

## **Antwort**

### **der Bundesregierung**

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Sevim Dagdelen, Ulla Jelpke, Jan Korte und der Fraktion DIE LINKE.**

**– Drucksache 16/2275 –**

### **Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst**

#### Vorbemerkung der Fragesteller

Die frühere Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, Marieluise Beck, wies in Bezug auf die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst im vierten, fünften und sechsten „Bericht zur Lage der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland“ auf die niedrigen Beschäftigungsquoten hin und empfahl, „die Einstellung von Zuwanderern im öffentlichen Dienst und insbesondere auch in den Verwaltungen voranzutreiben und so ein Signal für andere Beschäftigungsbereiche zu setzen“ (Bundestagsdrucksache 14/9883, S. 165). Sie erachtet eine veränderte Einstellungspolitik der öffentlichen Hand als Voraussetzung dafür, dass Migrantinnen und Migranten stärker in die Institutionen sozialer Regelversorgung eingebunden werden, und fordert den Abbau von „formelle(n) und informelle(n) Hürden, die Zuwanderern den Zugang (...) zum öffentlichen Dienst erschweren“ (Bundestagsdrucksache 14/2674, S. 128). Auch in dem Jahresgutachten 2004 des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration wird auf die Verantwortung des öffentlichen Dienstes verwiesen, „seinen erkennbar unzureichenden Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund schnell und deutlich zu erhöhen“ (Migration und Integration – Erfahrungen nutzen, Neues wagen; S. 283). Danach besteht hinsichtlich der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt „vor allem im öffentlichen Dienst ein erheblicher Handlungsbedarf. (...) Der öffentliche Dienst ist gefordert, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und von ausländischen Beschäftigten durch entsprechende Förderprogramme und erhöhte Sensibilität bei der Personalauswahl zu erhöhen“ (ebd. S. 388).

#### Vorbemerkung der Bundesregierung

Die Abgrenzung zwischen Migrantinnen und Migranten einerseits und Personen mit Migrationshintergrund andererseits ist nicht eindeutig definiert.

Für die Beantwortung der Kleinen Anfrage wird einheitlich auf den weiteren Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ abgestellt, wie er im Mikrozensus 2005 (Seite 73 ff.) beschrieben ist. Im Übrigen kann die Beantwortung nur für den öffentlichen Dienst des Bundes erfolgen. Länder und Kommunen entscheiden in eigener Personalhoheit.

1. Wie hat sich der Anteil der im öffentlichen Dienst beschäftigten Migrantinnen und Migranten sowie der Menschen mit Migrationshintergrund seit 1996 entwickelt (bitte getrennt und nach Jahren, Anstellungsverhältnis (Beamte oder Angestellte), Tarif- bzw. Vergütungsgruppen und Geschlecht auflisten)?
2. Wie hat sich der Anteil der Migrantinnen und Migranten mit einer Ausbildungsstelle im öffentlichen Dienst seit 1996 entwickelt (bitte nach Jahren, Tarif- bzw. Vergütungsgruppen und Geschlecht auflisten)?
3. Wie viele Auszubildende mit Migrationshintergrund wurden nach Beendigung der Ausbildung in den öffentlichen Dienst übernommen und wie hoch war dieser Anteil im Verhältnis zu allen übernommenen Auszubildenden (bitte nach Jahren, Tarif- bzw. Vergütungsgruppen und Geschlecht auflisten)?

Statistische Angaben zu Personen mit Migrationshintergrund liefert erstmals der Mikrozensus 2005 des Statistischen Bundesamtes, der den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung untersucht. Rückschlüsse auf Ausbildungs- und/oder Beschäftigungsverhältnisse im öffentlichen Dienst lassen sich hieraus nicht ziehen.

Bei der Einstellung in den öffentlichen Dienst werden nur die für die Begründung des Beschäftigungsverhältnisses und die Feststellung der geforderten schulischen bzw. beruflichen Qualifikationen erforderlichen Daten erhoben. Neben der Staatsangehörigkeit werden keine Merkmale erfasst, von denen auf einen Migrationshintergrund geschlossen werden kann (z. B. frühere Staatsangehörigkeit, Staatsangehörigkeit der Eltern, Sprache in der Familie). Eine umfassende Erhebung persönlicher Daten wäre schon aus datenschutzrechtlicher Sicht problematisch. Unabhängig davon könnte eine auf Feststellung eines Migrationshintergrundes gerichtete Datenerhebung bei dem betreffenden Personenkreis u. U. als Diskriminierung verstanden werden.

Statistiken über die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst in Deutschland stehen daher nicht zur Verfügung.

4. Welche Maßnahmen wurden seit der Veröffentlichung des Gutachtens des Sachverständigenrats für Zuwanderung und Integration im Oktober 2004 ergriffen, um den Anteil von Migrantinnen und Migranten und von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen?

Die Personalauswahl von Bediensteten des öffentlichen Dienstes, die die Auswahl von Auszubildenden einschließt, wird ausschließlich auf der Grundlage von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse, Glauben, religiöse oder politische Anschauungen, Herkunft oder Beziehungen vorgenommen (Artikel 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG), § 8 des Bundesbeamtengesetzes (BBG)). Ein migrationspolitischer Ansatz hat dies zu beachten. Entscheidend kommt es deshalb darauf an, die Chancen zu erhöhen, sich in den jeweiligen Auswahlverfahren durchsetzen zu können.

Wichtig sind Informationen über Beschäftigungsmöglichkeiten und die erforderlichen Qualifikationen. Umfassende Informationen über die Beschäftigungsmöglichkeiten und -angebote im öffentlichen Dienst sowie weitergehende Informationen sind im Internet abrufbar („Jobbörse“ unter <http://www.bund.de> und unter dem Link <http://ec.europa.eu/youreurope> auch zum öffentlichen Dienst in Deutschland). Hinweise zu Praktikumsmöglichkeiten z. B. im Bundesministerium des Innern sind unter dem Link <http://www.bmi.bund.de> zu finden. Über ein E-Mail-Abo besteht zudem die Möglichkeit, stets die aktuellen Stellenangebote per E-Mail zu erhalten. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit informiert die Bundesregierung u. a. auch auf Fachmessen über die Beschäftigungsangebote in der Bundesverwaltung.

5. Welche der im vierten Bericht der Integrationsbeauftragten erwähnten formellen und informellen Hürden wurden seit seiner Veröffentlichung am 9. Februar 2000 abgebaut, um den Migrantinnen und Migranten den Zugang zum öffentlichen Dienst zu erleichtern?

Das Tarifrecht des öffentlichen Dienstes unterscheidet nicht zwischen deutschen und ausländischen Staatsangehörigen. Dies gilt insbesondere auch für den Zugang zum öffentlichen Dienst. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt es keine Einstellungs Voraussetzungen, die an die Staatsangehörigkeit anknüpfen. Unabhängig davon gelten die allgemeinen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen, wie das Vorliegen einer Arbeitserlaubnis bei Nicht-EU-Bürgern.

Hinsichtlich der Berufung in das Beamtenverhältnis sind Staatsangehörige eines anderen Mitgliedstaates der Europäischen Union deutschen Staatsangehörigen gleichgestellt. Abweichend von dieser Grundregel dürfen ausschließlich Deutsche in ein Beamtenverhältnis berufen werden, wenn es um die Wahrnehmung solcher öffentlichen Aufgaben geht, die wegen ihres sachlichen Gehalts von Deutschen wahrgenommen werden müssen (§ 4 Abs. 2 des Beamtenrechtsrahmengesetzes (BRRG), § 7 Abs. 2 BBG i. V. m. Artikel 39 Abs. 4 EG-Vertrag). Dabei muss im Einzelfall, d. h. in Bezug auf die jeweilige Funktion, die Entscheidung getroffen werden, ob die Wahrnehmung durch eigene Staatsangehörige notwendig ist. Bund und Länder haben sich auf Empfehlungen verständigt, die eine Berufung von EU-Staatsangehörigen bis weit in die Bereiche hinein zulassen, die nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes Deutschen vorbehalten werden könnten.

Nicht-EU-Staatsangehörige können als Beamtinnen oder Beamte tätig werden, wenn hierfür ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht (§ 4 Abs. 3 BRRG, § 7 Abs. 3 BBG). Nicht EU-angehörige Professorinnen und Professoren sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auch aus anderen Gründen, d. h. ohne Vorliegen eines dringenden dienstlichen Bedürfnisses, in ein Beamtenverhältnis berufen werden (§ 4 Abs. 3 BRRG). Hiervon wird in den Ländern insbesondere für die Gewinnung ausländischer Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer häufiger Gebrauch gemacht.

6. Beabsichtigt die Bundesregierung, in Bereichen des öffentlichen Dienstes mit hoher Publikumsfrequenz (bspw. Bürgerämter, Sozial- und Arbeitsämter, Polizei) den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund durch eine Quote zu sichern?

Wenn nein, wie will die Bundesregierung gewährleisten, dass Menschen mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung in diesen öffentlichen Bereichen vertreten sind?

Für den Bereich der Bundesverwaltung ist die Einführung einer Quotenregelung nicht geplant. Im Übrigen wird auf die Antworten zu den Fragen 4 und 8 verwiesen.

7. Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Ausbildungsleistung für junge Migrantinnen und Migranten im Bereich der Bundesverwaltung deutlich zu erhöhen und die Empfehlungen der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung im Bündnis für Arbeit vom Juni 2000 umzusetzen, wie es von der Bundeskonferenz der Ausländer- und Integrationsbeauftragten des Bundes, der Länder und Kommunen am 27./28. Mai 2003 angemahnt wurde?

Die Bundesregierung hat ihre im Ausbildungspakt mit der Wirtschaft eingegangene Verpflichtung erfüllt und die Zahl der Ausbildungsverhältnisse kontinuierlich erhöht. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2005/2006 gab es in der gesamten Bundesverwaltung rund 18 800 Auszubildende.

Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund lässt sich aus den in der Antwort zu den Fragen 1 bis 3 dargelegten Gründen nicht quantifizieren. Gleichwohl ist es nicht ausgeschlossen, dass im Rahmen eines Einstellungsverfahrens ein Migrationshintergrund festgestellt wird. Bei einer verwaltungsinternen Abfrage haben die Bundesressorts mitgeteilt, dass durchgängig auch junge Menschen mit Migrationshintergrund ausgebildet werden.

8. Welche Maßnahmen und Projekte sind geplant, damit der öffentliche Dienst in den kommenden Jahren bei der Steigerung der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten seiner besonderen Verantwortung gerecht werden kann?

Die Behörden der Bundesverwaltung sind sich ihrer Verantwortung bei der Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation von Menschen mit Migrationshintergrund bewusst. Die Ressorts legen bei den von ihnen im Rahmen des Ausbildungspaktes zu erbringenden Ausbildungsleistungen ein besonderes Augenmerk auf diese Personengruppe.

Auf die Ausbildungsplätze in der Bundesverwaltung können sich alle jungen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft bewerben und müssen sich den üblichen Auswahlverfahren stellen. Jungen Frauen und Männern mit Migrationshintergrund werden im Einstellungsverfahren die gleichen Chancen eingeräumt, wie Bewerberinnen und Bewerber ohne Migrationshintergrund. Eine ausdrücklich auf einen bestimmten Personenkreis beschränkte Ausschreibung von Ausbildungsplätzen bzw. eine Bevorzugung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund dürfte aus Gründen der Gleichbehandlung auf Bedenken stoßen (vgl. Antwort zu Frage 4). Gering qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber haben in Auswahlverfahren regelmäßig schlechtere Erfolgsaussichten; dies gilt gleichermaßen für junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Um die Ausbildungschancen Jugendlicher mit Migrationshintergrund zu verbessern, wurde im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Weiterbildung die Notwendigkeit einer übergreifenden Herangehensweise betont, die von der Schulzeit über die Berufsvorbereitung bis zur Berufsausbildung reicht. Für Jugendliche, die nach Bestehen des Auswahlverfahrens Schwierigkeiten haben, das Ausbildungsziel zu erreichen, bestehen Hilfsangebote, z. B. in Form von Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten oder zur Förderung des Erlernens von Fachpraxis und Fachtheorie sowie in Form von sozialpädagogischer Begleitung. Solche Förderangebote wie auch die sozialpädagogische Begleitung sind für Jugendliche mit Migrationshintergrund, aber z. B. auch für aus schwierigen sozialen Verhältnissen stammende Auszubildende ohne Migrationshintergrund, eine wichtige Unterstützung.

9. Wurden und werden Migrantenorganisationen in die Bemühungen eingebunden, den Anteil von Migrantinnen und Migranten zu erhöhen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind bzw. ausgebildet werden?

Wenn ja, welche und in welcher Weise?

Neben der bestehenden Zusammenarbeit zwischen dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und den Migrantenorganisationen wäre aufgrund der dargestellten Gesamtsituation eine Einbindung von Migrantenorganisationen im Hinblick auf die Ausbildung bzw. Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung zumindest gegenwärtig nicht weiterführend.

10. Welchen Platz nimmt die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich mit anderen europäischen Ländern bezüglich der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst ein?

Mangels einschlägiger Statistiken und vergleichbarer Definitionen von „Migrationshintergrund“ in den EU-Mitgliedstaaten lässt sich diese Frage nicht beantworten. Im Übrigen wird auf die Antwort zu den Fragen 1 bis 3 verwiesen.





