



Kleine Anfrage

der Abgeordneten Antje Jansen (Die LINKE)

und

Antwort

der Landesregierung – Ministerium für Justiz, Gleichstellung und Integration

Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein

1. Wie hoch ist die Beschäftigungsquote von Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein (bitte nach folgenden Kriterien separat aufzeigen: Gesamtquote und -anzahl, Geschlecht der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund, Alter, Tätigkeitsbereiche [Verwaltung, Sozialarbeit etc.], Dienstgrad und nach Stadt)?

Antwort zu Frage 1:

Unter Federführung der Staatskanzlei wurden am 22. Juli 2010 die allgemeine Verwaltung, nachgeordnete Behörden, Schulen, Hochschulen, Polizei und – wo zutreffend – die Feuerwehr in die Befragung „Bestandsaufnahme der in den Ländern ergriffenen Maßnahmen zur Erhöhung des Personalanteils mit Migrationshintergrund“ einbezogen. Hintergrund war ein Beschluss der 5. Konferenz der für Integration zuständigen Minister/-innen und Senatoren/-innen der Länder vom 19. März 2010 zum Thema „Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst“. Im Übrigen wird auf

den Bericht der Landesregierung zum Stand der Integration in Schleswig-Holstein - Landtags-Drucksache 17/1045, dort insbesondere Seite 11 - verwiesen.

2. Wie viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund gibt es in den Ausländerbehörden? (Bitte nach Kommunen und Städten aufzeichnen.)

Antwort zu Frage 2:

Der Landesregierung liegen hierzu keine Erkenntnisse vor.

3. In welchen Bereichen des Öffentlichen Dienstes sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund besonders unterrepräsentiert bzw. überrepräsentiert und warum?

Antwort zu Frage 3:

Entfällt.

4. In welchen Bereichen sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund nach der Einschätzung der Landesregierung besonders wichtig und warum?

Antwort zu Frage 4:

Eignung, Befähigung und fachliche Leistung sind unabhängig vom Migrationshintergrund ausschlaggebende Kriterien für eine Stellenbesetzung. Dabei können Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund ihre individuellen Fähigkeiten bei der Bewerbung einbringen, die bezogen auf die jeweilige Stelle gewichtet werden.

5. Wie bewertet die Landesregierung die aktuelle Situation in Bezug auf die Beschäftigungsquote der Menschen mit Migrationshintergrund?

Antwort zu Frage 5:

Entfällt.

6. Welche konkreten Maßnahmen hat die Landesregierung bezüglich einer höheren Beschäftigungsquote von Menschen mit Migrationshintergrund seit 2005 unternommen?

Antwort zu Frage 6:

Bereits im Nationalen Integrationsplan 2005 haben sich Bund und Länder als Dienstherren und Arbeitgeber dazu bekannt, den Anteil des Personals mit Migrationshintergrund in den öffentlichen Verwaltungen zu erhöhen.

Zur 6. Integrationsministerkonferenz im Februar 2011 bekräftigten die Länder nochmals ihre Verantwortung als Arbeitgeber, den Anteil des Personals mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung von Eignung, Befähigung und Leistung weiter zu erhöhen. Angesichts der herausgehobenen Stellung des Öffentlichen Dienstes wollen die Länder diese Selbstverpflichtung im Rahmen des gemeinsamen Länderbeitrags für den Nationalen Aktionsplan (NAP) mit weiteren konkreten Umsetzungsschritten untersetzen. Das Handlungsfeld „Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst“ ist auch Gegenstand der Erarbeitung des schleswig-holsteinischen Aktionsplans Integration.