

Bericht zur Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Landeshauptstadt München

Auswertung aus der Mitarbeiterbefragung Great Place to Work

Es ist der Landeshauptstadt München als Arbeitgeberin ein großes Anliegen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (MGH) gut zu integrieren. Ob dies gelingt, kann anhand der im Juli 2013 durchgeführten Mitarbeiterumfrage GPTW, in der sowohl nach der Arbeitszufriedenheit als auch nach dem Migrationshintergrund gefragt wurde, erstmalig überprüft werden. Bei der nachfolgenden Auswertung wird eine Kurzbeschreibung bzw. ein Überblick über alle Variablen nach den Themenbereichen des Befragungsbogens Glaubwürdigkeit, Respekt, Fairness, Stolz und Teamgeist (siehe Nr. 1) gegeben und geprüft, ob und wenn ja bei welchen Themen es Unterschiede hinsichtlich der Zufriedenheit von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit und ohne Migrationshintergrund gibt. Dann werden einzelne ausgewählte Variablen differenzierter betrachtet (siehe Nr. 2). Zusätzlich wurde auf Wunsch der Landeshauptstadt München der Work-Ability-Index (WAI) (siehe Nr. 2.5) erhoben.

Nach dem gegenwärtigen Forschungsstand zu kulturellen Einflüssen auf die Arbeitszufriedenheit unterscheiden sich verschiedene Kulturen nicht substantiell bezüglich der Wichtigkeit bestimmter Facetten der Arbeitszufriedenheit.¹ Die global wichtigsten individuenbezogenen Aspekte der Arbeitszufriedenheit sind unter anderem die berufliche Entwicklung und die Zusammenarbeit mit der Führungskraft.² Zudem sind Aspekte der Integration in jedem Fall für Menschen, die am Arbeitsplatz nicht der Mehrheitskultur angehören, von besonders großer Bedeutung. Es werden daher die Variablen „Zufriedenheit mit der Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung“, „Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung“ und „Gute Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel“ besonders beleuchtet.

Die Landeshauptstadt München definiert Menschen mit Migrationshintergrund wie folgt:

a) Ausländerinnen und Ausländer b) Deutsche mit Migrationshintergrund – das sind Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit, die selbst nach 1955 zugewandert sind, sei es durch Aus- oder Übersiedlung, Arbeitsmigration, Familiennachzug oder Flucht. Darüber hinaus sind es Personen, bei denen mindestens ein Elternteil nach 1955 zugewandert ist.

In der nachfolgenden Auswertung der GPTW-Befragung werden drei Subgruppen unterschieden:

- Ausländerinnen und Ausländer
- Deutsche mit Migrationshintergrund
- Deutsche ohne Migrationshintergrund

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit werden Menschen mit Migrationshintergrund, also Ausländerinnen und Ausländer und Deutsche mit Migrationshintergrund auch als „Migrantinnen und Migranten“ bezeichnet.

Die Statements des Fragebogens konnten auf einer fünfstufigen Antwortskala bewertet werden („trifft fast gar nicht zu“, „trifft überwiegend nicht zu“, „teils/teils“, „trifft überwiegend zu“, „trifft völlig zu“). Für die Auswertung wurden die Fragen zu zwei Kategorien zusammengefasst und die Antwortkategorie „teils/teils“ jeweils zur „unzufriedenen“ Antwortmöglichkeit gezählt, da „teils/teils“ nicht als befriedigend für die Stadtverwaltung gelten kann³.

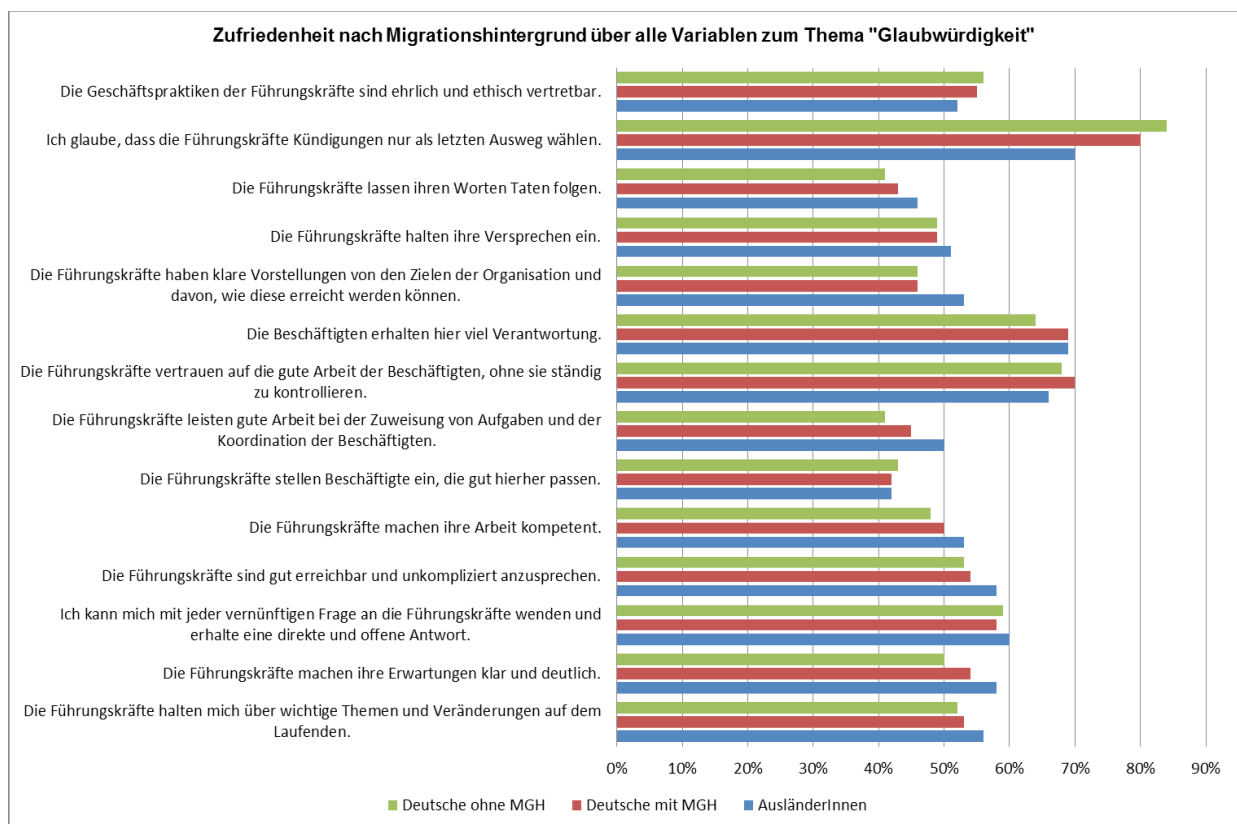
¹ Müller, Karsten, 2006 : „Kulturelle Einflüsse auf die Arbeitszufriedenheit“ S.211.

² Vgl. Müller (2006), S. 211.

³Differenzen zwischen Subgruppen sind auf ganze Prozentzahlen gerundet. Zahlen mit einem Wert von

1. Kurzbeschreibung aller Variablen nach den Themenbereichen des Befragungsbogens

1.1 Themengebiet „Glaubwürdigkeit“⁴

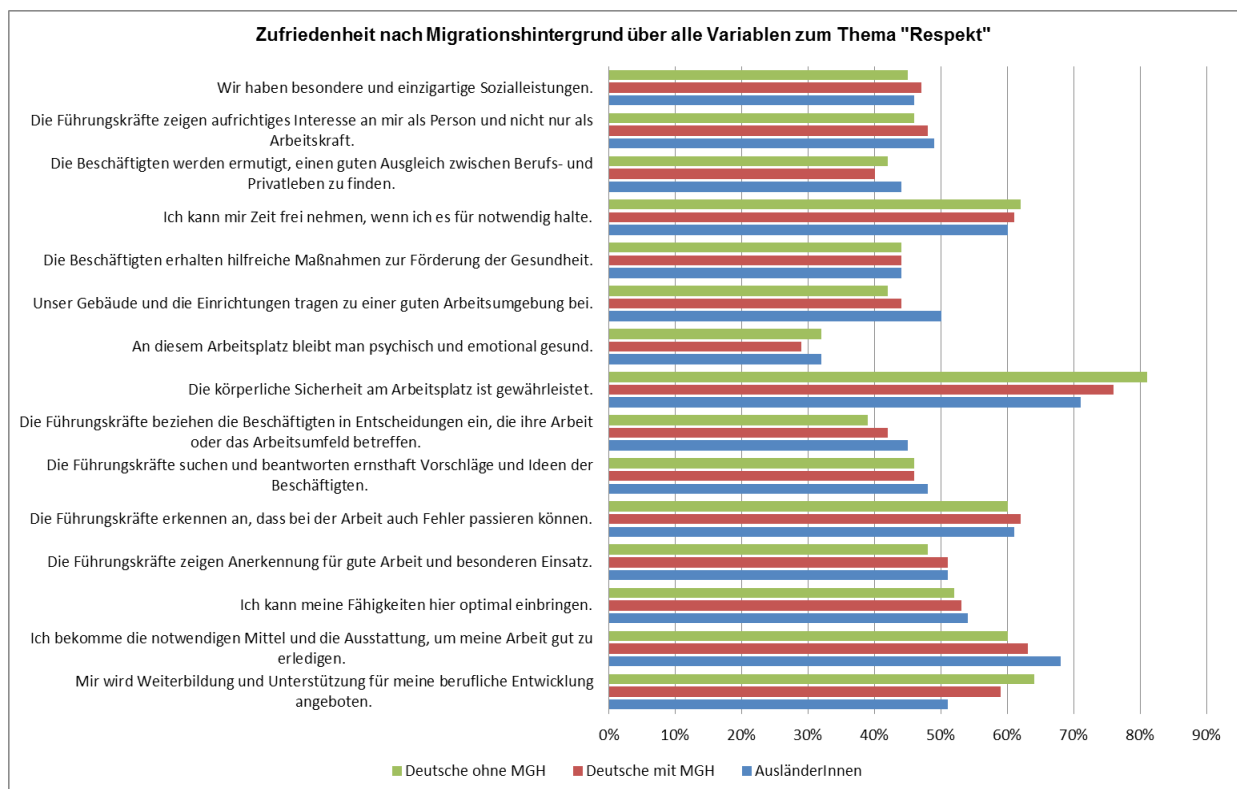


- Deutsche ohne MGH sind hier die im Schnitt unzufriedenste Gruppe, die ausländischen Beschäftigten sind am zufriedensten. (Ein durch Mittelwertberechnung der Prozentangaben aller Variablen zum Thema gebildeter Indexwert zeigt einen Mittelwert von 56% (Ausländerinnen und Ausländer) bzw. 54% (Deutsche mit MGH), während Deutsche ohne MGH einen Mittelwert in Höhe von 53,9% aufweisen).
- Es gibt aber keinen eindeutigen Trend; bei einigen Fragen sind die ausländischen Beschäftigten am zufriedensten, bei anderen am unzufriedensten.
- Deutsche mit MGH sind sehr häufig in der Mitte der Werte der beiden anderen Subgruppen angesiedelt.

0,5 werden auf die nächsthöhere ganze Zahl gerundet.

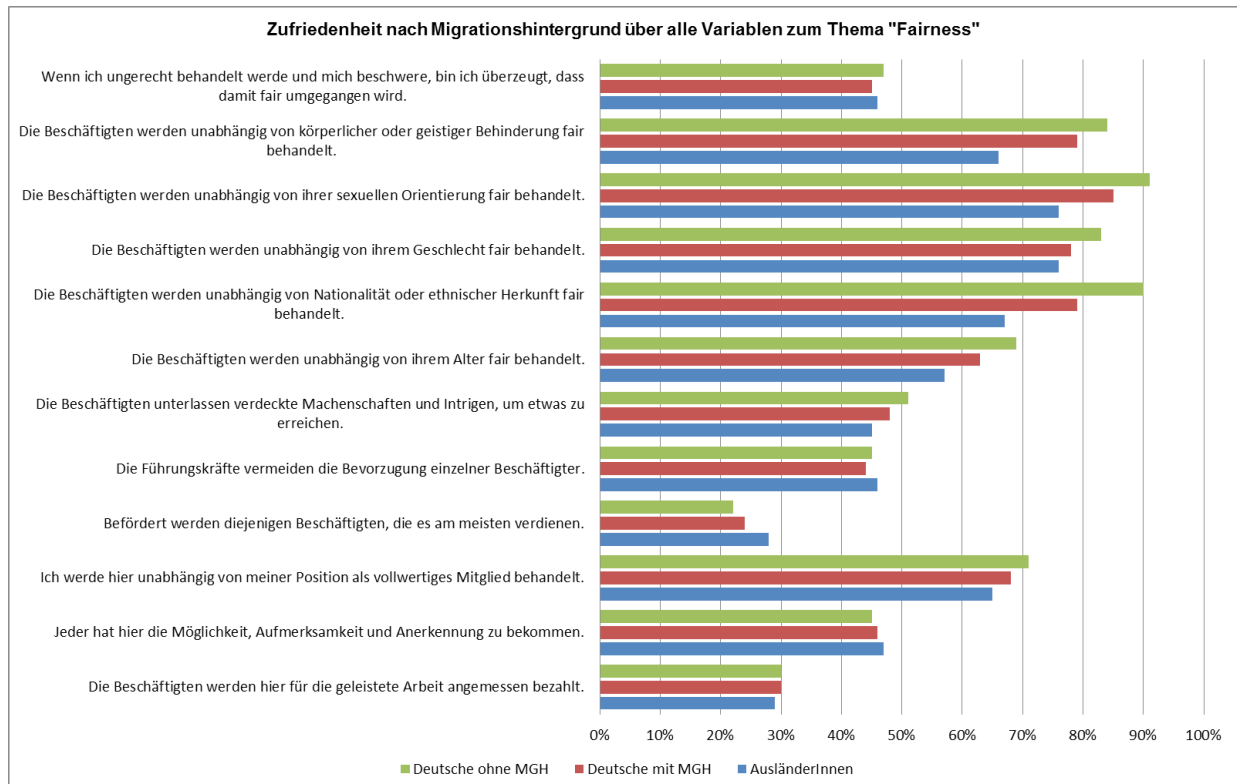
⁴ Alle Grafiken und Tabellen erstellt von Sabrina Eder im Rahmen ihrer Bachelorarbeit

1.2 Themengebiet „Respekt“



- Auch beim Thema „Respekt“ sind im Schnitt Ausländerinnen und Ausländer etwas zufriedener als Deutsche mit und ohne MGH. Der Indexwert der Ausländerinnen und Ausländer beträgt 51,6%, der der Deutschen mit MGH 51,0% und der der Deutschen ohne MGH 50,9%. Tendenziell sind also die Migrantinnen und Migranten zufriedener als die Personen ohne MGH, wenn auch mit einem sehr geringen Unterschied.
- Deutlich zufriedener sind ausländische Beschäftigte bezüglich der Aussagen „Unser Gebäude und die Einrichtungen tragen zu einer guten Arbeitsumgebung bei“ und „Ich bekomme die notwendigen Mittel und die Ausstattung, um meine Arbeit gut zu erledigen“.
- Umgekehrt verhält es sich bei den Aussagen „Die körperliche Sicherheit am Arbeitsplatz ist gewährleistet“ und „Mir wird Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Weiterbildung angeboten“. Hier sind Deutsche ohne MGH deutlich zufriedener als Migrantinnen und Migranten.

1.3 Themenbereich „Fairness“



- In diesem Themenfeld geht es um Diskriminierung und subjektiv wahrgenommene Gerechtigkeit. Er ist also von besonders großer Bedeutung, wenn man danach fragt, ob Integration am Arbeitsplatz gelingt.
- Bei fast allen Fragen sind Deutsche ohne MGH deutlich zufriedener als Migrantinnen und Migranten. Deutsche mit MGH liegen wieder im mittleren Wertebereich der Zufriedenheit.
- Der Indexwert der Ausländerinnen und Ausländer liegt bei 49,8%, der der Deutschen mit MGH bei 53% und der Mittelwert der Deutschen ohne MGH bei 56%.

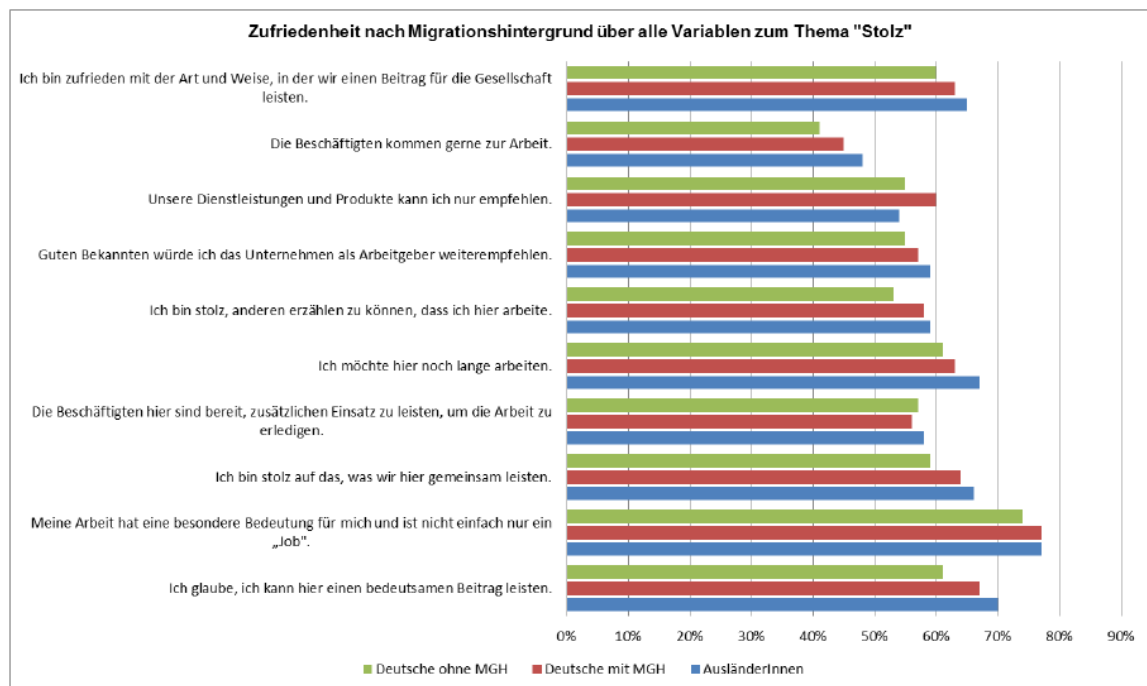
Besonders groß sind die Differenzen bei folgenden Aussagen:

Aussage	Differenz: Deutsche ohne MGH/ Ausländerinnen und Ausländer	Differenz: Deutsche ohne MGH/ Deutsche mit MGH
Die Beschäftigten werden unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt.	90% - 67% = 23%	90% - 79% = 11%
Die Beschäftigten werden unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung fair behandelt.	91% - 76% = 15%	91% - 85% = 6%
Die Beschäftigten werden unabhängig von körperlicher und geistiger Behinderung fair behandelt.	84% - 66% = 18%	84% - 79% = 5%
Die Beschäftigten werden unabhängig von ihrem Alter fair behandelt.	69% - 57% = 12%	69% - 63% = 6%

Tabelle: Variablen mit den größten Differenzen zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zum Thema „Fairness“

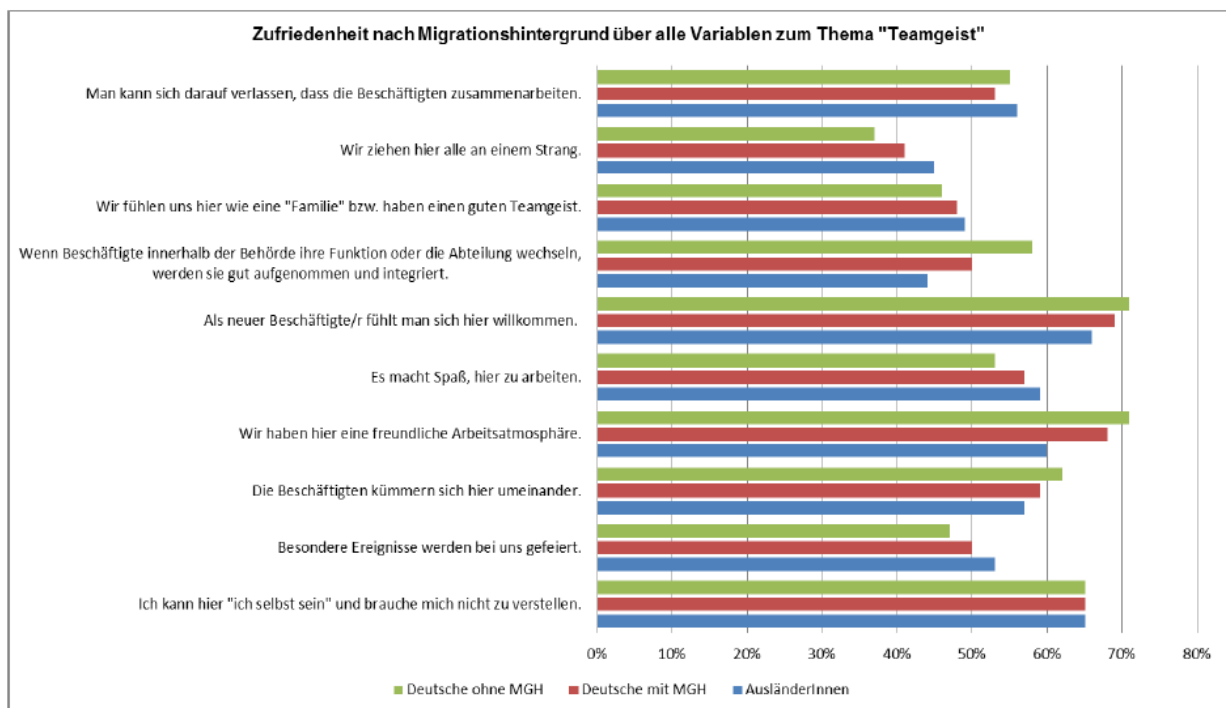
Während 90% der Deutschen ohne MGH der Ansicht sind, dass die Beschäftigten unabhängig von Nationalität oder ethnischer Herkunft fair behandelt werden, sind dies bei den ausländischen Beschäftigten 23 % weniger, nämlich 67%. Es zeigt sich, dass trotz intensiver Bemühungen der LHM, Diskriminierung am Arbeitsplatz zu verhindern, im Hinblick auf faire Behandlung aus Sicht der Kolleginnen und Kollegen mit MGH immer noch Verbesserungsbedarf besteht.

1.4 Themenbereich „Stolz“



- Migrantinnen und Migranten sind beim Themenfeld „Stolz“ zufriedener als die Personen ohne MGH. (Index: 62,3% Ausländerinnen und Ausländer, 61,0% Deutsche mit MGH, 57,6% Deutsche ohne MGH.)
- Dies zeigen beispielsweise die Fragen „Ich bin zufrieden mit der Art und Weise, in der wir einen Beitrag für die Gesellschaft leisten“, „Ich möchte hier noch lange arbeiten“, „Ich bin stolz auf das, was wir gemeinsam leisten“ und „Ich glaube, ich kann hier einen bedeutsamen Beitrag leisten“.
- Migrantinnen und Migranten sagen auch häufiger, dass sie gerne zur Arbeit kommen.
- Am zufriedensten zeigen sich alle Subgruppen bei der Aussage „Meine Arbeit hat eine besondere Bedeutung für mich und ist nicht einfach nur ein Job“

1.5 Themengebiet „Teamgeist“

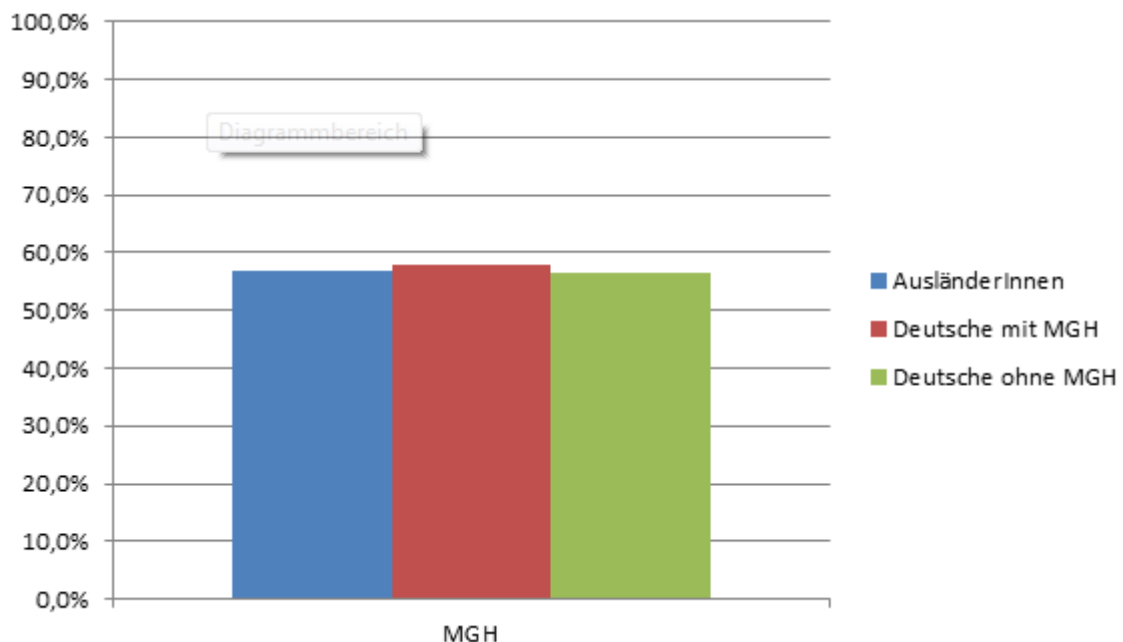


- Hier ist kein klarer Trend identifizierbar: Nach den Indexwerten sind Personen ohne MGH tendenziell ein wenig zufriedener als Migrantinnen und Migranten (Deutsche ohne MGH 56,5%, Ausländerinnen und Ausländer 55,4%, Deutsche mit MGH 56,0%).
- In Bezug auf die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen sind Deutsche ohne MGH deutlich positiver gestimmt als Migrantinnen und Migranten. Bereits beim Themengebiet Fairness hatten sich Kolleginnen und Kollegen mit MGH deutlich kritischer zum Thema Integration geäußert als Deutsche ohne MGH.
- Migrantinnen und Migranten nehmen die Arbeitsatmosphäre weniger häufig als freundlich wahr als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne MGH.
- Bei den Aussagen „Wir ziehen hier alle an einem Strang“, „Wir fühlen uns hier wie eine „Familie“ bzw. haben einen guten Teamgeist“ und „Besondere Ereignisse werden bei uns gefeiert“ sind Migrantinnen und Migranten dagegen zufriedener. So scheint es, dass Probleme eher bei der Neuaufnahme ins Team als in bereits bestehenden Teams wahrgenommen werden.

2. Einzelne Variablen

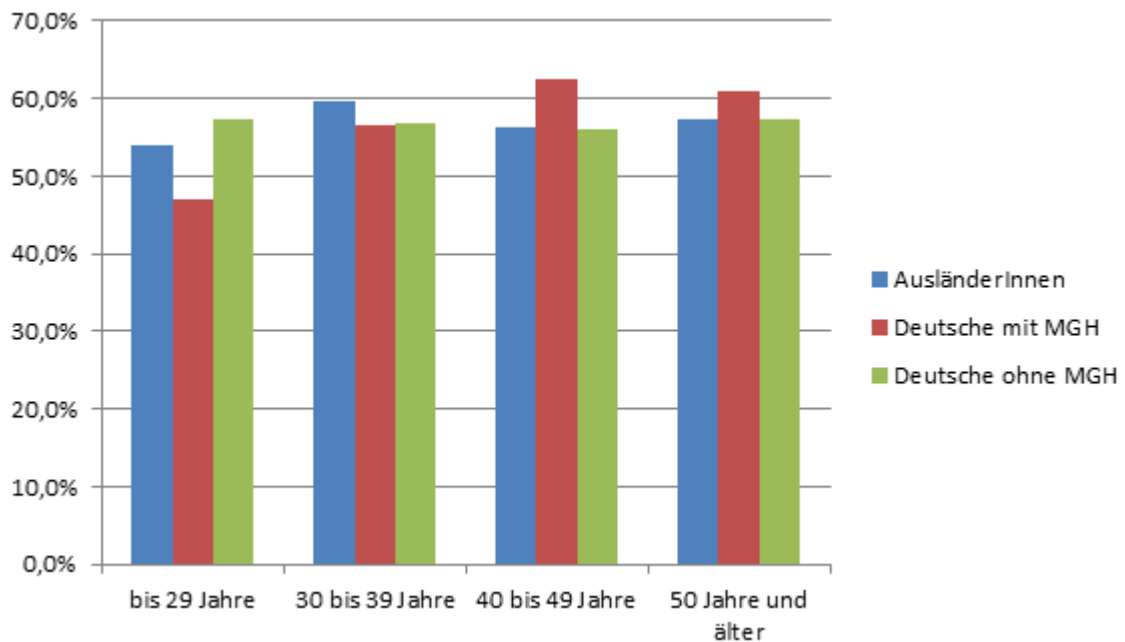
2.1 Guter Arbeitsplatz

Variable "Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz" differenziert nach Migrationshintergrund (MGH)



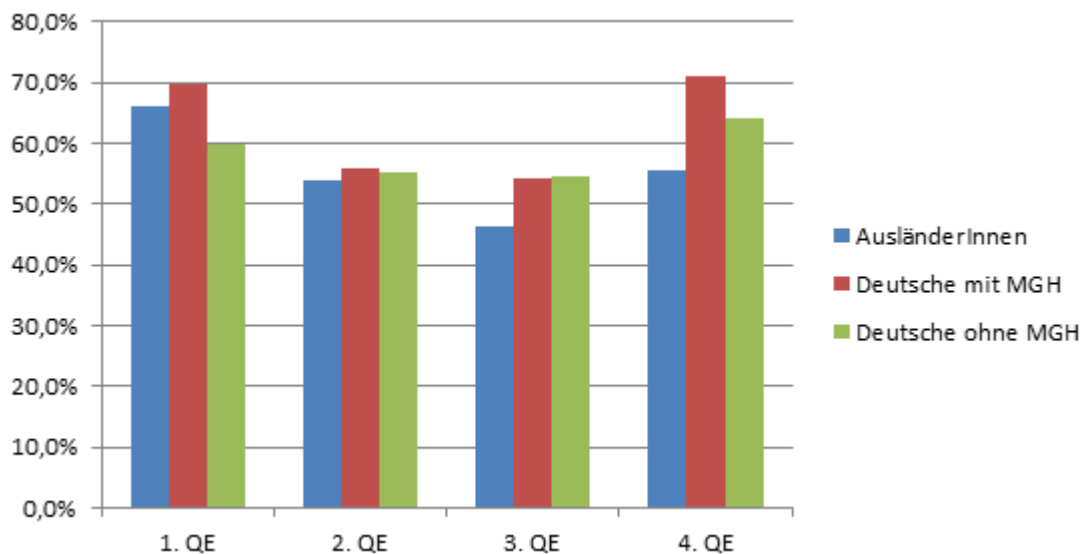
- Die Fragestellung „Alles in allem kann ich sagen, dies hier ist ein guter Arbeitsplatz“, bei der die Arbeitszufriedenheit insgesamt bewertet wird, zeigt kaum einen Unterschied zwischen den Subgruppen (Ausländerinnen und Ausländer 57%, Deutsche mit MGH 58,%, Deutsche ohne MGH 57%.)
- Dies ist eine wichtige Erkenntnis: Es kann also **nicht** gesagt werden, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung mit und ohne MGH hinsichtlich ihrer Arbeitszufriedenheit **generell unterscheiden**. Insofern scheint der Stadt die Umsetzung ihres Anliegens, alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrem kulturellen Hintergrund zu integrieren, durchaus gelungen!

Variable "Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz" differenziert nach Alter



- Die Differenzierung nach Alter zeigt, dass Deutsche ohne MGH in jüngeren Jahren und Deutsche mit MGH mit zunehmendem Alter tendenziell zufriedener sind. Die Differenzen sind allerdings gering.

Variable "Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz" differenziert nach Qualifikationsebene (QE)



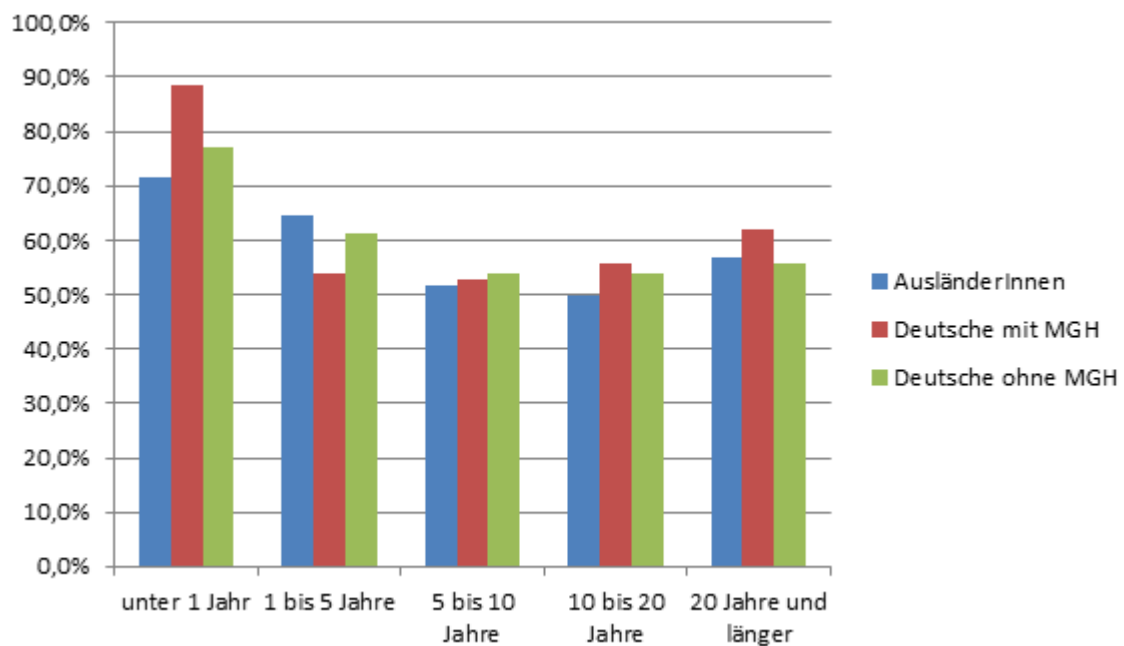
- Die Differenzierung nach QE zeigt hier keinen erkennbaren Trend.

Tabelle: Variable "Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz" differenziert nach Geschlecht

	Ihr Geschlecht					
	weiblich			männlich		
	Ausländer/ innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH	Ausländer/ innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH
trifft fast gar nicht zu	5,7%	5,1%	4,4%	8,2%	4,8%	5,5%
trifft überwiegend nicht zu	7,2%	7,0%	8,3%	9,4%	10,4%	11,0%
teils/teils	26,0%	29,9%	30,5%	30,3%	26,9%	26,8%
trifft überwiegend / fast völlig zu	61,1%	58,0%	56,8%	52,1%	58,0%	56,7%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

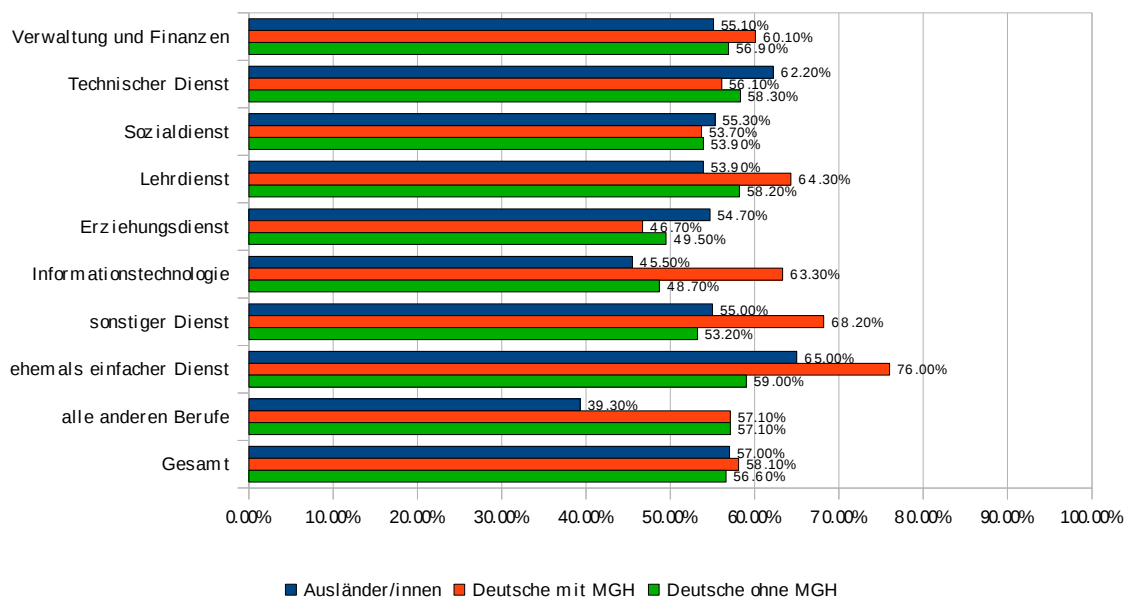
- Ausländische Frauen bewerten um 9 Prozentpunkte häufiger ihren Arbeitsplatz positiv als ausländische Männer (61,1% zu 52,1%).
- Unter den Frauen sind die Ausländerinnen (61,1%), unter den Männern Deutsche mit MGH (58,0%) am zufriedensten.

Variable "Zufriedenheit mit Arbeitsplatz" differenziert nach "Beschäftigungsdauer".



- Bei einer Beschäftigungsdauer von unter einem Jahr wird in allen Subgruppen der Arbeitsplatz mit Abstand am häufigsten positiv bewertet (Ausländerinnen und Ausländer 71,4%, Deutsche mit MGH 88,5%, Deutsche ohne MGH 71,1%).
- In der Kategorie „1 bis 5 Jahre“ ist dann ein starker negativer Einbruch zu erkennen: Die Ausländerinnen und Ausländer sind um rund 7 Prozentpunkte, Deutsche mit MGH sogar um rund 35 Prozentpunkte und Deutsche ohne MGH um rund 16 Prozentpunkte unzufriedener gegenüber einer Beschäftigungsdauer „unter 1 Jahr“.
- In der Ausprägung „5 bis 10 Jahre“ Beschäftigungsdauer ist bei den Ausländerinnen und Ausländern erneut ein deutlicher Rückgang der positiven Arbeitsplatzbewertung zu erkennen (64,4% - 51,8% = 12,6% rund 13 %).
- Im Vergleich der Gruppen untereinander ist in Bezug auf die Beschäftigungsdauer kein eindeutiger Trend feststellbar.

Variable "Zufriedenheit mit Arbeitsplatz" differenziert nach Fachrichtungen:



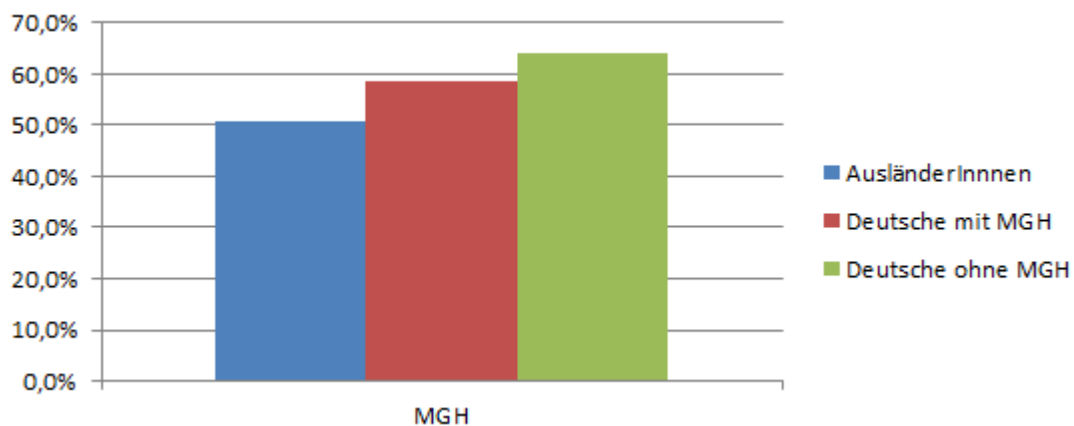
- Es zeigt sich, dass die Deutschen mit MGH in 6 von 9 Fachrichtungen die höchste Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz bekunden. Besonders hohe Zufriedenheit findet sich bei dieser Gruppe im ehemals einfachen Dienst (76%), im sonstigen Dienst (68,2%) und im Lehrdienst (64,3%).
- Bei ausländischen Beschäftigten ist die Zustimmung ebenfalls im ehemals einfachen Dienst mit 65% am höchsten, gefolgt vom technischen Dienst (62,2%). Unterdurchschnittlich zufrieden sind die Ausländerinnen und Ausländer in der Informationstechnologie (45,5%) und in der Kategorie „alle anderen Berufe“ (39,3%).
- Bei den Deutschen ohne MHG liegt die Zustimmung zu obiger Variable meist in der Mitte zwischen den (unzufriedeneren) ausländischen Beschäftigten und den (zufriedeneren) Deutschen mit MGH. Eine Ausnahme bilden der ehemalige einfache Dienst und der sonstige Dienst, hier ist die Zustimmung der Deutschen ohne MGH am geringsten, was sich auch in der Gesamtauszahlung niederschlägt.

⁵ die Ausprägung "alle anderen Berufe" war eine vorgegebene Antwortmöglichkeit im Great-Place-to-Work-Fragebogen. Alle Personen, die sich in den anderen Fachrichtungen nicht gefunden haben, befinden sich in dieser Ausprägung (inkl. Gesundheitsdienst, Bibliotheksdienst, Feuerwehr).

2.2 Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung

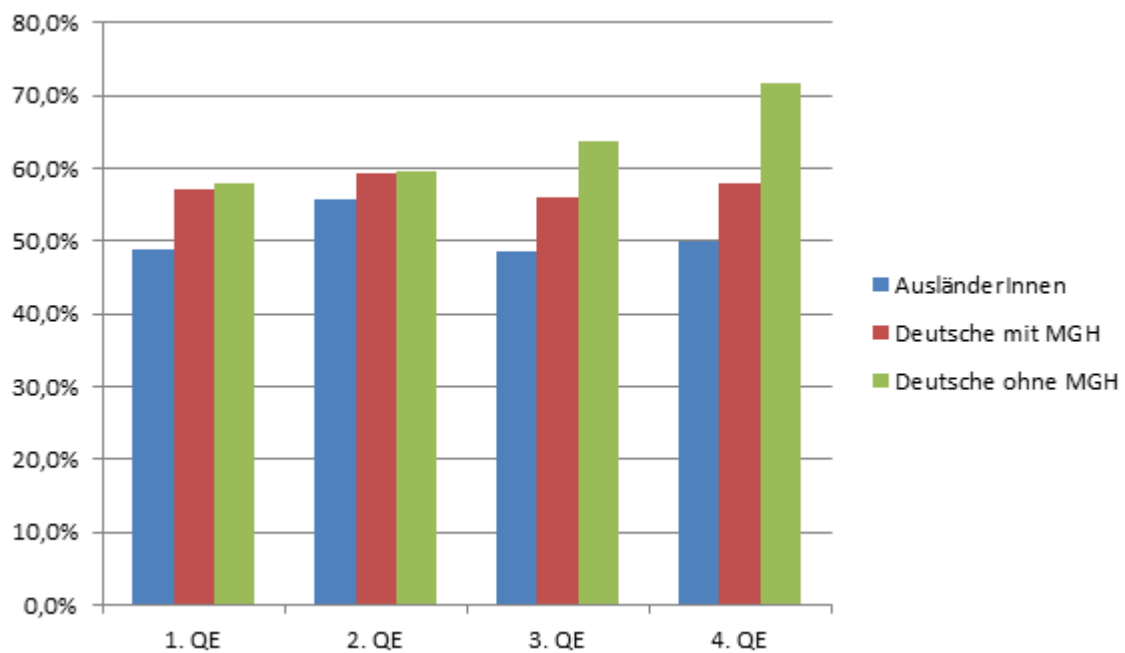
Die persönliche berufliche Entwicklung gilt in der Literatur kulturell übergreifend als bedeutender Faktor für die Arbeitszufriedenheit.

Variable „Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung“ differenziert nach Migrationshintergrund (MGH)



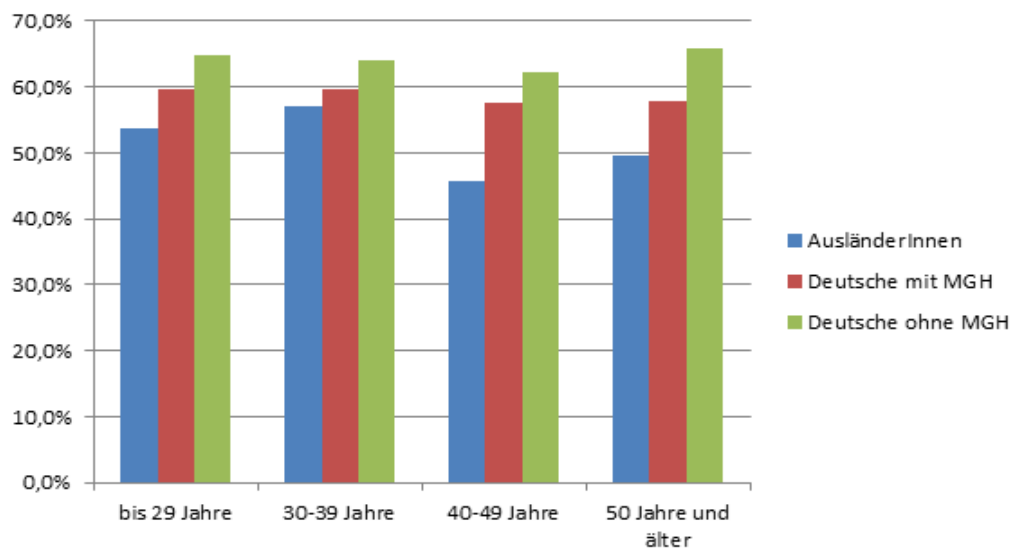
- Deutsche ohne MGH zeigen sich deutlich häufiger mit der beruflichen Weiterbildung und mit der Unterstützung für die berufliche Entwicklung zufrieden als Migrantinnen und Migranten (Ausländerinnen und Ausländer 50,7%, Deutsche mit MGH 58,5%, Deutsche ohne MGH 64,0%).

Variable "Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung" differenziert nach Qualifikationsebene (QE)



- Wird als Drittvariable die QE herangezogen, so bleibt die Rangfolge erhalten, wobei überraschenderweise die höheren Qualifikationsebenen größere Unterschiede aufweisen als die niedrigeren (4. QE: 22 bzw. 14 Prozentpunkte Diskrepanz zwischen den Gruppen). Dies bedeutet, dass es *nicht* so ist, wie oft vermutet, dass Beschäftigte mit MGH in den höheren Qualifikationsebenen genauso zufrieden sind wie Deutsche ohne MGH!

Variable "Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung" differenziert nach Alter



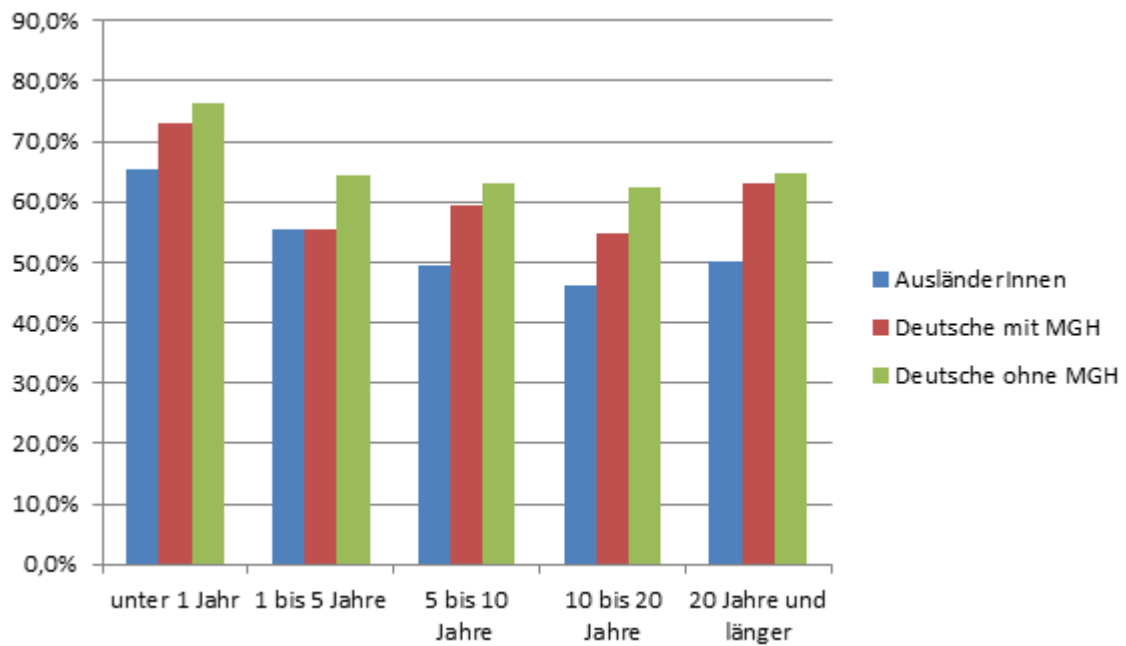
- Auch bei Differenzierung nach Alter bleibt die Rangfolge der Subgruppen in Bezug auf die Zufriedenheit durchwegs identisch: Am unzufriedensten sind über alle Altersstufen die Ausländerinnen und Ausländer.
- Bei ihnen zeigt sich ab dem 40. Lebensjahr ein großer Abfall mit einer Differenz von 11,3% (57% zu 45,7%) zur vorherigen Altersgruppierung (30 - 39 Jahre). Es ist erkennbar, dass im Alter zwischen 40 und 50 bei ihnen die Unzufriedenheit deutlich stärker wird, vielleicht weil Karrierehoffnungen aufgegeben werden müssen. Bei den Deutschen mit und ohne MGH ist die Zufriedenheit hingegen über alle Altersgruppen relativ konstant.

Tabelle Variable "Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung" differenziert nach Geschlecht

	Ihr Geschlecht					
	weiblich			männlich		
	Ausländer/innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH	Ausländer/innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH
trifft fast gar nicht / überwiegend nicht zu	19,1%	18,8%	13,6%	42,3%	28,6%	20,8%
teils/teils	17,7%	16,9%	18,1%	20,3%	21,1%	20,8%
trifft überwiegend / fast völlig zu	63,3%	64,3%	68,2%	37,4%	50,3%	58,4%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

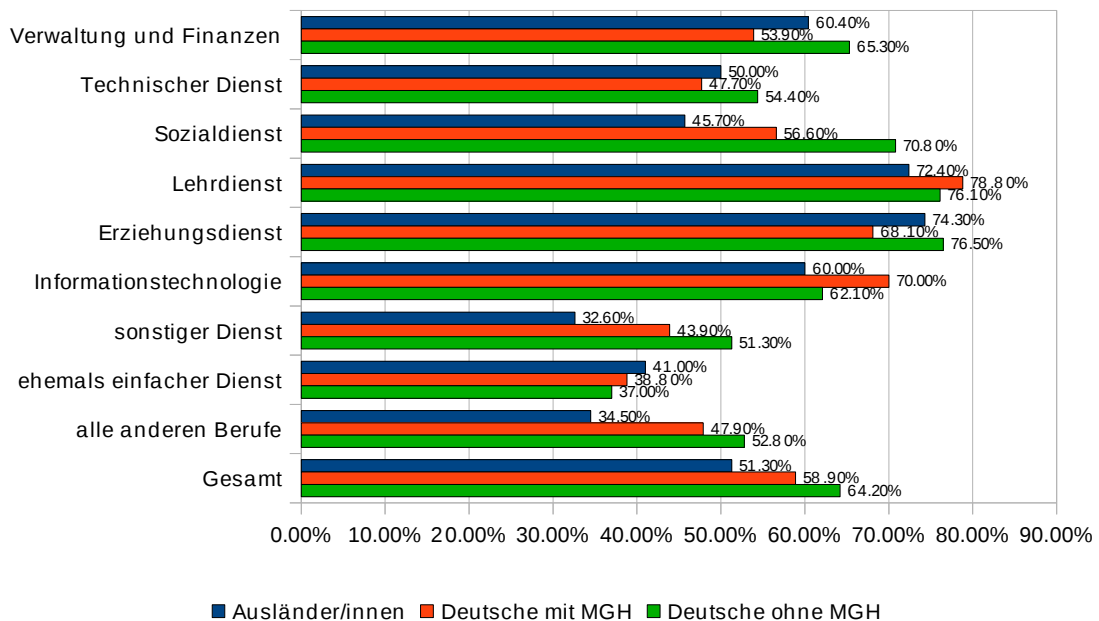
- Frauen sind in allen drei Gruppen wesentlich zufriedener mit Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung als Männer.
- Am größten ist der Unterschied zwischen den ausländischen Frauen und Männern mit 25,9 Prozentpunkten (63,3% zu 37,4%).
- Auch innerhalb der Männer sind die Unterschiede gravierend: Zwischen deutschen Männern ohne MGH und ausländischen Männern zeigt sich ein deutlicher Unterschied von 21 Prozentpunkten (58,4% zu 37,4%).

Variable "Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung" differenziert nach Beschäftigungsdauer



- Bei allen Kategorien der Beschäftigungsdauer bleibt die Rangfolge der Subgruppen identisch. Die Unterschiede - das heißt hier die größere Zufriedenheit der deutschen Kolleginnen und Kollegen ohne MGH - nehmen mit der Dauer der Beschäftigung tendenziell leicht zu.

Variable "Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung" differenziert nach Fachrichtungen:

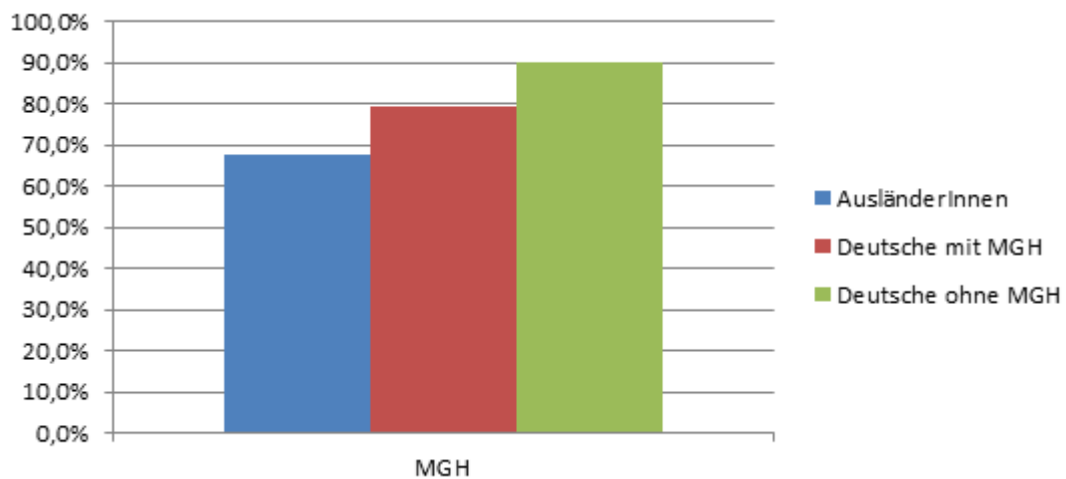


- Die niedrigste Zustimmung bei ausländischen Beschäftigten findet sich in der Fachrichtung sonstiger Dienst mit 32,6%. Deutsche mit MGH sind im sonstigen Dienst zu 43,9% zufrieden mit der Weiterbildung und Unterstützung für die berufliche Entwicklung und Deutsche ohne MGH zu 51,3%. Das ist ein prozentualer Unterschied im sonstigen Dienst von 18,7% Prozentpunkten zwischen den ausländischen Beschäftigten und den Deutschen ohne MGH. Auch im Sozialdienst und in „allen anderen Berufen“ sind die Ausländerinnen und Ausländer deutlich unzufriedener als die anderen Gruppen.
- Im ehemaligen einfachen Dienst sind die Abweichungen eher gering. Dies ist die einzige Fachrichtung, in der Deutsche ohne MGH am unzufriedensten sind.
- In der Fachrichtung „Lehrdienst“ wurden sehr hohe Zufriedenheitswerte erzielt: ausländische Beschäftigte 72,4%, Deutsche mit MGH 78,8% und Deutsche ohne MGH 76,1%.

2.3 Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung

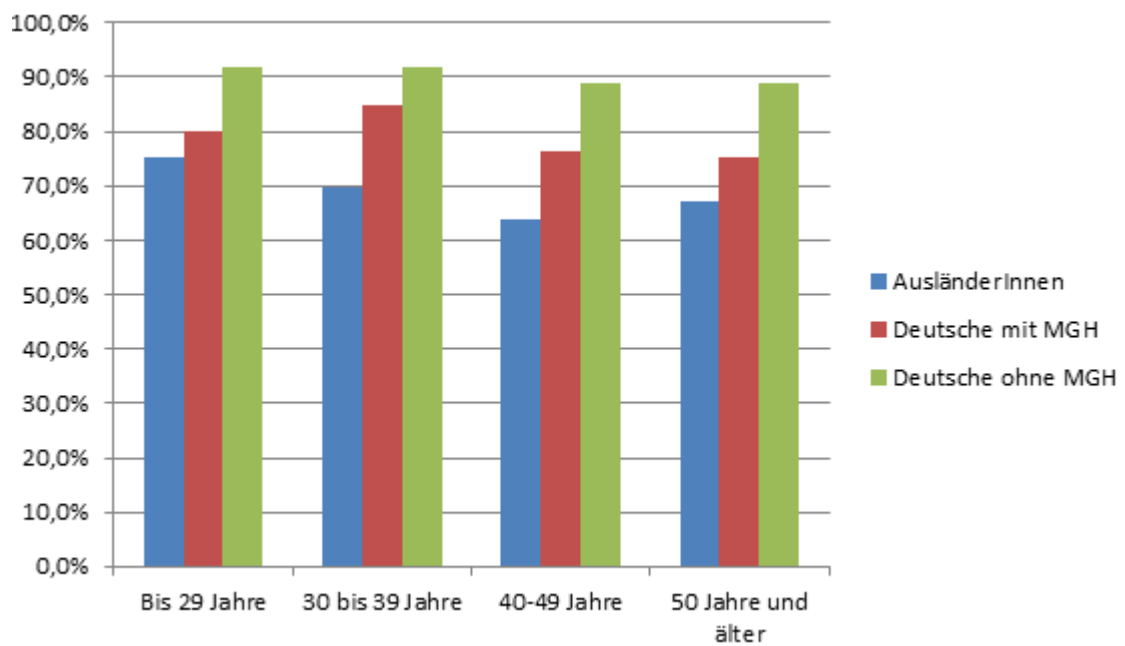
Diese Frage zielt direkt auf das Thema ethnische Diskriminierung und kann daher am direktesten Auskunft darüber geben, ob und in welchem Ausmaß eine solche bei der LHM gegeben ist.

Variable „Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung“ differenziert nach Migrationshintergrund (MGH)



- Deutsche ohne MGH sind um rund 11 (10,7%) Prozentpunkte zufriedener mit der fairen, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängigen Behandlung als Deutsche mit MGH (89,9% zu 79,2%) und um 22 Prozentpunkte zufriedener als Ausländerinnen und Ausländer (89,9% zu 67,5%).
- Mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit MGH stimmt der Aussage: „Bei der Arbeitgeberin Stadt München herrsche eine faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung nur teilweise oder (eher) nicht zu“. Dies zeigt, dass trotz einer generell gleich hohen Arbeitszufriedenheit Handlungsbedarf bei der Integration von Migrantinnen und Migranten besteht.

Variable "Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung"
differenziert nach Alter



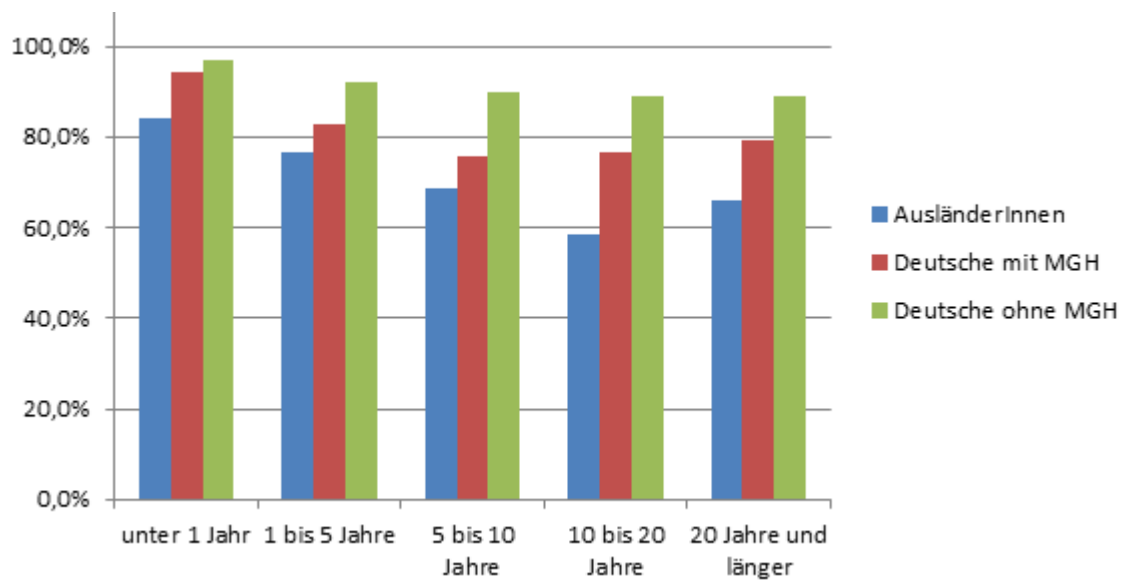
- Die Rangfolge in Bezug auf die Zufriedenheit gilt für alle Altersgruppen.
- Bei den ausländischen Beschäftigten nimmt die Unzufriedenheit mit wachsendem Alter tendenziell zu.

Tabelle: "Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung" differenziert nach Geschlecht

	Ihr Geschlecht					
	weiblich			männlich		
	Ausländer/ innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH	Ausländer/ innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH
trifft fast gar nicht/ überwiegend nicht zu	7,9%	5,6%	2,0%	24,4%	12,1%	3,8%
teils/teils	10,5%	10,8%	6,3%	22,2%	15,7%	8,6%
trifft überwiegend/ fast völlig zu	81,5%	83,6%	91,7%	53,4%	72,2%	87,6%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

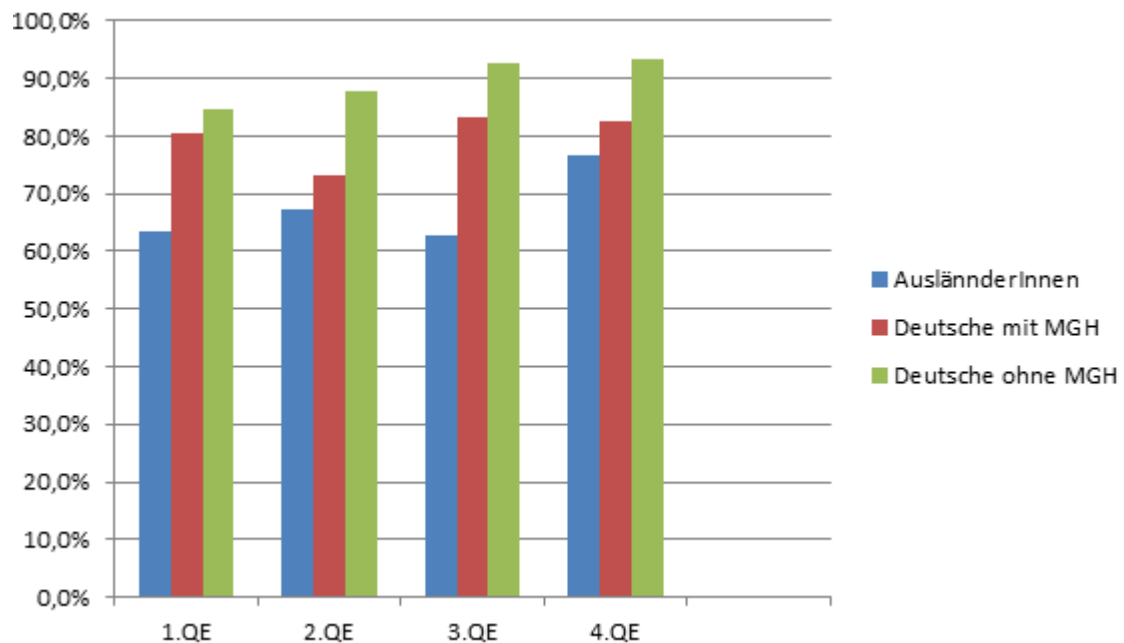
- Frauen sind in allen Subgruppen (ausländische Frauen 81,5%, Deutsche mit MGH 83,6%, Deutsche ohne MGH 91,7%) erheblich zufriedener als Männer (ausländische Männer 53,4%, Deutsche mit MGH 72,2%, Deutsche ohne MGH 87,6%). Die Differenz ist auffällig. Eine Diskriminierung nach Herkunft scheinen vorwiegend Männer wahrzunehmen.

Variable "Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung"
differenziert nach Beschäftigungsdauer



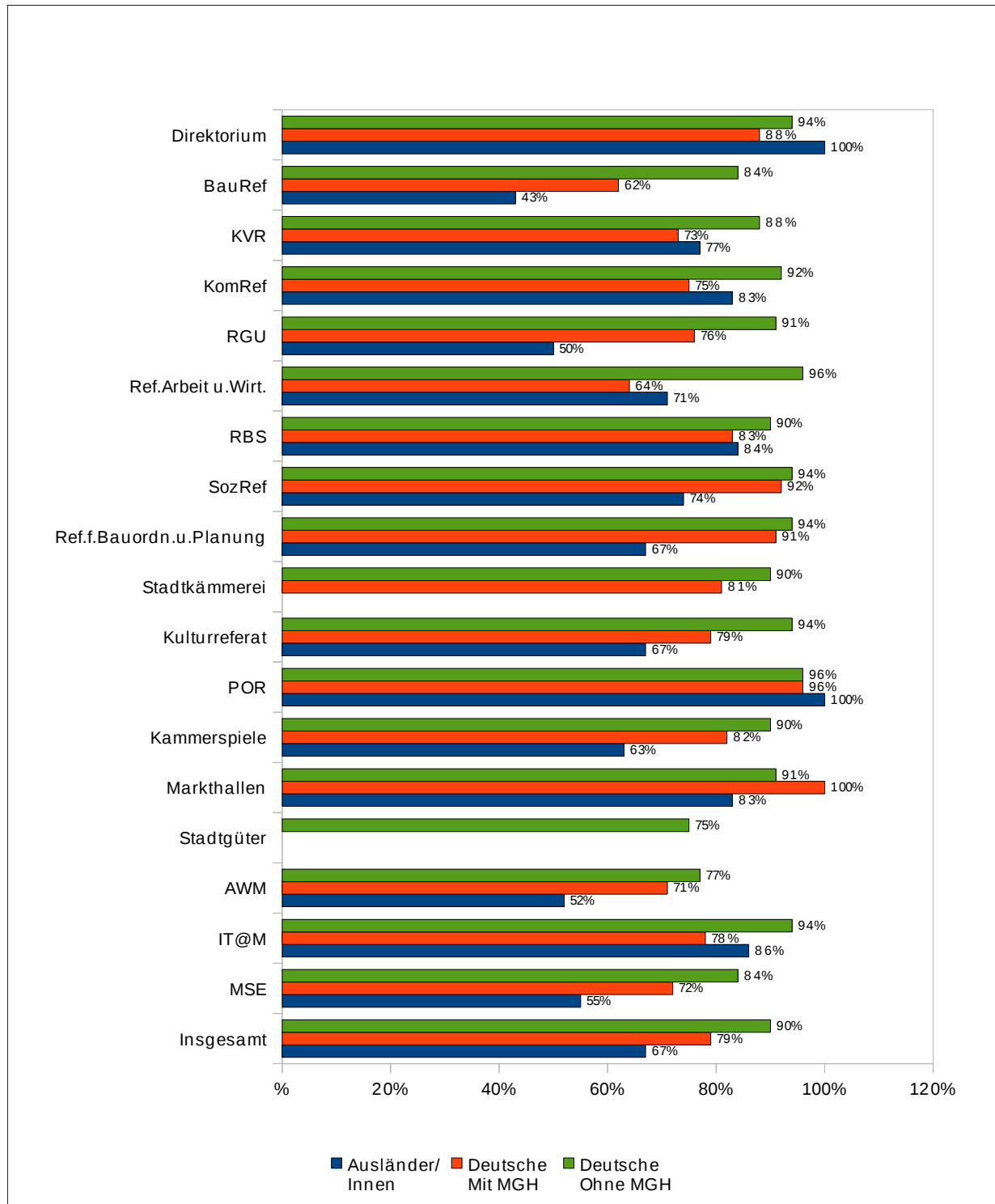
- Für die Drittvariable „Beschäftigungsdauer“ gilt, dass die Unterschiede in allen Kategorien erhalten bleiben. (Ausländerinnen und Ausländer am unzufriedensten, Deutsche ohne MGH am zufriedensten)
- In der Kategorie „unter 1 Jahr“ sind alle Subgruppen am zufriedensten.
- In der Kategorie 10 bis 20 Jahre sind die Unterschiede am stärksten (31 bzw. 13 Prozentpunkte).

Variable "Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung" differenziert nach Qualifikationsebenen (QE)



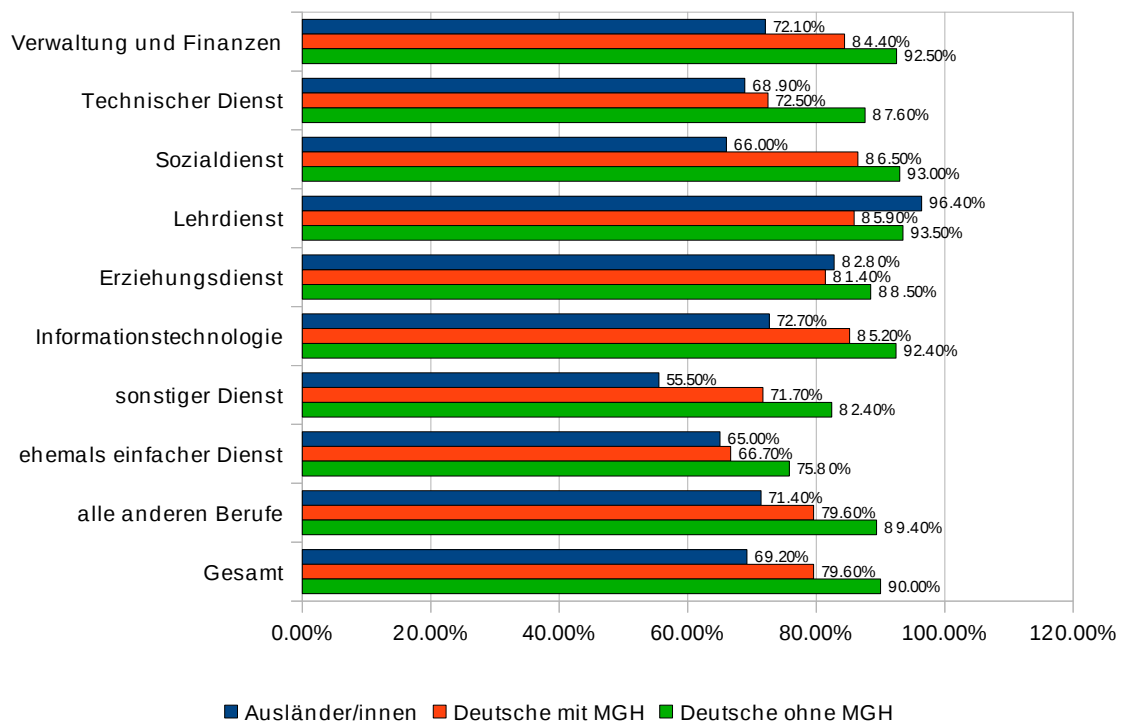
- Die Rangfolge bleibt auch über alle Qualifikationsebenen gleich.
- Deutsche ohne MGH (93,4%) und Ausländerinnen und Ausländer (76,7%) sind in der vierten QE mit der fairen Behandlung am zufriedensten.
- Die größten Differenzen zwischen Deutschen ohne MGH und Ausländerinnen und Ausländern zeigen sich in der dritten QE (30 %). Die Grafik lässt erkennen, dass es sich nicht um ein Problem im ehemaligen „Arbeiterbereich“ handelt, die hinter der Diskrepanz zwischen der Zufriedenheit von Männern und Frauen liegen könnte, sondern dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern sich nicht mit der QE erklären lässt.

Variable "Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung"
differenziert nach Referaten



- Es zeigt sich, dass Ausländerinnen und Ausländer in Referaten mit geringem Arbeiteranteil zufriedener sind (z. Bsp. POR, DIR, [IT@M](#)) als in Referaten/ Eigenbetrieben mit höherem Arbeiteranteil (z. Bsp. BAU, AWM). In Bezug auf diese Gruppe gibt es große Unterschiede zwischen den Referaten (100% - 43%).
- Im Personal- und Organisationsreferat (POR) ist die Zufriedenheit bei allen Gruppen am höchsten. Hier liegt die Zustimmung der ausländischen Beschäftigten bei 100%, die der Deutschen mit und ohne MGH bei jeweils 96%. Auch das Direktorium erzielt hohe Zustimmungswerte (ausländische Beschäftigte 100%, Deutsche mit MGH 88%, Deutsche ohne MGH 94%).
- Bei den Deutschen mit MGH liegt die größte Zustimmung zu obiger Variablen bei den Markthallen mit 100%, im Baureferat ist sie mit 62% am niedrigsten.

Variable "Faire, von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung" differenziert nach Fachrichtungen

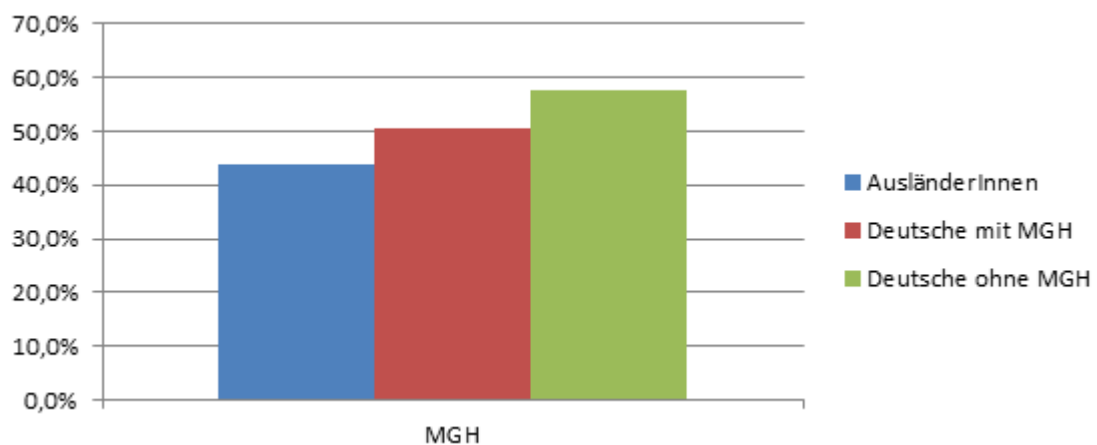


- Große Differenzen gibt es im sonstigen Dienst, in dem die ausländischen Beschäftigten auch am unzufriedensten sind (ausländische Beschäftigte 55,5%, Deutsche mit MGH 71,7% und Deutsche ohne MGH 82,4%). Die Differenz zwischen ausländischen Beschäftigten und Deutschen ohne MGH beträgt hier 26,9%.
- Im Sozialdienst ist die Differenz zwischen ausländischen Beschäftigten und Deutschen ohne MGH mit 27% ebenfalls hoch (ausländische Beschäftigte 66%, Deutsche mit MGH 86,5% und Deutsche ohne MGH 93%).
- Die größte Zustimmung herrscht bei Deutschen ohne MGH und bei ausländischen Beschäftigten im Lehrdienst (ausländische Beschäftigte 96,4%, Deutsche ohne MGH 93,5%).
- Deutsche mit MGH stimmen der o.g. Variablen im Sozialdienst am meisten zu (86,5%).

2.4 Gute Integration bei Abteilungs- und Funktionswechsel

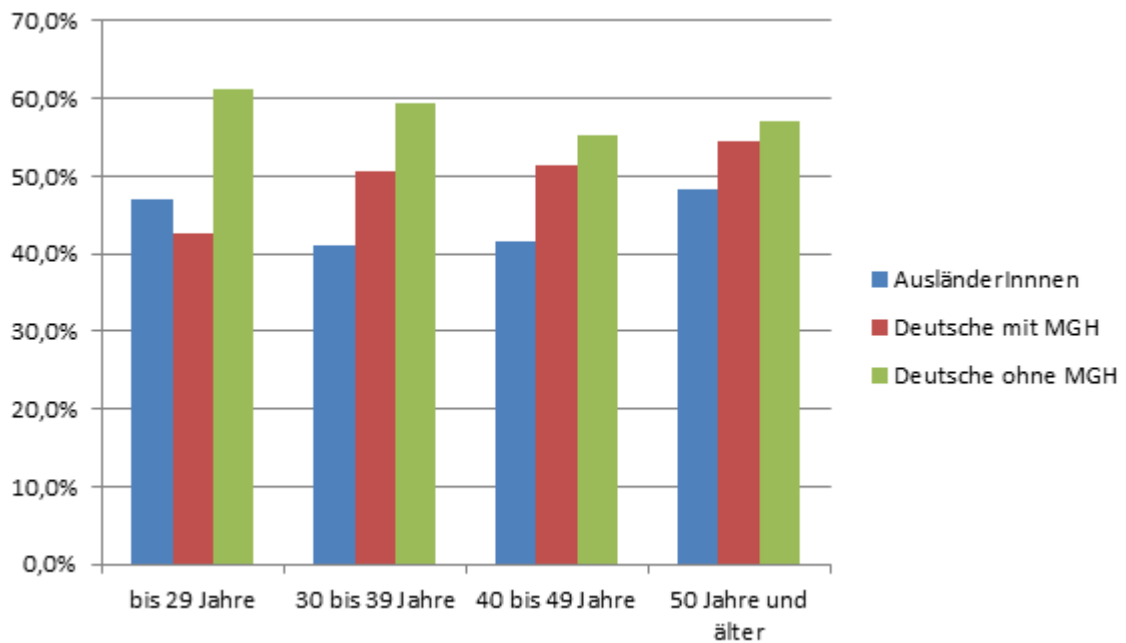
Wie wird man als „Neue“ bzw. „Neuer“ in der Abteilung aufgenommen? Die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen ist ein wichtiger Indikator für Integration generell.

Variable "Gute Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel" differenziert nach Migrationshintergrund (MGH)



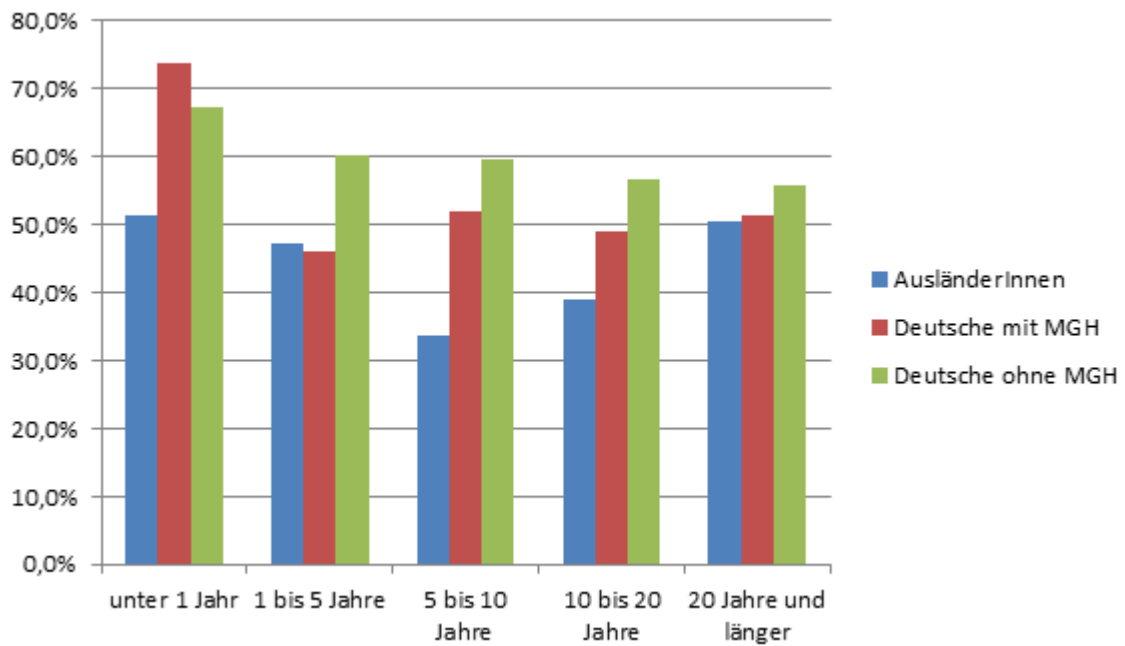
- Deutsche ohne MGH sind um knapp 14 Prozentpunkte (13,6%) zufriedener als Ausländerinnen und Ausländer (Deutsche ohne MGH 57,5%, Ausländerinnen und Ausländer 43,9%) und um rund 7 Prozentpunkte zufriedener als Deutsche mit MGH (Deutsche ohne MGH 57,5% , Deutsche mit MGH 50,4%).
- Das heißt, dass auch hier von den Migrantinnen und Migranten ein größerer Bedarf für eine bessere Integration gesehen wird.

Variable "Gute Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel" differenziert nach Alter



- Die Deutschen ohne MGH sind grundsätzlich in allen Differenzierungen (Alter, Geschlecht, Beschäftigungsdauer und Qualifikationsebene) deutlich zufriedener als die Migrantinnen und Migranten, wobei ausländische Beschäftigte meist unzufriedener sind als Deutsche mit MGH.

Variable "Gute Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel" differenziert nach Beschäftigungsdauer



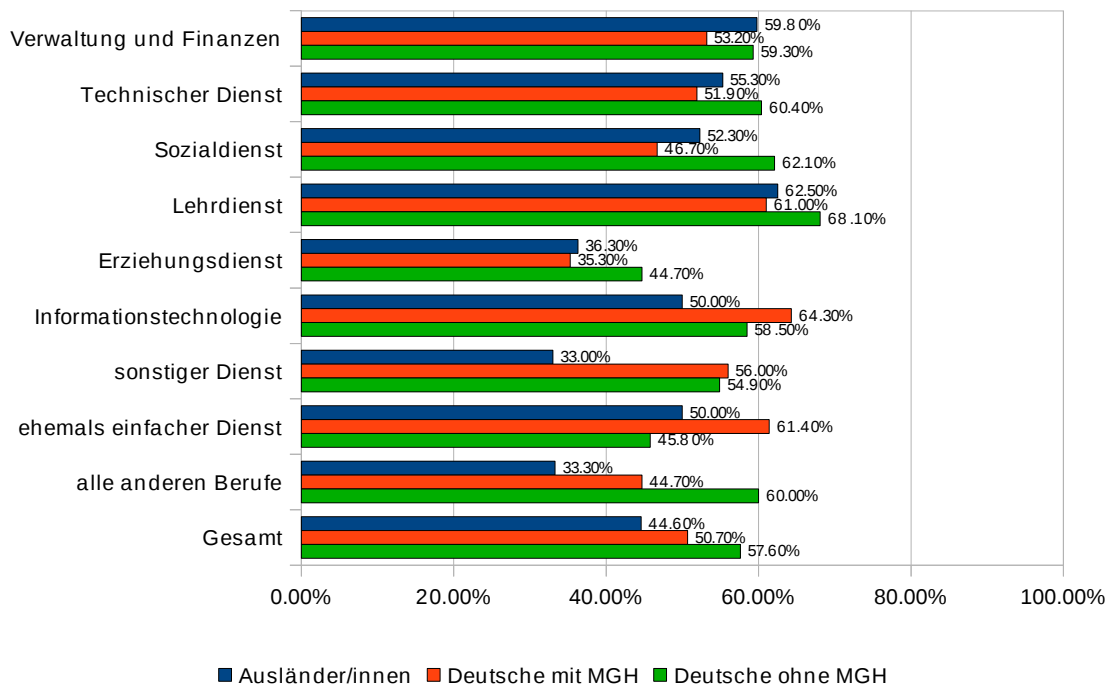
- Einen Trendwechsel gibt es bei der Beschäftigungskategorie „unter 1 Jahr“ (Hier sind Deutsche mit MGH zufriedener als Deutsche ohne MGH) und bei der Alterskategorie „bis 29 Jahre“ (Deutsche mit MGH sind hier die unzufriedenste Subgruppe, siehe Seite 27).

Tabelle: „Gute Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel“ differenziert nach Geschlecht

	Ihr Geschlecht					
	weiblich			männlich		
	Ausländer/innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH	Ausländer/innen	Deutsche mit MGH	Deutsche ohne MGH
trifft fast gar nicht / überwiegend nicht zu	9,5%	6,6%	5,2%	18,9%	11,7%	5,6%
teils/teils	39,9%	41,9%	38,2%	43,3%	39,0%	35,3%
trifft überwiegend / fast völlig zu	50,5%	51,5%	56,6%	37,8%	49,2%	59,2%
Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

- Frauen sind zufriedener mit der Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel als Männer
- Große Differenzen zeigen sich zwischen den männlichen Subgruppen: Die deutschen Männer ohne MGH sind um 10% (Deutsche ohne MGH 59,2%, Deutsche mit MGH 49,2%) bzw. 21,4% (Deutsche ohne MGH 59,2%, Ausländer 37,8%) zufriedener als die Migranten.
- Auch hier ist erkennbar, dass männliche Ausländer mit der Integration besonders unzufrieden sind.

Variable "Gute Integration bei internem Abteilungs- und Funktionswechsel" differenziert nach Fachrichtungen.



- Die höchsten Zustimmungen gibt es bei dieser Fragestellung im Lehrdienst: ausländische Beschäftigte 62,5%, Deutsche mit MGH 61% und Deutsche ohne MGH 68,10%
- In der Sammelkategorie „alle anderen Berufe“ stimmen nur 33,3% der ausländischen Beschäftigten zu, Deutsche mit MGH zu 44,7% und Deutsche ohne MGH zu 60%. Dies ergibt einen Unterschied von 26,7 Prozentpunkten innerhalb der Ausprägung.
- Auch im sonstigen Dienst und im Erziehungsdienst ist die Zustimmung der ausländischen Beschäftigten mit 33% bzw. 36,3% gering.

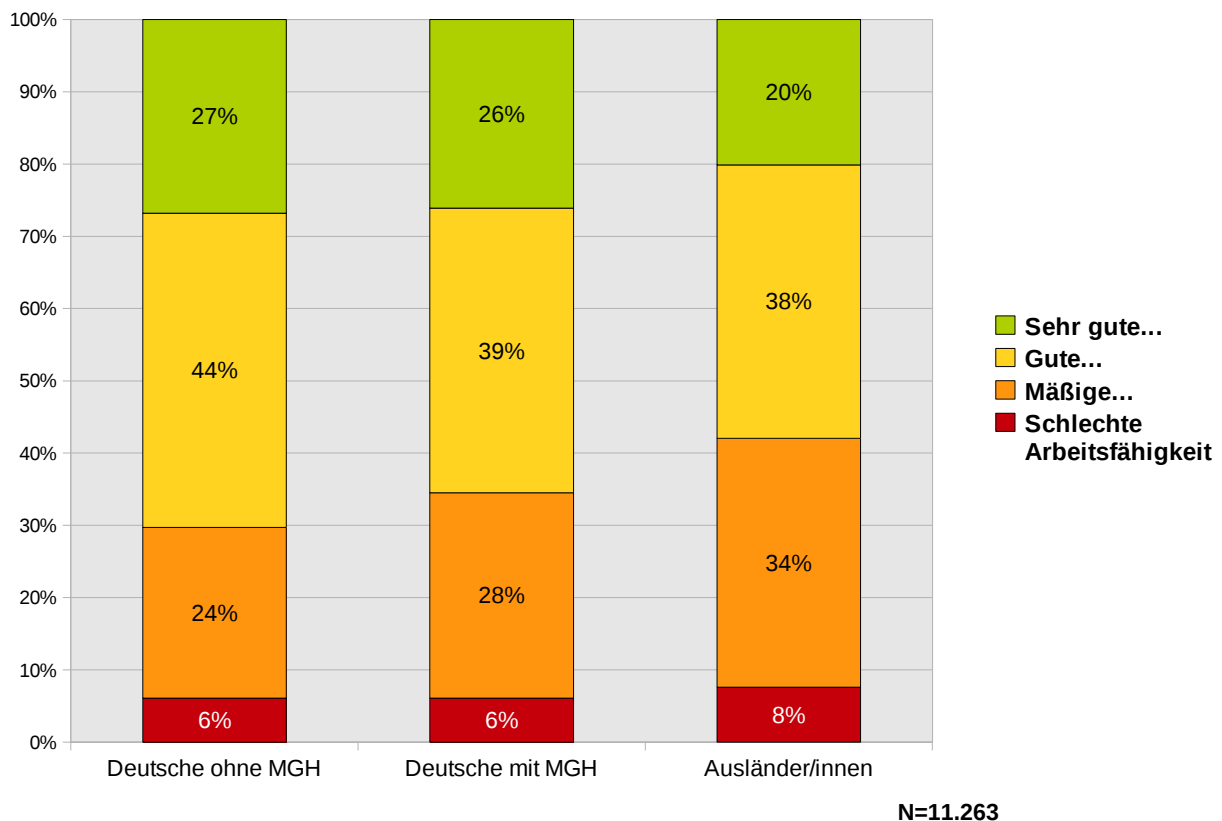
2.5 Work-Ability-Index⁶

Um erste Erkenntnisse über psychische Belastungen am Arbeitsplatz sowie über gesundheitsfördernde und auch belastende Arbeitsbedingungen zu erheben, wurde ergänzend zu dem Fragebogen des Great-Place-to-Work – Institutes der sog. Work-Ability-Index (WAI) eingesetzt. Der WAI ist ein international wissenschaftlich validiertes Instrument zur Bewertung der Arbeitsfähigkeit⁷. Die Indexwerte (7 - 49) werden vier Kategorien zugeordnet, welche die Arbeitsfähigkeit in sehr gut (44 - 49), gut (37 - 43), mäßig (28 - 36) oder schlecht (7 - 27) einteilen.

Aus der GPTW-Befragung ergeben sich für die Verteilung in den vier Kategorien nachfolgende Werte:

6 % in der Kategorie *schlechte Arbeitsfähigkeit*,
25 % in der Kategorie *mäßige Arbeitsfähigkeit*,
43 % in der Kategorie *gute Arbeitsfähigkeit*,
26 % in der Kategorie *sehr gute Arbeitsfähigkeit*.

Ausgewertet nach den Subgruppen ergibt sich folgendes Bild:



⁶ Beitrag von Frau Can, P5.4

⁷ Arbeitsfähigkeit ist „die Balance zwischen dem, was von uns verlangt wird (Arbeitsanforderung) und dem, was wir leisten können (individuelles Potential)“ (Quelle: Ilmarinen 2011)

- Deutsche ohne und Deutsche mit MGH weisen mit 30% bzw. 34% einen um 12% bis 8% geringeren Anteil an Beschäftigten in einer schlechten oder mäßigen Arbeitsfähigkeit auf als die Ausländerinnen und Ausländer (42%).
- Der Anteil derer, die eine sehr gute und gute Arbeitsfähigkeit aufweisen, ist bei den Deutschen ohne MGH am höchsten (71%); Deutsche mit MGH 65%, Ausländerinnen und Ausländer 58%). Daraus kann geschlossen werden, dass es den Deutschen ohne MGH besser gelingt, Arbeitsanforderungen und persönliche Ressourcen in Einklang zu bringen.
Dieser Trend kann nicht allein dadurch erklärt werden, dass die ausländischen Beschäftigten überproportional in der ersten und zweiten QE vertreten sind, da er sich auch innerhalb der 3. und 4. QE fortsetzt.

Allein die prozentuale Verteilung in den vier WAI-Kategorien zu betrachten, würde zu kurz greifen. Sinnvoll ist es, hier detailliert die WAI-Entwicklung im Altersverlauf zu untersuchen. Für die Kategorie "Migrationshintergrund" zeigen sich im Altersverlauf folgende Erkenntnisse:

- Es gilt für alle drei Subgruppen, dass der Anteil derer, die in der Kategorie „schlechte Arbeitsfähigkeit“ verortet werden, in der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ am höchsten ist; die Unterschiede zwischen den Subgruppen sind hier marginal. Hieraus wird deutlich, dass unabhängig vom MGH die körperlichen Anforderungen und mit dem Alter zunehmende gesundheitliche Probleme die Balance zwischen Arbeitsanforderungen und persönlichem Potential ins Negative verschieben.
- Durchaus Unterschiede zeigen sich im Vergleich der Personen mit einer sehr guten Arbeitssituation: Bei den älteren Beschäftigten gelingt die Balance zwischen den Arbeitsanforderungen und den persönlichen Ressourcen mit insgesamt 26,1% den Deutschen mit MGH am häufigsten sehr gut. Deutsche ohne MGH befinden sich in der Altersgruppe „50 Jahre und älter“ zu 22,7% und Ausländerinnen und Ausländer zu 19,7 % in einer sehr guten Arbeitsfähigkeitssituation.

3. Fazit und weiteres Vorgehen

Die Auswertung der Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Rahmen der GPTW-Befragung hat ergeben, dass es keine signifikanten Unterschiede bei der generellen Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten verschiedener Herkunftsgruppen gibt. Bei genauerer Betrachtung zeigen sich aber doch Bereiche, in denen Handlungsbedarf gegeben sein könnte.

Diese sind:

1. Integration neuer Beschäftigter
2. Eine faire von Nationalität und ethnischer Herkunft unabhängige Behandlung
 - mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit Migrationshintergrund äußern sich hier unzufrieden
3. Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung
 - ausländische Beschäftigte der 4. QE sind hier am unzufriedensten
4. Besonders geringe Zufriedenheit bei der Karriereentwicklung weisen ausländische Beschäftigte im sonstigen Dienst, Sozialdienst und bei der Kategorie „andere Berufe“ auf.

Vorschläge zu den einzelnen Bereichen:

zu 1.

Da aus der GPTW-Befragung keine genaueren Informationen hervor gehen, was sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund zur besseren Integration wünschen, soll mit Hilfe der Eintrittsbefragung eine weitere Analyse hierzu erstellt werden. Bei der Eintrittsbefragung werden alle bei der Stadt München neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Personalgewinnungsverfahren und zur Einarbeitung befragt. Hierbei wird auch freiwillig der Migrationshintergrund erhoben. Die erste Befragung soll im 2. Quartal 2016 starten, bei der alle die im Zeitraum vom 01.07.2015 – 31.12.2015 eingestellt wurden, angeschrieben werden. Die Auswertung erfolgt im 4. Quartal 2016. Im Folgenden können dann ggf. gezielte Maßnahmen zur besseren Integration abgeleitet und ergriffen werden.

zu 2.

Bei diesem Punkt ist es sinnvoll, Beschäftigte mit Migrationshintergrund in die Planung von Maßnahmen einzubeziehen. Diese Beteiligung und Entwicklung von Vorschlägen soll im Rahmen einer Bachelorarbeit erfolgen. Hierzu sollen Beschäftigte mit Migrationshintergrund befragt werden.

zu 3.

Die Handreichung zum Mitarbeitergespräch für Führungskräfte mit dem Schwerpunkt Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten greift den Punkt Unterstützung bei der beruflichen Entwicklung auf. Sie wurde zum Einen aufgrund des Beschlusses Nr. 08-14/V 07907 vom 16.11.2011 des Verwaltungs- und Personalausschusses „Qualifikation und Förderung von Migrantinnen und Migranten, die bei der Stadt beschäftigt sind“, erstellt, zum Anderen wird hier dem Bedarf aus der GPTW-Befragung, bei der beruflichen Entwicklung zu unterstützen, Folge geleistet. Der Schwerpunkt der Handreichung liegt bei den allgemeinen Weiterbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten der Stadt München, die auch dazu befähigen, sich für die Übernahme einer höherwertigeren Tätigkeit zu entwickeln bzw. zu qualifizieren.

zu 4.

In diesem Bereich wird kein Schwerpunkt gesetzt bzw. kein weiterer Handlungsbedarf aktuell gesehen, da es für diesen Personenkreis (in den entsprechenden Fachrichtungen) generell schwierig ist Karrierechancen im „großen Stile“ anzubieten. Die Möglichkeiten sind hier für alle Beschäftigten bei der Stadt München überschaubar, unabhängig vom Migrationshintergrund. 2018 wird diese Vorgehensweise erneut überprüft.