

Antrag

der Abg. Andreas Deuschle u. a. CDU

und

Stellungnahme

des Innenministeriums

Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. wie sich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Ministerien des Landes, bei der Polizei, im Schuldienst und im Strafvollzug seit 2007 entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht);
2. wie sich die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Ministerien des Landes, bei der Polizei, im Schuldienst und im Strafvollzug seit 2007 entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht);
3. wie sich die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst seit 2007 entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht);
4. wie sich die Beschäftigungsverhältnisse der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst darstellen (aufgeschlüsselt nach ihrem Anteil an den Beamten, auf Dauer tariflich Beschäftigten, befristet tariflich Beschäftigten und außertariflich Beschäftigten);
5. mit welchen Maßnahmen sie eine Erhöhung des Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erreichen will;

6. welche konkreten Ergebnisse die bereits erfolgten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst haben bzw. bis wann mit konkreten Ergebnissen zu rechnen ist.

20. 12. 2012

Deuschle, Dr. Engeser, Gurr-Hirsch, Dr. Lasotta, Paal CDU

Begründung

Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei, im Schuldienst und in den öffentlichen Verwaltungen sind Ausdruck gelebter Integration. Sie erfüllen hier eine wichtige Funktion. So zeigen sie beispielhaft, dass die Identifikation mit unserem Staat nicht von der Herkunft des Einzelnen abhängt. Gerade für junge Menschen mit Migrationshintergrund kann ihr gelungenes Beispiel ein Ansporn sein, sich ebenfalls mit unserem Gemeinwesen zu identifizieren und Verantwortung im öffentlichen Dienst zu übernehmen. Der öffentliche Dienst profitiert vom Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund, womit auch der Gesellschaft ein Nutzen entsteht.

Laut ihrem Koalitionsvertrag will die grün-rote Landesregierung den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst deutlich erhöhen. Dies wurde von Integrationsministerin Öney in ihren politischen Schwerpunkten 2012 noch einmal bekräftigt. Mit vorliegendem Antrag soll unter anderem erfragt werden, mit welchen konkreten Maßnahmen die Landesregierung dieses Ziel verfolgen möchte.

Stellungnahme*)

Mit Schreiben vom 19. Februar 2013 Nr. 1–0305/430 nimmt das Innenministerium nach Beteiligung aller Ressorts, der nachgeordneten Dienststellen sowie der kommunalen Landesverbände zu dem Antrag wie folgt Stellung:

Der Landtag wolle beschließen,

die Landesregierung zu ersuchen

zu berichten,

1. wie sich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Ministerien des Landes, bei der Polizei, im Schuldienst und im Strafvollzug seit 2007 entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht);

Zu 1.:

Nach dem Mikrozensusgesetz 2005 werden als Personen mit Migrationshintergrund definiert „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“. Im Jahr 2011 waren dies bundesweit knapp 16 Millionen Menschen. Dies entspricht einem Anteil von 19,5 % der Bevölkerung in Deutschland; in Baden-Württemberg waren es mit 2,8 Millionen Menschen und einem Anteil von 26,2 % deutlich mehr (Mikrozensus 2011). Im gleichen Jahr hatten in Baden-Württemberg im öffent-

*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

lichen Dienst insgesamt 13,9 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund; in der öffentlichen Verwaltung betrug der Anteil 9,9 % (Integrationsmonitoring der Länder 2013, Statistisches Landesamt Baden-Württemberg 2012). Eine Differenzierung nach Arbeitgeber bzw. Dienstherrn liegt nicht vor. Daher können auch keine gesonderten Aussagen über die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landes, sondern nur summarisch für diejenigen der Kommunen, des Landes, des Bundes und der supra- bzw. internationalen Arbeitgeber (u. a. EU) getroffen werden.

Das Merkmal „Migrationshintergrund“ wird derzeit weder im Rahmen der Personalverwaltung noch bei Bewerbungsverfahren erfasst und gespeichert. Da kein entsprechendes Datenmaterial verfügbar ist, ist leider auch keine statistisch belastbare Beantwortung dieser Frage möglich. Eine Erhebung der Daten würde in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen eingreifen und kann daher allenfalls auf freiwilliger Basis für künftige Stichtage erfolgen.

2. wie sich die Zahl der Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund in den einzelnen Ministerien des Landes, bei der Polizei, im Schuldienst und im Strafvollzug seit 2007 entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht);

Zu 2.:

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

3. wie sich die Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst seit 2007 entwickelt hat (aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht);

Zu 3.:

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen. Im Übrigen kann Folgendes mitgeteilt werden.

Aussagen für den Polizeibereich

Seit Juni 2012 wird der Anteil von Migrantinnen und Migranten, die sich auf einen Ausbildungsplatz bei der Polizei bewerben, auf freiwilliger Basis erhoben. Die Auswertung für den Zeitraum bis Jahresende 2012 ergab einen Wert von 26,5 % Bewerbungen mit Migrationshintergrund bei einer Rücklaufquote von 57,6 % (4.414 Bewerbungen und 2.543 Rückmeldungen). Mit einer anonymisierten und auf freiwilliger Basis durchgeführten Befragung wird seit der Frühjahrseinstellung 2009 der Anteil der sich in Ausbildung befindlichen Beamtinnen und Beamten (2009 und 2010 ohne Polizeikommissarsanwärter) mit Migrationshintergrund erhoben. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund lag zum Jahresende 2012 bei 16,3 %. Ursächlich für den leichten Rückgang im Vergleich zu den Einstellungen im Zeitraum 2009 bis 2011, bei denen der Anteil 16,8 % betrug, ist die vermehrte Einstellung von Polizeikommissarsanwärterinnen und -anwärtern im Jahr 2012 (plus 400 zum 1. Dezember 2012), bei denen der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund erfahrungsgemäß etwas geringer ist. Bei den genannten Erhebungen erfolgt keine Differenzierung nach dem Geschlecht.

Aussagen für den Bereich des Umweltministeriums

Das Umweltministerium ist Ausbildungsbehörde für die Ausbildung zur/zum Fachangestellten für Bürokommunikation. Von derzeit elf Auszubildenden haben fünf Auszubildende einen Migrationshintergrund.

4. wie sich die Beschäftigungsverhältnisse der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst darstellen (aufgeschlüsselt nach ihrem Anteil an den Beamten, auf Dauer tariflich Beschäftigten, befristet tariflich Beschäftigten und außertariflich Beschäftigten);

Zu 4.:

Hierzu wird auf die Antwort zu Frage 1 verwiesen.

5. mit welchen Maßnahmen sie eine Erhöhung des Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst erreichen will;

Zu 5.:

Die Besetzung freier Stellen und Dienstposten im öffentlichen Dienst erfolgt auf der Grundlage von Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz unter Beachtung des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) allein nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Es darf keine Bevorzugung und keine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung, der Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen. Unter Umständen kann jedoch bei entsprechendem Stellenzuschnitt eine nachweislich vorhandene interkulturelle Kompetenz bei ansonsten gleich qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern im Personalauswahlverfahren ausschlaggebend sein.

Die Landesregierung verfolgt das Ziel der interkulturellen Öffnung als zentrales Element einer Integrationspolitik für ein weltoffenes Baden-Württemberg. Dies ist auch in der Koalitionsvereinbarung von Bündnis 90/Die Grünen und der SPD verankert.

Ausgewählte Beispiele für Maßnahmen zur Verbesserung der Chancengleichheit für Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Kommunal- und Landesverwaltung:

- Das Land Baden-Württemberg ist am 15. November 2012 der Initiative „Charta der Vielfalt“ (CdV) beigetreten, deren Ziel ist es, die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranzubringen. Damit verpflichtet sich das Land, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.
- Unter der Federführung des Ministeriums für Integration wurde eine interministerielle Arbeitsgruppe eingerichtet, die neben der Ausarbeitung von Vorschlägen für die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ insbesondere eine einheitliche Konzeption für die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung erarbeiten soll. Hierdurch sollen die in der Koalitionsvereinbarung verankerten Ziele der interkulturellen Öffnung ressortübergreifend sichergestellt und die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung auf Dauer als „Querschnittsaufgabe“ für die gesamte Landesverwaltung implementiert werden.
- Das Ministerium für Integration hat im Oktober 2012 eine Reihe von Informationsveranstaltungen in Sachen interkultureller Kompetenz und Öffnung für Führungskräfte aus der Ministerialverwaltung und den Regierungspräsidien gestartet, die im Jahr 2013 fortgesetzt wird. Außerdem werden weitere Schulungsmaßnahmen für alle Mitarbeiter angeboten, bei denen die Stärkung der interkulturellen Kompetenz mit Blick auf das Verwaltungshandeln im Mittelpunkt steht.
- Verschiedentlich wird die Werbung für Nachwuchskräfte so gestaltet, dass sich insbesondere auch Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund angesprochen fühlen (z. B. im Bereich der Steuerverwaltung, Polizeibereich, Straßenbauverwaltung).

Beispielsweise wird seit Mitte letzten Jahres vom Polizeipräsidium Stuttgart die Kommunikationsplattform Facebook für die Nachwuchswerbung genutzt. Hierbei sind auch Polizeibeamtinnen und -beamte mit Migrationshintergrund zur Überwindung von Sprachbarrieren eingesetzt. Eine interministerielle Projektgruppe des Innenministeriums und des Ministeriums für Integration zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten in der Polizei Baden-Württemberg hat im Dezember des vergangenen Jahres zudem ein Konzept vorgelegt, das eine Fülle von Maßnahmen bündelt und konkrete Maßnahmen in einem Umsetzungskonzept benennt. Diese sollen nun an einer Polizeidienststelle erprobt werden. Dabei lag das Augenmerk auch auf der Übertragbarkeit der Maßnahmen auf andere Bereiche der Landesverwaltung.

- Lehramtsstudium und Lehrereinstellung:

Zur Erhöhung der Zahl von Lehramtsstudentinnen und -studenten mit Migrationshintergrund werden im Kultusportal unter dem Leittext für die Rubrik „Berufsziel Lehrerin/Lehrer“ insbesondere auch Jugendliche mit Migrationshintergrund ermutigt, sich für ein Lehramtsstudium zu entscheiden.

Zur Einstellung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund stehen mit der schulbezogenen Stellenausschreibung und dem Zusatzqualifikationsverfahren den Schulen und der Schulverwaltung zwei wichtige Auswahlverfahren zur Verfügung.

Im schulbezogenen Ausschreibungsverfahren können die Schulen in der Rubrik „Stellenbeschreibung“ ihre spezifischen Wünsche bezüglich der erforderlichen Qualifikationen der Bewerberinnen und Bewerber darstellen. Hier können die Schulen auch explizit erforderliche Befähigungen der Lehrkräfte im Hinblick auf Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund auflisten und Bevorzugungskriterien bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern entwickeln.

Die Verwaltungsvorschrift zur Einstellung von Lehramtsbewerberinnen und Lehramtsbewerbern enthält unter Nr. 25 (Zusatzqualifikationsverfahren) den Passus, dass Erfahrungen und Kenntnisse bei der Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund als für den Lehrerberuf förderliche Tätigkeiten gelten. Damit werden solche Zusatzqualifikationen hervorgehoben und als besonders berücksichtigt dargestellt.

Mit diesen beiden Sonderauswahlverfahren hat das Kultusministerium passende Möglichkeiten geschaffen, Lehrkräfte mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung von entsprechend vorliegenden Qualifikationen einzustellen.

- Programmatische Aussagen in den vorhandenen bzw. sich in der Überarbeitungsphase befindlichen Personalentwicklungskonzepten der Ressorts:

z. B. im Bereich des Justizressorts

„Die Justiz in Baden-Württemberg bekennt sich zu den Grundsätzen der Vielfalt. In einer immer offeneren Gesellschaft tragen Kolleginnen und Kollegen mit unterschiedlichem Erfahrungsschatz und vielfältigen Lebensentwürfen dazu bei, den Verfassungsauftrag der Justiz auch weiterhin bestmöglich zu erfüllen. Das Justizministerium ist daher an einer interministeriellen Arbeitsgruppe beteiligt, die im Rahmen der Charta der Vielfalt bestrebt ist, die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung weiter voranzutreiben.“

z. B. im Bereich des Sozialressorts

„Das Sozialministerium als Gesellschaftsressort schätzt die Vielfalt der Kulturen und Religionen und fördert die interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.“

- Verstärkte Angebote von Praktika zur Berufsfindung (Ministerium für Verkehr und Infrastruktur).

- Beteiligung an dem vom Ministerium für Integration initiierten Pilotprojekt „Anonymisiertes Bewerbungsverfahren“ zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei der Bewerberauswahl (Beteiligung u. a. von Sozialministerium, Ministerium für Integration, mehreren Kommunen, anderen Verwaltungen, kleinen und mittleren Unternehmen).
- Angebot eines E-Learning-Kurses für alle Landesbediensteten zum Erwerb interkultureller Kompetenzen. Der Kurs wurde gemeinsam vom Ministerium für Integration, der Landeszentrale für politische Bildung und der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd erarbeitet.
- Mit Unterstützung des Ministeriums für Integration bietet der Landesvolkshochschulverband für Beschäftigte der Kommunalverwaltungen im laufenden Jahr Schulungsmaßnahmen zur Stärkung interkultureller Kompetenz im Rahmen eines Projektes des Europäischen Integrationsfonds an.
- Das Ministerium für Integration hat bei der Förderung kommunaler Integrationsprojekte als einen Schwerpunkt Maßnahmen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz und zur weiteren interkulturellen Öffnung festgesetzt.
- Im kommunalen Bereich werden vielfältige Projekte durchgeführt, die auf die Gewinnung von Personal aus dem Personenkreis „Menschen mit Migrationshintergrund“ abheben (teilweise mit Unterstützung privater Stiftungen wie z. B. der Robert-Bosch-Stiftung).

So hat etwa die Stadt Pforzheim ein Personalmarketingkonzept zur Gewinnung von Migrantinnen und Migranten entwickelt. Bei der Stadt Biberach wurde beispielsweise ein Projekt zur Arbeitgebermarkenbildung („Stadt als attraktiver Arbeitgeber auch für Migranten“) gefördert. Die Stadt Ravensburg kooperiert eng mit dem örtlichen Moscheevereine. Die Stadt Stuttgart startete im April 2011 die Kampagne „Deine Stadt – Deine Zukunft“.

- Das Regierungspräsidium Stuttgart beabsichtigt, mittels einer Umfrage Angaben zum Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Behörde auf freiwilliger und anonymer Basis zu erheben, um hierauf aufbauend Maßnahmen zur Verbesserung der Entwicklungschancen dieses Personenkreises ergreifen zu können. Angedacht ist des Weiteren, auch in Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen verstärkt auf das Regierungspräsidium Stuttgart als familienfreundlichen und weltoffenen Arbeitgeber hinzuweisen und für den öffentlichen Dienst insbesondere auch bei Menschen mit Migrationshintergrund zu werben. Der Regierungspräsident selbst trifft sich einmal jährlich z. B. mit Junglehrerinnen und Junglehrern mit entsprechender Familiengeschichte. In diesen Gesprächen gewonnene Erkenntnisse werden umgesetzt.
6. *welche konkreten Ergebnisse die bereits erfolgten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst haben bzw. bis wann mit konkreten Ergebnissen zu rechnen ist.*

Zu 6.:

Ziel der Personalentwicklung aller Ressorts ist eine Förderung der Chancengerechtigkeit auch und gerade für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund. Interkulturelle Kompetenz wird in allen Geschäftsbereichen grundsätzlich als eine Schlüsselqualifikation erachtet. Dies wird mittel- bis langfristig dazu führen, dass sich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten im öffentlichen Dienst insgesamt erhöhen wird. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung muss der öffentliche Dienst an einer alle Gesellschaftsgruppen einbindenden Rekrutierung von gut qualifiziertem Fachpersonal interessiert sein. Allerdings besteht angesichts der durch die Stelleneinsparverpflichtungen in der Landesverwaltung stark eingeschränkten Einstellungsmöglichkeiten derzeit nur bedingt die Möglichkeit, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund kurzfristig signifikant zu erhöhen.

Erste Ergebnisse von eingeleiteten Maßnahmen sind beispielsweise im Polizeibereich nach Ablauf des beim Polizeipräsidium Mannheim durchgeführten Pilotprojektes „Nachwuchsgewinnung“ Mitte 2014 zu erwarten. Die beim Regierungspräsidium Stuttgart angedachten Module befinden sich derzeit noch im Planungsstadium. Mit Ergebnissen ist nicht vor 2015/2016 zu rechnen. Bei der Landeshauptstadt Stuttgart konnte der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund (das Merkmal wurde auf freiwilliger Basis erhoben) deutlich gesteigert werden. Er lag im Jahr 2012 bei 30 %.

Gall

Innenminister