Kleine Anfrage mit Antwort

Wortlaut der Kleinen Anfrage

der Abgeordneten Dr. Silke Lesemann, Klaus Peter Bachmann, Sigrid Leuschner und Claus Peter Poppe (SPD), eingegangen am 14.02.2012

Welche Wege führen zu mehr Menschen mit Migrationshintergrund im Landesdienst?

Am 27. Mai 2008 hat sich das Land Niedersachsen mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ dazu bekannt, mehr Menschen mit Zuwanderungserfahrung für den Landesdienst zu gewinnen. Der Anteil von Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Verwaltungen soll demnach erhöht werden, und die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes seien entsprechend zu qualifizieren *ReformZeit* 2/2008).

Anzustreben sei laut Ministerin Özkan ein Anteil von ca. 16 %, was dem Prozentsatz von Menschen mit Migrationshintergrund in der niedersächsischen Bevölkerung entspräche. Erwünscht sei ein höherer Anteil vor allem im Polizei- und Schuldienst.

Durch eine freiwillige Befragung im öffentlichen Dienst hat Ministerin Özkan nunmehr darüber Auskunft verlangt, wie viele Migranten bereits in diesem Bereich arbeiten, um dann im nächsten Schritt das Ziel einer konkreten Migrantenbeschäftigungszahl anzustreben. Bislang habe nur eine anonyme Befragung im Justizbereich konkretere Hinweise auf Zahlen ermöglicht: Insgesamt sei dort ein Anteil von 2,8 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ermittelt worden.

Wir fragen die Landesregierung:

1. Welche Ergebnisse hat die freiwillige Befragung erbracht (differenziert nach Lohn- und Gehaltsgruppen, Geschlecht, Tätigkeiten, Führungspositionen, ministeriellen Zuständigkeiten)?
2. Wie sollen derartige Erhebungen künftig durchgeführt werden, um eine valide statistische Basis sicherzustellen?
3. Mit welchen Mitteln will die Landesregierung eine Erhöhung des Migrantenanteils im Landesdienst erreichen, und welche konkreten Ergebnisse haben die bereits erfolgten Maßnahmen?

(An die Staatskanzlei übersandt am 16.02.2012 - II/72 - 1267)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit
und Integration
- 01425-30 -

Hannover, den 14.03.2012

Die Niedersächsische Landesregierung hat sich das Ziel gesetzt, die Landesverwaltung interkulturell zu öffnen und den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bereichen der Verwaltung zu erhöhen. Sie hat am 27.05.2008 als erstes Flächenland der Bundesrepublik die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Hiermit hat sich die Landesregierung verpflichtet, den Prozess der interkulturellen Öffnung zu intensivieren indem ein Arbeitsumfeld geschaffen wird, welches von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist und die Integration von Men-

schen mit Migrationshintergrund in die Arbeits- und Berufswelt fördert. Im Länderbeitrag zum Nationalen Aktionsplan Integration 2011 wurde diese Absicht erneut bekräftigt.

Grundlage für eine zielgerichtete Umsetzung dieses Prozesses sind auch Kenntnisse über die Zahl der Landesbeschäftigten mit Migrationshintergrund. Derartige Daten liegen für die Landesverwaltung bislang nicht vor. Der Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (LSKN) wurde daher im Jahr 2011 beauftragt, eine entsprechende Befragung aller Landesbediensteten im Auftrage des Niedersächsischen Ministeriums für Soziales, Frauen, Familien, Gesundheit und Integration durchzuführen. Die Erhebung wurde im Zeitraum November 2011 bis Januar 2012 in Form einer freiwilligen und anonymen Online-Befragung durchgeführt.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage namens der Landesregierung wie folgt:

Zu 1:

Die Online-Befragung aller Landesbediensteten zu einem Migrationshintergrund dauerte vom 14.11.2011 bis zum 20.01.2012. Sie erfolgte auf freiwilliger und anonymer Basis. Es wurden differenzierte Daten, unter anderen nach Altersgruppen, Bildungsabschlüssen, Art der Beschäftigung und Laufbahngruppen, erhoben. Rund 34 500 Beschäftigte haben sich beteiligt; die Rücklaufquote lag damit bei 15,6 %. Derzeit erfolgt die Auswertung und Hochrechnung der Daten durch den LSKN. Das Ergebnis, das repräsentative Aussagen zum Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an allen Bediensteten des Landes bieten soll, wird für April/Mai 2012 erwartet.

Zu 2:

Die interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes ist ein laufender Prozess, der durch eine Vielzahl einzelner Maßnahmen gekennzeichnet ist. Erfolge durch das Zusammenwirken dieser Maßnahmen werden erst über längere Zeiträume messbar.

Auf der Basis der Stichprobe, die im Rahmen der Erhebung gewonnen wurde, führt der LSKN eine Hochrechnung durch. Diese soll eine verlässliche Datengrundlage für Auswertungen schaffen. Ausgewiesen wird der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen Landesbediensteten. Daneben werden differenzierte Auswertungen möglich sein. Die Rücklaufquote dieser Befragung von 15,6 % bietet nach Einschätzung des LSKN eine gute Grundlage für eine Hochrechnung.

Nach Abschluss des Projektes werden Erfahrungen vorliegen, die im Hinblick auf die Auslegung und Gestaltung möglicher künftiger Befragungen genutzt werden können.

Zu 3:

Die Landesregierung strebt mit umfangreichen Maßnahmen die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an. Im Rahmen eines ressortübergreifenden Projektes zum demografiesicheren und ressourcenbewussten Personalmanagement werden derzeit vor allem im Bereich der Nachwuchsgewinnung Maßnahmen zur gezielten Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund entwickelt, um für den Arbeitgeber Land und die Ausbildungsmöglichkeiten in der Landesverwaltung zu werben.

Zurzeit wird eine „Karriere-Homepage“ des Landes entwickelt, durch die auch Personen mit Migrationshintergrund in mehreren Sprachen informiert und ihr Interesse an einer Beschäftigung in der Landesverwaltung geweckt werden soll. Vorgesehen ist ebenfalls die persönliche Information durch Präsenz auf Ausbildungsmessen, um Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund in einer frühen Phase der Berufsfindung über Berufsperspektiven im Landesdienst zu informieren und gegebenenfalls auch die Eltern zu erreichen. Ferner sollen verstärkt zielgruppenspezifische Informationen über die Chancen einer Beschäftigung in der Landesverwaltung, insbesondere an Migrantenorganisationen erfolgen. Das Land bietet Praktikumsplätze für Studentinnen und Studenten an und gibt im Rahmen von Exkursionen und „Schnuppertagen“ einen Einblick in die Tätigkeit des öffentlichen Dienstes.

Ein Leitfaden zur Überprüfung der Kultursensibilität bei Auswahl- und Einstellungsverfahren wurde erarbeitet. Dieser wird künftig dazu beitragen, etwaige Hemmnisse für Personen mit Migrationshintergrund in Auswahlverfahren zu beseitigen. Daneben wird begleitend eine Qualifizierung für Personalverantwortliche, Personalsachbearbeiterinnen und Personalsachbearbeiter entwickelt, um zur

Sensibilisierung bei Auswahlverfahren beizutragen. Für die Beschäftigten der Landesverwaltung werden Fortbildungsveranstaltungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz angeboten.

Die positive Wirkung entsprechender Maßnahmen lässt sich am Beispiel der Polizei aufzeigen. Die Polizei Niedersachsen unternimmt seit mehreren Jahren intensive Anstrengungen, junge Menschen mit Migrationshintergrund stärker für den Polizeiberuf zu interessieren. Sie hat in den zurückliegenden Jahren mit Erfolg gezielte Werbemaßnahmen durchgeführt, beispielsweise über Informationsveranstaltungen oder die Zusammenarbeit mit ausländischen Medien. Bereits 2007 wurde ein Beratungsservice für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund eingerichtet, der positiv aufgenommen wurde. Diese Servicestelle trägt dazu bei, persönlichen Kontakt herzustellen und Berührungsängste abzubauen. Das Personalgewinnungsverfahren für den Polizeivollzugsdienst in Niedersachsen wurde chancengleich und kulturneutral gestaltet.

Erste Erfolge dieser Bemühungen sind bereits verzeichnen: In den letzten Jahren hat sich der Bewerbungsanteil von jungen Menschen mit Migrationshintergrund von unter 10 % auf ca. 15 % erhöht. Bei den Einstellungen konnte der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren auf aktuell knapp 12 % erhöht und damit mehr als verdoppelt werden. So ist es gelungen, bis heute insgesamt über 650 Beschäftigte mit Migrationshintergrund, zwei Drittel davon (knapp 450) in den Polizeivollzugsdienst und ein Drittel (ca. 200) als Beamtinnen und Beamte sowie als Beschäftigte in die Polizeiverwaltung, einzustellen.

In Vertretung

Heiner Pott

(Ausgegeben am 27.03.2012)