

Buntere Behörden

28 Prozent der BerlinerInnen haben einen Migrationshintergrund. Doch das spiegelt sich nicht in der öffentlichen Verwaltung wider

Von Alke Wierth

28 Prozent der Berliner Bevölkerung haben einen Migrationshintergrund: Laut Statistischem Landesamt hatten 2015 964.000 der insgesamt 3,47 Millionen BerlinerInnen entweder mindestens einen ausländischen Elternteil oder wurden selbst im Ausland geboren. Das sollte sich auch in der öffentlichen Verwaltung widerspiegeln, meinen die ForscherInnen des Projekts „Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership“ und starteten unterstützt vom Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität eine Studie zur Vielfalt auf der Führungsebene Berliner Behörden.

Von den zur Teilnahme eingeladenen 950 Personen beteiligten sich 187 an der Onlinebefragung, deren Ergebnisse die Forscher am Mittwoch vorstellten. Etwa 11 Prozent davon beschrieben sich selbst als Menschen mit Migrationshintergrund. Nur fünf der Befragten definierten sich als nicht weiße Personen. „Das bildet keineswegs die Vielfalt der Berliner Bevölkerung ab“, kommentiert Daniel Gyamerah von „Vielfalt entscheidet“.

Gut 57 Prozent der befragten Führungskräfte stimmen dem Satz zu, der Mangel an Vielfalt werde in den Behörden nicht ausreichend als Problem wahrgenommen. Etwa 55 Prozent sehen den größten Handlungsbedarf zur Förderung von Chancengleichheit in den Themen Herkunft und rassistische Diskriminierung. Nur 30 Prozent jedoch schätzen diesen Handlungsbedarf auch in ihrem eigenen Verantwortungsbereich als besonders hoch ein.

Detaillierte Daten erheben

Die Macher der Studie halten eine bessere Datengrundlage für die Voraussetzung einer besseren Gleichstellungsförderung. Entsprechende Erhebungen hätten sich bei der Gleichstellung von Frauen bewährt, sagt Daniel Gyamerah: „Daraus können wir auch beim Abbau rassistischer Diskriminierung lernen.“

Doch so einfach ist das nicht, das wissen auch die ForscherInnen. Immerhin fast 75 Prozent der in ihrer Studie befragten Führungspersonen halten zwar eine Quote für Menschen mit Migrationshintergrund bei Ausbildungsplätzen für ein wirksames Mittel, mehr Vielfalt zu gewinnen. Aber als Arbeitgeber BewerberInnen oder Beschäftigte nach ihrer Herkunft zu fragen, widerspricht dem Datenschutz – um Diskriminierung zu verhindern.

Keine staatlichen, sondern externe Institutionen sollten deshalb solche Daten erheben, fordern die WissenschaftlerInnen. Sie schlagen eine Änderung des Berliner Partizipationsgesetzes vor, dass anders als das Gleichstellungsgesetz bislang keine detaillierte Datenerhebung über die Personalentwicklung in Sachen Vielfalt vorschreibt. Daniel Gyamerah ist sich sicher: „Wenn sich die Vielfalt der Gesellschaft auch in Behörden, Parteien und Unternehmen abbildet, können nicht weiße Menschen oder solche mit Migrationshintergrund auch Chancen für sich selbst dort sehen. Das macht robuster gegen rechte Strömungen und sorgt für demokratische Stabilität.“