

BiB Working Paper 1/2016

Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit
Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung
Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung
Andreas Ette, Susanne Stedtfeld, Harun Sulak, Gunter Brückner



Die Reihe „BiB Working Paper“ enthält Arbeiten aus dem Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB) und Beiträge, die in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen sowie externen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern entstanden sind. Ziel ist es, Ergebnisse und Erkenntnisse möglichst zeitnah der wissenschaftlichen Fachöffentlichkeit zugänglich zu machen. Die Beiträge umfassen Zwischen- oder Endberichte von Forschungsprojekten, Studien und Gutachten des BiB, aber auch wissenschaftliche Artikel vor Annahme durch entsprechende Fachzeitschriften. Die Reihe unterliegt einem begrenzten institutsinternen Begutachtungsverfahren und die Veröffentlichungen geben die Ansichten der Autoren und nicht notwendigerweise die Position des BiB wider. Die Working Paper erscheinen in unregelmäßigen Abständen und werden ausschließlich elektronisch und in englischer oder deutscher Sprache publiziert.

Zitiervorschlag:

Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun, Brückner, Gunter (2016): Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung. BiB Working Paper 1/2016. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB)
Friedrich-Ebert-Allee 4
D-65185 Wiesbaden
Telefon: +49 611 75 2235
Fax: +49 611 75 3960
E-Mail: post@bib.bund.de

Schriftleitung: Andreas Ette
Satz: Sybille Steinmetz

ISSN: 2196-9574
URN: [urn:nbn:de:bib-wp-2016-011](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bib-wp-2016-011)

Alle Working Paper sind online abrufbar unter:
<http://www.bib-demografie.de/workingpaper>

© Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung 2016. Alle Rechte vorbehalten.

Inhaltsverzeichnis

Verzeichnis der Tabellen	4
Verzeichnis der Abbildungen	6
Abkürzungsverzeichnis	7
Abstract	9
1 Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung der Studie	10
2 Forschungsstand zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung	11
3 Konzeption und Durchführung der Studie	14
3.1 Befragungsinstrument	14
3.2 Stichprobenziehung	15
3.3 Durchführung der Befragung	17
4 Datenaufbereitung und Teilnahmebereitschaft	19
4.1 Datenaufbereitung	19
4.2 Ausschöpfung der Stichprobe	20
4.3 Teilnahmebereitschaft	20
4.4 Gewichtung	28
5 Anteil und Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund	29
5.1 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Behörde	29
5.2 Beschäftigte nach detailliertem Migrationshintergrund	32
5.3 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Geschlecht	34
5.4 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Alter	37
6 Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund	38
6.1 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Ausbildungsverhältnis	38
6.2 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Befristung des Arbeitsverhältnisses	40
6.3 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Laufbahngruppen	42
6.4 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Dienstverhältnissen	44
7 Zusammenfassung und Ausblick	46
8 Literaturverzeichnis	51
9 Anhang	54
9.1 Anschreiben an die Befragten	54
9.2 Fragebogen	56
9.3 Tabellen	60

Verzeichnis der Tabellen

Tab. 1:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Behörde	22
Tab. 2:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Geschlecht, in Prozent	23
Tab. 3:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Alter, in Prozent	24
Tab. 4:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Dienstverhältnis, in Prozent	25
Tab. 5:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Laufbahngruppe, in Prozent	26
Tab. 6:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Staatsangehörigkeit, in Prozent	27
Tab. 7:	Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Erhebungsmodus, in Prozent	28
Tab. 8:	Migrationshintergrund der Beschäftigten in der Bundesverwaltung nach Behörde (gewichtete Ergebnisse)	30
Tab. 9:	Differenz zwischen der Verteilung der Gewichtungsvariablen in der Personalstandstatistik und der Verteilung in den ungewichteten Befragungsergebnissen für beispielhaft ausgewählte Behörden, in Prozentpunkten	60
Tab. 10:	Differenz zwischen der Verteilung der Gewichtungsvariablen in der Personalstandstatistik und der Verteilung in den gewichteten Befragungsergebnissen für beispielhaft ausgewählte Behörden, in Prozentpunkten	61
Tab. 11:	Deskriptive Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Beschäftigungsbereichen, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	62
Tab. 12:	Deskriptive Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	64
Tab. 13:	Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den obersten Bundesbehörden (gewichtete Ergebnisse)	68
Tab. 14:	Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im nachgeordneten Bereich (gewichtete Ergebnisse)	69
Tab. 15:	Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundeswehr (gewichtete Ergebnisse)	70

Tab. 16: Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde (gewichtete Ergebnisse)	71
Tab. 17: Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im engeren Sinne im öffentlichen Dienst und in der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2005 bis 2012, in Prozent	73
Tab. 18: Deskriptive Ergebnisse zur Situation der 15- bis 65-Jährigen abhängig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu abhängig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung und in sonstigen Wirtschaftszweigen, in Prozent	74

Verzeichnis der Abbildungen

Abb. 1:	Detaillierter Migrationshintergrund der Beschäftigten in der Bundesverwaltung und in der öffentlichen Verwaltung, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	32
Abb. 2:	Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	33
Abb. 3:	Alter und Geschlecht der Beschäftigten in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	35
Abb. 4:	Differenz zwischen dem Anteil von Frauen unter den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)	36
Abb. 5:	Differenz zwischen dem Anteil unter 40-Jähriger an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)	38
Abb. 6:	Auszubildende in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	39
Abb. 7:	Differenz zwischen dem Anteil von Auszubildenden an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)	40
Abb. 8:	Befristet Beschäftigte in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	41
Abb. 9:	Differenz zwischen dem Anteil befristet Beschäftigter an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)	41
Abb. 10:	Beschäftigte in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund, Laufbahngruppen und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	43
Abb. 11:	Differenz zwischen dem Anteil Beschäftigter im gehobenen und höheren Dienst mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)	44
Abb. 12:	Beschäftigte in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund, Dienstverhältnis und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)	45
Abb. 13:	Differenz zwischen dem Anteil von Beamten und Soldaten an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)	46

Abkürzungsverzeichnis

AA	Auswärtiges Amt
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BArch	Bundesarchiv
BIB	Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung
BKA	Bundeskriminalamt
BKAmt	Bundeskanzleramt
BKM	Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMEL	Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft
BMF	Bundesministerium der Finanzen
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMI	Bundesministerium des Innern
BMJV	Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz
BMUB	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit
BMVg	Bundesministerium der Verteidigung
BMVI	Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur
BMWi	Bundesministerium für Wirtschaft und Energie
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BpB	Bundeszentrale für Politische Bildung
BSI	Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie
Bw	Bundeswehr
ZIVIT	Zentrum für Informationsverarbeitung und Informationstechnik

Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ergebnisbericht im Auftrag des Ressortarbeitskreises der Bundesregierung.

Abstract

Ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund angemessen als Beschäftigte in der Bundesverwaltung vertreten sind. Doch trotz der hohen Bedeutung, die der interkulturellen Öffnung beigemessen wird, gibt es kaum empirische Untersuchungen zu den Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung. Ziel der Studie ist es, erstmals eine valide statistische Datenbasis und ein verlässliches Instrument zur Untersuchung des Anteils, der soziodemografischen Struktur sowie der Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zu schaffen. Hierfür haben sich zwischen Dezember 2014 und Oktober 2015 insgesamt 24 Behörden der Bundesverwaltung – davon 13 Bundesministerien, die Bundeswehr sowie zehn weitere oberste und obere Bundesbehörden – an einer Befragung der Beschäftigten beteiligt. Der Bericht dokumentiert das methodische Vorgehen bei der Durchführung der Studie sowie die inhaltlichen Analysen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, ihrer soziodemografischen Struktur und ihrer Erwerbssituation. Aufbauend auf den Ergebnissen formuliert der Bericht Empfehlungen zur methodischen und inhaltlichen Weiterentwicklung der Befragung als auch zur Untersuchung der interkulturellen Kompetenz der Bundesverwaltung.

Schlagworte

interkulturelle Öffnung, öffentliche Verwaltung, Repräsentation, Diversität, Deutschland, Migrationshintergrund

Autoren

Andreas Ette, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Friedrich-Ebert-Allee 4, D-65185 Wiesbaden, Tel.: +49 611 75 4360, E-Mail: andreas.ette@bib.bund.de

Susanne Stedtfeld, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Friedrich-Ebert-Allee 4, D-65185 Wiesbaden, Tel.: +49 611 75 2814, E-Mail: susanne.stedtfeld@bib.bund.de

Harun Sulak, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Friedrich-Ebert-Allee 4, D-65185 Wiesbaden, Tel.: +49 611 75 2061, E-Mail: harun.sulak@bib.bund.de

Dr. Gunter Brückner, Statistisches Bundesamt, Gustav-Stresemann-Ring 11, D-65189 Wiesbaden, Tel.: +49 611 75 4365, E-Mail: gunter.brueckner@destatis.de

1 Einleitung: Hintergrund und Zielsetzung der Studie¹

Es ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung, dass Menschen mit Migrationshintergrund angemessen als Beschäftigte in der Bundesverwaltung vertreten sind. So ist es auch im Koalitionsvertrag der Regierungsparteien der 18. Legislaturperiode des Deutschen Bundestages vereinbart worden (CDU/CSU/SPD 2013: 106). Bereits in der Demografiestrategie (BMI 2012) formulierte die Bundesregierung das Ziel, für den öffentlichen Dienst verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen, worunter selbst zugewanderte Personengruppen (erste Generation) ebenso verstanden werden wie in Deutschland Geborene, von denen mindestens ein Elternteil zugewandert ist (zweite Generation). Am deutlichsten hat sich die Bundesregierung diesem Ziel im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration verpflichtet (Bundesregierung 2012). Konkret wurde das Dialogforum 4 „Migranten im öffentlichen Dienst“ unter Federführung des Bundesministeriums des Innern (BMI) eingerichtet. Dessen Ziel bestand unter anderem darin, durch geeignete Maßnahmen den Bewerberkreis von Personen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu erweitern, mögliche mittelbare und unmittelbare Diskriminierungen auszuschließen und in den Einstellungsverfahren sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollten für alle Bewerberinnen und Bewerber und auf allen Ebenen der Bundesverwaltung gleiche Start- und Karrierechancen hergestellt werden. Im Wesentlichen sprechen vier zentrale Argumente für die interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung:

Erstens ist für die Bundesverwaltung als Arbeitgeber im öffentlichen Auftrag und mit hoheitlichen Aufgaben die Reflexion der gesellschaftlichen Vielfalt in der eigenen Beschäftigtenstruktur eine wertgebundene demokratische Verpflichtung. Hierin bemessen sich Legitimität und Akzeptanz ihrer Aufgabenausführung in der Bevölkerung. Privilegierungen einzelner gesellschaftlicher Gruppierungen hingegen wirken ihrer Akzeptanz und Legitimität entgegen. Zweitens befördert eine diverse Beschäftigtenstruktur die Leistungsfähigkeit einer Organisation, so auch die der Bundesverwaltung. Organisationen mit einer vielfältigen Beschäftigtenstruktur agieren und reagieren flexibler, sind wandlungs- und anpassungsfähiger, transparenter und können besser auf unterschiedliche Bedürfnisstrukturen ihrer Klientinnen und Klienten, respektive der Bürgerinnen und Bürger, eingehen. Drittens ist die Gewährleistung gleicher Lebens- und Arbeitsbedingungen eine zentrale Aufgabe demokratischer Gesellschaften. Dazu gehören auch Zugänge zu Arbeitsmärkten und Beschäftigungsoptionen. Der öffentliche Dienst steht hier mit seinen etwa 4,7 Millionen Beschäftigten besonders in der Pflicht. Hiervon arbeiten rund 497.000 Beschäftigte in der Bundesverwaltung, die somit einen der größten deutschen Arbeitgeber darstellt. Viertens wird der demografische Wandel dazu führen, dass das Erwerbspersonenpotenzial in absehbarer Zukunft sinkt. Mehr Arbeitgeber werden miteinander in einen härteren Wettbewerb um weniger Fachkräfte treten. Beschäftigungspotenziale einzelner gesellschaftlicher Gruppen ungenutzt zu lassen, wird zunehmend unrentabel und kann die Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes auf mittlere und lange Sicht beeinträchtigen.

Trotz der hohen Bedeutung, die der interkulturellen Öffnung der Bundesverwaltung von Seiten der Bundesregierung beigemessen wird, ist die gegenwärtige Situation dadurch gekennzeichnet, dass es keine valide statistische Datenbasis oder empirische Untersuchungen zum Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung gibt. Bislang wird auf Daten des Mikrozensus Bezug genommen, der nur eingeschränkt zwischen verschiedenen Bereichen des öffentlichen Dienstes differenzieren kann. Insbesondere kann kein Organisationsbezug zwischen Beschäftigten und Beschäftigungsbehörden hergestellt werden. Auch eine Differenzierung der verschiedenen staat-

¹ Dank gebührt Frank Micheel für seine Mitarbeit und umfangreiche Unterstützung in einer früheren Phase des Projekts. Weiterhin danken wir unseren Kolleginnen und Kollegen Jürgen Dorbritz, Evelyn Grünheid, Robert Naderi und Lenore Sauer für die Diskussion und hilfreiche Kommentierung des Berichts.

lichen Ebenen ist nicht möglich. Auf dieser Datengrundlage kommt der Zweite Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung zu dem Ergebnis, dass im Jahr 2011 der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an den im öffentlichen Dienst Beschäftigten 9,8 % betrug. Bei einem Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung von über 20 % entspricht dies damit weniger als der Hälfte (Beauftragte 2011; siehe auch OECD 2012). Dieser Befund der Unterrepräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst wird auch durch verschiedene Erhebungen der Länder und Kommunen bestätigt (vgl. Bremer Senatorin für Finanzen 2014; Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2009; Schroer/Szoldatits 2010).

Da eine gesicherte statistische Datenbasis bislang fehlte, wurde von den Beteiligten im Dialogforum 4 des Nationalen Integrationsplans „Migranten im öffentlichen Dienst“ der Vorschlag erarbeitet, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ihre Beschäftigungssituation in der Bundesverwaltung durch eine eigenständige Befragung zu erheben. In einem ersten Schritt wurde hierzu unter Federführung der Beauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration ein Bericht zu den Möglichkeiten einer solchen Datenerhebung erstellt (Beauftragte 2012). Auf Grundlage der Empfehlungen des Berichts haben sich insgesamt 24 Behörden der Bundesverwaltung dazu entschlossen, eine solche Befragung unter ihren Beschäftigten durchzuführen, davon 13 Bundesministerien, das Bundeskanzleramt sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), die Bundeswehr sowie acht weitere Behörden aus dem nachgeordneten Bereich der BKM, des Bundesministeriums für Finanzen (BMF), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie des Bundesministeriums des Innern (BMI). In den 24 an der Befragung beteiligten Behörden sind 284.000 Personen beschäftigt. Angesichts der insgesamt 497.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes liegen somit erstmals belastbare Informationen zu immerhin 57 % des gesamten Personals vor.

Ziel der zwischen Dezember 2014 und Oktober 2015 durchgeführten Studie ist es, für die beteiligten Behörden erstmals eine valide statistische Datenbasis und ein verlässliches Instrument zur Untersuchung des Anteils, der soziodemografischen Struktur sowie der Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu schaffen. Der vorliegende Bericht präsentiert die zentralen Ergebnisse zum Anteil und zur Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung und analysiert die unterschiedlichen Erwerbssituationen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Weiterhin werden das methodische Vorgehen der Studie erläutert und die Validität der Daten auf Grundlage einer Analyse des Teilnahmeverhaltens der befragten Beschäftigten diskutiert.

Der Bericht stellt die zentralen Befunde für die Bundesverwaltung insgesamt bzw. für die drei wesentlichen in dieser Studie erfassten Beschäftigungsbereiche – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich und Bundeswehr – dar. Er bildet eine Grundlage für die Entwicklung von Personalentwicklungsstrategien der Bundesverwaltung im Kontext der interkulturellen Öffnung. Die Ergebnisse zeigen, dass sich die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund teilweise deutlich zwischen den einzelnen Behörden unterscheidet. Personalpolitische Konsequenzen müssen deshalb auch auf die Situation in den einzelnen Behörden abzielen, die im Rahmen dieses Gesamtberichts nur exemplarisch dargestellt werden können.

2 Forschungsstand zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung

Der Begriff der Diversität hat über die vergangenen Jahrzehnte hinweg einen erheblichen Bedeutungszuwachs erfahren. Inzwischen ist er in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft in aller Munde und bezeichnet im weitesten Sinne „gesellschaftliche Vielfalt“, was die

Vielfalt innerhalb einer Gruppe von Menschen, innerhalb einer Organisation oder innerhalb einer ganzen Gesellschaft bedeuten kann. Klassische sozialwissenschaftliche Definitionen von Diversität beinhalten eine Vielzahl von möglichen individuellen und gruppenbezogenen Eigenschaften, die teils angeboren sind, teils individuell erworben werden und teils durch Gesetze und institutionelle Praxis entstehen (Allemann-Ghionda 2011: 25). Hierzu zählen beispielsweise Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung und Identität, Religion, Behinderung, soziale Herkunft, Staatsangehörigkeit und Ethnizität.

In Deutschland wie in anderen Ländern auch hat sich in den letzten Jahrzehnten die gesellschaftliche Diversität erhöht bzw. ist stärker in den Vordergrund getreten, was auf mehrere zum Teil parallel verlaufende soziale Entwicklungen zurückgeführt werden kann:

- (1) Erstens zeigt sich seit den 1980er Jahren ein Wandel der Lebensformen. Alte Rollenmuster sind aufgebrochen, Lebensentwürfe sind vielfältiger geworden und alternative Lebensentwürfe haben an Sichtbarkeit und Akzeptanz gewonnen. Die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit, eine rückläufige Zahl der Eheschließungen und ein hohes Scheidungsniveau sowie die Zunahme von Patchwork-Familien und die Akzeptanz gleichgeschlechtlicher Lebensweisen sind nur einige der Entwicklungen in diesem Kontext (Beck/Beck-Gernsheim 1994; Peuckert 2008; Wagner/Cifuentes 2014).
- (2) Zweitens führte die gesellschaftliche Auseinandersetzung mit dem Phänomen alternder Bevölkerungen dazu, dass der Lebensabschnitt „Alter“ sowie seine gesellschaftliche Bewertung neu verhandelt werden. Hierzu zählen beispielsweise die gestiegene Lebenserwartung, die Auseinandersetzung mit den Altersgrenzen um das Renteneintrittsalter, die zunehmende Erwerbstätigkeit von älteren Personen und neue Freiwilligenprojekte, die auch ältere Menschen einschließen.
- (3) Drittens haben die allgemeine Zunahme internationaler Migration und insbesondere die Gastarbeitermigration der 1950er bis 1970er Jahre, eine hohe Ost-West-Migration nach dem Ende des Kalten Krieges, die Asyl- und Fluchtmigration sowie das Heranwachsen eines europäischen Binnenraumes und die jüngste europäische Wirtschafts- und Staatsschuldenkrise dazu geführt, dass die ethnische, kulturelle und religiöse Vielfalt in Deutschland zugenommen hat (Heckmann 2015; Vertovec 2007).

Diese Entwicklungen haben nachhaltige Effekte auch auf das deutsche Arbeits- und Beschäftigungssystem. Nicht nur die Bevölkerung wird zunehmend heterogener, sondern auch die Erwerbspersonen, die auf den Arbeitsmärkten ihre Arbeitskraft anbieten. Eine vertiefte gesellschaftliche Auseinandersetzung mit der Herstellung von Chancengleichheit und der Verringerung des Diskriminierungspotenzials in allen Lebensbereichen ist gleichermaßen Ausgangspunkt und Folge dieser Entwicklungen. Wegweisend war in diesem Zusammenhang das Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) im Jahr 2006, das für Organisationen und Unternehmen einen expliziten und verbindlichen Charakter in Bezug auf die Verhinderung von Diskriminierung u. a. beim Zugang zur Beschäftigung und zum beruflichen Aufstieg trägt. Das Gesetz hat konkret zum Ziel, „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“ (§1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz).

Das Verhindern von Benachteiligung hat einen hohen gesellschaftlichen Stellenwert und doch bildet es nur eine Facette der Auseinandersetzung mit Diversität. Das wird auf institutioneller Ebene deutlich. Zahlreiche Organisationen und Unternehmen betreiben längst ein aktives Diversitätsmanagement. „Managing Diversity“ ist ein Prinzip, das seinen Ursprung in den USA und im Vereinigten Königreich hat, wo die gesellschaftliche Auseinandersetzung insbesondere mit den ethnischen aber auch weiteren Aspekten der Diversität in den 1960er Jahren ihren Anfang fand (Allemann-Ghionda/Bukow 2011: 7). Dem Umgang und der Gestaltung von „Cultural Diversity“ kommt insbesondere im privatwirtschaftlichen Bereich eine wachsende Bedeutung zu. Mittlerweile findet es sich in den Organigrammen und auf den Webseiten vieler Unternehmen und Initiativen, wie

die Charta der Vielfalt, engagieren sich dafür, Vielfalt, Wertschätzung und Anerkennung in deutschen Unternehmens- und Organisationskulturen zu fördern. Das trifft insbesondere auf die großen Unternehmen zu, während für einen großen Teil der kleinen und mittleren Unternehmen ein fest installiertes Diversity-Management auf Grund geringerer Personalressourcen tendenziell eine weniger zentrale Rolle spielt (Anders et al. 2008). Die prinzipiellen Schwierigkeiten der Teilhabe von Personen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt wurden wissenschaftlich bereits umfassend untersucht. Auch der Berufsbildungsbericht 2015 kommt zu dem Schluss, dass nach wie vor ein hoher Handlungsbedarf zur Verbesserung der Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund besteht. Obwohl diese über ein ebenso hohes Interesse an einer Berufsausbildung wie junge Menschen ohne Migrationshintergrund verfügen, erleben sie einen sehr viel schwierigeren Zugang zu Ausbildungsverhältnissen (BMBF 2015: 53f.).

Diversitätsmanagement hat zum Ziel, die positiven Aspekte einer diversen Beschäftigungsstruktur herauszuheben und als wertvolle Ressource organisationaler Leistungsfähigkeit einzusetzen. Beschäftigte werden darin unterstützt, ihr volles Potenzial in einem offenen, kreativen und produktiven Beschäftigungsumfeld zu entfalten (Wrench 2012: 3). Dies ermöglicht verbesserte Beziehungen sowohl innerhalb der Organisation zwischen den Beschäftigten als auch nach außen in Bezug auf Kundenbeziehungen, ein höheres Kreativitäts- und Innovationspotenzial der Beschäftigten, verbesserte Entscheidungsfindungen, erfolgreichere Marketingstrategien für verschiedene Konsumgruppen, neue Märkte, mehr Systemflexibilität und eine Erweiterung des Kreises potenziell Beschäftigter (Cox 1991, Cox/Blake 1991, Wyatt-Nichol/Antwi-Boasiako 2012). Die Vorteile nach außen liegen in einer besseren gesellschaftlichen Einbettung der jeweiligen Organisation, was sowohl ihre Leistungsfähigkeit als auch die Legitimität und Akzeptanz in sozialen Kontexten fördert. Nach innen erhöht ein Arbeitsumfeld, in dem Individualität gewürdigt wird, sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Arbeitsleistung der Beschäftigten insgesamt – und zwar auch derjenigen, welche nicht zu einer Minderheit zählen (Pitts 2009). Im Vordergrund steht die Gewährleistung, dass kulturelle und politische Realitäten niemanden bevorzugen oder benachteiligen auf Grund von Erwägungen, die für die individuelle Arbeitsleistung irrelevant sind. In der Konsequenz stellt die Abbildung und Wertschätzung von gesellschaftlicher Diversität im Arbeitsumfeld in vielfacher Hinsicht ein erstrebenswertes Ziel dar und bleibt nicht allein auf die Vermeidung von Diskriminierung und Benachteiligung aus ethischen Gesichtspunkten beschränkt.

Der interkulturellen Diversität und Öffnung der Organisationen kommt neben den anderen Differenzierungskriterien eine besonders prominente Rolle zu, sowohl was den numerischen Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung als auch die öffentliche Debatte dahinter betrifft. In Deutschland haben rund 16,5 Millionen Personen einen Migrationshintergrund. Das entspricht etwa einem Fünftel der Bevölkerung. Öffentliche Arbeitgeber agieren in doppelter Hinsicht vor diesem Hintergrund. Zum einen geht es darum, für diese Menschen ein attraktiver potenzieller Arbeitgeber zu sein. Demokratisches Handeln lässt sich nur durch eine adäquate soziale und politische Repräsentation der gesellschaftlichen Verhältnisse legitimieren. So muss gewährleistet sein, dass auch Personen mit Migrationshintergrund angemessen sozial und politisch repräsentiert sind (White/Rice 2010). Zum anderen sind diese 16,5 Millionen Menschen Bürgerinnen und Bürger, die sich an die verschiedenen Verwaltungseinheiten wenden, was interkulturelle Kompetenz zu einer wichtigen Schlüsselkompetenz im öffentlichen Dienst macht (Bentner 2003). Dabei stehen diese beiden Perspektiven – Verwaltung und Beschäftigte sowie Verwaltung und Klienten – nur scheinbar nebeneinander. Gelingt es, die Interkulturalität der Organisationen insgesamt zu erhöhen, so verbessern sich Beschäftigten- und Klientenbeziehungen gleichermaßen (Pitts 2009).

Prinzipiell unterliegen staatliche Institutionen in Demokratien einer besonderen Begründungspflicht hinsichtlich der Personen, die sie beschäftigen bzw. die öffentliche Ämter ausüben. In den letzten zwei Jahrzehnten wurde die Repräsentation von Personen mit

Migrationshintergrund in demokratisch gewählten Institutionen zunehmend wissenschaftlich untersucht. Für Parlamente in westlichen Industriestaaten ist gezeigt worden, dass Migranten im Großen und Ganzen unterdurchschnittlich repräsentiert sind (Bloemraad 2013; Alba/Foner 2009). Personen mit Migrationshintergrund haben schlechtere Chancen, als Kandidatinnen oder Kandidaten für Wahlen aufgestellt oder gewählt zu werden als Personen ohne Migrationshintergrund (Volkert 2014; Wüst/Saalfeld 2011; Fonseca 2011). Während es mittlerweile zahlreiche Studien gibt, die sich mit der politischen Repräsentation von Migranten in politischen Prozessen und Parlamenten auseinandersetzen, zeigt sich für die Organisationen der staatlichen Administration ein anderes Bild. Hier lassen sich ungleich weniger Studien finden. Vereinzelt hat es in Deutschland auf Länder- und kommunaler Ebene gegeben (vgl. Bremer Senatorin für Finanzen 2014; Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg 2009; Schroer/Szoldatits 2010). Auf Bundesebene und für die Bundesverwaltung kann bislang keine Aussage über den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund getroffen werden.

3 Konzeption und Durchführung der Studie

Das im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration eingerichtete Dialogforum 4 „Migranten im öffentlichen Dienst“ hat sich bereits im Jahr 2012 intensiv mit den rechtlichen und methodischen Fragen der Erfassung des Migrationshintergrundes unter den Beschäftigten in der Bundesverwaltung auseinandergesetzt. Die wesentlichen Empfehlungen des damals erarbeiteten „Berichts zu den Möglichkeiten der Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund“ lagen dieser Studie zu Grunde. Dieses Kapitel dokumentiert die Konzeption und das methodische Vorgehen bei der Durchführung der Studie, den Fragebogen, das Stichprobenverfahren sowie die konkrete Feldarbeit.

3.1 Befragungsinstrument

Der Fragebogen wurde innerhalb des Ressortarbeitskreises „Pilotprojekt zur Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung“ der Bundesregierung unter Leitung des Bundesministeriums des Innern (BMI) und der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration entwickelt. Das Statistische Bundesamt und das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung standen während des gesamten Prozesses der Erarbeitung beratend zur Seite. Die Entwicklung des Erhebungsinstruments erfolgte in Abstimmung mit der Bundesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit. Weiterhin waren nahezu alle Ressorts der Bundesregierung in den Prozess eingebunden.

Die grundsätzlichen Ziele bei der Erstellung des Fragenkatalogs waren die Ermittlung des Anteils und der soziodemografischen Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung sowie ihrer Erwerbssituation im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Um darüber hinaus Vergleiche mit der erwerbstätigen Bevölkerung in Deutschland sowie der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen zu ermöglichen, orientiert sich der Fragebogen weitgehend am Mikrozensus als repräsentativer Haushaltsbefragung der amtlichen Statistik in Deutschland.

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen nach der Definition des Mikrozensus „alle Ausländer und eingebürgerte[n] ehemalige[n] Ausländer, alle nach 1949 als Deutsche auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderte[n], sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborene[n] mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt 2014: 6).

Konkret bedeutet das, dass nicht nur Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit und Personen mit eigener Migrationserfahrung einen Migrationshintergrund haben, sondern auch in Deutschland geborene Deutsche einen solchen haben können. In diesem letzten Fall ist der Migrationshintergrund der Kinder auf die Migrationserfahrung der Elterngeneration zurückzuführen. Dies betrifft erstens Kinder von (Spät-)Aussiedlern, zweitens Kinder mit einseitigem Migrationshintergrund, bei denen eines der Elternteile die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, sowie drittens Kinder von ausländischen Eltern, die nach dem Geburtsortsprinzip (*ius soli*) unter bestimmten Voraussetzungen bereits mit ihrer Geburt in Deutschland automatisch die deutsche Staatsangehörigkeit erwerben.

In Anlehnung an vergleichbare Befragungen (vgl. u. a. Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration 2012) wurde der Fragebogen mit elf Fragen bewusst sehr kurz gehalten. Das damit verbundene Ziel des Auftraggebers war es, datenschutzrechtliche Bedenken sowie die erforderliche Zeit zur Beantwortung zu minimieren, um dadurch möglichst viele Beschäftigte zu einer Teilnahme zu motivieren und damit eine hohe Ausschöpfung zu generieren. Konkret gliedert sich der Fragebogen in zwei Teile, wobei der erste Teil allgemeine Fragen zum Beschäftigungsverhältnis und zur Person enthält. Der zweite Teil umfasst alle Fragen zur Ermittlung des Migrationshintergrundes (siehe im Anhang 9.2).

3.2 Stichprobenziehung

Der Erhebung personenbezogener Daten sind enge dienst- und datenschutzrechtliche Grenzen gesetzt. Das Merkmal „Migrationshintergrund“ gehört zu den personenbezogenen Daten (vgl. § 3 Abs. 9 Bundesdatenschutzgesetz), die wegen ihrer Sensibilität einer besonderen Behandlung bedürfen und nur unter engen Voraussetzungen erhoben werden dürfen. Die Befragung unter den Beschäftigten der Bundesverwaltung erfolgte dementsprechend auf freiwilliger und anonymer Basis.

Die Studie basiert methodisch auf einem zweistufigen Stichprobenverfahren. Die erste Ebene der Stichprobenziehung betrifft die Auswahl der teilnehmenden Behörden. Hier wurde ein pragmatisches Vorgehen gewählt, wonach alle interessierten Behörden der Bundesverwaltung an der Studie teilnehmen sollten. Konkret wurde im Dezember 2014 eine Pilotstudie innerhalb des BMI sowie fünf seiner Behörden im nachgeordneten Bereich durchgeführt (vgl. Ette et al. 2015). Aufbauend auf den Erfahrungen dieser Pilotstudie wurden alle Ressorts durch den Bundesminister des Innern und die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gebeten, sich an der Befragung zu beteiligen. Die letztendliche Entscheidung über die jeweilige Beteiligung lag jedoch im Ermessen der Behörden.

Insgesamt haben sich 24 Behörden für eine Beteiligung an der Studie entschieden, davon 13 Bundesministerien, das Bundeskanzleramt sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), die Bundeswehr sowie acht weitere Behörden aus dem nachgeordneten Bereich der BKM, des Bundesministeriums für Finanzen (BMF), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie des Bundesministeriums des Innern (BMI). Die erste Ebene der Stichprobenziehung folgte damit keiner zufallsbedingten Auswahl. Die Ergebnisse der Befragung können somit keine Repräsentativität für die 497.000 Beschäftigten der Bundesverwaltung im Allgemeinen beanspruchen (Statistisches Bundesamt 2015).²

Diese nicht zufallsbedingte Auswahl der insgesamt 24 teilnehmenden Behörden hat möglicherweise weitreichende Auswirkungen auf das Ergebnis der Befragung. Insbesondere aufgrund der selektiven Auswahl von Behörden des nachgeordneten Bereichs ließe

² Die Angaben zu den Beschäftigtenzahlen in der Bundesverwaltung beziehen sich auf den Stichtag 30.06.2014 und basieren auf der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes (vgl. Statistisches Bundesamt 2015).

sich vermuten, dass insbesondere Behörden ihre Teilnahme erklärt haben, die sich bereits intensiver mit der Bedeutung der Thematik der interkulturellen Öffnung beschäftigt haben. Auch deshalb kann davon ausgegangen werden, dass der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den teilnehmenden Behörden den tatsächlichen Anteil in der Bundesverwaltung insgesamt übersteigt. Andererseits umfassen die an der Befragung beteiligten Behörden mit der Bundeswehr, den obersten Bundesbehörden, aber auch einigen Behörden des nachgeordneten Bereichs Beschäftigungsbereiche mit einem vergleichsweise hohen Anteil von Beamten und Soldaten und somit zusätzlichen formalen Zugangsvoraussetzungen.³ Auch bestehen in mehreren der teilnehmenden Behörden durch eine verpflichtende Sicherheitsüberprüfung aller Beschäftigten weitere formale Hürden, die insbesondere eine Beschäftigung von Personen mit eigener Migrationserfahrung zusätzlich erschweren können, so dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diesen Behörden niedriger liegen sollte als in der Bundesverwaltung insgesamt.⁴

Die fünfzehn obersten Bundesbehörden, die an der Befragung teilnahmen beschäftigen zusammen 90,3 % aller Beschäftigten dieses Bereichs. Für die Ebene der obersten Bundesbehörden sowie für die Bundeswehr lassen sich die Ergebnisse für ihren jeweiligen Beschäftigungsbereich somit als weitgehend repräsentativ werten. Dies gilt jedoch nicht für Behörden des nachgeordneten Bereichs, die an der Befragung teilgenommen haben. Diese acht Behörden beschäftigen nur ungefähr 8,4 % des gesamten Personals im nachgeordneten Bereich der Bundesverwaltung, die Ergebnisse beanspruchen daher keine Gültigkeit über die eigene Behörde hinaus. Aufgrund dieser Stichprobenziehung differenzieren alle folgenden Analysen grundsätzlich zwischen den drei Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr – mit den jeweils spezifischen Einschränkungen hinsichtlich der Verallgemeinerbarkeit der Ergebnisse.

Die zweite Ebene der Stichprobenziehung betrifft die Auswahl der letztendlich in den einzelnen Behörden zu befragenden Beschäftigten. Danach sollten alle zum Stichtag der Befragung in der entsprechenden Behörde beschäftigten Personen befragt werden. Dies schließt folgende Beschäftigtengruppen explizit ein: (1) Beamtinnen und Beamte⁵; (2) Soldatinnen und Soldaten⁶; (3) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer⁷; (4) Beschäftigte

³ Das Bundesbeamtengesetz (BBG) bestimmt beispielsweise in § 7, dass in das Beamtenverhältnis nur berufen werden darf, wer „1. Deutsche oder Deutscher im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes ist oder die Staatsangehörigkeit a) eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union oder b) eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder c) eines Drittstaates, dem die Bundesrepublik Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung der Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzt.“ Allerdings kann das Bundesministerium des Innern Ausnahmen von diesen Bestimmungen zulassen, wenn für die Berufung der Beamtin oder des Beamten ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht (§ 7, Abs. 3 BBG).

⁴ Im Fall der Sicherheitsbehörden, z. B. BKA, sind die Zugangsvoraussetzungen durch das Sicherheitsüberprüfungsgesetz (SÜG) enger definiert. Danach sind Personen ohne deutsche Staatsbürgerschaft, die nicht wenigstens fünf Jahre ihren Wohnsitz in Deutschland haben, grundsätzlich von der Beschäftigung ausgeschlossen.

⁵ Bedienstete, die – auf Lebenszeit, Zeit, Probe, Widerruf – durch eine Ernennungsurkunde in das Beamtenverhältnis berufen worden sind. Dies betrifft auch Bezieher von Amtsgehalt wie beispielsweise Minister und Parlamentarische Staatssekretäre. Die Definition dieses Dienstverhältnisses wie auch aller folgenden Fachbegriffe zur Beschäftigung im öffentlichen Dienst orientiert sich an der Verwendung dieser Begriffe in der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes (Statistisches Bundesamt 2015).

⁶ Berufs- und Zeitsoldaten und -soldatinnen der Bundeswehr im Sinne des Gesetzes über die Rechtsstellung der Soldaten (Soldatengesetz). Die Befragung der Bundeswehr umfasste auch freiwillig Wehrdienstleistende, wobei diese im Rahmen des Berichts aufgrund der geringen Fallzahlen nicht separat nachgewiesen werden.

⁷ In einem privatrechtlichen Arbeitsvertragsverhältnis Beschäftigte, worunter sowohl Angestellte als auch Arbeiterinnen und Arbeiter fallen. Enthalten sind ebenfalls Beschäftigte in Ausbildung und mit Zeitvertrag. Durch die Einführung des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst (TVöD) im Jahr 2005 ist in Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung von Bund und Kommunen die frühere Unterscheidung zwischen Angestellten sowie Arbeiterinnen und Arbeitern durch die gemeinsame Bezeichnung der Tarifbeschäftigten ersetzt worden. Abgesehen von Beamten sowie Richterinnen und Richtern sind in der Bundesverwaltung aber auch heute noch Personengruppen beschäftigt, die nicht in den Geltungsbereich des TVöD fallen (z. B. Auszubildende), weshalb im Rahmen dieses Ergebnisberichts – analog zum Vorgehen in der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes (Statistisches Bundesamt 2015) – dem allgemeineren Begriff des Arbeitnehmers der Vorzug gegeben wird.

in Ausbildung⁸; (5) Beschäftigte in Abordnung oder Zuweisung⁹; (6) Beschäftigte, die unter Fortzahlung der Bezüge beurlaubt sind; (7) Beschäftigte, die ohne Bezüge beurlaubt sind¹⁰ und (8) Beschäftigte in Altersteilzeit.¹¹ In den teilnehmenden obersten Bundesbehörden sowie den Behörden des nachgeordneten Bereichs wurde unter diesen Beschäftigten keine weitere Stichprobe gezogen, sondern alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die diesen Kriterien entsprachen, wurden zur Teilnahme an der Erhebung eingeladen. Hingegen wurden folgende Beschäftigtengruppen explizit aus der Befragung ausgeschlossen: (1) Beschäftigte, die aufgrund einer Abordnung oder Zuweisung aus einer anderen Behörde nur aktuell in der befragten Behörde beschäftigt sind¹² sowie (2) geringfügig Beschäftigte.¹³

Eine Ausnahme von diesem Verfahren bildet die Bundeswehr. Mit rund 250.000 Beschäftigten wäre eine Vollerhebung, wie sie in den anderen beteiligten Behörden angestrebt wurde, aufgrund der entstehenden Kosten und der zeitlichen Belastung nicht möglich gewesen. Alternativ entschied die durchführende Stelle in der Bundeswehr, eine Vollerhebung nur bei insgesamt 3.964 Beamten und Arbeitnehmern in bestimmten Laufbahngruppen durchzuführen, die aufgrund der geringen Zahl von Beschäftigten nicht angemessen durch eine Stichprobe erfassbar gewesen wären. Unter den übrigen 246.662 Beschäftigten wurde eine Stichprobe mit einem Auswahlsatz von 3,6 % gezogen, was weiteren 8.932 zufällig ausgewählten Beschäftigten entspricht. Insgesamt wurden somit 12.896 Beschäftigte der Bundeswehr eingeladen sich an der Befragung zu beteiligen. Die unterschiedlichen Stichprobenverfahren und resultierenden Designeffekte zwischen der Bundeswehr und den übrigen an der Befragung beteiligten Behörden wurden im Rahmen der Datenaufbereitung durch ein entsprechendes Gewichtungsverfahren korrigiert und somit bei der Auswertung der Daten berücksichtigt (vgl. Kap. 4.4).¹⁴

3.3 Durchführung der Befragung

Voraussetzung für die erfolgreiche Durchführung der Befragung war eine umfangreiche Information der Beschäftigten über Hintergrund, Ziel und Zweck sowie datenschutzrechtliche Vorkehrungen der Befragung. Angesichts der Tatsache, dass die Durchführung der Befragung in der Verantwortung der beteiligten Behörden lag, gab es kein vollständig

⁸ Dies umfasst Beamtinnen und Beamte, die den vorgeschriebenen bzw. üblichen Vorbereitungsdienst ableisten (z. B. Referendare). Bei den Arbeitnehmern betrifft dies Auszubildende für Berufe nach dem Berufsbildungsgesetz sowie Praktikanten mit Ausbildungsvertrag (Berufspraktikanten im Anerkennungsjahr).

⁹ Beschäftigte, die aufgrund einer Abordnung oder Zuweisung aktuell bei einer anderen Behörde oder einer anderen Einrichtung beschäftigt sind, werden im Rahmen der Studie von ihrer Stammbehörde befragt.

¹⁰ Dies betrifft insbesondere Beurlaubungen zur Betreuung von Kindern (z. B. Elternzeit) oder pflegebedürftigen Angehörigen. Weiterhin umfasst es Beschäftigte, die für eine Tätigkeit außerhalb der Verwaltung des Dienstherrn, aus Arbeitsmarktgründen, zur Bewerbung um ein Mandat oder zur Ausübung eines Mandats ohne Bezüge beurlaubt sind.

¹¹ Beschäftigte, die sich in Altersteilzeit befinden, werden im Rahmen der Studie ebenfalls befragt. Dies umfasst auch Beschäftigte, die sich im Rahmen des Blockmodells in der Freistellungsphase befinden. In einzelnen Behörden kam es zu geringfügigen Abweichungen von dieser Definition der befragten Beschäftigten. Im Fall der Bundeswehr wurden beispielsweise Beschäftigte, die sich in der Freistellungsphase befinden, nicht berücksichtigt.

¹² Da Beschäftigte in Abordnung bzw. Zuweisung im Rahmen der Studie von ihrer Stammbehörde befragt werden, wurden sie an dieser Stelle ausgeschlossen, um eine Mehrfachteilnahme der gleichen Person auszuschließen (vgl. Fußnote 9).

¹³ Dies betrifft Personen, die einen Freiwilligendienst ableisten (z. B. Praktikum) oder „Arbeitsgelegenheiten mit Aufwandsentschädigung“ (Ein-Euro-Jobs) wahrnehmen.

¹⁴ Nach Durchführung der Befragung in der Bundeswehr wurde deutlich, dass durch die Vollerhebung in bestimmten Laufbahngruppen von Beamten und Arbeitnehmern eine überproportionale Anzahl von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit Teil der Stichprobe waren. Dieser Stichprobenfehler ließ sich durch das angewandte Gewichtungsverfahren auch nicht vollständig kontrollieren, weshalb die ermittelten Anteile von Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund im gehobenen und höheren Dienst die tatsächlichen Verhältnisse in der Bundeswehr möglicherweise überschätzen.

einheitliches Verfahren. Prinzipiell wurden alle Beschäftigten, die dem Teilnehmerkreis der Befragung angehörten, kurz vor Beginn der Befragung durch ein Schreiben des Ministers bzw. der Ministerin, eines Staatssekretärs bzw. einer Staatssekretärin des jeweiligen Ministeriums oder der jeweiligen Behördenleitung schriftlich über die anstehende Befragung informiert. Beispielsweise wurden im Fall des BMI alle Beschäftigten durch ein Anschreiben des Bundesministers des Innern über die Befragung in Kenntnis gesetzt und um ihre Teilnahme gebeten (siehe im Anhang 9.1). Bei einzelnen Behörden wurde darüber hinaus im Rahmen von Personalversammlungen sowie durch Plakataktionen für eine Beteiligung an der Befragung geworben.

Für Rückfragen waren auf den schriftlichen bzw. elektronischen Fragebögen jeweils Ansprechpersonen in den einzelnen Behörden benannt. Die Rückmeldungen der Ansprechpersonen ergaben, dass vergleichsweise wenige Rückfragen gestellt wurden. Die überwiegende Mehrzahl bezog sich hierbei auf Verständnisfragen. Vereinzelt kam es jedoch auch zu kritischen Meinungsäußerungen, die das prinzipielle Vorgehen sowie die damit verbundene politische Zielsetzung in Frage stellten.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Fragebögen sowie die Definition aller zu befragenden Beschäftigten wurden durch den Ressortarbeitskreis zentral vorgegeben.¹⁵ Die Durchführung der Befragung lag hingegen in der Verantwortung der teilnehmenden Behörden. Diese stimmten den Ablauf und Zeitpunkt der Befragung mit den zuständigen internen Interessenvertretungen ab und organisierten die Durchführung der Erhebung vor Ort.

Aufgrund unterschiedlicher Präferenzen und örtlicher Gegebenheiten in den beteiligten Behörden kamen drei verschiedene Verfahren der Befragung zum Einsatz.¹⁶ Den quantitativ wichtigsten Erhebungsmodus stellten Papierfragebögen dar, die in 14 Behörden eingesetzt wurden. Während die Gestaltung der Fragebögen in den meisten Fällen einheitlich durch das Statistische Bundesamt erfolgte, übernahmen die Behörden sowohl den Druck als auch die Verteilung der Fragebögen. Die insgesamt 31.307 schriftlichen Fragebögen wurden den Beschäftigten in der Mehrzahl der Fälle über die Hauspost ihrer Behörden zugestellt. Die Fragebögen wurden über Wahlurnen in den jeweiligen Behörden gesammelt und dem Statistischen Bundesamt für die Dateneingabe zur Verfügung gestellt. Alternativ konnten die Beschäftigten die Fragebögen auch postalisch direkt an das Statistische Bundesamt senden.

Für weitere sechs Behörden wurde von Seiten des Statistischen Bundesamtes ein Online-Fragebogen erstellt, über welchen sich die Befragten elektronisch an der Befragung beteiligen konnten. In diesem Fall wurde die Einladung zur Beteiligung an der Befragung per Email an die 6.671 zu befragenden Personen versendet. In drei weiteren Behörden kam ein von den Behörden selbst programmierter Online-Fragebogen zum Einsatz, der den 8.474 Beschäftigten über das Intranet zur Verfügung gestellt wurde.

Der Zeitraum der Befragung erstreckte sich vom 01.12.2014 bis zum 12.10.2015. Dieser vergleichsweise lange Zeitraum war einerseits durch die bereits im Dezember 2014 durchgeführte Pilotstudie im BMI und fünf weiteren Behörden seines nachgeordneten Bereiches bedingt. Andererseits ergab sie sich durch die individuellen Bedürfnisse und Zeitabläufe in den teilnehmenden Behörden. Bei den Befragungen in den einzelnen Behörden wurde der Erhebungszeitraum auf eine deutlich kürzere Zeitspanne von meist etwa vier Wochen beschränkt.

¹⁵ In einzelnen Behörden kam es zu geringfügigen Abweichungen vom im Ressortarbeitskreis abgestimmten Fragebogen. Beispielsweise wurde im Bundeskriminalamt (BKA) in Frage 2 zusätzlich differenziert zwischen „Beamten im kriminalpolizeilichen Vollzugsdienst“ und „sonstigen Beamten“, um den spezifischen Anforderungen der verschiedenen Beschäftigtengruppen hinsichtlich interkultureller Kompetenzen Rechnung zu tragen.

¹⁶ Das Auswärtige Amt (AA) führt beispielsweise regelmäßig eigene Beschäftigungsumfragen auf Grundlage selbst erstellter Online-Fragebögen durch, um vergleichsweise kostengünstig auch die große Zahl von Beschäftigten in den Auslandsvertretungen befragen zu können. Umgekehrt nutzte die Bundeswehr trotz der großen Zahl von Befragten Papierfragebögen, da nicht alle Beschäftigten regelmäßigen Zugang zu einem Computerarbeitsplatz haben.

Im Rahmen des Stichprobenverfahrens wurden somit insgesamt 46.452 Beschäftigte ausgewählt, die schriftlich oder elektronisch um ihre Teilnahme an der Befragung gebeten wurden. Die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Behörden ist in Tabelle 1 dokumentiert.

4 Datenaufbereitung und Teilnahmebereitschaft

Das Stichprobenverfahren sowie die Konzentration der Befragung auf ein einziges Befragungsthema macht eine intensive Auseinandersetzung mit der Datenaufbereitung notwendig. Das folgende Kapitel präsentiert erstens die Untersuchungen zur Ausschöpfung der Stichprobe sowie zum Teilnahmeverhalten in verschiedenen Beschäftigtengruppen. Zweitens wird das Gewichtungsverfahren vorgestellt, um sowohl den unterschiedlichen Stichprobenverfahren als auch dem unterschiedlichen Teilnahmeverhalten Rechnung zu tragen.

4.1 Datenaufbereitung

In fast jeder Befragung kommt es vor, dass Befragte nicht jede der gestellten Fragen beantworten oder unzulässige Mehrfachangaben machen. Auf diese Weise kommt es zu Ausfällen von Antworten auf einzelne Fragen, der sogenannten Item-Nonresponse. Bei Studien in diesem Format stellt sich immer die Frage, wie mit fehlenden Angaben in den Fragebögen umgegangen werden soll. Der folgende Abschnitt diskutiert den Umgang mit den verschiedenen Formen des Item-Nonresponse.

Von den 23.928 ausgefüllten Fragebögen waren 23.253 vollständig und widerspruchsfrei ausgefüllt. In 675 Fragebögen gab es jeweils mindestens eine Frage, zu der Angaben fehlten oder bei der die Angaben aufgrund fehlerhaften Mehrfachankreuzens nicht verwendbar waren. Diese Fälle des Item-Nonresponse wurden wie folgt behandelt:

- (1) Fehlende Angaben zu den Merkmalen Alter, Geschlecht und Dienstverhältnis wurden korrigiert.¹⁷ In 39 Fällen (0,2 %) fehlten die Angaben zu allen drei Merkmalen. Diese Fälle wurden von den weiteren Analysen ausgeschlossen, weshalb sich alle weiteren Analysen auf 23.889 Beschäftigte beziehen. In 278 Fällen (1,2 %) fehlte eines der drei Merkmale, in 45 Fällen (0,2 %) fehlten zwei von drei Merkmalen. Die insgesamt 323 fehlenden Angaben (1,3 %) wurden stochastisch imputiert.¹⁸
- (2) Bei fehlenden Angaben zu den Migrationsmerkmalen (Fragen 7 bis 11 im Fragebogen), die zur Bestimmung des Migrationshintergrundes Verwendung finden, wurde die Vorgehensweise im Mikrozensus angewendet. Die fehlenden Angaben in diesem Bereich werden durch den jeweils „häufigsten Wert“ in Deutschland ersetzt, d. h. „in Deutschland geboren“, und „Besitz der deutschen Staatsangehörigkeit durch Geburt“ – jeweils für den Befragten und für seine Eltern. Durch diese Vorgehensweise wird im Mikrozensus sichergestellt, dass die Bevölkerung mit Migrationshintergrund nicht „künstlich“ dadurch erhöht wird, dass bei fehlenden Angaben ein Migrationshintergrund „unterstellt“ wird. Auch für diese Studie ist damit sichergestellt, dass die Angaben aus der Befragung mit den Daten des Mikrozensus verglichen werden kön-

¹⁷ Ohne Angaben zu den Merkmalen Alter, Geschlecht und Dienstverhältnis hätte für die entsprechenden Fälle kein Verfahren zur Korrektur des Item-Nonresponse angewendet werden können. Siehe die Ausführungen zur Gewichtung in Kapitel 4.4.

¹⁸ Das Verfahren der stochastischen Imputation wählt aus den vollständigen Angaben der jeweiligen Behörde zufällig Merkmale so aus, dass die Verteilung der Merkmale nach der Imputation der Verteilung vor der Imputation entspricht.

nen. Das Verfahren garantiert, dass es im Rahmen der Datenaufbereitung nicht zu einer Überschätzung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund kommt.

- (3) Fehlende oder fehlerhafte Angaben zu sonstigen Angaben betrafen ausschließlich die Frage 3 (Laufbahngruppe) und Frage 4 (Befristung der Tätigkeit) mit 301 bzw. 455 Fällen. In den 756 betroffenen Fällen (3,2 %) wurden diese Angaben in einer Kategorie „ohne Angabe“ zusammengefasst, die die vorhandenen Ausprägungsformen (einfacher, mittlerer, gehobener und höherer Dienst bzw. befristet und unbefristet) ergänzt.

4.2 Ausschöpfung der Stichprobe

In den teilnehmenden Behörden wurden insgesamt 46.452 Beschäftigte gebeten sich an der Befragung zu beteiligen. Es liegen keine Informationen über die Nichtzustellbarkeit einzelner Fragebögen z. B. aufgrund von Krankheit oder Urlaub vor, jedoch kam es in einzelnen Behörden zu geringen Abweichungen zwischen der in den Personalverwaltungssystemen angegebenen Zahl der Beschäftigten und der Zahl der tatsächlich verteilten Fragebögen. Diese Abweichungen wurden jedoch nicht zentral erfasst. Auch die bereinigte Nettostichprobe entspricht somit den 46.452 Beschäftigten. An der Befragung haben sich 23.889 Beschäftigte beteiligt. Insgesamt 22.524 Personen haben nicht an der Befragung teilgenommen oder einen leeren Fragebogen abgegeben und wurden als Unit-Nonresponse registriert.¹⁹

Die 23.889 ausgefüllten Fragebögen entsprechen einer Ausschöpfungsrate von 51,4 % (vgl. Tab. 1). Eine Bewertung dieser Ausschöpfungsrate kann vor dem Hintergrund der Erfahrungen etablierter Bevölkerungsumfragen erfolgen. Allgemein lässt sich beobachten, dass die Ausschöpfungsraten von Bevölkerungsumfragen während der letzten Jahrzehnte weltweit stark gesunken sind (Brick/Williams 2013, de Leeuw/de Heer 2002). Für die Bundesrepublik zeigt Schnell (2012: 164), dass sich „bei akademischen Studien ein Rückgang von über 75 Prozent in den 50er Jahren auf derzeit unter 40 Prozent feststellen“ lässt. So lag die Ausschöpfungsrate der Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften (ALLBUS) im Jahr 2010 beispielsweise bei etwa 34 % (Wasmer et al. 2012: 55). Angesichts dieser Vergleichswerte sind die im Rahmen dieser Studie erzielten Ausschöpfungsraten insgesamt als zufriedenstellend zu bewerten. Insbesondere vor dem Hintergrund der eingeschränkten Möglichkeiten der Feldarbeit ist dieses Ergebnis erfreulich. Die dezentrale Durchführung der Befragung sowie der Einsatz unterschiedlicher Erhebungsverfahren – schriftlicher Fragebogen bzw. Online-Fragebogen – ermöglichte kein streng einheitliches und geplantes Verfahren (vgl. Dillmann 2008). Beispielsweise musste in den meisten Behörden aus finanziellen und personellen Gründen auf den Versand von Erinnerungsschreiben an die Beschäftigten verzichtet werden.

4.3 Teilnahmebereitschaft

Die Höhe der Ausschöpfungsrate spricht dafür, dass die Ergebnisse der Erhebung als zufriedenstellender Indikator für die tatsächlichen Verhältnisse in den beteiligten Behörden gelten können. Wichtiger als die absolute Höhe der Ausschöpfungsrate ist aber die Analyse des Nonresponse-Fehlers, der sich aus unterschiedlichen Ausschöpfungsraten der verschiedenen Beschäftigtengruppen ergeben kann. Wer hat sich also an der Befra-

¹⁹ Es besteht eine Differenz von 39 Personen zwischen der Nettostichprobe auf der einen Seite und der Summe aus Unit-Nonresponse und Teilnehmern an der Befragung auf der anderen Seite. Diese Differenz betrifft diejenigen Personen, die ein Item-Nonresponse zu sämtlichen Fragen nach Geschlecht, Alter und Dienstverhältnis vorwiesen und daher vollständig aus den weiteren methodischen und inhaltlichen Auswertungen ausgeschlossen wurden (vgl. Kap. 4.1 zur Datenaufbereitung).

gung beteiligt und gibt es bestimmte Gruppen von Personen, die nicht bzw. zu einem geringeren Anteil an der Befragung teilgenommen haben? Aus diesem Grund erfolgte in einem ersten Schritt eine Validierung der Befragungsergebnisse. Die Beschäftigtenstruktur der Fragebogenrückläufe wurde hierfür mit der aus der Personalstandstatistik bekannten Beschäftigtenstruktur verglichen.

Die Nonresponse-Analyse erfolgt zunächst auf Ebene der Behörden, da bereits die einzelnen Behörden teilweise deutlich unterschiedliche Ausschöpfungsraten aufweisen (vgl. Tab. 1). Zwischen den drei Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr – kommt es nur zu vergleichsweise geringen Abweichungen von der durchschnittlichen Teilnahmebereitschaft (Oberste Bundesbehörden: 48,9 %, Bundeswehr 50,6 %). Einzig in den acht Behörden des nachgeordneten Bereichs liegt die Ausschöpfungsraten mit 56,5 % etwas höher. Gleiches gilt für etwa zweidrittel aller beteiligten Behörden, bei denen sich ebenfalls nur vergleichsweise geringe Abweichungen zur durchschnittlichen Teilnahmebereitschaft zeigen. In einigen Behörden des nachgeordneten Bereichs (BiB, BpB) aber auch in einzelnen Ministerien (BMVg, BMBF) weicht die Ausschöpfungsraten deutlich nach oben ab. Umgekehrt finden sich auch einige Ministerien mit erheblich niedrigeren Ausschöpfungsraten (AA, BMEL). Diese Varianz ist auch aus anderen vergleichbaren Umfragen bekannt (z. B. Bremer Senatorin für Finanzen 2014: 43). Sie lässt sich einerseits mit den besseren Möglichkeiten der Mobilisierung der Beschäftigten in vergleichsweise kleinen Behörden erklären, denn es zeigt sich ein – statistisch jedoch nur schwacher Zusammenhang – zwischen der Größe der Behörde und der Ausschöpfungsraten. Von größerer Bedeutung ist vermutlich die faktisch unterschiedliche Mobilisierung in den beteiligten Behörden. Während einzelne Behörden mit Personalversammlungen, Plakataktionen und ähnlichen Maßnahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit auf die Befragung aufmerksam machten, wurden solche Maßnahmen in anderen Häusern nicht durchgeführt.

Tab. 1: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Behörde

		Personalstand- statistik		Befragungs- ergebnisse		Ausschöpfungs- rate
		N	%	N	%	%
Oberste	AA*	6.076	29,0	1.966	19,2	32,4
Bundesbehörden	BKAmt	587	2,8	255	2,5	43,4
	BMJV	784	3,7	457	4,5	58,3
	BMVg	2.104	10,0	1.494	14,6	71,0
	BMI	1.568	7,5	797	7,8	50,8
	BMAS	1.152	5,5	554	5,4	48,1
	BMBF	1.080	5,2	764	7,5	70,7
	BMEL	923	4,4	344	3,4	37,3
	BMFSFJ	652	3,1	443	4,3	67,9
	BMG	634	3,0	407	4,0	64,2
	BMUB	1.199	5,7	779	7,6	65,0
	BMVI	1.337	6,4	547	5,3	40,9
	BMWi	1.614	7,7	764	7,5	47,3
	BMZ	1.009	4,8	505	4,9	50,0
	BKM	237	1,1	177	1,7	74,7
	Insgesamt	20.956	100,0	10.253	100,0	48,9
Nachgeordneter	BAFzA	1.089	8,6	697	9,8	64,0
Bereich	BAMF	2.754	21,9	1.609	22,6	58,4
	BSI	579	4,6	284	4,0	49,1
	BArch	679	5,4	454	6,4	66,9
	BiB	48	0,4	45	0,6	93,8
	BKA	5.565	44,2	2.979	41,9	53,5
	BpB	223	1,8	157	2,2	70,4
	ZIVIT**	1.663	13,2	892	12,5	53,6
	Insgesamt	12.600	100,0	7.117	100,0	56,5
Bundeswehr	Stichprobe	12.896	100,0	6.519	100,0	50,6
	Insgesamt	250.626	100,0	6.519	100,0	2,6
Insgesamt	Stichprobe	46.452	100,0	23.889	100,0	51,4
	Insgesamt	284.182	100,0	23.889	100,0	8,4

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: * Im Rahmen der Befragung des Auswärtigen Amtes (AA) wurden die Beschäftigten im Ministerium sowie in den Auslandsvertretungen befragt. Ortskräfte wurden aus der Befragung ausgeschlossen. ** Das Zentrum für Informationsverarbeitung und Informationstechnik (ZIVIT) wurde zum 01.01.2016 in Informationstechnikzentrum Bund (ITZBund) umbenannt. Die Umbenennung ging gleichzeitig mit einer Reorganisation mehrerer Behörden einher, weshalb ITZBund eine etwa 50 % größere Belegschaft aufweist als ZIVIT. Im Rahmen des Berichts wird daher der Name ZIVIT verwendet, um die ausschließliche Befragung der Beschäftigten dieser Vorgängerbehörde deutlich zu machen.

Neben den Unterschieden zwischen den einzelnen Behörden zeigen die Ergebnisse weiterhin, dass an der Befragung Frauen leicht überproportional teilgenommen haben. Wäh-

rend nach Angaben der Personalstandstatistik in den beteiligten Behörden etwa 59,0 % Männer und 41,0 % Frauen beschäftigt sind, lag der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die an der Befragung teilgenommen haben, bei 43,6 %, woraus sich eine leicht erhöhte Ausschöpfungsrate von 54,7 % ergibt (vgl. Tab. 2). Dieser Effekt findet sich mit nur wenigen Ausnahmen (BMVg, BiB, BMFSFJ) in allen teilnehmenden Behörden. Am stärksten ist er jedoch in den Behörden des nachgeordneten Bereichs und in der Bundeswehr ausgeprägt, wohingegen in den Bundesministerien geschlechtsspezifische Differenzen in der Beteiligung fast zu vernachlässigen sind.

Tab. 2: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Geschlecht, in Prozent

		Personalstand- statistik	Befragungs- ergebnisse	Ausschöpfungs- rate
Oberste Bundesbehörden	Männer	50,1	48,3	47,1
	Frauen	49,9	51,7	50,8
	Insgesamt	100,0	100,0	48,9
	N	20.956	10.253	
Nachgeordneter Bereich	Männer	55,7	52,2	52,9
	Frauen	44,3	47,8	61,0
	Insgesamt	100,0	100,0	56,5
	N	12.600	7.117	
Bundeswehr	Männer	76,7	73,7	48,6
	Frauen	23,3	26,3	56,9
	Insgesamt	100,0	100,0	50,6
	N	12.896	6.519	
Insgesamt	Männer	59,0	56,4	49,1
	Frauen	41,0	43,6	54,7
	Insgesamt	100,0	100,0	51,4
	N	46.452	23.889	

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Neben dem Geschlecht bestätigen die Ergebnisse der Befragung weiterhin einen Zusammenhang zwischen Teilnahmebereitschaft und Alter der Beschäftigten. Während der Zusammenhang zwischen Teilnahmebereitschaft und Geschlecht in allen Behörden gleichförmig verläuft, zeigen sich uneinheitliche Ergebnisse hinsichtlich des Einflusses des Alters auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit. In den meisten Behörden des nachgeordneten Bereichs und der obersten Bundesbehörden findet sich ein negativer Zusammenhang, wonach mit zunehmendem Alter die Teilnahmebereitschaft sinkt. Beispielsweise liegt in den Behörden des nachgeordneten Bereichs in der Altersgruppe unter 30 Jahren die Ausschöpfungsrate bei 63,2 %, nimmt aber auf 50,4 % bei den Beschäftigten im Alter ab 60 Jahren spürbar ab (vgl. Tab. 3). Ausnahmen bilden das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) und das Zentrum für Informationsverarbeitung und Informationstechnik (ZIVIT). Ähnlich sieht es bei den obersten Bundesbehörden aus. Auch hier haben Beschäftigte im Alter unter 40 Jahren eine höhere Teilnahmebereitschaft als ältere Kolleginnen und Kollegen, doch auch hier gibt es Ausnahmen von diesem generellen Trend (z. B. BMBF, BMZ). Bei der Bundeswehr zeigt sich hingegen ein positiver Zusammenhang zwischen Alter und Teilnahmebereitschaft. Beschäftigte

über 40 Jahren weisen eine im Vergleich zu ihren jüngeren Kolleginnen und Kollegen höhere Teilnahmebereitschaft auf. Für die Bundesverwaltung insgesamt hat das Alter wegen dieser gegenläufigen Zusammenhänge nur einen geringen Einfluss auf die Ausschöpfungsrate und zeigt nur bei der Gruppe der ältesten Beschäftigten (60 Jahre oder älter) eine mit 43,2 % deutlich nach unten abweichende Differenz zur durchschnittlichen Ausschöpfungsrate von 51,4 %.

Tab. 3: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Alter, in Prozent

		Personalstand- statistik	Befragungs- ergebnisse	Ausschöp- fungsrate
Oberste Bundesbehörden	unter 30 Jahren	7,6	8,4	54,0
	30-39 Jahre	18,7	21,0	55,0
	40-49 Jahre	27,9	29,8	52,3
	50-59 Jahre	34,4	32,4	46,1
	60 Jahre oder älter	11,5	8,5	35,9
	Insgesamt	100,0	100,0	48,9
N		20.956	10.253	
Nachgeordneter Bereich	unter 30 Jahren	15,3	17,1	63,2
	30-39 Jahre	20,7	22,1	60,4
	40-49 Jahre	25,8	25,2	55,1
	50-59 Jahre	30,1	28,4	53,1
	60 Jahre oder älter	8,0	7,2	50,4
	Insgesamt	100,0	100,0	56,5
N		12.600	7.117	
Bundeswehr	unter 30 Jahren	33,1	26,2	40,1
	30-39 Jahre	22,2	20,5	46,7
	40-49 Jahre	17,7	21,2	60,4
	50-59 Jahre	22,0	26,2	60,4
	60 Jahre oder älter	5,0	5,8	59,3
	Insgesamt	100,0	100,0	50,6
N		12.896	6.519	
Insgesamt	unter 30 Jahren	16,8	15,9	48,6
	30-39 Jahre	20,2	21,2	54,0
	40-49 Jahre	24,5	26,1	54,7
	50-59 Jahre	29,8	29,5	51,0
	60 Jahre oder älter	8,7	7,3	43,2
	Insgesamt	100,0	100,0	51,4
N		46.452	23.889	

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Die geringste Abweichung zwischen der Teilnehmerstruktur und der Personalstandstatistik findet sich in Bezug auf das Dienstverhältnis (vgl. Tab. 4). So deckt sich der Anteil von 60,1 % Beamten und Soldaten unter allen Beschäftigten beinahe vollständig mit

dem Befragungsergebnis (59,9 %). Auch zwischen den drei Beschäftigungsbereichen kommt es zu relativ geringen Differenzen der Teilnahmebereitschaft, wobei Beamte und Beamtinnen in den obersten Bundesbehörden und den Behörden des nachgeordneten Bereichs eine überdurchschnittliche Ausschöpfungsrate aufweisen (z. B. BKAm, BArch, BMFSFJ), während sich bei der Bundeswehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überproportional beteiligt haben.

Tab. 4: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Dienstverhältnis, in Prozent

		Personalstand- statistik	Befragungs- ergebnisse	Ausschöp- fungsrates
Oberste Bundesbehörden	Beamte/Soldaten	65,1	67,5	50,8
	Arbeitnehmer	34,9	32,5	45,5
	Insgesamt	100,0	100,0	48,9
	N	20.956	10.253	
Nachgeordneter Bereich	Beamte/Soldaten	54,0	54,7	57,2
	Arbeitnehmer	46,0	45,3	55,7
	Insgesamt	100,0	100,0	56,5
	N	12.600	7.117	
Bundeswehr	Beamte/Soldaten	57,9	53,6	46,8
	Arbeitnehmer	42,1	46,4	55,7
	Insgesamt	100,0	100,0	50,6
	N	12.896	6.519	
Insgesamt	Beamte/Soldaten	60,1	59,9	51,3
	Arbeitnehmer	39,9	40,1	51,7
	Insgesamt	100,0	100,0	51,4
	N	46.452	23.889	

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Ein aus der Forschung bekannter Befund findet sich bei der Analyse der Ausschöpfungsrate nach Laufbahngruppen. Allgemein steigt die Bereitschaft zur Teilnahme an Befragungen mit steigendem Bildungsniveau deutlich an. Nutzt man die Angaben zur Laufbahngruppe der Beschäftigten als Indikator für unterschiedliche Bildungsqualifikationen, zeigt sich dieser positive Zusammenhang tendenziell auch in der Bundesverwaltung. Hier liegt die Ausschöpfungsrate im gehobenen Dienst mit 55,9 % und im höheren Dienst mit 54,8 % deutlich höher als im einfachen Dienst mit 36,3 % und im mittleren Dienst mit 46,5 % (vgl. Tab. 5). Dieser Befund bestätigt sich sowohl bei Betrachtung der drei Beschäftigungsbereiche als auch auf Ebene der einzelnen Behörden. In allen Behörden liegt die Ausschöpfungsrate im gehobenen und höheren Dienst im Vergleich zum einfachen und mittleren Dienst höher, wobei dieser Zusammenhang beispielsweise im Bundeskanzleramt (BKAm), im Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und im Bundesministerium für Gesundheit (BMG) besonders deutlich ausgeprägt ist.

Tab. 5: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Laufbahngruppe, in Prozent

		Personalstand- statistik	Befragungs- ergebnisse	Ausschöp- fungsrates
Oberste Bundesbehörden	Einfacher Dienst	5,3	2,7	25,0
	Mittlerer Dienst	31,4	26,9	42,0
	Gehobener Dienst	24,8	27,1	53,6
	Höherer Dienst	38,5	41,7	52,9
	k.A.	-	1,6	-
	Insgesamt	100,0	100,0	48,9
	N	20.956	10.253	
Nachgeordneter Bereich	Einfacher Dienst	4,6	4,5	54,8
	Mittlerer Dienst	29,9	27,2	51,3
	Gehobener Dienst	53,2	52,9	56,1
	Höherer Dienst	12,2	14,2	65,5
	k.A.	-	1,3	-
	Insgesamt	100,0	100,0	56,5
	N	12.600	7.117	
Bundeswehr	Einfacher Dienst	18,4	13,5	37,0
	Mittlerer Dienst	39,6	38,2	48,8
	Gehobener Dienst	26,0	30,5	59,1
	Höherer Dienst	16,0	17,2	54,2
	k.A.	-	0,7	-
	Insgesamt	100,0	100,0	50,6
	N	12.896	6.519	
Insgesamt	Einfacher Dienst	8,7	6,2	36,3
	Mittlerer Dienst	33,3	30,1	46,5
	Gehobener Dienst	32,8	35,7	55,9
	Höherer Dienst	25,1	26,8	54,8
	k.A.	-	1,3	-
	Insgesamt	100,0	100,0	51,4
	N	46.452	23.889	

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Der Vergleich zwischen der Beschäftigtenstruktur aus den Befragungsergebnissen und den Verteilungen aus der Personalstandstatistik bietet einen wichtigen Anhaltspunkt zur Beurteilung der Qualität der Befragungsergebnisse. Bei den bisherigen Strukturmerkmalen Geschlecht, Alter, Dienstverhältnis und Laufbahngruppe bleibt aber offen, inwieweit es einen Zusammenhang zwischen dem interessierenden Merkmal Migrationshintergrund und der Teilnahmebereitschaft an der Befragung gibt. In den Personalverwaltungssystemen liegen zusätzlich Informationen zur Staatsangehörigkeit der Beschäftigten vor. Auf dieser Datengrundlage können für eine Teilgruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund spezifische Ausschöpfungsrates berechnet werden. Zu berücksichtigen ist dabei, dass die in den Personalverwaltungssystemen gespeicherten Angaben zum Ge-

burtsjahr und Geschlecht der Beschäftigten zeitunveränderlich und damit äußerst valide sind. Hingegen können sich Angaben zum Familienstand, aber auch zur Staatsangehörigkeit ändern. Die Validität der Angaben in der Personalstandstatistik hängt bei solchen Informationen von der Initiative der Beschäftigten ab, Änderungen der persönlichen Verhältnisse der zuständigen Personalverwaltung mitzuteilen. Prinzipiell lässt sich davon ausgehen, dass der Anteil von Nicht-Deutschen in den Personalverwaltungssystemen durch spätere und noch nicht mitgeteilte Einbürgerungen überschätzt und die Ausschöpfungsrate von Nicht-Deutschen somit unterschätzt wird.

Die Ergebnisse zeigen, dass Beschäftigte mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit mit 57,1 % eine etwas höhere Ausschöpfungsrate aufweisen als Deutsche mit 51,4 % (vgl. Tab. 6). Besonders ausgeprägt findet sich dieser Zusammenhang in den Behörden des nachgeordneten Bereichs sowie in den obersten Bundesbehörden, wohingegen bei der Bundeswehr die Ausschöpfungsrate bei Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit sogar leicht höher ist als bei Nicht-Deutschen (2,6 Prozentpunkte). Bereits in der Grundgesamtheit der 46.452 angeschriebenen Beschäftigten ist der Anteil von Nicht-Deutschen mit 560 Personen äußerst gering. Zusätzlich stellt die Gruppe der Nicht-Deutschen nur eine sehr kleine Teilgruppe aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund dar. Aus diesen beiden Gründen sind die unterschiedlichen Ausschöpfungsraten zwischen Deutschen und Nicht-Deutschen nur eingeschränkt auf alle Beschäftigten mit Migrationshintergrund übertragbar. Dennoch ist auf Basis dieser Ergebnisse davon auszugehen, dass die Erhebung den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung überschätzt.

Tab. 6: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Staatsangehörigkeit, in Prozent

		Personalstand- statistik	Befragungs- ergebnisse	Ausschöp- fungsr ate
Oberste Bundesbehörden	Deutsch	99,3	99,1	48,9
	Nicht-Deutsch	0,7	0,9	59,5
	Insgesamt	100,0	100,0	48,9
	N	20.956	10.253	
Nachgeordneter Bereich	Deutsch	98,7	98,4	56,3
	Nicht-Deutsch	1,3	1,6	69,1
	Insgesamt	100,0	100,0	56,5
	N	12.600	7.117	
Bundeswehr	Deutsch	98,1	98,2	50,6
	Nicht-Deutsch	1,9	1,8	48,0
	Insgesamt	100,0	100,0	50,6
	N	12.896	6.519	
Insgesamt	Deutsch	98,8	98,7	51,4
	Nicht-Deutsch	1,2	1,3	57,1
	Insgesamt	100,0	100,0	51,4
	N	46.452	23.889	

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Neben dem Einfluss der persönlichen Merkmale der Befragten (Geschlecht, Alter, Dienstverhältnis, Laufbahngruppe und Staatsangehörigkeit) sowie des Arbeitgebers (Behörde)

müssen auch mögliche Designeffekte bei der Bewertung der Validität der Befragungsdaten berücksichtigt werden. Dies betrifft insbesondere die Verwendung der unterschiedlichen Erhebungsverfahren (vgl. Kap. 3.3), die ebenfalls zu einem unterschiedlichen Teilnahmeverhalten beitragen können. Auch wenn die Durchführung der Befragung es nicht ermöglicht, zwischen den Effekten der Behörde und des spezifischen Erhebungsmodus zu unterscheiden, zeigen die Ergebnisse, dass eine schriftliche Befragung im Rahmen der Bundesverwaltung mit 56,2 % die höchsten Ausschöpfungsraten ermöglicht, wohingegen die unterschiedlichen Online-Fragebögen mit 46,4 % bzw. 37,4 % eine geringere Teilnahmebereitschaft generierten (vgl. Tab. 7). Ob dies auf die im Rahmen der Vorbereitung der Befragung geäußerten Datenschutzbedenken von Online-Fragebögen zurückzuführen ist oder schriftlichen Vorgängen grundsätzlich eine höhere Bedeutung von Seiten der Beschäftigten beigemessen wird, lässt sich nicht abschließend klären.

Tab. 7: Vergleich der Befragungsergebnisse mit der Personalstandstatistik nach Erhebungsmodus, in Prozent

	Personalstand- statistik	Befragungs- ergebnisse	Ausschöp- fungsrates
Papier-Fragebogen	67,4	73,7	56,2
Destatis-Online-Fragebogen	14,4	13,0	46,4
Eigener Online-Fragebogen der Behörde	18,2	13,3	37,4
Insgesamt	100,0	100,0	51,4
N	46.452	23.889	

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

4.4 Gewichtung

Die vorherigen Nonresponse-Analysen haben Unterschiede zwischen der aus der Personalstandstatistik bekannten Struktur der Grundgesamtheit der Beschäftigten und der Beschäftigtenstruktur der Befragung gezeigt. In einem abschließenden Schritt der Datenaufbereitung wurden einerseits die durch Unit-Nonresponse bedingten Verzerrungen innerhalb der Befragung durch ein Gewichtungsverfahren korrigiert. Andererseits wurde das Gewichtungsverfahren ebenfalls dafür genutzt, die stichprobenbedingten Verzerrungen zu korrigieren und die Befragungsdaten auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten in den 24 beteiligten Behörden hochzurechnen.

Das am häufigsten angewandte Verfahren zur Korrektur von Unit-Nonresponse stellt nach wie vor das Verfahren der Zellengewichtung dar. Das Verfahren passt die Verteilung von Merkmalen einer Stichprobe der bekannten Verteilung dieser Variablen in der Grundgesamtheit an. Hierbei wird für jede Kombination der Ausprägungen des interessierenden Merkmals ein einfaches Soll/Ist-Gewicht berechnet. Für jede Zelle liegt demnach ein Anteil in der Grundgesamtheit (Soll) vor, den man durch den entsprechenden Anteil in der Stichprobe (Ist) dividiert. Das Ergebnis ist das Zellengewicht, das für jeden Fall in dieser Zelle vergeben wird. Mit diesem Verfahren werden die Anteile der Grundgesamtheit reproduziert (Schnell 2012: 175f.).

Wie im vorherigen Abschnitt dokumentiert, liegt sowohl für die Grundgesamtheit als auch die Befragung die gemeinsame Verteilung der Beschäftigten nach Behörde, Geschlecht, Altersgruppe und Dienstverhältnis vor. Diese Verteilungen wurden für die Berechnung des Zellengewichts verwendet und stellen ein gutes Verfahren zur Korrektur der Unit-

Nonresponse-bedingten Verzerrungen der Befragungsergebnisse dar.²⁰ Aufgrund des spezifischen Stichprobenverfahrens der Bundeswehr als Kombination von Vollerhebung und Zufallsstichprobe gewährleistete das gewählte Verfahren der Zellgewichtung sowohl die Kompensation des Unit-Nonresponse als auch die unterschiedliche Hochrechnung zur Zusammenführung der Daten aus Vollerhebung und Zufallsstichprobe. Im Anhang sind die Auswirkungen des Gewichtungsverfahrens auf die Struktur der Befragungsergebnisse für einige beispielhaft ausgewählte Behörden dokumentiert. Tabelle 9 (im Anhang) zeigt die teilweise deutlichen Abweichungen zwischen der Struktur der Grundgesamtheit und der ungewichteten Struktur der Stichprobe in Prozentpunkten. Tabelle 10 (im Anhang) dokumentiert die nur noch minimalen Abweichungen bei den gewichteten und somit korrigierten Ergebnissen der Befragung.²¹ Gewichtungsverfahren stellen niemals eine vollständig zufriedenstellende Lösung für das Problem des Unit-Nonresponse dar. In jedem Fall ermöglicht das Verfahren aber die unterschiedlichen Teilnahmewahrscheinlichkeiten in den verschiedenen Beschäftigtengruppen auszugleichen, weshalb alle Analysen des Berichts auf gewichteten Daten basieren.

5 Anteil und Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

5.1 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Behörde

Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt in den teilnehmenden Behörden 14,8 % (Tab. 8). Im Vergleich mit bekannten Ergebnissen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung (i.e.S.)²² weist die Bundesverwaltung einen relativ hohen Anteil auf.

²⁰ Die Berechnung von Gewichtungsfaktoren in Zellen mit geringer Zellbesetzung (< 10 Fälle) können zur Berechnung instabiler Schätzer führen. Fällt die Zellbesetzung der Verteilung der Stichprobe unter diese Mindestgrenze, wurde die Gewichtung dieser Zelle mit den Angaben der inhaltlich angrenzenden Zelle verbunden. Haben sich in einer Behörde beispielsweise nur sieben verbeamtete Frauen im Alter unter 30 Jahren beteiligt, dann erhielten diese Befragten kein individuelles Gewicht, sondern wurden gemeinsam mit den verbeamteten Frauen der gleichen Behörde im Alter 30-39 Jahre hochgerechnet. In 20 Behörden gab es insgesamt 101 Zellen, die aufgrund einer zu kleinen Besetzungszahl nicht spezifisch hochgerechnet werden konnten. Diese Zellen wurden mit angrenzenden Zellen zusammengefasst. Aus diesem Grund wurden auch keine weiteren bekannten Verteilungen für die Berechnung der Gewichtungsfaktoren berücksichtigt. Eine zusätzliche Korrektur der Verteilung z. B. nach Laufbahngruppen hätte eine zu große Zahl kleiner Zellbesetzungen zur Folge gehabt.

²¹ In einzelnen Zellen in Tabelle 10 bestehen weiterhin Abweichungen zwischen der Verteilung der Grundgesamtheit und der Verteilung der gewichteten Befragungsergebnisse. Diese resultieren aus dem in der vorherigen Fußnote beschriebenen Verfahren zum Umgang mit geringen Zellbesetzungen.

²² Die Daten des Mikrozensus bieten prinzipiell zwei unterschiedliche Möglichkeiten zur Identifikation von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Die erste Möglichkeit basiert auf Selbstauskünften der befragten Personen. Grundlage sind die Angaben zur Frage „Sind Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt?“. Diese Operationalisierung bezieht somit auch die große Zahl von Beschäftigten in Schulen und sozialen Berufen mit ein. Eine zweite Möglichkeit besteht darin, dass der Mikrozensus aus den offenen Angaben der Befragten zu ihrer beruflichen Tätigkeit die entsprechenden Wirtschaftszweige klassifiziert. Diese Operationalisierung ermöglicht die differenziertere Erfassung von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, da hierbei bspw. zwischen Beschäftigten im Erziehungsbereich und Beschäftigten im Bereich der Öffentlichen Verwaltung unterschieden werden kann.

Vorliegende Untersuchungen zum Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst verwenden bisher meist nur die erste Möglichkeit der Operationalisierung (z. B. Beauftragte 2011). Die im Rahmen dieser Studie durchgeführten Analysen des Mikrozensus kombinieren hingegen beide Möglichkeiten zur Identifikation von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Konkret muss die jeweilige Person nach Selbstauskunft im öffentlichen Dienst beschäftigt und ihre Tätigkeit als „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und öffentliche Sicherheit“ klassifiziert worden sein. Dieses Vorgehen grenzt somit im Rahmen der Möglichkeiten des Mikrozensus die öffentliche Verwaltung im engeren Sinne ab und bietet dadurch eine deutlich bessere Referenzgrundlage für die durchgeführten Befragungen in der Bundesverwaltung als ein Vergleich mit dem öffentlichen Dienst insgesamt (vgl. Tab. 17 im Anhang für einen Vergleich der Entwicklung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst unter Verwendung der beiden hier vorgestellten Operationalisierungen für die Jahre 2005 bis 2012).

Tab. 8: Migrationshintergrund der Beschäftigten in der Bundesverwaltung nach Behörde (gewichtete Ergebnisse)

	Beschäftigte in der Bundesverwaltung		
	Insgesamt	Mit Migrationshintergrund	
	N	N	%
Bundesverwaltung	284.177	42.069	14,8
Oberste Bundesbehörden	20.956	3.439	16,4
AA*	6.076	1.397	23,0
BKAm	588	115	19,6
BMJV	784	86	11,0
BMVg	2.103	134	6,4
BMI	1.568	189	12,1
BMAS	1.152	172	14,9
BMBF	1.079	154	14,3
BMEL	923	130	14,1
BMFSFJ	652	75	11,5
BMG	635	88	13,9
BMUB	1.199	211	17,6
BMVI	1.337	158	11,8
BMW	1.614	266	16,5
BMZ	1.009	238	23,6
BKM	237	27	11,4
Nachgeordneter Bereich	12.598	2.191	17,4
BAFzA	1.089	221	20,3
BAMF	2.754	666	24,2
BSI	577	71	12,3
BArch	679	86	12,7
BiB	48	9	18,8
BKA	5.565	767	13,8
BpB	223	48	21,5
ZIVIT**	1.663	323	19,4
Bundeswehr	250.623	36.439	14,5
Ergebnisse des Mikrozensus 2013 zum Vergleich:			
Öffentliche Verwaltung (i.e.S.)		157.000	6,7
Sonstige Wirtschaftszweige		6.214.000	20,1

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013. Erläuterungen zu den Mikrozensusanalysen finden sich in den Anmerkungen zu Tabelle 17 im Anhang.

Der Mikrozensus weist für das Jahr 2013 einen Anteil von 6,7 % für den Bereich der öffentlichen Verwaltung in Deutschland aus. Ähnliche Befragungen zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den Bundesländern ermittelten in den vergangenen Jahren ebenfalls geringere Anteile. Beispielsweise kommt eine Untersuchung des Landes Bremen zu dem Ergebnis, dass dort 13,0 % der Beschäftigten einen Migrati-

onshintergrund haben (Bremer Senatorin für Finanzen 2014), während eine Befragung aus Niedersachsen im Jahr 2012 einen Anteilswert von 8,1 % ermittelte (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration 2012). Ausgehend von einem Anteil von 20,1 % Personen mit Migrationshintergrund bei den abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind Personen mit Migrationshintergrund in den befragten Behörden der Bundesverwaltung jedoch deutlich unterrepräsentiert.²³

Die drei Beschäftigungsbereiche – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr – unterscheiden sich hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur geringfügig. Der Anteil liegt bei der Bundeswehr bei 14,5 %, in den obersten Bundesbehörden bei 16,4 % und im nachgeordneten Bereich bei 17,4 %. Diese Durchschnittswerte verdecken die teilweise deutlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Behörden. Im Fall der beteiligten obersten Bundesbehörden reicht die Spannweite der Anteilswerte von 6,4 % für das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) bis 23,6 % für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Ohne Berücksichtigung des BMZ sowie des Auswärtigen Amtes (AA), deren Aufgabenbereich bereits international ausgerichtet ist, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt der übrigen obersten Bundesbehörden mit 13,0 % erheblich niedriger. Ähnlich deutliche Unterschiede zeigen sich auch im Vergleich der Behörden im nachgeordneten Bereich. Hier liegen die Vergleichswerte zwischen 12,3 % im Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) und 24,2 % im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Angesichts des hohen Anteils von Soldatinnen und Soldaten in der Bundesverwaltung insgesamt, bedarf es einer weiteren Differenzierung, um die Situation in klassischen Verwaltungstätigkeiten beschreiben zu können. Während bei den Soldatinnen und Soldaten 15,5 % einen Migrationshintergrund aufweisen, liegt der Anteil bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit 14,9 % sowie den Beamtinnen und Beamten mit 11,7 % deutlich niedriger.

Die dargestellten gewichteten Ergebnisse korrigieren die im vorherigen Kapitel diskutierten unterschiedlichen Ausschöpfungsraten. Die Gewichtung gleicht das unterschiedliche Teilnahmeverhalten zwischen den Behörden, den Geschlechtern, den Altersgruppen und den unterschiedlichen Dienstverhältnissen aus.²⁴ Die Analysen des Unit-Nonresponse nach Staatsangehörigkeit haben jedoch gezeigt, dass Personen mit Migrationshintergrund eine erhöhte Teilnahmewahrscheinlichkeit aufweisen, was nicht durch das Gewichtungsverfahren ausgeglichen werden kann. Somit ist davon auszugehen, dass die im Rahmen der Befragung ermittelten Ergebnisse zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund die tatsächlichen Verhältnisse in den Behörden überschätzen, der tatsächliche Anteil im Unterschied zur Befragung also geringer ausfällt. Eine seriöse Schätzung dieses teilnahmebedingten Stichprobenfehlers ist nicht machbar. Allerdings ist es möglich, eine untere Grenze des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den beteiligten Behörden zu ermitteln. Unter der Annahme, dass alle Beschäftigten mit Migrationshintergrund an der Befragung teilgenommen hätten und somit der gesamte Unit-Nonresponse nur Personen ohne Migrationshintergrund betreffen würde, würde sich ein Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung von 8,1 % ergeben (oberste Bundesbehörden: 7,6 %, nachgeordneter Bereich: 10,0 %, Bundeswehr: 7,2 %). Davon ausgehend, dass der wahre Anteil zwischen der Untergrenze von 8,1 % und dem ermittelten Wert von 14,8 % liegt, wird einmal mehr deutlich, dass Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung im Vergleich zur abhängig

²³ Der Begriff Privatwirtschaft bezieht sich im Rahmen dieses Berichts auf alle Wirtschaftszweige außerhalb der öffentlichen Verwaltung. Detaillierte Angaben zu den Auswertungen des Mikrozensus finden sich in den Anmerkungen zu den Tabellen 17 und 18 im Anhang. Im Bericht beziehen sich alle Angaben zur Privatwirtschaft immer auf die 15- bis 65-jährigen außerhalb der öffentlichen Verwaltung abhängig Beschäftigten in Deutschland.

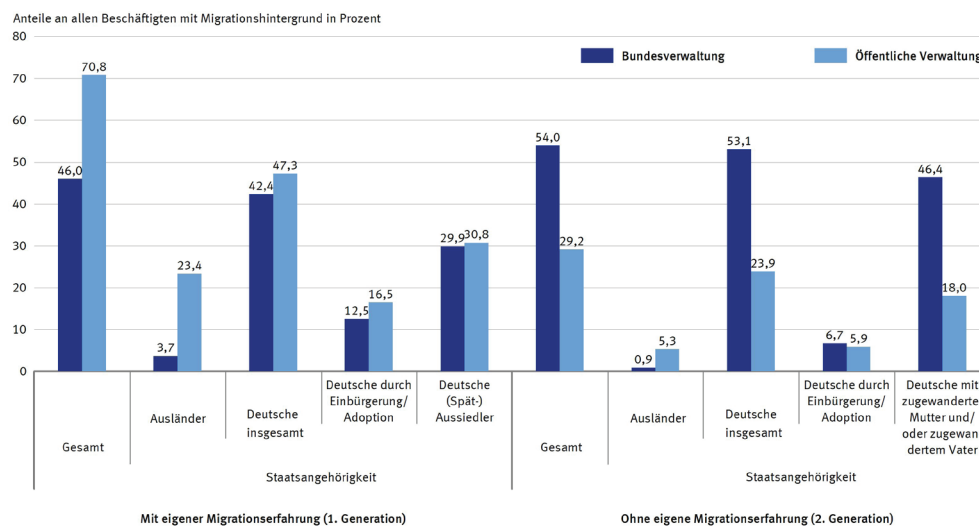
²⁴ Ohne die Kontrolle der unterschiedlichen Ausschöpfungsraten liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Befragung um 1,0 Prozentpunkte höher. Grundsätzlich sind die Abweichungen, die sich durch das Gewichtungsverfahren ergeben, nicht nur hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, sondern auch hinsichtlich der Struktur der Beschäftigtengruppe gering.

beschäftigten Erwerbsbevölkerung in Deutschland deutlich unterrepräsentiert sind. Andererseits zeigen die Ergebnisse auch, dass trotz dieser methodischen Einschränkungen der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den untersuchten Behörden der Bundesverwaltung höher liegt als in der öffentlichen Verwaltung in Deutschland im Allgemeinen.

5.2 Beschäftigte nach detailliertem Migrationshintergrund

Die hochgerechneten Befragungsergebnisse zeigen, dass von den 284.000 Beschäftigten der teilnehmenden Behörden insgesamt 42.069 Personen einen Migrationshintergrund aufweisen. Von dieser Beschäftigtengruppe haben 46,0 % eigene Migrationserfahrung und zählen somit zur ersten Generation von Migrantinnen und Migranten. 54,0 % verfügen über keine eigene Migrationserfahrung, womit Personen der zweiten Generation beschrieben werden (vgl. Abb. 1). Ein Vergleich dieses Befragungsergebnisses mit den Daten des Mikrozensus zeigt deutliche Unterschiede zur öffentlichen Verwaltung allgemein sowie zur Privatwirtschaft in Deutschland. Die Ergebnisse des Mikrozensus weisen dort ein umgekehrtes Verhältnis auf: Während in der öffentlichen Verwaltung 70,8 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur ersten Generation von Migrantinnen und Migranten gehören, liegt dieser Anteil in der sonstigen abhängig beschäftigten Bevölkerung sogar bei 79,0 %. Die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung bilden somit eine spezifische Gruppe. Personen mit eigener Migrationserfahrung sind im Vergleich zur öffentlichen Verwaltung allgemein und der Privatwirtschaft in der Bundesverwaltung seltener beschäftigt. Die eigene Sozialisation und (Aus-)Bildung in Deutschland scheint eine wichtige Voraussetzung für den Zugang zur Bundesverwaltung zu sein.

Abb. 1: Detaillierter Migrationshintergrund der Beschäftigten in der Bundesverwaltung und in der öffentlichen Verwaltung, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)

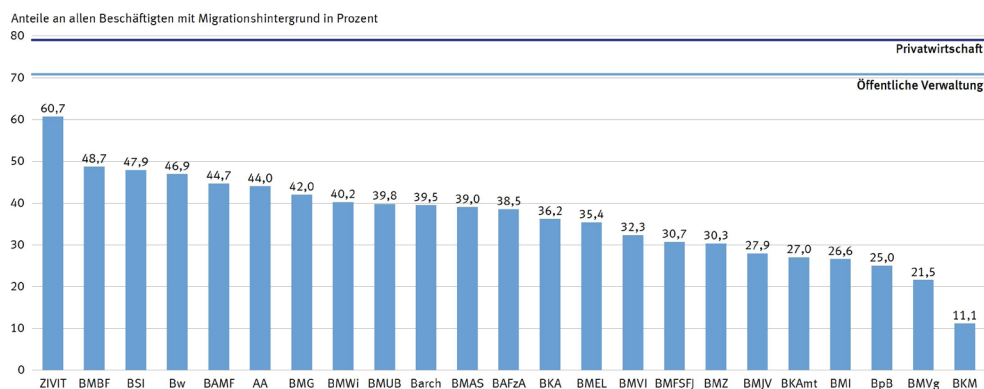


Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Erläuterungen zu den Mikrozensusanalysen finden sich in den Anmerkungen zu Tabelle 17 im Anhang. Anteilswerte für Bundesverwaltung und öffentliche Verwaltung ergeben jeweils 100 % (Spaltenprozent, vgl. Tab. 11 im Anhang). In der Bundesverwaltung sind beispielsweise 12,5 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der 1. Generation Deutsche aufgrund einer Einbürgerung oder Adoption. Zusammen mit 29,9 % (Spät-)Aussiedlern ergibt das 42,4 % Deutsche insgesamt in der ersten Migrantengeneration.

Vergleicht man die drei innerhalb dieses Berichts unterschiedenen Beschäftigungsbereiche – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr –, ist der Anteil von Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung an allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund innerhalb der obersten Bundesbehörden mit 38,2 % nochmals deutlich niedriger, gefolgt von den Behörden im nachgeordneten Bereich mit 42,8 %. Innerhalb dieser drei Gruppen weist die Bundeswehr mit einem Anteil von 46,9 % den höchsten Anteil von Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung auf (vgl. Tab. 11 im Anhang). Noch deutlichere Unterschiede zeigen sich zwischen den einzelnen Behörden. Die geringsten Anteile von Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung an allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund weisen die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM) mit 11,1 % und das BMVg mit 21,5 % auf. Umgekehrt sind die Anteile von Beschäftigten mit eigener Migrationserfahrung insbesondere im ZIVIT mit 60,7 %, gefolgt vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) mit 48,7 % und dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) mit 47,9 % am höchsten (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Beschäftigte mit eigener Migrationserfahrung in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Werte für das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung sind in dieser sowie in allen weiteren Abbildungen, die zwischen einzelnen Behörden differenzieren, aufgrund der geringen Fallzahl nicht dargestellt.

Ein zweites Charakteristikum der in der Bundesverwaltung beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund betrifft die Staatsangehörigkeit. Nur 4,5 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Selbst bezogen auf die jeweilige Gesamtzahl von Beschäftigten in der ersten bzw. zweiten Generation von Migrantinnen und Migranten sind Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in den Belegschaften der teilnehmenden Behörden mit 7,9 % in der ersten und 1,7 % in der zweiten Generation nur zu einem sehr geringen Anteil vertreten. In der öffentlichen Verwaltung und den in der Privatwirtschaft abhängig Beschäftigten liegt der Anteil von Nicht-Deutschen deutlich höher. Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass in der öffentlichen Verwaltung Nicht-Deutsche mit 33,1 % in der ersten und 18,1 % in der zweiten Generation deutlich stärker repräsentiert sind als in der Bundesverwaltung. Noch deutlicher zeigt sich dieser Unterschied beim Vergleich mit der sonstigen abhängig beschäftigten Bevölkerung. Hier haben 47,4 % in der ersten und 37,7 % in der zweiten Generation keine deutsche Staatsangehörigkeit. Vor dem Hintergrund des hohen Anteils von Beamten und Soldaten in der Bundesverwaltung und den für diese Dienstverhältnisse bestehenden zusätzlichen formalen Zugangsvoraussetzungen verwundert dieses Ergebnis – zumindest auf den ersten Blick – nicht. Entsprechend liegt der Anteil von

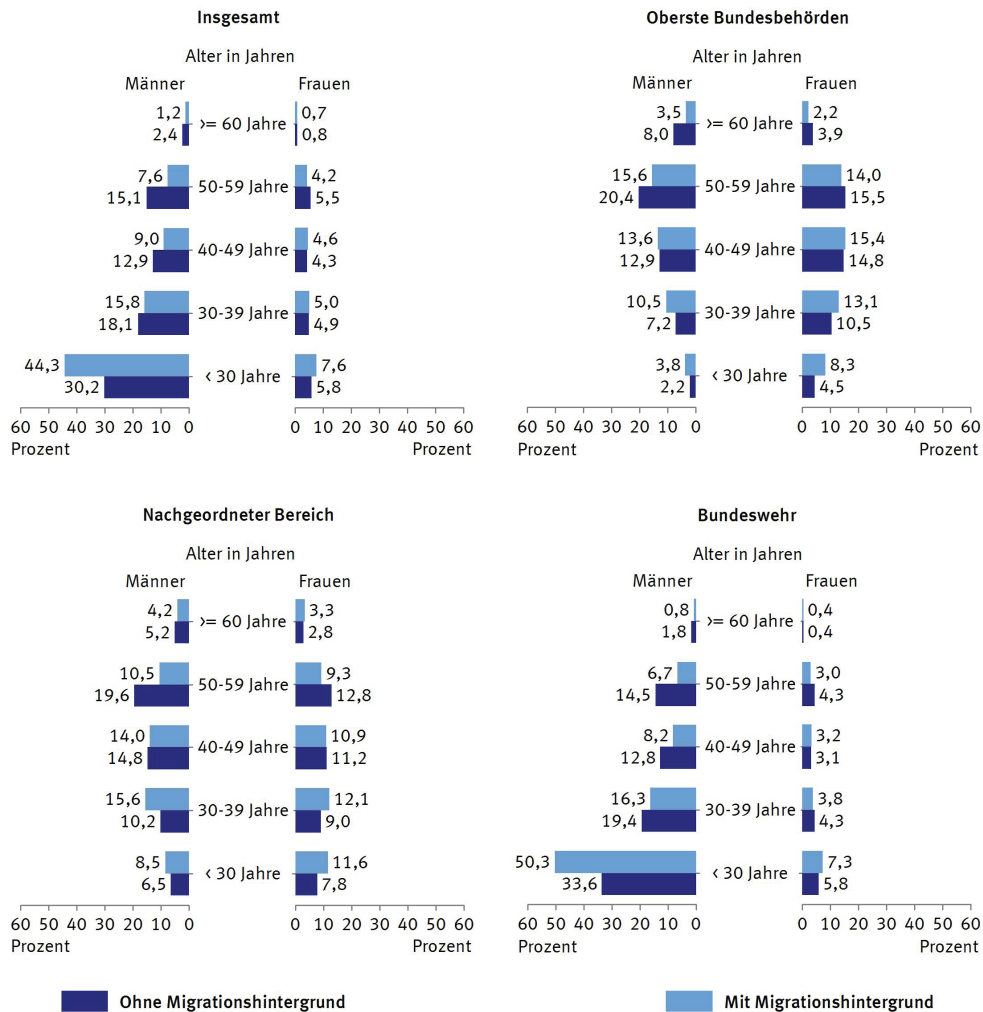
Nicht-Deutschen an allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit 16,1 % bei den Arbeitnehmern auch deutlich höher. Andererseits steht das Beamtenverhältnis auch Staatsangehörigen anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union offen und auch Drittstaatsangehörige können unter bestimmten Voraussetzungen als Beamtin oder Beamter berufen werden (vgl. Kap. 3.2). Die Untersuchung des Einflusses der Staatsangehörigkeit auf die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung muss zukünftigen Untersuchungen vorbehalten bleiben.

Ein drittes Charakteristikum der in der Bundesverwaltung beschäftigten Personen mit Migrationshintergrund gilt für die Gruppe der (Spät-)Aussiedler. Obwohl die erste Generation von Migrantinnen und Migranten in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert ist, entspricht der Anteil der (Spät-)Aussiedler mit 29,9 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nahezu dem Anteil von 30,8 % in der öffentlichen Verwaltung und liegt sogar höher als in der Privatwirtschaft in Deutschland (26,3 %). Bezogen auf die Beschäftigten der ersten Generation stellen (Spät-)Aussiedler in der sonstigen abhängig beschäftigten Bevölkerung nur etwa ein Drittel aller Zuwanderer. In der Bundesverwaltung ist diese Gruppe mit etwa zwei Dritteln deutlich überproportional repräsentiert. Ob die überproportionale Beschäftigung von (Spät-)Aussiedlern auf die Staatsangehörigkeit dieser Migrantengruppe oder auf andere Mechanismen zurückzuführen ist, muss ebenfalls in weiteren Untersuchungen geklärt werden. Die Untersuchung solcher Effekte wird zukünftig nicht ohne die Erfassung spezifischer Gruppen des eigenen Herkunftslandes bzw. des Herkunftslandes der Eltern auskommen.

5.3 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Geschlecht

Hinsichtlich des detaillierten Migrationshintergrundes zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen der Struktur der Beschäftigten in der Bundesverwaltung im Vergleich zur Struktur in der öffentlichen Verwaltung bzw. bei den sonstigen abhängig Beschäftigten in Deutschland. Demgegenüber bestehen hinsichtlich der Alters- und Geschlechterstruktur nur vergleichsweise geringe Differenzen. In der Privatwirtschaft sind Männer mit 55,1 % unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu einem etwas größeren Anteil vertreten als Frauen (44,9 %). In der öffentlichen Verwaltung findet sich ein umgekehrtes Verhältnis mit 53,2 % Frauen bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (vgl. Tab. 18 im Anhang). Dieses Verhältnis in der öffentlichen Verwaltung deckt sich weitgehend mit der Geschlechterstruktur in den obersten Bundesbehörden sowie in den Behörden des nachgeordneten Bereichs. Auch dort sind Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund leicht überproportional vertreten. In den obersten Bundesbehörden liegt der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 53,0 % während er bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 49,3 % beträgt. In den Behörden des nachgeordneten Bereichs findet sich eine ähnliche Struktur, wobei hier die Beschäftigung von Frauen insgesamt auf einem etwas niedrigeren Niveau liegt. Der Frauenanteil von 47,2 % unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund übersteigt aber auch hier den Frauenanteil bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (43,7 %). Eine gänzlich davon verschiedene Beschäftigtenstruktur weist die Bundeswehr auf. Hier liegt der Anteil der Frauen unter den Beschäftigten traditionell deutlich niedriger. Die Unterschiede hinsichtlich des Migrationshintergrundes sind aber nur minimal und der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist mit 17,8 % nahezu identisch mit dem Anteil von 17,9 % Frauen bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 3). Die Beschäftigungssituation von Frauen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund zeigt, dass in der Bundesverwaltung diesbezüglich insgesamt geringe Unterschiede bestehen.

Abb. 3: Alter und Geschlecht der Beschäftigten in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Anteilswerte für weibliche und männliche Beschäftigte mit Migrationshintergrund sowie weibliche und männliche Beschäftigte ohne Migrationshintergrund ergeben jeweils 100 % (Spaltenprozent, vgl. Tab. 11 im Anhang). In den obersten Bundesbehörden sind beispielsweise von allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund 8,3 % Frauen im Alter unter 30 Jahre.

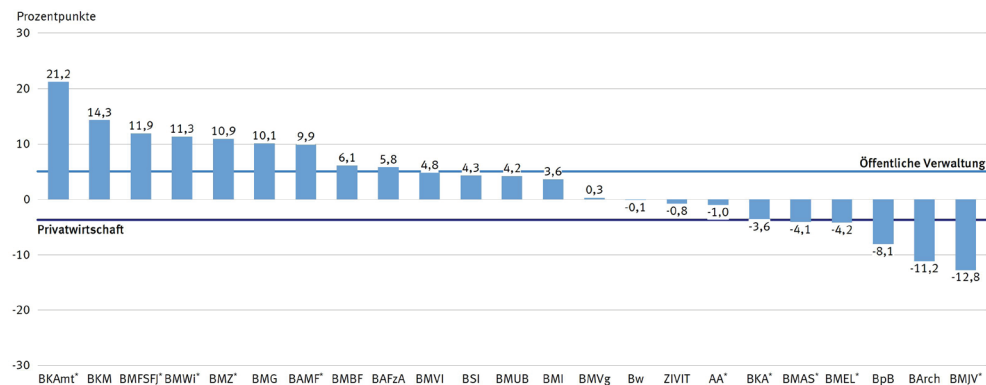
Diese deskriptiven Befunde wurden in einem weiteren Analyseschritt auf Basis multivariater Verfahren mit dem Ziel überprüft, ob die statistischen Unterschiede zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund durch andere soziostrukturelle Merkmale erklärt werden können. Der alleinige Vergleich von Anteilswerten lässt nämlich weitgehend offen, ob die abgebildeten Unterschiede auf den Migrationshintergrund zurückzuführen sind oder ob sich die Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht an anderen Punkten von den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unterscheidet. Ziel dieser Verfahren ist es, den Einfluss eines bestimmten Faktors (z. B. Geschlecht) auf ein zu erklärendes Phänomen (z. B. Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund) zu isolieren, indem andere Einflüsse kontrolliert werden, die für das zu erklärende Phänomen ebenfalls mutmaßlich entscheidend sind (z. B. Alter) (vgl. Schnell/Hill/Esser 2013: 444ff.). In solchen multivariaten Verfahren werden also mehrere Einflüsse zugleich betrachtet. Lässt sich ein solcher isolierter (also unter Kontrolle an-

derer Faktoren festgestellt) Zusammenhang statistisch gesichert bestätigen, wird dies als signifikantes Ergebnis oder als signifikanter Zusammenhang bezeichnet.²⁵

Im vorliegenden Fall geht es konkret um die Frage, ob im Fall der Bundesverwaltung eher Frauen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden als ihre männlichen Kollegen mit Migrationshintergrund. Die durchgeführten Analysen sind in den Tabellen 13-15 im Anhang des Berichts dokumentiert. Die Ergebnisse zeigen, dass die bestehenden Unterschiede zwischen den Geschlechtern unter Kontrolle weiterer Merkmale der Beschäftigten (z. B. Alter, Laufbahngruppe, Dienstverhältnis) in allen drei untersuchten Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr – statistisch nicht signifikant und somit durch andere Merkmale (z. B. die Altersstruktur der Beschäftigten) bedingt sind. Die Ergebnisse zeigen jedoch auch, dass, unter Kontrolle dieser weiteren Merkmale, Frauen mit Migrationshintergrund in den obersten Bundesbehörden und in der Bundeswehr eher als Arbeitnehmerinnen tätig sind, während Männer mit Migrationshintergrund häufiger als Beamte beschäftigt sind.

Weitere teilweise signifikante Unterschiede der Beschäftigungssituation von Frauen mit Migrationshintergrund bestehen auch zwischen einzelnen Behörden der Bundesverwaltung. Hierfür wird die Differenz zwischen dem Anteil von Frauen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ohne Migrationshintergrund zwischen den einzelnen Behörden verglichen (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Differenz zwischen dem Anteil von Frauen unter den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Die Differenzen wurden auf der Basis der deskriptiven Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 12 im Anhang) berechnet. Im Bundeskanzleramt (BKAmt) sind beispielsweise 73,0 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Frauen, wohingegen nur 51,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Frauen sind. Hieraus resultiert der Wert von 21,2 Prozentpunkten. Kleine Abweichungen zwischen der Abbildung und der Tabelle im Anhang sind rundungsbedingt. Sternchen (*) hinter den Behördennamen zeigen, dass die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Alter, Befristung, Laufbahngruppe) signifikant sind.

²⁵ Der Einfluss der verschiedenen individuellen Faktoren wird mittels binärer logistischer Regressionsanalysen überprüft. Die logistische Regression wird verwendet, wenn der jeweilige Indikator aus nur zwei Kategorien besteht, weshalb die abhängige Variable entsprechend binär kodiert wurde: Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (0), Beschäftigte mit Migrationshintergrund (1). Die Ergebnisse der Regressionen werden in den Tabellen in Form so genannter „Odds Ratios“ (Chancenverhältnisse) abgebildet. Das Odds Ratio sagt etwas über den Zusammenhang zwischen der unabhängigen und der abhängigen Variable aus, wobei Werte über 1 einen positiven Zusammenhang zwischen dem entsprechenden Merkmal und dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes widerspiegeln, Werte unter 1 einen negativen Zusammenhang.

Die so ermittelten Werte zeigen für die Fälle, in denen sie positiv sind, dass in der jeweiligen Behörde unter den weiblichen Beschäftigten Frauen mit Migrationshintergrund überproportional beschäftigt sind. Grundsätzlich bestätigen die Ergebnisse den bisherigen Befund, wonach auch auf Behördenebene die Frauenanteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund nur geringfügig voneinander abweichen. Insbesondere im Fall des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz (BMJV) sowie des BKAm gibt es aber auch unter Kontrolle weiterer Merkmale statistisch signifikante Differenzen. Während im Fall des BMJV der Frauenanteil bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund um 12,8 Prozentpunkte geringer ist, liegt er im BKAm um 21,2 Prozentpunkte höher.

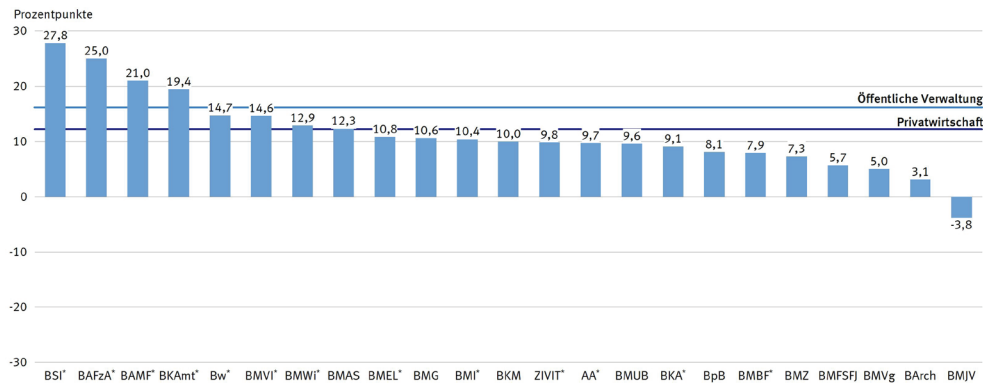
5.4 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Alter

Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in Deutschland grundsätzlich deutlich jünger als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Daher überrascht es nicht, dass auch in der Privatwirtschaft die Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger sind als die Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. 52,2 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund fallen in die Altersgruppe unter 40 Jahre, während dies nur 40,0 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund betrifft. Umgekehrt stellt die Altersgruppe der über 50-Jährigen 31,6 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, aber nur 22,6 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. In der öffentlichen Verwaltung finden sich ähnlich deutliche Altersstrukturunterschiede. Bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund umfasst die Altersgruppe der über 50-Jährigen immerhin 43,0 %, während nur 28,2 % unter 40 Jahre alt sind. Bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund findet sich ein umgekehrtes Verhältnis. Hier findet sich mit 44,4 % ein größerer Anteil in der jüngeren Altersgruppe, während nur 31,7 % ein Alter von 50 oder mehr Jahren aufweisen (vgl. Tab. 18).

Auch in der Bundesverwaltung sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund signifikant jünger. In den obersten Bundesbehörden sind beispielsweise nur 24,4 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unter 40 Jahre alt, während immerhin 35,7 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diese Altersgruppe fallen. Umgekehrt sind 47,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 50 Jahre und älter, während dieser Anteil bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur bei 35,3 % liegt (vgl. Abb. 3). Eine gänzlich davon verschiedene Beschäftigtenstruktur weist wiederum die Bundeswehr auf. Doch auch hier sind die Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich jünger als die Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Konkret liegt der Anteil der ab 50-jährigen Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bei 21,1 %, bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 10,9 %. Umgekehrt sind wiederum 63,1 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unter 40 Jahre alt, während erstaunliche 77,7 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diese Altersgruppe fallen.

Dieser Befund einer im Vergleich zu anderen Altersgruppen überproportionalen Beschäftigung jüngerer Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund bestätigt sich auch beim Vergleich der einzelnen Behörden. Analog zum Vorgehen in Kap. 5.3 stellt Abbildung 5 die Differenz zwischen dem Anteil unter 40-Jähriger an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund dar. Mit Ausnahme des BMJV sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund somit in allen Behörden deutlich stärker in den jüngeren Altersgruppen vertreten. Die in den meisten Fällen signifikanten Unterschiede betreffen insbesondere drei Behörden des nachgeordneten Bereichs (BSI, BAFzA, BAMF), aber auch im BKAm liegt der Anteil der unter 40-jährigen bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund um 19,4 Prozentpunkte deutlich höher.

Abb. 5: Differenz zwischen dem Anteil unter 40-Jähriger an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Die Differenzen wurden auf der Basis der deskriptiven Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 12 im Anhang) berechnet. Im BKAmt sind beispielsweise 47,8 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund unter 40 Jahren, wohingegen nur 28,4 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund dieser Altersgruppe angehören. Hieraus resultiert der Wert von 19,4 Prozentpunkten. Kleine Abweichungen zwischen der Abbildung und der Tabelle im Anhang sind rundungsbedingt. Sternchen (*) hinter den Behördenamen zeigen, dass die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Geschlecht, Befristung, Laufbahngruppe) signifikant sind.

6 Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

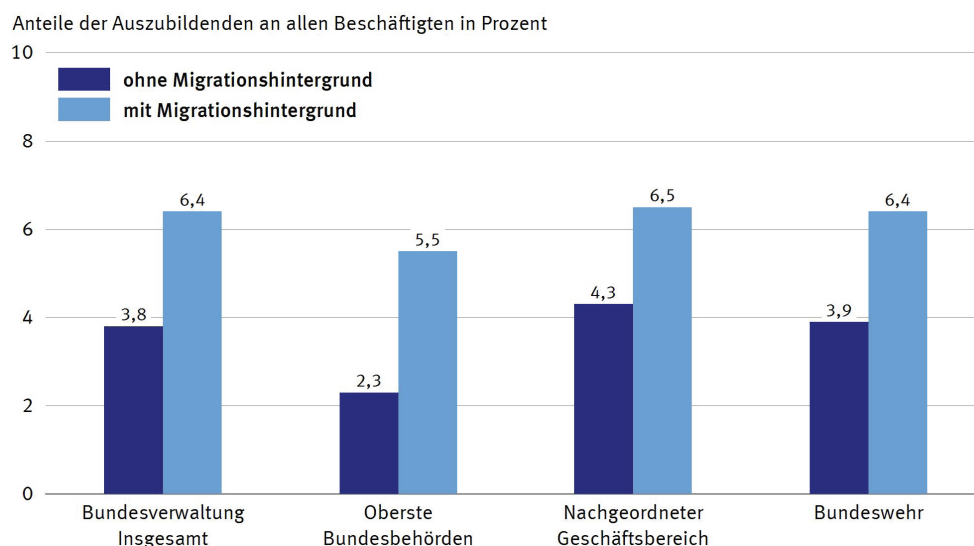
6.1 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Ausbildungsverhältnis

Neben der Ermittlung des Anteils und der soziodemografischen Struktur von Beschäftigten mit Migrationshintergrund war es ein weiteres Ziel der Befragung, Unterschiede in der Erwerbssituation zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu untersuchen. Eine erste Frage konzentriert sich auf mögliche Effekte des Migrationshintergrunds für eine Beschäftigung als Auszubildender in der Bundesverwaltung. Mit 4,2 % ist der Anteil aller Befragten der Bundesverwaltung, die sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden, vergleichsweise gering – ähnlich gering wie in der Privatwirtschaft (4,5 %) sowie der öffentlichen Verwaltung (2,1 %). Die Ergebnisse des Mikrozensus zeigen, dass der Anteil von Auszubildenden unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund dabei kontinuierlich den Anteil von Auszubildenden unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund übersteigt (vgl. Tab. 18 im Anhang). Dies gilt für die abhängig Beschäftigten in der Privatwirtschaft (5,2 % Auszubildende unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 4,3 % bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund) genauso wie für die öffentliche Verwaltung (5,0 % Auszubildende unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 1,8 % bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund).

Auch die Bundesverwaltung bestätigt diesen Befund. Hier befinden sich 6,4 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in einem Ausbildungsverhältnis, wohingegen nur 3,8 % aller Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Auszubildende sind. Auch zwischen den drei Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich und Bundeswehr – zeigen sich kaum Unterschiede und der Anteil von Auszubildenden unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund schwankt geringfügig zwi-

schen 5,5 % in den obersten Bundesbehörden und 6,5 % im nachgeordneten Bereich (vgl. Abb. 6). Auch auf Ebene der einzelnen an dieser Erhebung beteiligten Behörden lässt sich dieser Befund bestätigen. Mit Ausnahme von BMI, ZIVIT, BSI, BMEL und BKM – die allesamt eine äußerst geringe Zahl von Auszubildenden aufweisen – liegt der Anteil von Auszubildenden unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund konstant über dem vergleichbaren Anteil der Auszubildenden unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 7). Ausbildungsverhältnisse finden sich insbesondere bei den jüngeren Beschäftigten der unter 30-Jährigen, weshalb sich dieser Unterschied teilweise auf die jüngere Altersstruktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zurückführen lässt. In mehreren obersten Bundesbehörden sowie in einigen der beteiligten Behörden des nachgeordneten Bereichs ist dieser Zusammenhang aber auch unter Kontrolle der weiteren Merkmale der Befragten (Alters- und Geschlechtsstruktur, Laufbahngruppen) statistisch signifikant. Konkret heißt das, dass beispielsweise im BMBF oder dem BArch – auch unter Kontrolle der anderen Faktoren – Auszubildende überproportional häufig einen Migrationshintergrund aufweisen.

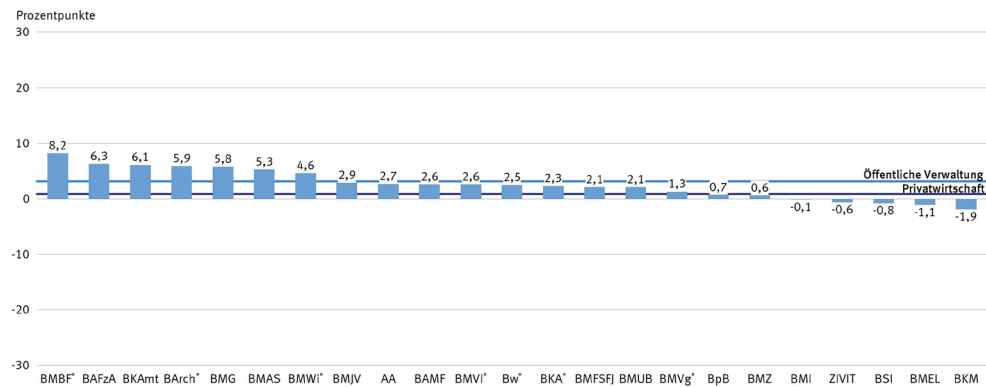
Abb. 6: Auszubildende in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Anteilswerte für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Beschäftigte ohne Migrationshintergrund ergeben jeweils 100 % (Spaltenprozent, vgl. Tab. 11 im Anhang). In der Bundesverwaltung insgesamt sind beispielsweise von allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund 6,4 % in einem Ausbildungsverhältnis.

Abb. 7: Differenz zwischen dem Anteil von Auszubildenden an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

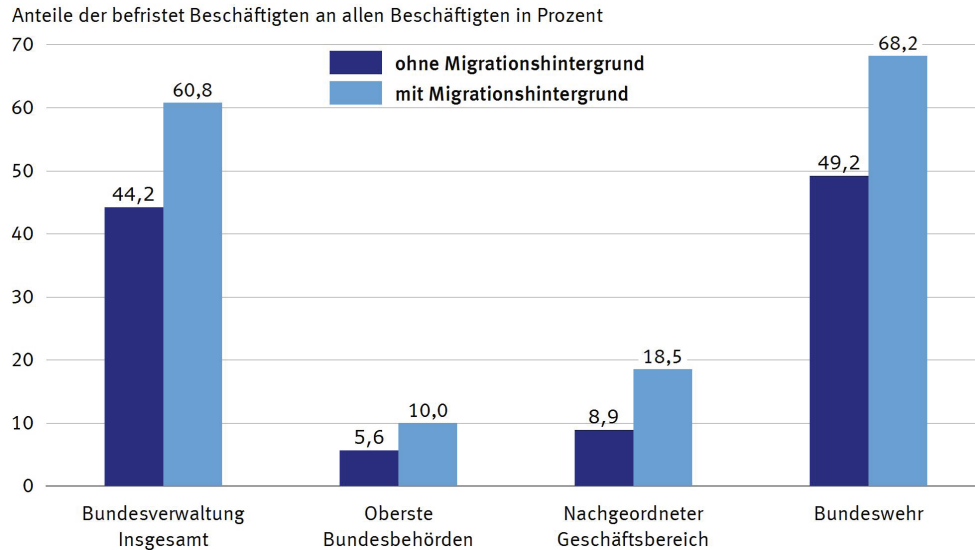
Anmerkungen: Die Differenzen wurden auf der Basis der deskriptiven Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 12 im Anhang) berechnet. Im BMBF sind beispielsweise 10,3 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Auszubildende, wohingegen nur 2,1 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Auszubildende sind. Hieraus resultiert der Wert von 8,2 Prozentpunkten. Kleine Abweichungen zwischen der Abbildung und der Tabelle im Anhang sind rundungsbedingt. Sternchen (*) hinter den Behördennamen zeigen, dass die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Geschlecht, Alter, Laufbahngruppe) signifikant sind (die Ergebnisse der multivariaten Analysen sind nicht dargestellt).

6.2 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Befristung des Arbeitsverhältnisses

Ein deutlicher Unterschied zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zeigt sich auch bei der Frage der Befristung von Arbeitsverhältnissen. Ähnlich wie in der Privatwirtschaft sowie in der öffentlichen Verwaltung hat ein Großteil der Beschäftigten in den obersten Bundesbehörden und in den Behörden des nachgeordneten Bereichs einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Personen ohne Migrationshintergrund sind dabei grundsätzlich häufiger unbefristet beschäftigt als Personen mit Migrationshintergrund – auch ohne Berücksichtigung der Auszubildenden. Während in der öffentlichen Verwaltung der Anteil an befristeten Stellen unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 8,1 % beträgt liegt der Vergleichswert unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund um 8,2 Prozentpunkte höher bei 16,3 %. Diese Werte sind weitgehend identisch mit der Situation in den obersten Bundesbehörden sowie den Behörden des nachgeordneten Bereichs. In letzteren liegt der Anteil an befristeten Stellen unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund beispielsweise bei 8,9 % und bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei immerhin 18,5 % (vgl. Abb. 8). Aufgrund der vergleichsweise hohen Zahl von Zeitsoldaten stellt die Bundeswehr hier wieder eine Ausnahme dar. Der grundlegende Befund eines geringeren Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit unbefristeten Arbeitsverträgen bleibt aber bestehen. In der Bundeswehr haben 49,2 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ein befristetes Beschäftigungsverhältnis, während der Vergleichswert für die Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund bei 68,2 % liegt. Selbst unter Kontrolle weiterer Merkmale wie z. B. Altersstruktur und Dienstverhältnis üben Beschäftigte mit Migrationshintergrund im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund in allen drei Beschäftigungsbereichen – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich und Bundeswehr – eher eine befristete Tätigkeit aus (vgl. Tab. 14-16 im Anhang). Auch beim Vergleich der einzelnen Behörden bestätigen sich diese Unterschiede weitgehend. Mit Ausnahme von vier Behörden (BMEL, BSI, BMI und BKM) ist der Anteil von Befristeten

unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu den Befristeten unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund durchgängig höher. Dies bestätigt sich auch unter Kontrolle weiterer Merkmale wie beispielsweise Alter und Laufbahngruppe (vgl. Abb. 9).

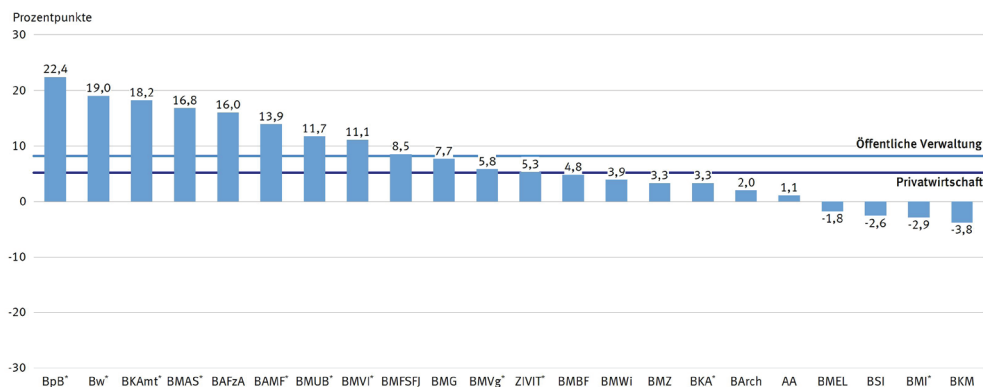
Abb. 8: Befristet Beschäftigte in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Anteilswerte für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Beschäftigte ohne Migrationshintergrund ergeben jeweils 100 % (Spaltenprozent, vgl. Tab. 11 im Anhang). In den Behörden des nachgeordneten Bereichs haben beispielsweise von allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund 18,5 % einen befristeten Arbeitsvertrag.

Abb. 9: Differenz zwischen dem Anteil befristet Beschäftigter an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

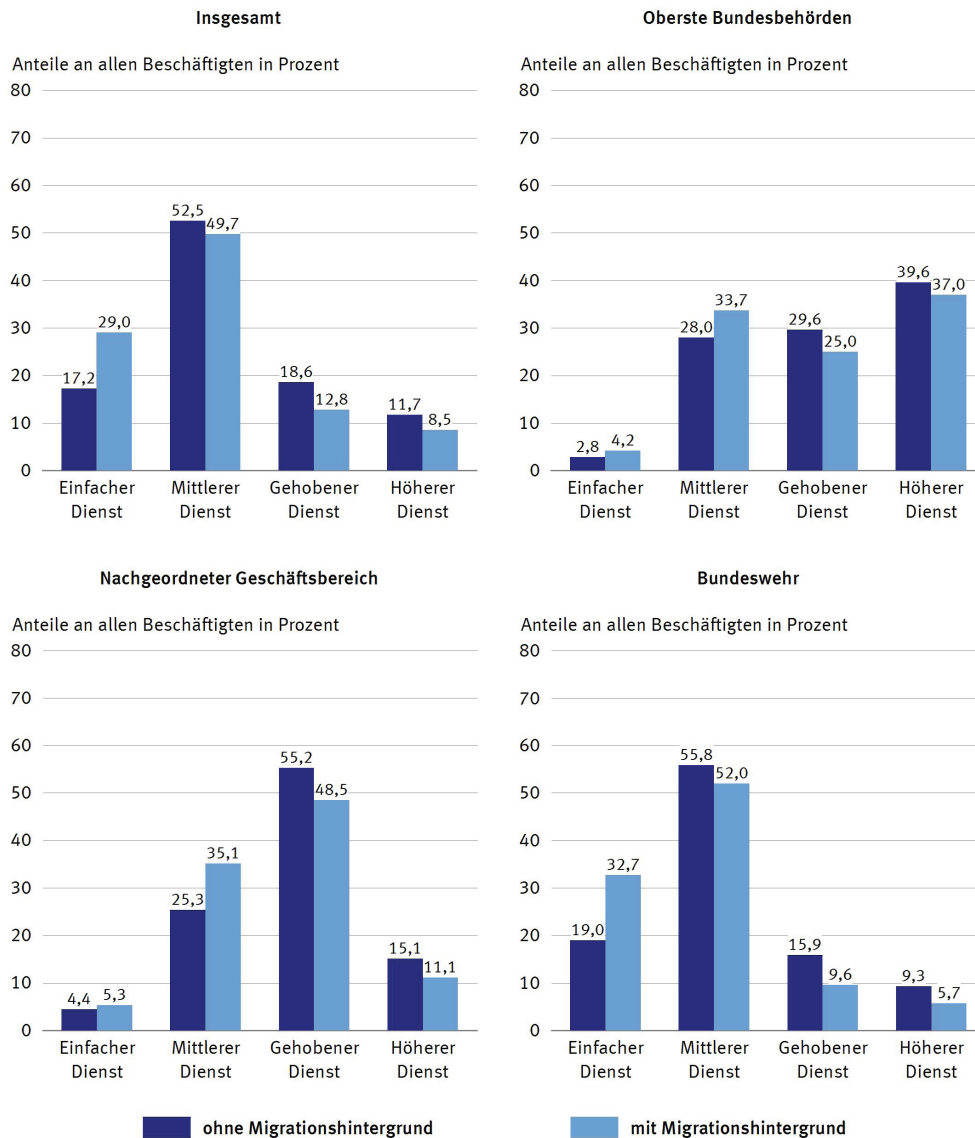
Anmerkungen: Die Differenzen wurden auf der Basis der deskriptiven Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 12 im Anhang) berechnet. In der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB) sind beispielsweise 45,8 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund befristet beschäftigt, wohingegen nur 23,4 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund befristete Arbeitsverträge haben. Hieraus resultiert der Wert von 22,4 Prozentpunkten. Kleine Abweichungen zwischen der Abbildung und der Tabelle im Anhang sind rundungsbedingt. Sternchen (*) hinter den Behördennamen zeigen, dass die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Geschlecht, Alter, Laufbahngruppe) signifikant sind.

6.3 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Laufbahngruppen

Ein weiterer Aspekt betrifft die Beschäftigung in höherwertigen und auch entsprechend höher entlohnten Tätigkeiten. Mit Verweis auf datenschutzrechtliche Bedenken wurde im Rahmen dieser Befragung von Beschäftigten in der Bundesverwaltung auf die Erfassung von Bildungs- und Berufsqualifikationen sowie auf Informationen über die Ausübung von Aufsichts- und Führungsfunktionen verzichtet. Einen Hinweis auf die mit der Tätigkeit verbundene Qualifikation liefern jedoch die Laufbahngruppen, denen unterschiedliche Qualifikationsanforderungen zugrunde liegen. So lässt sich im Folgenden die Verteilung der Beschäftigten auf die Laufbahngruppen in Abhängigkeit vom Migrationshintergrund untersuchen. Auf Grundlage des Mikrozensus liegen hierzu keine unmittelbar vergleichbaren Angaben vor, da die Zugehörigkeit zu einer Laufbahngruppe in einer allgemeinen Bevölkerungsumfrage nicht erfasst wird. Allerdings ermöglichen im Mikrozensus Informationen zum höchsten Bildungsabschluss und zur Ausübung von Aufsichts- oder Führungsfunktionen Rückschlüsse auf die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten. Hiernach zeigt sich ein negativer Zusammenhang zwischen Qualifikation und Migrationshintergrund. Beispielsweise ist sowohl in der Privatwirtschaft als auch in der öffentlichen Verwaltung der Anteil von Beschäftigten mit Aufsichts- bzw. Führungsfunktion unter den Personen ohne Migrationshintergrund deutlich höher als unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Analog dazu nimmt der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei steigendem Bildungsabschluss deutlich ab (vgl. Tab. 18 im Anhang).

Der negative Zusammenhang zwischen der Qualifikation der Beschäftigten und dem Migrationshintergrund bestätigt sich grundsätzlich auch innerhalb der Bundesverwaltung. Die Ergebnisse zeigen, dass mit steigender Laufbahngruppe der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund abnimmt. Sowohl in den obersten Bundesbehörden als auch in den Behörden des nachgeordneten Bereichs sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund im einfachen und mittleren Dienst leicht überproportional, im gehobenen und höheren Dienst hingegen leicht unterproportional vertreten. Beispielsweise sind in den obersten Bundesbehörden 30,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den unteren beiden Laufbahngruppen beschäftigt, wohingegen 37,9 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hier beschäftigt sind. Umgekehrt sind 29,6 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im gehobenen Dienst und 39,6 % im höheren Dienst beschäftigt und damit 4,6 bzw. 2,6 Prozentpunkte mehr als bei den Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund (vgl. Abb. 10). Aufgrund der speziellen Beschäftigtenstruktur der Bundeswehr gibt es auch bei der Untersuchung der Laufbahngruppen Abweichungen von diesem generellen Muster. Konkret sind in der Bundeswehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit 32,7 % nämlich nur im einfachen Dienst überproportional vertreten (Vergleichswert der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 19,0 %), wohingegen bereits im mittleren Dienst Beschäftigte ohne Migrationshintergrund einen höheren Anteil haben.

Abb. 10: Beschäftigte in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund, Laufbahngruppen und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)

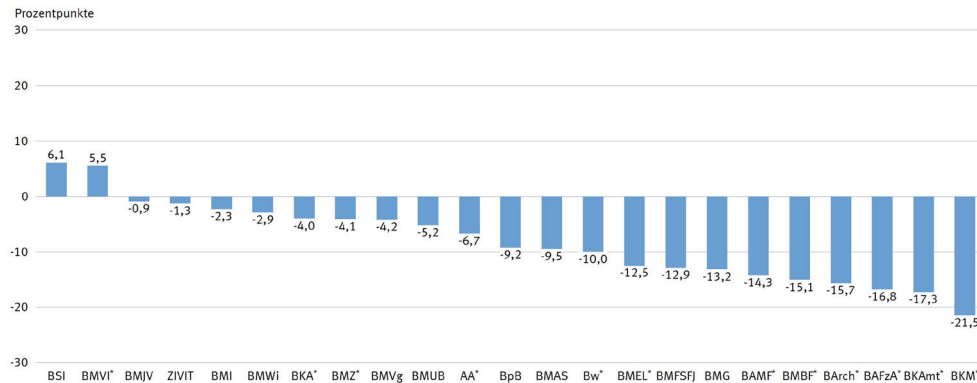


Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Anteilswerte für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Beschäftigte ohne Migrationshintergrund ergeben jeweils 100 % (Spaltenprozent, vgl. Tab. 11 im Anhang). In der Bundeswehr sind beispielsweise von allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund 32,7 % im einfachen Dienst beschäftigt.

Die Beschäftigung in einer spezifischen Laufbahngruppe ist wiederum nicht unwesentlich von weiteren Merkmalen der Beschäftigten (z. B. Geschlecht und Alter) abhängig. Doch auch unter Kontrolle dieser Effekte sind Personen mit Migrationshintergrund in der Bundeswehr und den Behörden des nachgeordneten Bereichs tendenziell eher in einer der beiden niedrigeren Laufbahngruppen beschäftigt (vgl. Tab. 14-15 im Anhang). In den obersten Bundesbehörden ist die Situation komplexer. Hier sind unter Kontrolle der genannten Effekte Beschäftigte mit Migrationshintergrund nur im gehobenen Dienst unterrepräsentiert, wohingegen es keinen signifikanten Effekt hinsichtlich einer Beschäftigung im höheren Dienst gibt (vgl. Tab. 13 im Anhang). Der negative Zusammenhang zwischen Migrationshintergrund und Laufbahngruppe zeigt sich mit Ausnahme des BSI und des BMVI auch auf Ebene der einzelnen Behörde (vgl. Abb. 11).

Abb. 11: Differenz zwischen dem Anteil Beschäftigter im gehobenen und höheren Dienst mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)



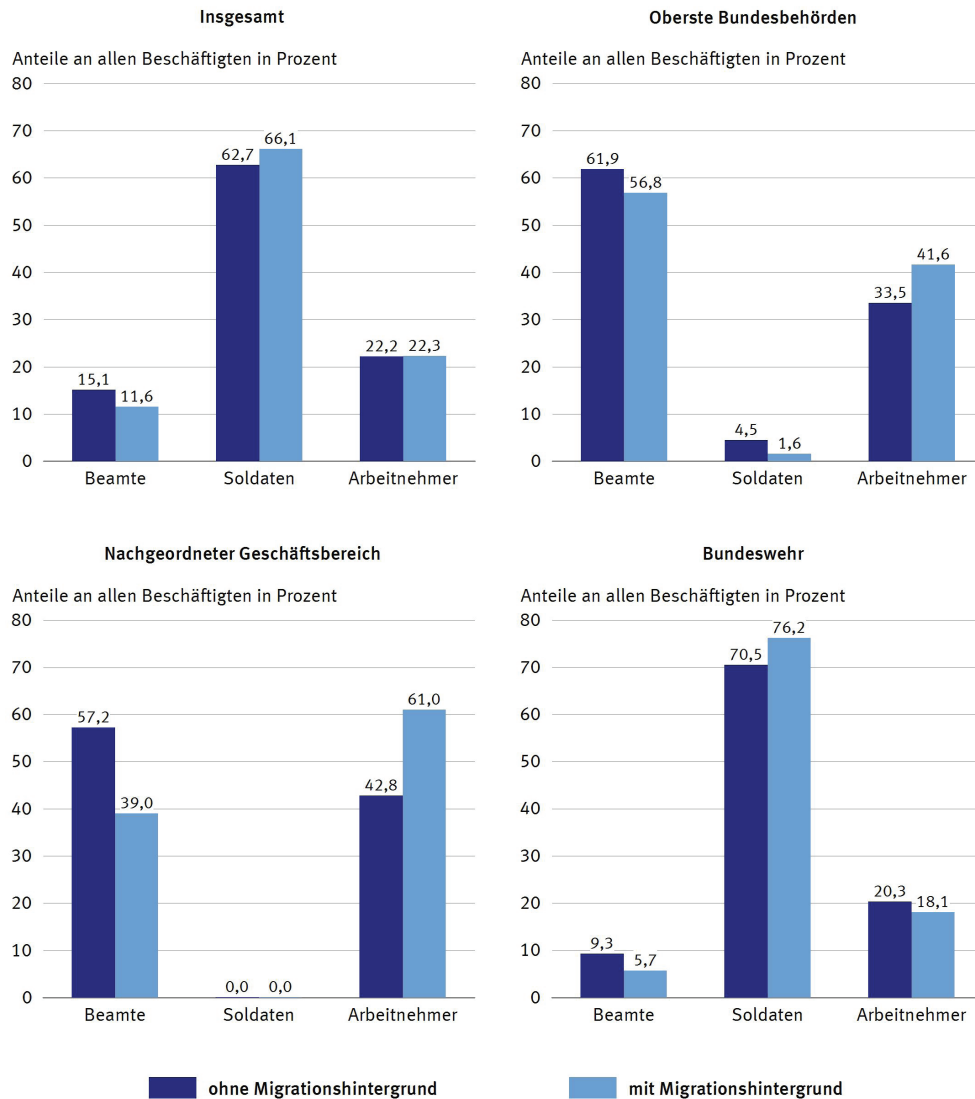
Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Die Differenzen wurden auf der Basis der deskriptiven Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 12 im Anhang) berechnet. Im Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) sind beispielsweise 53,9 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 70,7 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im gehobenen und höheren Dienst beschäftigt. Hieraus resultiert der Wert von -16,8 Prozentpunkten. Kleine Abweichungen zwischen der Abbildung und der Tabelle im Anhang sind rundungsbedingt. Sternchen (*) hinter den Behördennamen zeigen, dass die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Geschlecht, Alter, Befristung) signifikant sind.

6.4 Beschäftigte nach Migrationshintergrund und Dienstverhältnissen

Ein letztes Merkmal zur Untersuchung der Erwerbssituation von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund betrifft das Dienstverhältnis. Die Befunde zur öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen sind hier eindeutig und zeigen, dass der Beamtenanteil bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit nur 24,7 % deutlich niedriger liegt als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (42,7 %). Innerhalb der Bundesverwaltung findet sich dieser Befund insbesondere in den Behörden des nachgeordneten Bereichs. Hier erreicht der Anteil der Beamten unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 57,2 % und fällt damit um 18,2 Prozentpunkte höher aus als bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund (vgl. Abb. 12).

Abb. 12: Beschäftigte in der Bundesverwaltung nach Migrationshintergrund, Dienstverhältnis und Beschäftigungsbereich, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)

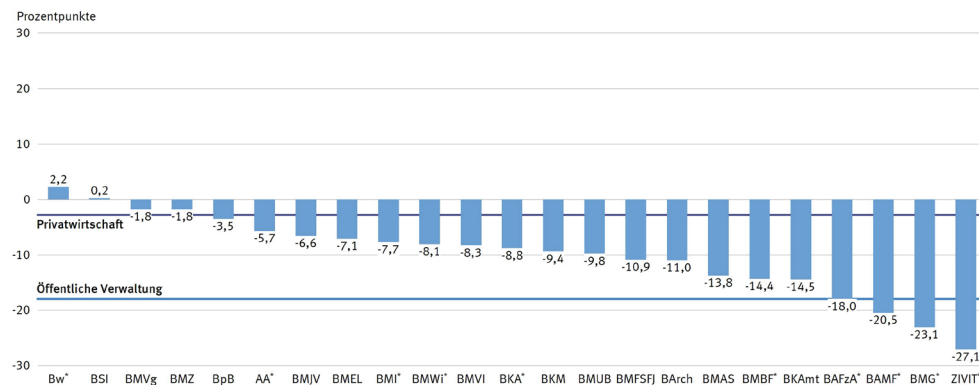


Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Anteilswerte für Beschäftigte mit Migrationshintergrund und Beschäftigte ohne Migrationshintergrund ergeben jeweils 100 % (Spaltenprozent, vgl. Tab. 11 im Anhang). In den obersten Bundesbehörden haben beispielsweise von allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund 41,6 % ein Dienstverhältnis als Arbeitnehmer.

Nicht ganz so markant, aber in der Tendenz identisch findet sich dieser Befund auch in den obersten Bundesbehörden, wobei die Vergleichswerte für Beschäftigte ohne Migrationshintergrund hier 61,9 % und für Beschäftigte mit Migrationshintergrund 56,8 % betragen. Rechtliche Zugangsbedingungen zum Beamtenstatus allein, welche aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit bestehen können, erklären diese Differenz nicht. Über 95 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund besitzen nach den Ergebnissen dieser Studie die deutsche Staatsangehörigkeit und auch unter Ausschluss von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit bleibt dieser Unterschied bestehen. Selbst wenn ein Zugang zum Beamtenstatus aufgrund der Staatsangehörigkeit dienstrechtlich möglich ist, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund tendenziell seltener verbeamtet (vgl. Tab. 13-14 im Anhang).

Abb. 13: Differenz zwischen dem Anteil von Beamten und Soldaten an den Beschäftigten mit bzw. ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozentpunkten (gewichtete Ergebnisse)



Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015; Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Die Differenzen wurden auf der Basis der deskriptiven Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund (vgl. Tab. 12 im Anhang) berechnet. Bei ZIVIT sind beispielsweise 40,4 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund Beamte, wohingegen 67,5 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Beamte sind. Hieraus resultiert der Wert von -27,1 Prozentpunkten. Kleine Abweichungen zwischen der Abbildung und der Tabelle im Anhang sind rundungsbedingt. Sternchen (*) hinter den Behördennamen zeigen, dass die dargestellten deskriptiven Unterschiede auch unter Kontrolle weiterer Merkmale (Geschlecht, Alter, Befristung, Laufbahngruppe) signifikant sind.

Die Bundeswehr stellt hierbei wiederum eine Ausnahme dar. Aufgrund des überwiegenden Anteils von Soldaten liegt der Anteil von Beamten und Arbeitnehmern hier mit 8,7 % bzw. 19,9 % deutlich niedriger als in den anderen Behörden. In beiden Dienstverhältnissen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterproportional vertreten. Während beispielsweise 9,3 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Beamte sind, betrifft dies 5,7 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Hingegen sind Soldaten unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund mit 76,2 % im Vergleich zu Soldaten unter den Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund (70,5 %) überproportional vertreten. Auch beim Vergleich der einzelnen Behörden bestätigt sich dieser prinzipielle Befund. Verzichtet man auf die Unterscheidung zwischen Beamten und Soldaten sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund – abgesehen von zwei Ausnahmen (Bw, BSI) – in allen übrigen Behörden zu einem geringeren Anteil im Beamten- bzw. Soldatenstatus.

7 Zusammenfassung und Ausblick

Ziel der Studie war es, erstmals eine valide statistische Datenbasis zur Untersuchung des Anteils, der soziodemografischen Struktur sowie der Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zu schaffen. An der zwischen Dezember 2014 und Oktober 2015 durchgeführten Befragung haben sich insgesamt 24 Behörden der Bundesverwaltung beteiligt, davon 13 Bundesministerien, das Bundeskanzleramt sowie die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien (BKM), die Bundeswehr sowie acht weitere Behörden aus dem nachgeordneten Bereich der BKM, des Bundesministeriums für Finanzen (BMF), des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie des Bundesministeriums des Innern (BMI). In

den an der Befragung beteiligten Behörden sind 284.000 Personen beschäftigt. Angesichts der insgesamt 497.000 Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Bundes liegen somit erstmals belastbare Informationen zu immerhin 57 % des gesamten Personals vor. Aus den 284.000 Beschäftigten der teilnehmenden Behörden wurde eine Stichprobe von 46.452 Personen gezogen, die um eine Beteiligung an der Befragung gebeten wurden. Insgesamt konnten 23.889 ausgefüllte Fragebögen für die Analysen des Berichts genutzt werden, damit wurde eine Ausschöpfungsrate von 51,4 % erreicht. Die Befunde der Studie können zu sechs zentralen inhaltlichen Ergebnissen zusammengefasst werden:

- (1) **Personen mit Migrationshintergrund sind in der Bundesverwaltung unterrepräsentiert.** Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt in der Bundesverwaltung bei 14,8 %. Die drei Beschäftigungsbereiche – oberste Bundesbehörden, nachgeordneter Bereich, Bundeswehr – unterscheiden sich hinsichtlich des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nur geringfügig. Der Anteil liegt bei der Bundeswehr bei 14,5 %, in den obersten Bundesbehörden bei 16,4 % und im nachgeordneten Bereich bei 17,4 %. Diese Durchschnittswerte verdecken die teilweise deutlichen Unterschiede zwischen den einzelnen Behörden. Im Fall der beteiligten obersten Bundesbehörden reicht die Spannweite der Anteilswerte von 6,4 % für das Bundesministerium der Verteidigung (BMVg) bis 23,6 % für das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ). Ohne Berücksichtigung des BMZ sowie des Auswärtigen Amtes (AA), die bereits von ihrem Aufgabenbereich international ausgerichtet sind, liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Durchschnitt der übrigen obersten Bundesbehörden mit 13,0 % deutlich niedriger. Ähnlich deutliche Unterschiede zeigen sich auch im Vergleich der Behörden im nachgeordneten Bereich. Hier liegen die Vergleichswerte zwischen 12,3 % Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnologie (BSI) und 24,2 % im Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Auf Grundlage der aus den Personalstandstatistiken zur Verfügung stehenden Informationen ist davon auszugehen, dass diese Ergebnisse die tatsächliche Situation in den Behörden überschätzen. Trotz methodischer Einschränkungen wird deutlich, dass Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung im Vergleich zu einem Anteil von 20,1 % abhängig beschäftigter Personen mit Migrationshintergrund in der Privatwirtschaft unterrepräsentiert sind. Im Vergleich mit der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen, deren Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 6,7 % liegt, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Gesamtheit der untersuchten Behörden der Bundesverwaltung jedoch häufiger vertreten.
- (2) **Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind eher Frauen, sie sind jünger und gehören mehrheitlich der zweiten Generation von Migrantinnen und Migranten an.** Die soziodemografische Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung unterscheidet sich grundlegend von der Struktur der in der Privatwirtschaft abhängig Beschäftigten. Dies betrifft weniger die Geschlechterstruktur, obwohl Frauen unter den Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den obersten Bundesbehörden mit 53,0 % im Vergleich zur Privatwirtschaft mit 44,9 % sogar leicht überproportional vertreten sind. Bedeutender sind die Unterschiede hinsichtlich der Altersstruktur, da die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung im Vergleich zu den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund signifikant jünger sind. In den obersten Bundesbehörden sind beispielsweise nur 24,4 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund unter 40 Jahre alt, während immerhin 35,7 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in diese Altersgruppe fallen. Die deutlichsten Unterschiede zeigen sich in der Bundesverwaltung innerhalb der Gruppe der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Die hochgerechneten Befragungsergebnisse zeigen, dass von den 284.000 Beschäftigten der teilnehmenden Behörden insgesamt 42.069 Personen einen Migrationshintergrund aufweisen. Insbesondere in den obersten Bundesbehörden hat mit 38,2 % nur ein kleiner Teil dieser Personen

eine eigene Migrationserfahrung und zählt zur ersten Generation von Migrantinnen und Migranten. Im Vergleich dazu gehören in der öffentlichen Verwaltung 70,8 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund zur ersten Generation von Migrantinnen und Migranten und in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil sogar bei 79,0 %. 4,5 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund haben eine ausländische Staatsangehörigkeit. Überraschend ist, dass die Gruppe der (Spät-)Aussiedler unter den in der Bundesverwaltung beschäftigten Zuwanderern mit etwa zwei Dritteln deutlich überproportional vertreten ist, während ihr Anteil unter den in Deutschland außerhalb der öffentlichen Verwaltung abhängig beschäftigten Personen der ersten Migrantengeneration bei nur etwa einem Drittel liegt.

- (3) **Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind häufiger in Ausbildungsverhältnissen.** Neben der Ermittlung des Anteils und der soziodemografischen Struktur von Beschäftigten mit Migrationshintergrund war es ein weiteres Ziel der Befragung, Unterschiede in der Erwerbssituation zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund zu untersuchen. Dabei zeigte sich, dass analog zur Situation in der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund der Anteil Auszubildender höher liegt als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. In der Bundesverwaltung befinden sich 6,4 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in einem Ausbildungsverhältnis, wohingegen 3,8 % aller Beschäftigten ohne Migrationshintergrund Auszubildende sind. Auch unter statistischer Kontrolle der jüngeren Altersstruktur bleibt dieser Effekt bestehen.
- (4) **Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind seltener unbefristet beschäftigt.** Ein deutlicher Unterschied besteht zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund bei der Befristung des Arbeitsverhältnisses. In den Behörden des nachgeordneten Bereichs liegt der Anteil an befristeten Stellen unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bei 8,9 % und bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 18,5 %. Dieser Befund eines kleineren Anteils befristeter Arbeitsverträge bei Beschäftigten ohne Migrationshintergrund bei unbefristeten Arbeitsverträgen findet sich auch in den obersten Bundesbehörden (ohne Migrationshintergrund: 5,6 % im Vergleich zu 10,0 % bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund) und bei der Bundeswehr. Aufgrund des hohen Anteils von Zeitsoldaten haben bei der Bundeswehr 49,2 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund ein befristetes Arbeitsverhältnis während der Vergleichswert für die Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei 68,2 % liegt.
- (5) **Beschäftigte mit Migrationshintergrund gehören seltener höheren Laufbahngruppen an.** Der bereits aus der Privatwirtschaft bekannte negative Zusammenhang zwischen dem Migrationshintergrund und der Beschäftigung in höherwertigen Tätigkeiten findet sich auch in der Bundesverwaltung. Sowohl in den obersten Bundesbehörden als auch in den Behörden des nachgeordneten Bereichs sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund im einfachen und mittleren Dienst leicht überproportional, im gehobenen und höheren Dienst hingegen leicht unterproportional vertreten. In den obersten Bundesbehörden sind 30,8 % der Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den unteren beiden Laufbahngruppen beschäftigt, wohingegen 37,9 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund hier beschäftigt sind. Im Vergleich dazu sind in der Bundeswehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit 32,7 % im einfachen Dienst überproportional vertreten, während der Vergleichswert bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 19,0 % beträgt.
- (6) **Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind seltener verbeamtet.** Analog zur Situation in der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen liegt der Beamtenanteil bei den Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung deutlich niedriger als bei den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund. Dies gilt insbesondere für die Behörden des nachgeordneten Bereichs. Hier erreicht der Anteil der Beamten unter den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund 57,2 %, während er unter den Be-

schäftigten mit Migrationshintergrund mit 39,0 % deutlich niedriger liegt. Rechtliche Zugangsbedingungen zum Beamtenstatus allein, welche aufgrund einer ausländischen Staatsangehörigkeit bestehen können, erklären diese Differenz nicht. Über 95 % aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund besitzen nach den Ergebnissen dieser Studie die deutsche Staatsangehörigkeit und auch unter Ausschluss von Beschäftigten ohne deutsche Staatsangehörigkeit bleibt dieser Unterschied bestehen. Selbst wenn ein Zugang zum Beamtenstatus aufgrund der Staatsangehörigkeit dienstrechtlich möglich ist, sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund tendenziell seltener verbeamtet.

Im Kontext der interkulturellen Öffnung der Bundesverwaltung bilden die Befunde der Studie eine Grundlage für die Entwicklung von Personalentwicklungsstrategien. Ziel des Berichtes war es, grundlegende Ergebnisse und Zusammenhänge für die Bundesverwaltung insgesamt bzw. für die drei Beschäftigungsbereiche – oberste Bundesbehörden, Behörden des nachgeordneten Bereichs und Bundeswehr – in den Mittelpunkt zu stellen. Die Befunde zeigen aber auch, dass sich die Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund teilweise deutlich zwischen den einzelnen Behörden unterscheidet. Spezifische personalpolitische Konsequenzen müssen daher notwendigerweise die Situation in den einzelnen Behörden berücksichtigen, die im Rahmen dieses Gesamtberichts nur exemplarisch dargestellt werden konnte. Dies betrifft den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund insgesamt, der deutliche Unterschiede zwischen den beteiligten Behörden erkennen lässt. Auch die Ergebnisse zu den Unterschieden bei der Erwerbssituation zeigen, dass, zumindest unter Kontrolle der Beschäftigtenstruktur in der jeweiligen Behörde, kaum einer der Zusammenhänge universelle Gültigkeit für alle beteiligten Behörden beanspruchen kann. Für die Ableitung personalpolitischer Konsequenzen sind beispielsweise auch bestehende Unterschiede zwischen Beamten und Arbeitnehmern mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. Während in den obersten Bundesbehörden Beamte mit Migrationshintergrund im höheren Dienst unterproportional vertreten sind, gilt dies für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund nicht, die im Vergleich zu den Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund sogar eher im höheren Dienst beschäftigt sind. Die Beispiele zeigen, dass die Befragung vielfältige Fragen hinsichtlich möglicher personalpolitischer Konsequenzen aufwirft, die aber spezifisch immer nur im Rahmen einzelner Behörden und damit außerhalb eines solchen Gesamtberichts diskutiert werden können.

Auf der Grundlage der Ergebnisse und Erfahrungen dieser Studie zur Untersuchung des Anteils, der soziodemografischen Struktur und der Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund lassen sich darüber hinaus Empfehlungen zur methodischen und inhaltlichen Weiterentwicklung der Befragung ableiten.

- (1) **Weitere Behörden für Teilnahme an Umfrage gewinnen.** Die an insgesamt 24 Behörden der Bundesverwaltung durchgeführte Befragung repräsentiert über 284.000 Beschäftigte und damit etwa 57 % des gesamten Personals des öffentlichen Dienstes des Bundes. Im Rahmen einer Fortsetzung der Studie sollten nach Möglichkeit diejenigen obersten Bundesbehörden, die bisher noch nicht an der Erhebung teilgenommen haben, für eine Teilnahme gewonnen werden. Hinsichtlich des Umfangs der betroffenen Beschäftigten und der Aussagekraft der Befragung für die Bundesverwaltung insgesamt gilt es, insbesondere Behörden des nachgeordneten Bereichs an der Studie zu beteiligen. Dies betrifft beispielsweise die Bundespolizei mit rund 40.000 Beschäftigten, die Zollverwaltung mit etwa 39.000 Beschäftigten sowie die rund 25.000 Beschäftigten im nachgeordneten Bereich des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur.
- (2) **Ausschöpfungsrates erhöhen.** Eine wesentliche Einschränkung der Studie ist die ungenaue Schätzung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Dieses Problem resultiert aus zwei getrennten Sachverhalten. Die methodischen Analysen in Kapitel 4 haben gezeigt, dass es aufgrund der thematischen Zuspitzung der Erhe-

bung auf die Erfassung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu Nonresponse-Fehlern gekommen ist. Offenbar fühlten sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund stärker von der Befragung angesprochen und hatten eine größere Motivation zur Teilnahme als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund. Dieser erste Sachverhalt lässt sich nur bedingt im Rahmen solcher Befragungen lösen. Eine methodisch orientierte Nachbefragung unter einer Stichprobe der jetzt bereits befragten Beschäftigten könnte hier Aufschluss über die unterschiedlichen Motivationslagen geben. Weiterhin könnte der Fragebogen im Fall zukünftiger Befragungen um einige Einstiegs- und Motivationsfragen ergänzt werden, die zu einer Erhöhung der Teilnahme unter allen Beschäftigtengruppen führen sollten. Der zweite Sachverhalt, der die Schätzung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund erschwert, ist die Höhe der Ausschöpfungsrate. Angesichts der Möglichkeiten der Durchführung der Studie stellt die erzielte Ausschöpfungsrate ein zufriedenstellendes Ergebnis dar. Die bestehenden Probleme des Nonresponse lassen sich neben dem eingesetzten Gewichtungungsverfahren aber am besten durch eine Optimierung der Feldarbeit reduzieren. Beispielsweise ist davon auszugehen, dass durch den Einsatz von Erinnerungsschreiben die Ausschöpfungsrate nochmals deutlich erhöht werden könnte. Insgesamt würde die gesamte Datenqualität davon profitieren, wenn die Durchführung der Befragung zentral organisiert wäre und durch eine beauftragte Stelle stärker koordiniert würde.

- (3) **Untersuchung inhaltlicher Querschnittsthemen.** Die inhaltlichen Analysen des Berichts haben gezeigt, dass trotz des sehr kurzen Erhebungsinstruments mit nur elf Fragen bereits eine Vielzahl von Aussagen zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund getroffen werden können. Die Ergebnisse zeigen, dass es deutliche Unterschiede zwischen den Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund gibt, die in der Bundesverwaltung, der öffentlichen Verwaltung im Allgemeinen bzw. in der Privatwirtschaft arbeiten. Weiterhin lassen sich die bereits geschilderten Unterschiede zwischen den Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund hinsichtlich der soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation ableiten. Auch wenn die Differenzen zwischen beiden Beschäftigtengruppen teilweise nur vergleichsweise gering sind (z. B. Laufbahngruppen) oder insgesamt nur eine kleine Gruppe von Beschäftigten betrifft (z. B. Ausbildung), belegen sie bestehende Ungleichheiten, die zukünftig genauer untersucht werden sollten. Zur weitergehenden Analyse der Erwerbssituation bedarf es zukünftig der Ergänzung des jetzigen Fragebogens. Dies betrifft beispielsweise die Erfassung spezifischer Gruppen des eigenen Herkunftslandes bzw. des Herkunftslandes der Eltern, Informationen zur Dauer des Arbeitsverhältnisses im öffentlichen Dienst, aber auch zur Bildungs- und Berufsqualifikation. Neben diesen Ergänzungen des Erhebungsinstruments sollte es mittelfristig darum gehen, die bisherige Befragung entlang von Behörden- und Ressortgrenzen zu Gunsten einer Orientierung an inhaltlichen Querschnittsthemen aufzugeben. Während bisher ausschließlich die Beschreibung der unterschiedlichen Erwerbssituationen im Vordergrund stand, gilt es zukünftig, verstärkt die Erklärung der unterschiedlichen Wege in die Bundesverwaltung bzw. Hemmnisse sowie der möglicherweise unterschiedlichen Karriereentwicklung von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen. Weiterhin sollte interkulturelle Öffnung zukünftig nicht auf den Bereich der Personalstruktur reduziert werden. Eine angemessene demografische Repräsentanz kann nur erste Anhaltspunkte für eine interkulturelle Öffnung liefern. Bei einer mittelfristigen Weiterentwicklung der Studie sollte verstärkt die interkulturelle Kompetenz aller Beschäftigten im Mittelpunkt stehen. Zur Analyse solcher Fragen reichen einfache bzw. geschichtete Zufallsstichproben von vergleichsweise geringen Zahlen von Beschäftigten in der Bundesverwaltung aus, um vertiefte Analysen zur Untersuchung dieser Querschnittsthemen zu ermöglichen.

Literaturverzeichnis

- Alba, Richard; Foner, Nancy (2009): Entering the precincts of power. Do national differences matter for immigrant minority political representation? In: Hochschild, Jennifer L.; Mollenkopf, John H. (Hg.): Bringing outsiders in. Transatlantic perspectives on immigrant political incorporation. Ithaca: Cornell University Press, 277-294.
- Allemann-Ghionda, Cristina (2011): Orte der Diversität – gestern und heute. In: Allemann-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (Hg.): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 15-34.
- Allemann-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (2011): Einleitung. In: Allemann-Ghionda, Cristina; Bukow, Wolf-Dietrich (Hg.): Orte der Diversität. Formate, Arrangements und Inszenierungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 7-12.
- Anders, Violetta et al. (2008): Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen. Ergebnisse einer quantitativen und qualitativen empirischen Studie. München: Hampp.
- Beauftragte (2011): Zweiter Integrationsindikatorenbericht. Berlin: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.
- Beauftragte (2012): Bericht zu den Möglichkeiten der Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Berlin: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.
- Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (1994): Individualisierung in modernen Gesellschaften – Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Beck, Ulrich; Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt: Suhrkamp, 10-39.
- Bentner, Ariane (2003): Trainings interkultureller Kommunikation in der öffentlichen Verwaltung. In: Bergemann, Niels; Sourisseaux, Andreas L. J. (Hg.): Interkulturelles Management. Heidelberg: Springer, 273-293.
- Bloemraad, Irene (2013): Accessing the Corridors of Power: Puzzles and Pathways to Understanding Minority Representation. In: West European Politics 36(3): 652-670.
- BMBF (2015): Berufsbildungsbericht 2015. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung.
- BMI (2012): Jedes Alter zählt. Demografiestrategie der Bundesregierung. Berlin: Bundesministerium des Innern.
- Bremer Senatorin für Finanzen (2014): Bremische Beschäftigtenstruktur und Migrationshintergrund. Ergebnisbericht zur Beschäftigtenbefragung. Bremen: Senatorin für Finanzen.
- Brick, Michael J.; Williams, Douglas (2013): Explaining rising Nonresponse rates in Cross-Sectional Surveys. In: The Annals of the American Academy of Political and Social Science 645: 36-59.
- Bundesregierung (2012): Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. Berlin: Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2009): Mitteilung des Senats an die Bürgerschaft. Bericht über die Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung 2008 zur Erhebung eines Migrationshintergrundes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung (Drucksache 19/2532).

- CDU/CSU/SPD (2013): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD; 18. Legislaturperiode. Berlin.
- Cox, Taylor (1991): The multicultural organization. In: *The Executive* 5(2): 34-47.
- Cox, Taylor H.; Blake, Stacy (1991): Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. In: *The Executive* 5(3): 45-56.
- De Leeuw, Edith; de Heer, Wim (2002): Trends in Household Survey Nonresponse: A Longitudinal and International Comparison. In: Groves, Robert M.; Dillman, Don A.; Eltinge, John L.; Little, Roderick J. A. (Hg.): *Survey Nonresponse*. New York: John Wiley, 41-54.
- Dillman, Don A. (2008): Total Design Method (TDM). In: Lavrakas, P. (Hrsg.): *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Thousand Oaks: Sage, 892-896.
- Ette, Andreas; Stedtfeld, Susanne; Sulak, Harun; Brückner, Gunter (2015): Ergebnisbericht des Pilotprojekts zur Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Bundesministerium des Innern und in seinem Geschäftsbereich. Wiesbaden: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, Statistisches Bundesamt.
- Fonseca, Sara Claro (2011): New Citizens – New Candidates? Candidate Selection and the Mobilization of Immigrant Voters in German Election. In: Bird, Karen; Saalfeld, Thomas; Wüst, Andreas (Hg.): *The Political Representation of Immigrants and Minorities*. London: Routledge, 109-127.
- Heckmann, Friedrich (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration (2012): Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Landesverwaltung. Befragung zum Migrationshintergrund unter niedersächsischen Landesbediensteten. Hannover: Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen.
- OECD (2012): Integration von Zuwanderern: OECD-Indikatoren 2012. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Peuckert, Rüdiger (2008): Familienformen im sozialen Wandel. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pitts, David (2009): Diversity Management, Job Satisfaction, and Performance: Evidence from U.S. Federal Agencies. In: *Public Administration Review* 69(2): 328-338.
- Schnell, Rainer (2012): *Survey-Interviews. Methoden standardisierter Befragungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schnell, Rainer; Hill, Paul B.; Esser, Elke (Hrsg.) (2013): *Methoden der empirischen Sozialforschung*. München: Oldenbourg Verlag.
- Schroer, Hubertus; Szoldatits, Franziska (2010): *Interkulturelle Öffnung des Personalmanagements: Beispiel Landeshauptstadt München*. Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- Statistisches Bundesamt (2014): *Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund: Ergebnisse des Mikrozensus 2013*. Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Statistisches Bundesamt (2015): *Finanzen und Steuern. Personal des öffentlichen Dienstes 2014*. Fachserie 14, Reihe 6. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Vertovec, Steven (2007): Superdiversity and its implications. In: *Ethnic and Racial Studies* 30 (6): 1024-1054.
- Volkert, Daniel (2014): Politische Parteien und Einwanderer – eine kritische Reflexion förderlicher und hinderlicher Faktoren der Inkorporation. In: *Forschungsjournal Soziale Bewegungen* 27(4): 130-136.

- Wagner, Michael; Cifuentes, Isabel Valdés (2014): Die Pluralisierung der Lebensformen – ein fortlaufender Trend? In: Comparative Population Studies 39 (1): 73-98.
- Wasmer, Martina; Scholz, Evi; Blohm, Michael; Walter, Jessica; Jutz, Regina (2012): Konzeption und Durchführung der „Allgemeinen Bevölkerungsumfrage der Sozialwissenschaften“ (ALLBUS) 2010. GESIS-Technical Reports 2012/12. Mannheim: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.
- White, Harvey L.; Rice, Mitchell F. (2010): The Multiple Dimensions of Diversity and Culture. In: Rice, Mitchell F. (Hg.): Diversity and Public Administration. New York: Routledge, 3-23.
- Wrench, John (2012): Diversity Management and Discrimination. Abingdon: Ashgate.
- Wüst, Andreas; Saalfeld, Thomas (2011): Abgeordnete mit Migrationshintergrund im Vereinigten Königreich, Frankreich, Deutschland und Schweden. In: Edinger, Michael; Patzelt, Werner (Hg.): Politik als Beruf. In: PVS-Sonderheft 44(10): 312-333.
- Wyatt-Nichol, Heather; Antwi-Boasiako, Kwame Badu (2012): Diversity Management: Development, Practices, and Perceptions among State and Local Government Agencies. In: Public Personnel Management 41(4): 749-772.

9 Anhang

9.1 Anschreiben an die Befragten



An die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
des Bundesministeriums des Innern

Dr. Thomas de Maizière
Bundesminister des Innern
Mitglied des Deutschen Bundestages

HAUSANSCHRIFT Alt-Moabit 101 D, 10559 Berlin
POSTANSCHRIFT 11014 Berlin
TEL +49 (0)30 18 681-1000
FAX +49 (0)30 18 681-1014
E-MAIL Minister@bmi.bund.de
INTERNET www.bmi.bund.de

DATUM Berlin, 24. November 2014

Liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,

vom 1. bis 31. Dezember 2014 wollen wir im BMI und einigen Behörden des Geschäftsbereichs Daten zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund erheben.

Es würde mich freuen, wenn möglichst viele von Ihnen – ob mit oder ohne Migrationshintergrund – den dafür entwickelten Fragebogen mit seinen elf Fragen beantworten würden. Ihre Teilnahme ist aber selbstverständlich freiwillig und anonym.

Die Datenerhebung soll dem erklärten Ziel der Bundesregierung dienen, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Dazu ist es zunächst erforderlich, möglichst genau den derzeitigen Anteil zu erfassen. Je mehr Beschäftigte sich an der Erhebung beteiligen, desto verlässlicher ist die Aussagekraft der Erhebung. Wichtig ist vor allem, dass Sie auch dann teilnehmen, wenn Sie der Meinung sind, keinen Migrationshintergrund zu haben. Nur so lassen sich die Antworten plausibel auswerten.

Wie jemand zu dem Land steht, in dem er lebt, ob er sich integriert und angekommen fühlt, hat auch damit zu tun, wie ihm dieser Staat bei alltäglichen Behördengängen

oder größeren und kleinen Problemen begegnet. Dazu ist es wichtig, dass auch in den Behörden die nötige Sensibilität und interkulturelle Kompetenz vorhanden ist. Dabei kann es helfen, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörden die Gesellschaft und ihre Vielfalt widerspiegeln. Das gilt auch für unsere Arbeit im Bundesministerium des Innern.

Im kommenden Jahr werden sich weitere Bundesministerien an der Erhebung beteiligen. Das BMI geht mit der Erhebung im Dezember 2014 in seiner Zuständigkeit für den öffentlichen Dienst des Bundes beispielhaft voran.

Das Verfahren der Datenerhebung ist mit dem Beauftragten für den Datenschutz im BMI abgestimmt. Der Personalrat wurde beteiligt.

Die Anonymität der Teilnahme und der Schutz der persönlichen Daten sind in jeder Phase der Erhebung und Auswertung gewährleistet.

Weitere Informationen über Einzelheiten zum Verfahren erhalten Sie im Vorfeld der Befragung im iNet sowie mit der Übersendung der Fragebögen.

Für Nachfragen während des Erhebungszeitraumes stehen Ihnen in der AG Z I 1 [REDACTED] zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen





Bundesministerium
des Innern

Pilotprojekt des Bundes

Erhebung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst

Dezember 2014

Die Teilnahme an der Erhebung ist freiwillig.

Bundesministerium des Innern
AG Z I 1
Alt Moabit 101 D
10559 Berlin

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

1 0 3

Kurzbezeichnung der Behörde

Sehr geehrte Befragungsteilnehmerin,
sehr geehrter Befragungsteilnehmer,

dieser Fragebogen richtet sich an alle Beschäftigten der folgenden Bundesbehörden:

- Bundesministerium des Innern (BMI),
- Bundeskriminalamt (BKA),
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF),
- Bundeszentrale für politische Bildung (BpB),
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB),
- Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI).

Die Teilnahme an der Erhebung ist freiwillig. Die Aussagekraft dieser Befragung hängt allerdings entscheidend von der Mitarbeit aller Personen in allen Behörden ab. Darum bitten wir Sie herzlich, den Fragebogen sorgfältig auszufüllen.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Behörde, die Ihnen diesen Fragebogen zugesandt hat. Die Telefonnummer Ihrer Ansprechpartnerin oder Ihres Ansprechpartners finden Sie auf der Titelseite des Fragebogens.

So gehen Sie vor:

1. Ausfüllhinweise

1.1 Füllen Sie bitte den Fragebogen aus, indem Sie die zutreffenden Antworten ankreuzen.

Beantworten Sie die Fragen der Reihe nach.

Beispiel:

Ja

Nein

1.2 Falls Sie eine Antwort korrigieren müssen, nehmen Sie die Korrektur deutlich sichtbar vor.

Beispiel:

Ja

Nein

Fragen zu Ihrem Beschäftigungsverhältnis und zu Ihrer Person

1 In welcher Behörde oder Einrichtung sind Sie beschäftigt?

- Unmittelbar im ...
- ... Bundesministerium des Innern (BMI)
- In einer nachgeordneten Behörde, und zwar im/in der ...
- ... Bundeskriminalamt (BKA)
- ... Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)
- ... Bundeszentrale für politische Bildung (BpB)
- ... Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB)
- ... Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI)

2 In welchem Beschäftigungsverhältnis stehen Sie?

- Beamtin/Beamter (nicht im Vorbereitungsdienst)
- Beamtin/Beamter im Vorbereitungsdienst
- Tarifbeschäftigte/Tarifbeschäftigter (nicht in Ausbildung)
- Tarifbeschäftigte/Tarifbeschäftigter in Ausbildung

3 Welcher Laufbahngruppe gehören Sie an?

 Tarifbeschäftigte ordnen bitte ihre tarifvertragliche Entgeltgruppe des TVöD den beamtenrechtlichen Laufbahngruppen zu.

- Einfacher Dienst (E1 bis einschließlich E4)
- Mittlerer Dienst (E5 bis einschließlich E9a)
- Gehobener Dienst (E9b bis einschließlich E12)
- Höherer Dienst (E13 bis einschließlich E15)

4 Ist Ihre Tätigkeit befristet?

- Ja, befristet
- Nein, unbefristet

5 Wie alt sind Sie?

- Unter 30 Jahre
- 30 bis einschließlich 39 Jahre
- 40 bis einschließlich 49 Jahre
- 50 bis einschließlich 59 Jahre
- 60 Jahre oder älter

6 Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an.

- Männlich
- Weiblich

Fragen zum Migrationshintergrund

7 Sind Sie auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren ?

- Ja
- Nein

8 Besitzen Sie die deutsche Staatsangehörigkeit ?

- Ja
- Nein

▶ Ende der Befragung.

Die nachfolgenden Fragen sind nur zu beantworten, wenn Sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

9 Wie haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit erworben ?

- Durch Geburt
- Durch den Status als (Spät-)Aussiedler/(Spät-)Aussiedlerin
(in eigener Person oder als Familienangehöriger/Familienangehörige/
Abkömmling eines Spätaussiedlers/einer Spätaussiedlerin)
- Durch Einbürgerung
- Durch Adoption durch deutsche Eltern/durch einen deutschen Elternteil

10 Ist mindestens eines Ihrer Elternteile seit dem 1. Januar 1950 in das Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland zugezogen ?

- Nein
- Ein Elternteil
- Beide Elternteile
- Weiß nicht

11 Besitzt Ihr Vater bzw. Ihre Mutter die deutsche Staatsangehörigkeit ?

- | | Vater | Mutter |
|---|--------------------------|--------------------------|
| Ja, durch Geburt | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ja, durch den Status als (Spät-)Aussiedler/(Spät-)Aussiedlerin
(in eigener Person oder als Familienangehöriger/Familienangehörige/
Abkömmling eines Spätaussiedlers/einer Spätaussiedlerin) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ja, durch Einbürgerung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ja, durch Adoption durch deutsche Eltern/durch einen deutschen Elternteil | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nein, besitzt keine deutsche Staatsangehörigkeit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Weiß nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

9.3 Tabellen

Tab. 9: Differenz zwischen der Verteilung der GewichtungsvARIABLEN in der Personalstandstatistik und der Verteilung in den ungewichteten Befragungsergebnissen für beispielhaft ausgewählte Behörden, in Prozentpunkten

		AA	BAFzA	BAMF	BKA	BMEL	BMVg	BMVI	BMWI	ZIVIT
Mann	Beamter									
	< 30 Jahre	1,0	0,1	0,5	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2	0,3
	30-39 Jahre	1,8	0,7	0,5	0,3	1,2	1,1	-0,2	1,1	0,8
	40-49 Jahre	1,9	-0,9	0,3	-1,2	-1,0	3,2	0,7	-0,5	-0,7
	50-59 Jahre	-2,4	-0,6	-0,9	-0,7	-1,2	-1,3	0,1	-1,2	1,4
	>= 60 Jahre	-3,4	-0,7	0,0	-0,4	-0,1	-1,0	-1,6	-0,8	0,2
	Arbeitnehmer									
	< 30 Jahre	0,1	0,4	0,6	-0,2	-0,6	0,2	-0,1	1,5	0,2
	30-39 Jahre	0,2	0,7	-0,2	-0,2	-0,2	0,3	0,7	0,0	-1,3
	40-49 Jahre	-0,5	0,3	-0,2	-0,9	-0,4	-0,2	-1,9	0,7	-0,2
	50-59 Jahre	-1,9	-2,6	-0,8	-1,0	-1,2	0,4	-2,4	-1,0	-0,6
	>= 60 Jahre	-0,9	0,2	-0,6	-0,4	-1,5	0,0	-1,3	-1,7	-0,1
Frau	Beamte									
	< 30 Jahre	1,4	0,1	0,9	1,0	0,5	0,1	-0,2	0,3	0,2
	30-39 Jahre	1,4	0,4	0,9	1,3	1,5	-0,3	1,0	2,8	-0,3
	40-49 Jahre	2,4	0,8	0,3	0,9	3,7	-0,3	2,3	-0,5	1,4
	50-59 Jahre	0,0	0,5	-0,4	0,8	1,5	-0,1	0,6	0,2	-0,5
	>= 60 Jahre	-0,2	0,3	-0,1	0,0	0,1	0,1	-0,6	-0,9	0,3
	Arbeitnehmerin									
	< 30 Jahre	0,5	-0,4	1,4	0,4	0,1	0,2	1,9	1,5	0,1
	30-39 Jahre	1,1	1,4	0,5	0,6	1,0	-0,5	0,8	1,3	-0,3
	40-49 Jahre	0,1	-0,2	-0,6	0,4	-0,1	-0,5	1,1	-0,9	-0,1
	50-59 Jahre	-1,8	-0,7	-0,9	-0,1	-2,4	-0,9	0,2	-1,2	-0,6
	>= 60 Jahre	-1,0	0,2	-0,9	-0,2	-1,0	-0,5	-1,2	-0,9	-0,1

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Der Wert -3,4 für verbeamtete Männer im Auswärtigen Amt im Alter ab 60 Jahren bedeutet, dass durch eine geringere Teilnahmebereitschaft diese spezielle Beschäftigtengruppe in den Befragungsergebnissen unterrepräsentiert ist.

Tab. 10: Differenz zwischen der Verteilung der GewichtungsvARIABLEN in der Personalstandstatistik und der Verteilung in den gewichteten Befragungsergebnissen für beispielhaft ausgewählte Behörden, in Prozentpunkten

		AA	BAFzA	BAMF	BKA	BMEL	BMVg	BMVI	BMWI	ZIVIT
Mann	Beamter									
	< 30 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0
	30-39 Jahre	0,0	-0,1	0,0	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,2	0,0
	40-49 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0
	50-59 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
	>= 60 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	Arbeitnehmer	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	-0,2	0,0	0,0
	< 30 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,0	0,0
	30-39 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	-0,2	0,0	0,0	0,0
	40-49 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,4	0,8	0,0
	50-59 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,5	0,0	-0,4	-1,0	0,0
	>= 60 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2	0,1	-0,2	0,0	0,0
Frau	Beamte	0,0	0,1	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,3	0,0	0,0
	< 30 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	-0,1	0,0	0,0	0,0
	30-39 Jahre	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,9	-0,4
	40-49 Jahre	0,0	0,2	0,0	0,0	-0,1	0,0	-0,6	-0,9	0,3
	50-59 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
	>= 60 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,3	0,0	0,0	0,0
	Arbeitnehmerin	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	< 30 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,1
	30-39 Jahre	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-1,0	0,0	0,0
	40-49 Jahre	0,1	-0,2	-0,6	0,4	-0,1	-0,5	1,1	-0,9	-0,1
	50-59 Jahre	-1,8	-0,7	-0,9	-0,1	-2,4	-0,9	0,2	-1,2	-0,6
	>= 60 Jahre	-1,0	0,2	-0,9	-0,2	-1,0	-0,5	-1,2	-0,9	-0,1

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Der Wert 0,0 für verbeamtete Männer im Auswärtigen Amt im Alter ab 60 Jahren bedeutet, dass durch das Gewichtungsverfahren die zuvor geringere Teilnahmebereitschaft dieser speziellen Beschäftigten-gruppe korrigiert wurde und die Verteilung in den Befragungsergebnissen jetzt der Verteilung in der Personalstandstatistik entspricht. In einzelnen Zellen in Tabelle 10 bestehen weiterhin Abweichungen zwischen der Verteilung der Grundgesamtheit und der Verteilung der gewichteten Befragungsergebnisse. Diese resultieren aus dem Verfahren zum Umgang mit geringen Zellbesetzungen, denn die Berechnung von Gewichtungsfaktoren in Zellen mit geringer Zellbesetzung (< 10 Fälle) können zur Berechnung instabiler Schätzer führen. Fällt die Zellbesetzung der Verteilung der Stichprobe unter diese Mindestgrenze, wurde die Gewichtung dieser Zelle mit den Angaben der inhaltlich angrenzenden Zelle verbunden. Haben sich in einer Behörde beispielsweise nur sieben verbeamtete Frauen im Alter unter 30 Jahren beteiligt, dann erhielten diese Befragten kein individuelles Gewicht, sondern wurden gemeinsam mit den verbeamteten Frauen der gleichen Behörde im Alter 30-39 Jahre hochgerechnet. In 20 Behörden gab es insgesamt 101 Zellen, die aufgrund einer zu kleinen Besetzungszahl nicht spezifisch hochgerechnet werden konnten. Diese Zellen wurden mit angrenzenden Zellen zusammengefasst. Aus diesem Grund wurden auch keine weiteren bekannten Verteilungen für die Berechnung der Gewichtungsfaktoren berücksichtigt. Eine zusätzliche Korrektur der Verteilung z. B. nach Laufbahngruppen hätte eine zu große Zahl kleiner Zellbesetzungen zur Folge gehabt.

Tab. 11: Deskriptive Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Beschäftigungsbereichen, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)

	Bundesverwaltung insgesamt		Oberste Bundesbehörden	
	Ohne MH	Mit MH	Ohne MH	Mit MH
Geschlecht				
Mann	78,7	77,8	50,7	47,0
Frau	21,3	22,2	49,3	53,0
Alter				
<30 Jahre	35,9	51,9	6,7	12,1
30-39 Jahre	23,0	20,8	17,7	23,6
40-49 Jahre	17,1	13,6	27,7	29,0
50-59 Jahre	20,7	11,8	35,9	29,6
≥ 60 Jahre	3,2	1,9	11,9	5,7
Dienstverhältnis				
Beamte	15,1	11,6	61,9	56,8
Soldaten	62,7	66,1	4,5	1,6
Arbeitnehmer	22,2	22,3	33,5	41,6
Art des Arbeitsvertrags				
Befristet	44,2	60,8	5,6	10,0
Unbefristet	55,8	39,2	94,4	90,0
Ausbildungsverhältnis				
Nicht in Ausbildung	96,2	93,6	97,7	94,5
In Ausbildung	3,8	6,4	2,3	5,5
Laufbahngruppen				
Einfacher Dienst	17,2	29,0	2,8	4,2
Mittlerer Dienst	52,5	49,7	28,0	33,7
Gehobener Dienst	18,6	12,8	29,6	25,0
Höherer Dienst	11,7	8,5	39,6	37,0
Migrationshintergrund				
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0
Deutsche mit eigener ME	0,0	42,4	0,0	33,8
Ausländer mit eigener ME	0,0	3,7	0,0	4,4
Deutsche ohne eigener ME	0,0	53,1	0,0	60,7
Ausländer ohne eigener ME	0,0	0,9	0,0	1,1
Organisationsbereich				
Oberste Bundesbehörde	7,2	8,2	100,0	100,0
Bundeswehr	88,5	86,6	0,0	0,0
Sonstiger nachgeordneter Bereich	4,3	5,2	0,0	0,0

(Fortsetzung von Tab. 11)

	Nachgeordneter Bereich		Bundeswehr	
	Ohne MH	Mit MH	Ohne MH	Mit MH
Geschlecht				
Mann	56,3	52,8	82,1	82,2
Frau	43,7	47,2	17,9	17,8
Alter				
<30 Jahre	14,3	20,0	39,4	57,6
30-39 Jahre	19,2	27,7	23,7	20,1
40-49 Jahre	26,0	24,9	15,9	11,4
50-59 Jahre	32,4	19,8	18,8	9,7
>= 60 Jahre	8,0	7,5	2,3	1,2
Dienstverhältnis				
Beamte	57,2	39,0	9,3	5,7
Soldaten	0,0	0,0	70,5	76,2
Arbeitnehmer	42,8	61,0	20,3	18,1
Art des Arbeitsvertrags				
Befristet	8,9	18,5	49,2	68,2
Unbefristet	91,1	81,5	50,8	31,8
Ausbildungsverhältnis				
Nicht in Ausbildung	95,7	93,5	96,1	93,6
In Ausbildung	4,3	6,5	3,9	6,4
Laufbahngruppen				
Einfacher Dienst	4,4	5,3	19,0	32,7
Mittlerer Dienst	25,3	35,1	55,8	52,0
Gehobener Dienst	55,2	48,5	15,9	9,6
Höherer Dienst	15,1	11,1	9,3	5,7
Migrationshintergrund				
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0
Deutsche mit eigener ME	0,0	36,7	0,0	43,5
Ausländer mit eigener ME	0,0	6,1	0,0	3,4
Deutsche ohne eigener ME	0,0	54,4	0,0	52,3
Ausländer ohne eigener ME	0,0	2,8	0,0	0,8
Organisationsbereich				
Oberste Bundesbehörde	0,0	0,0	0,0	0,0
Bundeswehr	0,0	0,0	100,0	100,0
Sonstiger nachgeordneter Bereich	100,0	100,0	0,0	0,0

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: MH=Migrationshintergrund; ME=Migrationserfahrung.

Tab. 12: Deskriptive Ergebnisse zur soziodemografischen Struktur und Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde, in Prozent (gewichtete Ergebnisse)

	AA		BKAmnt		BMJV		BMVg		BMI		BMAS	
	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit
Geschlecht												
Mann	52,2	53,2	48,2	27,0	38,4	51,2	72,7	72,4	50,7	47,1	43,6	47,7
Frau	47,8	46,8	51,8	73,0	61,6	48,8	27,3	27,6	49,3	52,9	56,4	52,3
Alter												
<30 Jahre	7,8	12,2	6,8	20,0	9,6	30,6	1,3	14,2	7,7	10,1	9,1	19,3
30-39 Jahre	17,5	22,6	21,6	27,8	25,5	34,1	7,9	52,2	15,8	23,8	20,6	22,8
40-49 Jahre	27,1	26,7	37,3	26,1	27,0	34,1	37,5	52,2	27,2	25,9	25,6	26,3
50-59 Jahre	34,3	32,7	27,1	26,1	29,4	21,2	43,5	33,6	37,0	32,8	32,6	31,6
>= 60-Jahre	13,5	5,7	7,2		8,5	14,1	9,8		12,3	7,4	12,1	
Dienstverhältnis												
Beamte	71,4	65,7	48,4	33,9	63,6	57,0	43,8	40,7	69,6	61,9	59,1	45,3
Soldaten	-	-	-	-	-	-	40,2	41,5	-	-	-	-
Arbeitnehmer	28,6	34,3	51,6	66,1	36,4	43,0	16,0	17,8	30,4	38,1	40,9	54,7
Art des Arbeitsvertrags												
befristet	3,3	4,4	5,3	23,5	0,0	0,0	1,5	7,3	4,0	/	9,4	26,2
unbefristet	96,7	95,6	94,7	76,5	100,0	100,0	98,5	92,7	96,0	/	90,6	73,8
Ausbildungsverhältnis												
Nicht in Ausbildung	96,2	93,5	100,0	93,9	91,3	88,4	/	/	98,8	/	97,7	92,4
In Ausbildung	3,8	6,5	0,0	6,1	8,7	11,6	/	/	1,2	/	2,3	7,6
Laufbahngruppen												
Einfacher/mittlerer Dienst	34,7	41,4	38,5	54,7	29,7	30,5	25,9	30,1	30,9	33,2	31,8	41,7
Gehobener Dienst	39,2	30,6	19,6	8,7	21,8	23,2	22,9	21,8	31,5	31,0	29,8	23,1
Höherer Dienst	26,0	28,0	41,8	36,5	48,6	46,3	51,2	48,1	37,6	35,8	38,5	35,3
Migrationshintergrund												
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Deutsche mit eigener ME	0,0	39,5	0,0	23,5	0,0	24,4	0,0	20,7	0,0	23,4	0,0	34,9
Ausländer mit eigener ME	0,0	4,4	0,0	3,5	0,0	/	0,0	/	0,0	/	0,0	/
Deutsche ohne eigener ME	0,0	55,0	0,0	73,0	0,0	72,1	0,0	78,5	0,0	72,3	0,0	57,6
Ausländer ohne eigener ME	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	/	0,0	/	0,0	/	0,0	/

Fortsetzung von Tab. 12

	BMBF			BMEL			BMFSFJ			BMG			BMUB			BMVI		
	Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit	
Geschlecht																		
Mann	43,5	37,4	45,8	50,0	50,0		31,9	20,0	39,6	29,5	46,2	42,0	51,0	46,2		51,0	46,2	
Frau	56,5	62,6	54,2	50,0	50,0		68,1	80,0	60,4	70,5	53,8	58,0	49,0	53,8		49,0	53,8	
Alter																		
<30 Jahre	7,7	11,6	9,2	8,5	8,5		8,0	18,4	6,6	20,7	5,8	17,0	4,0	7,0		4,0	7,0	
30-39 Jahre	18,0	21,9	11,5	23,1	23,1		24,0	19,7	17,2	13,8	17,4	16,0	16,8	28,5		16,8	28,5	
40-49 Jahre	26,9	28,4	22,3	24,6	24,6		26,3	30,3	27,8	31,0	24,5	31,6	27,4	33,5		27,4	33,5	
50-59 Jahre	36,5	28,4	43,9	33,1	33,1		29,9	31,6	37,5	34,4	37,9	29,7	39,2	23,4		39,2	23,4	
>= 60-Jahre	10,9	9,7	13,1	10,8	10,8		11,8	31,6	10,8	34,4	14,5	5,7	12,6	7,6		12,6	7,6	
Dienstverhältnis																		
Beamte	59,6	45,2	63,7	56,6	56,6		56,2	45,3	54,9	31,8	59,8	50,0	53,9	45,6		53,9	45,6	
Soldaten	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-	-	-	-		-	-	
Arbeitnehmer	40,4	54,8	36,3	43,4	43,4		43,8	54,7	45,1	68,2	40,2	50,0	46,1	54,4		46,1	54,4	
Art des Arbeitsvertrags																		
befristet	10,2	15,0	4,3	/	/		7,5	16,0	10,2	17,9	8,7	20,4	9,2	20,3		9,2	20,3	
unbefristet	89,8	85,0	95,7	/	/		92,5	84,0	89,8	82,1	91,3	79,6	90,8	79,7		90,8	79,7	
Ausbildungsverhältnis																		
Nicht in Ausbildung	97,9	89,7	/	/	/		98,1	/	98,9	93,1	97,8	95,7	98,8	/		98,8	/	
In Ausbildung	2,1	10,3	/	/	/		1,9	/	1,1	6,9	2,2	4,3	1,2	/		1,2	/	
Laufbahngruppen																		
Einfacher/mittlerer Dienst	32,0	46,7	31,5	44,1	44,1		31,5	44,6	26,8	40,5	29,6	34,8	33,3	27,8		33,3	27,8	
Gehobener Dienst	23,4	15,6	27,2	22,0	22,0		25,3	12,2	20,4	15,5	22,7	15,7	30,0	32,3		30,0	32,3	
Höherer Dienst	44,6	37,7	41,3	33,9	33,9		43,2	43,2	52,9	44,0	47,7	49,5	36,7	39,9		36,7	39,9	
Migrationshintergrund																		
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0	0,0		100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0		100,0	0,0	
Deutsche mit eigener ME	0,0	36,1	0,0	33,8	33,8		0,0	28,0	0,0	38,6	0,0	34,1	0,0	26,6		0,0	26,6	
Ausländer mit eigener ME	0,0	12,3	0,0	/	/		0,0	/	0,0	/	0,0	5,7	0,0	5,7		0,0	5,7	
Deutsche ohne eigener ME	0,0	47,1	0,0	64,6	64,6		0,0	68,0	0,0	55,7	0,0	60,2	0,0	67,7		0,0	67,7	
Ausländer ohne eigener ME	0,0	4,5	0,0	/	/		0,0	/	0,0	/	0,0	0,0	0,0	0,0		0,0	0,0	

Fortsetzung von Tab. 12

	BMWwi			BMZ			BKM			BAFza			BAMF			BSI			
	Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		Ohne	Mit		
Geschlecht																			
Mann	51,5	40,2	48,7	37,8	47,6	33,3	43,8	38,0	44,1	34,2	76,1	71,8							
Frau	48,5	59,8	51,3	62,2	52,4	66,7	56,2	62,0	55,9	65,8	23,9	28,2							
Alter																			
<30 Jahre	6,2	9,8	7,3	8,4	12,9	22,2	8,7	19,0	19,2	31,8	5,7	7,1							
30-39 Jahre	22,6	32,0	27,9	33,6	25,2	25,9	12,6	27,1	12,8	21,0	27,2	52,9							
40-49 Jahre	23,1	24,1	24,3	34,5	27,6	40,7	21,9	18,1	17,4	16,2	32,1	24,3							
50-59 Jahre	34,0	29,7	34,0	19,7	25,7	11,1	44,1	24,4	38,2	20,6	30,4	15,8							
>= 60-Jahre	14,2	4,5	6,6	3,8	8,6		12,8	11,3	12,4	10,4	4,5								
Dienstverhältnis																			
Beamte	65,6	57,5	63,6	61,8	72,4	63,0	33,4	15,4	45,5	25,0	65,5	65,7							
Soldaten	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-							
Arbeitnehmer	34,4	42,5	36,4	38,2	27,6	37,0	66,6	84,6	54,5	75,0	34,5	34,3							
Art des Arbeitsvertrags																			
befristet	7,8	11,7	12,2	15,5	3,8	0,0	20,4	36,4	13,9	27,8	8,3	/							
unbefristet	92,2	88,3	87,8	84,5	96,2	100,0	79,6	63,6	86,1	72,2	91,7	/							
Ausbildungsverhältnis																			
Nicht in Ausbildung	98,6	94,0	97,7	/	98,1	100,0	97,7	91,4	96,4	93,8	/	/							
In Ausbildung	1,4	6,0	2,3	/	1,9	0,0	2,3	8,6	3,6	6,2	/	/							
Laufbahngruppen																			
Einfacher/mittlerer Dienst	27,0	29,9	20,7	25,2	19,1	40,7	29,3	46,1	48,8	63,2	14,6	8,5							
Gehobener Dienst	29,0	26,1	24,5	18,4	41,1	14,8	53,3	42,5	39,2	30,7	35,8	39,4							
Höherer Dienst	44,0	43,9	54,8	56,4	39,7	44,4	17,4	11,4	12,0	6,1	49,6	52,1							
Migrationshintergrund																			
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0							
Deutsche mit eigener ME	0,0	35,7	0,0	26,9	0,0	11,1	0,0	32,6	0,0	38,2	0,0	35,2							
Ausländer mit eigener ME	0,0	/	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	5,9	0,0	6,4	0,0	12,7							
Deutsche ohne eigener ME	0,0	57,9	0,0	69,7	0,0	85,2	0,0	55,7	0,0	50,1	0,0	52,1							
Ausländer ohne eigener ME	0,0	/	0,0	0,0	0,0	3,7	0,0	5,9	0,0	5,2	0,0	0,0							

Fortsetzung von Tab. 12

	BArch		BIB		BKA		Bw		BpB		ZIVIT	
	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit	Ohne	Mit
Geschlecht												
Mann	43,5	54,7	43,6	/	60,8	64,4	82,1	82,2	36,8	44,9	68,9	69,7
Frau	56,5	45,3	56,4	/	39,2	35,6	17,9	17,8	63,2	55,1	31,1	30,3
Alter												
<30 Jahre	16,4	14,0	20,5	/	14,3	14,5	39,4	57,6	22,3	27,1	11,6	13,0
30-39 Jahre	16,0	20,9	35,9	/	21,3	30,2	23,7	20,1	21,7	25,0	23,8	32,3
40-49 Jahre	19,3	27,9	23,1	/	30,1	32,5	15,9	11,4	17,7	16,7	29,6	30,4
50-59 Jahre	33,8	17,4	10,3	/	28,9	18,1	18,8	9,7	25,7	31,2	29,9	21,1
>= 60-Jahre	14,5	19,8	10,3	/	5,4	4,7	2,3	1,2	12,6		5,1	3,1
Dienstverhältnis												
Beamte	40,1	29,1	30,8	/	66,7	57,9	9,3	5,7	16,0	12,5	67,5	40,4
Soldaten	-	-	-	-	-	-	70,5	76,2	-	-	-	-
Arbeitnehmer	59,9	70,9	69,2	/	33,3	42,1	20,3	18,1	84,0	87,5	32,5	59,6
Art des Arbeitsvertrags												
befristet	10,8	12,8	38,5	55,6	4,2	7,5	49,2	68,2	23,4	45,8	6,6	11,9
unbefristet	89,2	87,2	61,5	44,4	95,8	92,5	50,8	31,8	76,6	54,2	93,4	88,1
Ausbildungsverhältnis												
Nicht in Ausbildung	95,6	89,7	/	/	94,7	92,4	96,1	93,6	90,3	89,6	96,3	96,9
In Ausbildung	4,4	10,3	/	/	5,3	7,6	3,9	6,4	9,7	10,4	3,7	3,1
Laufbahngruppen												
Einfacher/mittlerer Dienst	55,7	71,8	23,7	/	23,2	27,3	74,8	84,7	36,6	45,8	17,5	18,8
Gehobener Dienst	27,0	28,3	76,3	/	63,7	60,8	15,9	9,6	20,6	27,1	76,6	73,4
Höherer Dienst	17,4				13,2	11,9	9,3	5,7	42,9	27,1	5,9	7,8
Migrationshintergrund												
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	/	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0	100,0	0,0
Deutsche mit eigener ME	0,0	34,9	0,0	/	0,0	31,0	0,0	43,5	0,0	20,4	0,0	54,5
Ausländer mit eigener ME	0,0	/	0,0	/	0,0	5,2	0,0	3,4	0,0	/	0,0	/
Deutsche ohne eigener ME	0,0	57,0	0,0	/	0,0	62,8	0,0	52,3	0,0	73,5	0,0	38,1
Ausländer ohne eigener ME	0,0	/	0,0	/	0,0	0,9	0,0	0,8	0,0	/	0,0	/

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015. Anmerkungen: „Ohne“ = Ohne Migrationshintergrund; „Mit“ = Mit Migrationshintergrund; MH=Migrationshintergrund; ME=Migrationserfahrung; / = aus Datenschutzgründen nicht ausgewiesen.

Tab. 13: Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in den obersten Bundesbehörden (gewichtete Ergebnisse)

	Schrittweise Modelle			Getrennte Modelle	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Beamte	Arbeitnehmer
Geschlecht (Ref. Mann)					
Frau	1,024	0,991	0,975	0,891**	1,147**
Alter (Ref. 40-49 Jahre)					
<30 Jahre	1,298***	1,282***	1,230***	1,115	1,396***
30-39 Jahre	1,227***	1,223***	1,133**	1,132*	1,121
50-59 Jahre	0,769***	0,759***	0,748***	0,679***	0,866*
>= 60 Jahre	0,430***	0,421***	0,396***	0,363***	0,439***
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)					
Ja	1,314***	1,178**	1,205**	1,293	1,101
Ausbildung (Ref. Nein)					
Ja	1,460***	1,495***	1,403***	1,368*	1,618***
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)					
Gehobener Dienst	0,718***	0,785***	0,758***	0,688***	0,827**
Höherer Dienst	0,776***	0,856***	0,948	0,808***	1,289***
Dienstverhältnis (Ref. Beamte)					
Arbeitnehmer		1,239***	1,291***		
Behörde					
AA			1,917***	1,946***	1,923***
BKAmt			1,357***	1,164	1,571***
BMJV			0,713***	0,849	0,539***
BMVg			0,454***	0,467***	0,403***
BMI			0,890*	0,895	0,927
BMAS			1,060	1,031	1,132
BMBF			0,996	0,941	1,090
BMEL			1,011	1,071	1,015
BMFSFJ			0,765**	0,754	0,782
BMG			0,906	0,646**	1,124
BMUB			1,310***	1,363***	1,285**
BMVI			0,840**	0,931	0,800*
BMWi			1,231***	1,295***	1,227*
BMZ			1,759***	1,999***	1,481***
BKM			0,755	0,748	0,797
Konstante	0,245***	0,219***	0,178***	0,211***	0,178***
R ²	0,03	0,03	0,07	0,07	0,06
N	20.354	20.354	20.354	13.192	7.163

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Die Tabelle basiert auf binären logistischen Regressionsanalysen. Die abhängige Variable ist entsprechend binär kodiert: Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (0), Beschäftigte mit Migrationshintergrund (1). Alle Modelle wurden mit gewichteten Daten berechnet. Dargestellt werden Odds Ratios, wobei Werte über 1 einen positiven Zusammenhang zwischen dem entsprechenden Merkmal und dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes widerspiegeln, Werte unter 1 einen negativen Zusammenhang. Die Werte beziehen sich dabei jeweils auf den Vergleich mit der entsprechenden Referenzkategorie. Im Fall des Merkmals Behörde ist der Bezugspunkt der Durchschnitt der gesamten Stichprobe (Effektkodierung). Weiterhin wird die statistische Signifikanz der Ergebnisse auf Basis folgender drei Niveaus dargestellt: * < 0,10; ** < 0,05; *** < 0,01.

Beispielsweise besagt in Modell 1 der Wert 1,298*** für Beschäftigte < 30 Jahre, dass diese im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Alter 40-49 Jahre eine um 29,8 % erhöhte Chance auf einen Migrationshintergrund haben.

Tab. 14: Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im nachgeordneten Bereich (gewichtete Ergebnisse)

	Schrittweise Modelle			Getrennte Modelle	
	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Beamte	Arbeitnehmer
Geschlecht (Ref. Mann)					
Frau	0,993	0,939	0,887**	0,790***	0,978
Alter (Ref. 40-49 Jahre)					
<30 Jahre	1,152*	1,175**	1,112	1,179	1,112
30-39 Jahre	1,522***	1,532***	1,537***	1,384***	1,747***
50-59 Jahre	0,642***	0,602***	0,564***	0,490***	0,625***
>= 60 Jahre	1,001	0,853	0,781**	0,609**	0,889
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)					
Ja	1,736***	1,304***	1,172**	1,303	1,191**
Ausbildung (Ref. Nein)					
Ja	1,001	1,139	1,246*	1,221	1,272
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)					
Gehobener Dienst	0,668***	0,862**	0,880**	0,708***	0,958
Höherer Dienst	0,557***	0,712***	0,779***	0,780*	0,652***
Dienstverhältnis (Ref. Beamte)					
Arbeitnehmer		1,962***	1,910***		
Behörde					
BAFzA			1,197**	1,081	1,242**
BAMF			1,528***	1,288**	1,666***
BSI			0,760**	0,883	0,569***
BArch			0,664***	0,729	0,640***
BIB/BpB			1,017	1,296	1,064
BKA			0,853***	0,906	0,777***
ZIVIT			1,248***	0,951	1,607***
Konstante	0,258***	0,167***	0,167***	0,224***	0,268***
R ²	0,05	0,07	0,08	0,03	0,08
N	12.321	12.321	12.321	6.660	5.660

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Die Tabelle basiert auf binären logistischen Regressionsanalysen. Die abhängige Variable ist entsprechend binär kodiert: Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (0), Beschäftigte mit Migrationshintergrund (1). Alle Modelle wurden mit gewichteten, aber nicht hochgerechneten Daten berechnet. Dargestellt werden Odds Ratios, wobei Werte über 1 einen positiven Zusammenhang zwischen dem entsprechenden Merkmal und dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes widerspiegeln, Werte unter 1 einen negativen Zusammenhang. Die Werte beziehen sich dabei jeweils auf den Vergleich mit der entsprechenden Referenzkategorie. Im Fall des Merkmals Behörde ist der Bezugspunkt der Durchschnitt der gesamten Stichprobe (Effektkodierung). Weiterhin wird die statistische Signifikanz der Ergebnisse auf Basis folgender drei Niveaus dargestellt: * < 0,10; ** < 0,05; *** < 0,01.

Beispielsweise besagt in Modell 1 der Wert 1,736*** für befristet Beschäftigte, dass diese im Vergleich zu unbefristet Beschäftigten eine um 73,6 % erhöhte Chance auf einen Migrationshintergrund haben.

Tab. 15: Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundeswehr (gewichtete Ergebnisse)

	Modell Gesamt	Modell Beamte	Modell Soldaten	Model Arbeitnehmer
Geschlecht (Ref. Mann)				
Frau	0,982	0,503***	0,862***	1,373***
Alter (Ref. 40-49 Jahre)				
<30 Jahre	1,705***	8,658***	2,014***	0,715***
30-39 Jahre	1,169***	4,064***	1,271***	0,753***
>= 50 Jahre	0,677***	1,416***	0,621***	0,565***
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)				
Ja	1,434***	2,728***	1,272***	2,181***
Ausbildung (Ref. Nein)				
Ja	0,979	0,199***	1,336***	0,577***
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)				
Gehobener Dienst	0,651***	0,523***	0,660***	0,946
Höherer Dienst	0,881***	1,248***	0,759***	1,579***
Dienstverhältnis (Ref. Beamte)				
Soldaten	0,827***			
Arbeitnehmer	1,155***			
Konstante	0,128***	0,063***	0,103***	0,161***
R ²	0,05	0,13	0,05	0,04
N	241.652	20.605	173.722	47.325

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015.

Anmerkungen: Die Tabelle basiert auf binären logistischen Regressionsanalysen. Die abhängige Variable ist entsprechend binär kodiert: Beschäftigte ohne Migrationshintergrund (0), Beschäftigte mit Migrationshintergrund (1). Alle Modelle wurden mit gewichteten, aber nicht hochgerechneten Daten berechnet. Dargestellt werden Odds Ratios, wobei Werte über 1 einen positiven Zusammenhang zwischen dem entsprechenden Merkmal und dem Vorliegen eines Migrationshintergrundes widerspiegeln, Werte unter 1 einen negativen Zusammenhang. Die Werte beziehen sich dabei jeweils auf den Vergleich mit der entsprechenden Referenzkategorie. Weiterhin wird die statistische Signifikanz der Ergebnisse auf Basis folgender drei Niveaus dargestellt: * < 0,10; ** < 0,05; *** < 0,01.

Beispielsweise besagt im „Modell Gesamt“ der Wert 1,705*** für Beschäftigte < 30 Jahre, dass diese im Vergleich zu ihren Kolleginnen und Kollegen im Alter 40-49 Jahre eine um 70,5 % erhöhte Chance auf einen Migrationshintergrund haben.

Tab. 16: Multivariate Ergebnisse zur Erwerbssituation der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Beschäftigten ohne Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung nach Behörde (gewichtete Ergebnisse)

	AA	BKAmt	BMJV	BMVg	BMI
Geschlecht (Ref. Mann)					
Frau	0,878**	2,247***	0,555**	0,851	1,113
Alter (Ref. 40-49 Jahre)					
<30 Jahre	1,662***	1,833	0,426*	0,805	1,618
30-39 Jahre	1,238**	1,560	0,771	0,860	1,558**
50-59 Jahre	0,926	1,228	0,457**	0,458***	0,846
≥ 60 Jahre	0,376***	0,507	0,892	0,251***	0,578*
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)					
Ja	0,984	3,956***	-	4,964***	0,151**
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)					
Gehobener Dienst	0,639***	0,389**	0,783	0,887	0,887
Höherer Dienst	0,889	0,838	0,573*	0,704	0,916
Konstante	0,384***	0,124***	0,328***	0,118***	0,141***
R ²	0,04	0,16	0,03	0,05	0,03
N	5.863	578	740	1.983	1.534
	BMAS	BMBF	BMEL	BMFSFJ	BMG
Geschlecht (Ref. Mann)					
Frau	0,745*	1,114	0,569**	1,890**	1,223
Alter (Ref. 40-49 Jahre)					
<30 Jahre	0,921	1,080	0,775	1,527	2,645**
30-39 Jahre	1,041	1,305	1,870**	0,683	0,773
50-59 Jahre	0,863	0,819	0,495***	0,885	0,768
≥ 60 Jahre	0,125***	0,781	0,550	0,363*	0,172**
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)					
Ja	3,131***	1,189	0,335	1,845	1,005
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)					
Gehobener Dienst	0,665*	0,486***	0,543**	0,476*	0,770
Höherer Dienst	0,789	0,622**	0,447***	0,999	0,857
Konstante	0,249***	0,221***	0,440***	0,100***	0,169***
R ²	0,09	0,03	0,07	0,07	0,07
N	1.136	1.068	901	636	617
	BMUB	BMVI	BMW i	BMZ	BKM
Geschlecht (Ref. Mann)					
Frau	1,048	1,182	1,437**	1,351*	1,199
Alter (Ref. 40-49 Jahre)					
<30 Jahre	1,724*	1,035	1,345	0,716	1,121
30-39 Jahre	0,671*	1,096	1,330	0,833	0,626
50-59 Jahre	0,661**	0,479***	0,843	0,372***	0,284*
≥ 60 Jahre	0,341***	0,471**	0,343***	0,423**	0,000
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)					
Ja	1,660*	2,089***	1,155	1,105	0,000
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)					
Gehobener Dienst	0,760	1,606**	0,902	0,653*	0,140***
Höherer Dienst	1,062	1,294	0,930	0,751	0,688
Konstante	0,256***	0,117***	0,177***	0,474***	0,348*
R ²	0,07	0,06	0,04	0,06	0,19
N	1.166	1.311	1.602	986	235

Fortsetzung Tab. 16

	BAFzA	BAMF	BSI	BArch	BKA	BpB	ZIVIT
Geschlecht (Ref. Mann)							
Frau	1,059	1,212*	1,115	0,687	0,786***	0,675	0,958
Alter (Ref. 40-49 Jahre)							
<30 Jahre	2,193***	1,586***	2,358	0,430**	0,899	0,575	0,984
30-39 Jahre	3,325***	1,842***	2,611***	0,948	1,393***	0,959	1,267
50-59 Jahre	0,764	0,725**	0,541	0,344***	0,541***	1,028	0,689**
>= 60 Jahre	1,402	1,130	0,828	0,842	0,780	0,964	0,619
Befristung des Arbeitsvertrags (Ref. Nein)							
Ja	1,152	1,569***	0,578	1,261	1,461**	4,230***	1,774**
Laufbahngruppe (Ref. Einfacher/Mittlerer Dienst)							
Gehobener Dienst	0,446***	0,749***	2,094	0,664	0,709***	1,015	0,924
Höherer Dienst	0,403***	0,512***	1,695	0,218***	0,728**	0,341**	1,239
Konstante	0,296	0,263***	0,060***	0,345***	0,237***	0,358**	0,254***
R ²	0,11	0,08	0,08	0,08	0,03	0,12	0,02
N	1.078	2.703	577	665	5.379	223	1.648

Quelle: Beschäftigte mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung 2015. Anmerkungen zum statistischen Vorgehen siehe Tabelle 13. Ergebnisse für das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung sind aufgrund der kleinen Fallzahl von Beschäftigten nicht enthalten.

Tab. 17: Entwicklung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im engeren Sinne im öffentlichen Dienst und in der öffentlichen Verwaltung in den Jahren 2005 bis 2012, in Prozent

Jahr	Öffentlicher Dienst				Öffentliche Verwaltung			
	Mit Migrationshintergrund				Mit Migrationshintergrund			
	Ohne MH	Mit ME	Ohne ME	Gesamt	Ohne MH	Mit ME	Ohne ME	Gesamt
2005	90,7	8,1	1,3	9,3	93,9	5,0	1,0	6,1
2006	90,9	8,0	1,1	9,2	94,4	4,9	0,7	5,6
2007	90,7	8,0	1,2	9,3	94,3	4,9	0,8	5,7
2008	90,8	8,0	1,2	9,2	94,4	4,8	0,8	5,6
2009	90,3	8,4	1,3	9,7	94,2	4,9	1,0	5,8
2010	90,2	8,4	1,5	9,9	94,2	4,8	1,0	5,8
2011	90,7	8,0	1,4	9,3	94,3	4,7	1,0	5,7
2012	90,5	8,1	1,4	9,5	94,4	4,6	1,0	5,6

Quelle: Mikrozensus Statistisches Bundesamt. Die Angaben zum Öffentlichen Dienst für die Jahre 2005 bis 2010 stammen aus dem Zweiten Integrationsindikatorenbericht (Beauftragte 2011).

Anmerkungen: Der Mikrozensus unterscheidet zwischen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im engeren und im weiteren Sinne. Für Vergleiche im Zeitablauf eignet sich nur die Bevölkerung mit Migrationshintergrund im engeren Sinne, wozu alle Zugewanderten und alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen gezählt werden. Von den Deutschen mit Migrationshintergrund, die ihre deutsche Staatsangehörigkeit seit Geburt besitzen, haben nur jene einen Migrationshintergrund im engeren Sinne, die mit ihren Eltern oder einem Elternteil im selben Haushalt leben, weil nur dann die für die Zuordnung entscheidende Elterninformation vorliegt. In den Jahren 2005, 2009 und 2013 wurde auch die Bevölkerung mit Migrationshintergrund im weiteren Sinne erfasst. Hierzu gehören zusätzlich jene Deutschen mit Migrationshintergrund, die ihre deutsche Staatsangehörigkeit seit Geburt besitzen und nicht (mehr) mit den Eltern im selben Haushalt leben. Die im Rahmen der Studie verwendeten Analysen des Mikrozensus für das Jahr 2013 basieren auf der Definition der Bevölkerung mit Migrationshintergrund im weiteren Sinne, woraus sich die Differenz der Angaben in den Tabellen 8 und 17 ergeben. Diese erweiterte Definition liegt auch der Studie zu Grunde.

Die Angaben zum „öffentlichen Dienst“ basieren auf einer ersten Möglichkeit des Mikrozensus zur Identifikation von Beschäftigten im öffentlichen Dienst, wonach die interviewten Personen direkt gefragt werden, ob sie im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Die Angaben zur „Öffentlichen Verwaltung“ beziehen sich hingegen auf die Kombination von zwei im Mikrozensus enthaltenen Möglichkeiten zur Identifikation von Beschäftigten im öffentlichen Dienst. D. h. Beschäftigte in der „öffentlichen Verwaltung“ im hier verwendeten Sinn beantworten die Frage, ob sie im öffentlichen Dienst beschäftigt sind mit „Ja“. Zusätzlich ist ihre Erwerbstätigkeit im Sinne der Klassifikation der Wirtschaftszweige als Tätigkeit im Bereich Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und öffentliche Sicherheit klassifiziert. Siehe hierzu auch die Erläuterungen in Fußnote 16.

Die Ergebnisse der Jahre 2005 bis 2010 sind nicht unmittelbar mit den Angaben für die Jahre 2011 und 2012 vergleichbar, da der Mikrozensus ab dem Jahr 2011 auf einen neuen Hochrechnungsrahmen umgestellt wurde. Grundlage hierfür sind die aktuellen Eckzahlen der laufenden Bevölkerungsforschreibung, die auf den Daten des Zensus 2011 (Stichtag 09.05.2011) basieren. Die Mikrozensus-Hochrechnung für die Vergleichsjahre 2005-2010 (wie sie im Zweiten Integrationsindikatorenbericht enthalten ist) basiert hingegen auf den fortgeschriebenen Ergebnissen der Volkszählung 1987. Die Abweichungen zwischen dem alten und neuen Hochrechnungsfaktor betragen für das Jahr 2011 für den Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund 0,5 Prozentpunkte (nach alter Hochrechnung würde der Wert für das Jahr 2011 somit bei 9,8 % liegen).

MH=Migrationshintergrund; ME=Migrationserfahrung

Tab. 18: Deskriptive Ergebnisse zur Situation der 15- bis 65-jährigen abhängig Beschäftigten ohne Migrationshintergrund im Vergleich zu abhängig Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft, in Prozent

	Öffentliche Verwaltung		Privatwirtschaft	
	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund	Ohne Migrationshintergrund	Mit Migrationshintergrund
Geschlecht				
Mann	51,9	46,8	51,4	55,1
Frau	48,1	53,2	48,6	44,9
Alter				
15-29 Jahre	11,8	20,3	20,1	24,1
30-39 Jahre	16,4	24,1	19,9	28,1
40-49 Jahre	28,8	23,8	28,4	25,2
50-59 Jahre	33,3	25,0	25,1	18,1
60-65 Jahre	9,7	6,7	6,5	4,5
Bildung				
Isced 1/2	4,7	14,7	9,4	28,8
Isced 3	47,0	40,9	53,5	41,9
Isced 4	8,4	11,0	8,8	7,7
Isced 5a	21,9	23,0	16,0	14,4
Isced 5b	16,7	9,6	10,9	5,8
Isced 6	1,2	0,9	1,2	1,1
Stellung im Beruf				
Beamte	42,7	24,7	3,6	0,8
Angestellte	48,3	53,1	69,9	56,6
Arbeiter	7,1	17,3	22,3	37,4
Azubis	1,8	5,0	4,3	5,2
Art des Arbeitsvertrags				
Befristet	8,1	16,3	11,6	16,8
Unbefristet	91,9	83,7	88,2	82,9
Art der Tätigkeit				
Vollzeit	80,1	74,7	74,2	72,2
Teilzeit	19,9	25,3	25,8	27,8
Zugehörigkeitsdauer				
30 Jahre und mehr	20,2	5,5	7,7	2,3
20 bis unter 30 Jahre	28,6	15,8	13,7	7,6
15 bis unter 20 Jahre	10,3	12,2	8,6	7,4
10 bis unter 15 Jahre	11,4	18,2	13,4	12,5
5 bis unter 10 Jahre	10,3	13,4	17,2	17,1
0 bis unter 5 Jahre	17,7	32,9	37,4	50,6
Ohne Angabe	1,4	2,1	2,0	2,6
Führungskraft				
Führungskraft	8,9	3,9	7,5	3,6
Aufsichtskraft	14,2	9,3	12,1	7,4
Keine Führungskraft	76,9	86,8	80,5	89,0
Detaillierter Migrationshintergrund				
Deutsche ohne MH	100,0	0,0	100,0	0,0
Ausländer mit eig. ME	0,0	23,4	0,0	37,4
Deutsche mit eig. ME	0,0	47,3	0,0	41,6
(Spät-)aussiedler	0,0	30,8	0,0	26,3
Eingeb. / Adoptierte	0,0	16,5	0,0	15,3
Ausländer ohne eig. ME	0,0	5,3	0,0	7,9
Deutsche ohne eig. ME	0,0	23,9	0,0	13,1
Eingeb. / Adoptierte	0,0	5,9	0,0	3,4
Deutsche mit mind. einem zugew. Elternteil	0,0	18,0	0,0	9,7

Quelle: Statistisches Bundesamt Mikrozensus 2013.

Anmerkungen: Siehe die Anmerkung zu Tabelle 17 für das Konzept „Öffentliche Verwaltung“. „Privatwirtschaft“ bezieht sich auf alle Personen, deren Tätigkeit als Wirtschaftszweig klassifiziert ist, der nicht in den Bereich der öffentlichen Verwaltung fällt. MH=Migrationshintergrund; ME=Migrationserfahrung.