

Statistik zur beruflichen Entwicklung der Migrantinnen und Migranten innerhalb eines Universitätsklinikums(Stand Nov. 2007).

	Gehaltsgruppe (TV-L)	$\Sigma$ alle in einer Gehaltsgruppe	$\Sigma$ Frauenanteil (%)	$\Sigma$ männliche Beschäftigte mit ausländischen Namen	$\Sigma$ Weibliche Beschäftigte mit ausländischen Namen
1	E 08	384	309 (80 %)	17 (4,3 %)	14 (3,6 %)
2	E 09	1013	807 (80 %)	62 (6 %)	50 (5 %)
3	E 10	89	42 (47 %)	3 (3 %)	2 (2 %)
4	E 11	95	36 (37 %)	6 (6 %)	4 (4 %)
5	E 12	40	16 (40 %)	1 (2,5 %)	1 (2,5 %)
6	A11 – A16	47	18 (38%)	2 (4,2%)	/
7*	AE1 – AE4	1047	426 (40%)	158 (15%)	70 (6,6%)
8	C4	37	4 (10 %)	/ (0 %)	/ (0 %)
9	C3	17	2 (11 %)	1 (5,5 %)	1 (5,5 %)
10	W 3	29	5 (17 %)	2 (6 %)	/
11	W1 – W2	42	9 (21 %)	8 (19 %)	1 (2,3 %)
12	$\Sigma$	2840	1674 (58 %)	260 (9 %)	143 (5 %)
13*	$\Sigma$ ohne die Gruppen AE1 – AE4	1793	1248 (70 %)	102 (5 %)	73 (4%)

Ist die Ausländergleichstellungsquote im Berufsleben die Lösung?

In einem UNIVERSITÄTSKLINIKUM sowie im öffentlichen Dienst ist die Karriereleiter für Angestellten mit ausländischen Namen insgesamt schwer zu erklettern. Je höher die Gehaltsgruppe ist desto schmaler der Anteil von Mitarbeitern mit ausländischen Namen ist.

Da nicht alle Mitarbeiter mit ausländischen Namen ausländischer Herkunft haben müssen, wurden die Mitarbeiterinnen mit ausländischen Namen in der Statistik extra aufgeführt, um den Betrachter das Filtern einer Fehlerquelle zu ermöglichen.

Das Wegfiltern von Mitarbeiterinnen, deren Ehepartner ausländischer Herkunft sind, wird die Quote ausländischer Mitbürgern unter den im öffentlichen Dienst beschäftigten noch mehr weiter unter dem Anteil ausländischer Mitbürgern in der Bevölkerung.

Im Vergleich:

Als Indikator zeigte eine ähnliche Statistik unter allen berufsgenossenschaftlichen Patienten des UNIVERSITÄTSKLINIKUMS einen Anteil von ~27 % mit nicht deutschen Namen an (Im Zeitraum vom 1996 bis 2003).

Im Zeitraum vom 2003 bis 2008 ergab eine andere Statistik, dass ~18,5 % aller Medizinstudierenden ebenfalls keine deutschen bzw. westeuropäischen Namen tragen.

Weitere Statistiken des Bundesamtes für Statistik bestätigen der Statistikergebnisse aus des UNIVERSITÄTSKLINIKUMS.

Zum Ende des Jahres 2009 zählte das Bundesamt für Statistik 14.871.061 Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland. Dies ist ungefähr 18,7 Prozent der Gesamtbevölkerung von 81.882.342 Menschen.

10.534.000 haben eine eigene Migrationsgeschichte (4.942.000 Migrationshintergrund; 5.592.000 Ausländer).

4.337.061 haben keine Migrationserfahrung (3.201.443 mit Migrationshintergrund; 1.135.618 Ausländer) und können als Deutsche angesehen werden, obwohl sie nicht gesetzlich Deutsche sind. Das Durchschnittsalter der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist im Vergleich zur Deutschen Bevölkerung ohne Migrationsgeschichte sehr jung. Nehme man alle Bürgerinnen und Bürger im Alter über 65 Jahren aus der Statistik, wird der Anteil Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland auf mehr als 25% steigen. Jeder vierte Mensch unter 65 Jahren ist ethnisch gesehen kein Deutscher.

Knapp 48 Prozent der Bundesbürger denken, dass Menschen ausländischer Herkunft in Deutschland schlechtere Chancen haben, einen Arbeitsplatz zu finden als andere. Das ergab eine von Pro7 in Auftrag gegebene Forsa (1) Umfrage.

Diskriminierungen sind im Übrigen auch aus folgenden Gründen wirtschaftlich ineffizient:

- Know-How-Träger mit kostenintensive Aus- und Weiterbildungen wandern ab
- Mitarbeiter mit zerstörter Motivation erbringen Schlechtleistungen bei hohen Kosten
- Forschungsergebnisse werden zum neuen Arbeitgeber mitgenommen
- Kundenzufriedenheit nimmt ab, wenn verärgerte Beschäftigte die Kunden betreuen sollen
- hohe Fehlzeiten schmälern den Gewinn
- Zusatzkosten durch häufige Fluktuation der Beschäftigten Mobbing und Diskriminierung kosten die Unternehmen in Deutschland jedes Jahr hohe Summen.

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin bezifferte allein die Kosten die durch Mobbing bzw. Diskriminierung den Unternehmen jährlich entstehen auf 11,2 Mrd. €.(2)

Die systematische Diskriminierung bestimmter Volksgruppen erzeugt sozioökonomische Ungleichheiten, die den sozialen Zusammenhalt und die Solidarität in der Gesellschaft untergraben, und sie erschwert die Armutsbekämpfung.

Mit der Zulassung von Diskriminierung und Mobbing kann das Land Niedersachsen sein humanitäres Wertesystem nicht glaubwürdig an seine Bürger vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis.

\*) Die Säule AE1-4 präsentiert die Männer- und Frauenanteile mit/ohne deutschen Namen in den Gehaltsgruppen, in denen sich hauptsächlich Ärzte im Praktikum oder werdende Fachärzte befinden. Die Säule der Gehaltsgruppen AE1-4In zeigt ein reales Bild aller Medizinstudierenden in diesem Universitätsklinikum.

Die Säulen A11-16, C3-4 und W1-3 Präsentieren die Männer- und Frauenanteile mit/ohne deutschen Namen in den Gehaltsgruppen, in denen sich hauptsächlich Professorinnen, Professoren, Oberärztinnen, Oberärzte und Führungspersonal befinden.

Die Säule der Gehaltsgruppen A11-16, C3-4 und W1-3 zeigt ein reales Bild aller Beschäftigten im gehobenen Dienst.

Betrachtet man die Gruppen des gehobenen Dienstes, sehen die Zugangs- und Aufstiegschancen für Frauen und insbesondere für Beschäftigten mit ausländischen Namen auf Erfolg und Aufstieg düsterer aus. Der Anteil der männlichen Beschäftigten mit ausländischen Namen sinkt dann von 9% auf weniger als 5%.

\*\*) Die Gesellschaft für Sozialforschung und statistische Analyse mbH (Forsa) wurde 1984 in Köln gegründet. Sie führt jede Art von Markt-, Meinungs- und Sozialforschung durch.