

Kleine Anfrage mit Antwort**Wortlaut der Kleinen Anfrage**

der Abgeordneten Georgia Langhans (GRÜNE), eingegangen am 19.10.2007

Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Verwaltung

Die interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Verwaltung ist ein notwendiger Beitrag zur Integration von Migrantinnen und Migranten. Landesinnenminister Schönemann hat im September-Plenum darauf hingewiesen, dass Integration dort gelingt, „wo sie auf kommunaler Ebene zur Chefsache erklärt wird“. Aber selbst auf Landesebene war eine solche Erklärung durch Ministerpräsident Wulff als „Landeschef“ noch nicht zu vernehmen.

Ich frage daher die Landesregierung:

1. Welche Konzepte entwickelt die Landesregierung für die gezielte Anwerbung von jungen Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst?
2. Wie viele Mitarbeiterschulungen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz haben bereits stattgefunden, und wie wurden die Angebote angenommen?
3. Welche Maßnahmen unternimmt und plant die Landesregierung zur Erreichung des Ziels der interkulturellen Öffnung der Verwaltung?
4. Welche Hilfestellungen bietet die Landesregierung diesbezüglich den Kommunen an?
5. Was gedenkt die Landesregierung zu tun, um das von Flüchtlingsverbänden als zuwanderungsfeindlich bezeichnete Image Niedersachsens in ein Image der Weltoffenheit umzuwandeln?
6. Wie und an welcher Stelle wird die Landesregierung die sprachlichen Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten in ihren Herkunftssprachen zukünftig in der eigenen Verwaltung nutzen?
7. Wie viele Personen mit Migrationshintergrund sind
 - a) in der Landesverwaltung und
 - b) in den kommunalen Verwaltungen
angestellt?
8. Aus welchen Nationalitäten setzen sie sich zusammen?
9. Wie ist das Geschlechterverhältnis?
10. Falls zu den Fragen 7 bis 9 keine Zahlen vorliegen, wann beabsichtigt die Landesregierung, diesbezügliche Zahlen zu erheben?

(An die Staatskanzlei übersandt am 24.10.2007 - II/721 - 781)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Ministerium
für Inneres und Sport
- 53 - 01 425-781 -

Hannover, den 20.11.2007

Integrationspolitik ist ein Schwerpunkt der Politik der Landesregierung. Mit der Bestellung einer Integrationsbeauftragten des Landes Niedersachsen und der Einrichtung einer Abteilung Integration im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport ist dies deutlich zum Ausdruck gekommen. Dabei gilt insbesondere der nachholenden Integration der lange bei uns lebenden Zuwanderer und ihrer Kinder besonderes Augenmerk. Die Interkulturelle Öffnung des öffentlichen Dienstes ist ein weiterer wichtiger Baustein.

Im Länderbeitrag des Nationalen Integrationsplans, der auch von Niedersachsen mitgetragen wird, ist festgehalten: „Integration kann nur dann gelingen, wenn sich auch die staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen den Zugewanderten öffnen und der Zuwanderungsrealität Rechnung tragen. Die Länder streben deshalb die interkulturelle Öffnung ihrer Verwaltung an. Dazu gehören sowohl Qualifizierungsmaßnahmen für alle öffentlich Bediensteten als auch Bemühungen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund.“

Niedersachsen kann auch in diesem Punkt an die Umsetzung des Nationalen Integrationsplans selbstbewusst herangehen. Die Stärkung der interkulturellen Kompetenz und Präsenz von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ist bereits ein Schwerpunkt der Integrationspolitik der Landesregierung.

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

Zu 1 und 3:

Die Landesregierung setzt darauf, durch Werbemaßnahmen junge Menschen mit Migrationshintergrund über die Möglichkeiten einer Beschäftigung im öffentlichen Dienst aufzuklären und zu motivieren, sich bei entsprechenden Ausschreibungen zu bewerben. Durch die Erhöhung der Bewerberzahlen soll auch eine verstärkte Einstellung dieses Personenkreises erreicht werden. Eine Quotierung wird aus Gründen der Gleichbehandlung abgelehnt. Die Einstellung kann nur nach Eignung und Befähigung erfolgen. Die rechtlichen Voraussetzungen hierfür sind bereits geschaffen. So ist die deutsche Staatsangehörigkeit keine Voraussetzung für die Einstellung als Beamtin bzw. Beamter. Im Übrigen besteht die Möglichkeit, Nichtdeutsche auch im Angestelltenverhältnis einzustellen. Dabei sind für bestimmte Aufgabenfelder die besonderen Qualifikationen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, wie die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse der besonderen kulturellen Hintergründe, zu berücksichtigen. In einem weiteren Schritt wurde dies für den Bereich der Polizei in Angriff genommen. Eine Veranstaltung der PD Hannover ist auf große Resonanz gestoßen. Unmittelbar danach haben über 100 junge Leute Bewerbungsunterlagen bei der Polizei angefordert. Am 08.11.2007 lagen der Polizei 85 Bewerbungen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund vor. Zum letzten Einstellungstermin konnten allein 7 Bewerberinnen und 15 Bewerber eingestellt werden. Insgesamt sind über 300 Beschäftigte mit Migrationshintergrund bei der Polizei in Niedersachsen tätig. Weitere Veranstaltungen im Bereich der übrigen Polizeidirektionen werden stattfinden. Darüber hinaus soll dieses Konzept auf andere Verwaltungszweige bzw. Bereiche des öffentlichen Dienstes des Landes in geeigneter Weise übertragen werden.

Zu 2:

Die Umsetzung der im Rahmen des Nationalen Integrationsplans eingegangenen Selbstverpflichtung des Landes ist ein Schwerpunktthema für die Arbeit der neu gegründeten Abteilung Integration im Niedersächsischen Ministerium für Inneres und Sport. In Zusammenarbeit mit den bereits bestehenden Ausbildungs- und Fortbildungseinrichtungen wird das Thema den Landesbediensteten vermittelt werden. In der unmittelbaren Landesverwaltung sind entsprechende „Inhouse“-Veran-

staltungen in größeren Behörden geplant. Das Landespersonal der kommunalen Leitstellen Integration wurde bereits im März dieses Jahres entsprechend geschult. Eine weitere Fortbildung „Interkulturelle Kompetenz“ für diese Zielgruppe ist für April 2008 geplant.

Zu 4:

Bei den Regionalkonferenzen zur Umsetzung des Nationalen Integrationsplans in Niedersachsen hat der Minister für Inneres und Sport regelmäßig dafür geworben, verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund in den Kommunen einzustellen. Vom Bürgeramt über die Kindertagesstätte bis hin zum Ausländeramt sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund ein Gewinn für alle Beteiligten. Auch die freien Träger der Kindertagesstätten können hier einen wichtigen Beitrag leisten. Die Auswertung des Landesamtes für Statistik zeigt: der Anteil von Kindern mit Migrationshintergrund ist überproportional hoch.

Mehrere Kommunen haben das Thema interkulturelle Kompetenz bereits aufgegriffen und entsprechende Fortbildungsveranstaltungen für ihre Beschäftigten durchgeführt. Städte wie Osnabrück, Hannover, Braunschweig aber auch Lüneburg sind beispielhaft zu nennen. Darüber hinaus wird das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport im Rahmen eines Projekts an mehreren Standorten durch Multiplikatorenschulungen die Kommunen bei dieser Arbeit unterstützen.

Zu 5:

Dass Niedersachsen ein weltoffenes Land ist, wurde nicht zuletzt bei der Fußballweltmeisterschaft 2006 deutlich, bei der auch Niedersachsen Gastgeber war. In Niedersachsen leben über 1,2 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund, die aus 195 Nationen stammen. Die überwiegende Mehrheit ist sehr gut integriert: sie haben ihren Platz in unserer Gesellschaft gefunden; sie haben einen Arbeitsplatz oder sind selbständig; ihre Kinder machen ihren Weg in Schule und Ausbildung. Dies zeigt: Niedersachsen ist ein weltoffenes Land.

Zu 6:

Die besonderen sprachlichen Fähigkeiten von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in vielen Bereichen von Nutzen. Von der Kindertagesstätte über die Schulen, die Bürgerämter und Ausländerämter der Kommunen bis hin zur Polizei und zum Justizvollzugsdienst sind diese besonders wertvoll. Die damit wachsende interkulturelle Kompetenz erleichtert die Integration der Zugewanderten und erhöht die Effizienz der Verwaltung.

Zu 7, 8 und 9:

Zu den Menschen mit Migrationshintergrund gehören nach der Definition des Landesamtes für Statistik:

- „Personen mit eigener Migrationserfahrung, d. h. Ausländer der ersten Generation und Zuwanderer, die die deutsche Staatsangehörigkeit mit oder ohne Einbürgerung erhalten sowie
- Personen ohne eigene Migrationserfahrung, d. h. Ausländer der zweiten und dritten Generation sowie in Deutschland geborene Personen mit Migrationshintergrund, die ihre deutsche Staatsangehörigkeit von Geburt an besitzen oder durch Einbürgerung erhalten haben.“

Danach lebten im Jahr 2005 in Niedersachsen 1,28 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund beträgt demnach 16 % der Gesamtbevölkerung; davon haben 11,2 % eigene Migrationserfahrung, 4,2 % entfallen auf die zweite und dritte Generation oder sind hier geboren. Bei 0,6 % ist der Migrationsstatus nicht durchweg bestimmbar. Dem Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Höhe von 16 % steht ein Ausländeranteil von 5,8 % gegenüber.

Differenzierte Statistiken über die Beschäftigten im öffentlichen Dienst liegen nicht vor. Aus diesem Grunde stehen für die Landesverwaltung nur für einzelne Gruppen entsprechende Daten zur Verfügung. Danach stellt sich die Situation wie folgt dar. Neben den rd. 300 Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Bereich der Polizei sind über 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Justizvollzugsdienst tätig. Im Bereich der Lehrerbildung werden jährlich rd. 30 Bewerberinnen und Bewerber ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den Vorbereitungsdienst eingestellt. Daneben bewerben sich pro Jahr 40 bis 60 Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler mit dem ersten Staatsex-

amen um eine Einstellung in den Vorbereitungsdienst. Außerdem befinden sich derzeit 10 Lehrerinnen und Lehrer aus EU-Mitgliedstaaten im sogenannten „Anpassungslehrgang“, um die Gleichwertigkeit mit einer niedersächsischen Lehrerlaufbahn zu erwerben. Im Geschäftsbereich des MF sind ca. 10 Beschäftigte mit Migrationshintergrund tätig.

Zu 10:

Die erforderlichen Daten sind nicht immer aus den Personalakten ersichtlich. Die Erhebung dieser Daten wäre nur mit einer detaillierten Befragung möglich. Diese bedürfte entweder der Einwilligung der Betroffenen oder einer Rechtsgrundlage. Eine derartige Befragung stößt auf Bedenken, weil die Betroffenen sich dadurch diskriminiert fühlen könnten. Das gilt insbesondere für Beschäftigte, die der zweiten und dritten Generation der Ausländerinnen und Ausländer angehören.

Uwe Schünemann