

Kommunalverwaltungen

Zu weiß und zu deutsch!

Die Bevölkerung in Deutschland wird zunehmend vielfältiger. Etwa 15 Millionen Menschen haben hierzulande direkt oder indirekt Migrationserfahrung. Viel zu selten spiegelt sich diese Vielfalt bei den Beschäftigten in den Kommunalverwaltungen wider.

Tessa Kazmeier

Eine Abfrage in den zwölf Großstädten Berlin, München, Bremen, Köln, Frankfurt am Main, Stuttgart, Dortmund, Essen, Düsseldorf, Hannover, Nürnberg und Hamburg sollte genauere Daten über die Beschäftigtensituation¹ bringen. Es zeigte sich, dass ausländische Beschäftigte

- nicht gemäß ihrem Bevölkerungsanteil vertreten sind. Die Zahlen variieren bei den Kommunen zwischen zwei und 14%.
- überproportional in denjenigen Eigenbetrieben arbeiten, in denen es sich häufig um körperliche Tätigkeiten ohne Aufstiegschancen handelt.
- tendenziell Frauen sind. Köln, Hannover, Nürnberg und Hamburg haben den Anteil nach Geschlecht ausgewiesen: dort arbeiten mehr Frauen als Männer.

Kommunen erheben bereits den Anteil der „Azubis“ mit Migrationshintergrund. In den abgefragten Städten lag er im Schnitt bei 20%, Spitzenreiter war Bremen mit 36% im Jahr 2010.

Ursachenforschung

Die Gründe für den zu niedrigen Anteil von Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund in Kommunalverwaltungen sind auf mehreren Ebenen zu suchen. Die Chancenungleichheit im Bildungssystem spielt eine dominierende Rolle. Noch immer verlassen überdurchschnittlich viele Jugendliche mit Migrationshintergrund die Schule ohne Abschluss, und noch immer besuchen sie seltener Realschulen oder Gymnasien. Dies allein vermindert den BewerberInnenpool. Ein weiterer Faktor ist der vergleichsweise geringe Informiertheitsgrad über die Kommune als potenziellen Ar-

beitgeber. Nicht selten wird der Öffentliche Dienst aufgrund schlechter Erfahrungen, etwa im Einwohneramt, nicht in Betracht gezogen. Zu fragen ist auch, inwieweit SchülerInnen mit Migrationshintergrund bei Berufsberatungen über diesen Weg informiert und ermutigt werden.

Win-Win-Situation

Die verstärkte Beschäftigung von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund ist ein wichtiger Teilbereich der kommunalen Integrationspolitik. Erstens gehören Verwaltungen zu den größten Arbeitgebern in den Kommunen. Sie tragen damit in ihrer Doppelfunktion als Arbeitgeber sowie als Gebietskörperschaft eine besondere Verantwortung, die Grundsätze einer gleichberechtigten Teilhabe und Chancengleichheit in einer pluralen Gesellschaft zu verwirklichen. Zweitens müssen sich Kommunen mit den Folgen des demografischen Wandels auseinandersetzen.

Die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Kommunalverwaltungen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung ist eine Win-Win-Situation: Auf der einen Seite profitieren die MigrantInnen², da ihnen eine berufliche Perspektive ermöglicht wird. Auf der anderen Seite profitieren die Kommunen, da sie sich durch eine heterogen zusammengesetzte Belegschaft besser auf die Anliegen und Anforderungen der verschiedenen KundInnen einstellen können.

Was können die Kommunen nun tun? Aufgrund der Finanzprobleme der meisten Kommunen werden kaum neue Stellen geschaffen. Umso wichtiger ist es daher, einen Fokus auf die Nachwuchskräf-

te zu legen. Berlin geht hier mit einem guten Beispiel voran.

„Berlin braucht dich!“

Die Kampagne will den Übergang zwischen Schule und Beruf effektiver gestalten, um mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund als Auszubildende im Öffentlichen Dienst zu gewinnen. Auch in Berlin war der Anteil dieser Gruppe niedrig. 2005 lag der Ausländeranteil der Beschäftigten beim Land Berlin bei einem Prozent, der Anteil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund bei 9,1% – bei einem Bevölkerungsanteil der Gruppe der unter 18-jährigen mit Migrationshintergrund bei etwa 40%. Um junge MigrantInnen anzusprechen, wurde die Kampagne so konzipiert, dass sie unterschiedliche Bereiche abdeckt: Motivation, Information, Vernetzung sowie die Ausbildung von MultiplikatorInnen. Dabei wird Motivation durch die Botschaft „Berlin braucht dich!“ generiert, die ein positives Signal in die „Communities“ sendet und dort auch so aufgenommen wird. Das unterstreicht auch die Mehrsprachigkeit des Slogans. Die Botschaft kann als Machtumkehr verstanden werden: Die Verwaltung ist auf die Jugendlichen mit Migrationshintergrund angewiesen.

Zusätzlich zu Flyern, Anzeigen und Plakaten gibt es die Homepage www.berlin-braucht-dich.de, welche über 80 Ausbildungsberufe im Öffentlichen Dienst informiert. Sie gibt Tipps zur Vorbereitung auf das Einstellungsverfahren, führt Musterbewerbungsunterlagen an und fungiert auch als Anlauf- und Beratungsstelle. Auf Informationsveranstaltungen an Schulen vernetzen sich Jugendliche, LehrerInnen, Eltern und Betriebe. So werden alle Beteiligten über die Ausbildungsmöglichkeiten im Öffentlichen Dienst informiert und können ihrerseits wieder als MultiplikatorInnen agieren. Zur weiteren Vernetzung gibt es einen Steuerungskreis, dem 31 Schulen und 46 Ausbildungsbetriebe angehören.

Die Kampagne hat Erfolg

Die Kampagne ist erfolgreich: Der Anteil Auszubildender mit Migrationshintergrund kletterte von 8,7% im Jahr 2006 auf 19,5% 2009. Ehrgeiziges Ziel: bis 2013 sollen 25% der Auszubildenden in der Berliner Verwaltung Menschen mit Migrationshintergrund sein. Leider liegen



Foto: sxc.hu / yenhoon

keine Informationen vor, wie viele Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund letztendlich in den Öffentlichen Dienst übernommen werden.

„Berlin braucht dich!“ ist mehr als nur eine Informationsoffensive, sondern ein zentrales integrationspolitisches Vorhaben im Übergang Schule – Berufsausbildung. Erkannt wurde jedoch auch, dass die zu Beginn erzielten Erfolge auf dem sogenannten „Creaming-Effekt“ basierten, also dass nur jene Jugendliche für eine Ausbildung im Öffentlichen Dienst gewonnen werden konnten, die sich bereits mit der Thematik befasst hatten. Das 25%-Ziel ist auf den bisherigen Wegen allerdings nicht zu erreichen. Daher wurde ein Konsortium gegründet, bestehend aus BQN-VertreterInnen³, Schule und Bildungsbetrieben, die für die 7.-10. Klassen Instrumente erarbeiteten, um zukünftig noch mehr SchülerInnen zu erreichen.

Es gibt auch kleine Stellschrauben

Solche großen Kampagnen sind vor Ort nicht immer umzusetzen. Es kann aber

auch an kleineren Stellschrauben gedreht werden, zum Beispiel:

- Bei den Auswahlverfahren könnten neue Merkmale, wie das der Mehrsprachigkeit oder der interkulturellen Kompetenz, in den Anforderungskatalog aufgenommen werden.
- Bei den Stellenausschreibungen lohnt es sich, Menschen mit Migrationshintergrund direkt anzusprechen. Ein kurzer Satz „Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht“ signalisiert Interesse.
- Schulungen im Bereich interkulturelle Kompetenz sind für alle MitarbeiterInnen zu empfehlen, um eine grundsätzliche Sensibilisierung zu erzielen.

Grundsätzlich gilt: Ohne den politischen Willen und die Einsicht, dass für interkulturelle Öffnung finanzielle sowie personelle Ressourcen notwendig sind, wird es nur schwer möglich sein, Beschäftigte mit Migrationshintergrund für Kommunalverwaltungen zu gewinnen. Begeben sich Kommunalverwaltungen jedoch nicht auf diesen Weg, werden sie das

Nachsehen haben. Langfristig werden jene Kommunen, die früh beginnen, sich auf eine plurale Gesellschaft einzustellen, nicht nur erfolgreicher bei der Bereitstellung ihrer Dienstleistungen, sondern auch erfolgreicher bei der Gewinnung von qualifiziertem Personal sein.

Anmerkungen

1) Kommunen erheben, wenn überhaupt, den Anteil der Beschäftigten ohne deutsche Staatsbürgerschaft. Zahlen über Beschäftigte mit Migrationshintergrund gibt es kaum.

2) Die Begriffe „Menschen mit Migrationshintergrund“ und „MigrantInnen“ werden synonym verwendet.

3) Berufliches Qualifizierungsnetzwerk für Migranten; der Verein setzt sich für die berufliche Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein. www.bqn-berlin.de

Literatur

Gesemann, Frank und Roth, Roland (Hg.): Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft. Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen, Wiesbaden. VS Verlag für Sozialwissenschaften

➔ Tessa Kazmeier arbeitet als Fraktionsgeschäftsführerin der Nürnberger Grünen. Die Politikwissenschaftlerin (Dipl.) hat einen Master in Gender und Diversity Kompetenz. t.kazmeier@web.de