

18. Wahlperiode

Schriftliche Anfrage

des Abgeordneten Thomas Seerig (FDP)

vom 21. Januar 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 21. Januar 2021)

zum Thema:

Grundlagen und begriffliche Eingrenzung einer geplanten „Migrantenquote“

und **Antwort** vom 08. Februar. 2021 (Eingang beim Abgeordnetenhaus am 09. Feb. 2021)

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales

Herrn Abgeordneten Thomas Seerig (FDP)

über

den Präsidenten des Abgeordnetenhauses von Berlin

über Senatskanzlei - G Sen -

A n t w o r t

auf die Schriftliche Anfrage Nr. 18/26286

vom 21.01.2021

über

Grundlagen und begriffliche Eingrenzung einer geplanten „Migrantenquote“

Im Namen des Senats von Berlin beantworte ich Ihre Schriftliche Anfrage wie folgt:

1. Wie definiert der Senat „Migrationshintergrund“? Zählt hier der Geburtsort außerhalb der Bundesrepublik, Staatsangehörigkeit bzw. Staatsangehörigkeit der Eltern oder der Großeltern?

Zu 1.: § 2 Partizipations- und Integrationsgesetz (PartIntG) enthält eine Legaldefinition des Begriffes Migrationshintergrund. Der Mikrozensus des statistischen Bundesamtes definiert den Migrationshintergrund wie folgt: „Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“

2. Wie werden bei Orientierung an der Staatsangehörigkeit Doppelstaatler behandelt; kann man also auch als Deutscher Staatsbürger ab Geburt einen Migrationshintergrund haben?

Zu 2.: Ja, nach der Definition des Mikrozensus dann, wenn mindestens ein Elternteil nicht die deutsche Staatsangehörigkeit durch Geburt besitzt, oder nach der Definition des § 2 PartIntG dann, wenn mindestens ein Elternteil im Ausland geboren und nach 1949 nach Deutschland ein- oder zugewandert ist.

3. Wie hoch ist der Anteil an Bewerbenden mit einem Migrationshintergrund für Stellen im öffentlichen Dienst im Verhältnis zur Gesamtanzahl an Bewerbenden (Bitte aufgeteilt in Jahren für den Zeitraum von 2015 - 2020)?

4. Wie hoch ist der Anteil an Bewerbenden mit einem Migrationshintergrund, die nach einem Bewerbungsverfahren in Berlin in ein Beschäftigungsverhältnis übernommenen wurden (Bitte im Vergleich zur Gesamtanzahl an Bewerbenden mit einem Migrationshintergrund für den Zeitraum von 2015 - 2020)?

Zu 3. und 4.: Hierzu verfügt der Senat nicht über Zahlen, da diese Daten bisher nicht erhoben werden. Nach der derzeitigen Rechtslage gibt es keine Rechtsgrundlage zur Erhebung des Migrationshintergrundes bei Bewerbenden in der Berliner Verwaltung. Dies schließt Abfragen innerhalb einzelner Behörden auf freiwilliger Basis nicht aus.

5. Welche konkreten Hinweise liegen dem Senat vor, dass Menschen mit einem Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren der öffentlichen Stellen im Land Berlin auf Einstellungshindernisse stoßen und auf welche?

Zu 5.: Die Zahlen aus dem Integrationsmonitoring der Länder sowie der Untersuchung „Diversität in öffentlichen Einrichtungen“ zeigen, dass Menschen mit Migrationshintergrund deutlich unterrepräsentiert sind. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung in Berlin liegt danach mit 12 Prozent (Integrationsmonitoring der Länder, Bericht 2019, S. 113) deutlich unter dem Anteil der in Berlin lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund von 35 Prozent (https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/publikationen/stat_berichte/2020/SB_A01-05-00_2019h02_BE.pdf, S. 10). Ihr Anteil in Führungspositionen liegt danach bei nur 10,6 Prozent (Vgl. Citizens for Europe, „Diversität in öffentlichen Einrichtungen“, S. 36). Es fehlen bislang systematische Untersuchungen zu den vielfältig gelagerten Gründen für diesen verhältnismäßig geringen Anteil. Aufgrund der Erfahrungen der für Förderung von Vielfalt und Gleichstellung zuständigen sowie der für Personalmanagement verantwortlichen Stellen vermutet der Senat, dass u. a. Einstellungshindernisse für Menschen mit Migrationshintergrund bestehen. Der Berliner Senat unternimmt seit Jahren Maßnahmen zur gezielten Ansprache und Rekrutierung von Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund etwa in Imagekampagnen oder auch durch die Förderung des Projekts „Berlin braucht Dich!“ sowie durch die Überprüfung von Einstellungsprozessen und –kriterien. Die Verabschiedung des Diversity Landesprogramms mit einem Schwerpunkt auf Personalmanagement und die Einrichtung der Diversity Leitstelle bei der Senatsverwaltung für Finanzen sind wichtige Meilensteine. Die Evaluation des Berliner Partizipations- und Integrationsgesetzes (PartIntG) hat gezeigt, dass zur Umsetzung der Gesetzesziele im Bereich Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund und zum Abbau von Einstellungshindernissen klarere Instrumente und Konzepte im Gesetz verankert sowie eine ausreichende Ressourcenausstattung für die Umsetzung gewährleistet sein sollten (vgl. Evaluation des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Abschlussbericht, Februar 2019, S. 58).

6. Laut der Gesetzesnovelle verfügt eine Person über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt. Wird bei dem Migrationshintergrund dabei zwischen EU-Inländern und dem übrigen Ausland unterschieden?

Zu 6.: Wie sich aus der Antwort auf die Frage 1 ergibt, sehen die bestehenden Regelungen eine solche Unterscheidung nicht vor.

Im Übrigen wird darauf hingewiesen, dass die Vorschläge zur Anpassung des PartIntG Gegenstand laufender Abstimmungen im Senat sind. Sie unterfallen damit dem vom parlamentarischen Fragerecht nicht erfassten Kernbereich der exekutiven Eigenverantwortung, der nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts und des Verfassungsgerichtshofs des Landes Berlin einen grundsätzlich nicht ausforschbaren Initiativ-, Beratungs- und Handlungsbereich einschließt. Darunter fällt insbesondere die Willensbildung der Regierung selbst, sowohl hinsichtlich der Erörterungen im Senat als auch bei der Vorbereitung von Senats- und

Ressortentscheidungen, die sich vornehmlich in ressortübergreifenden und -internen Abstimmungsprozessen vollzieht.

7. Wie wird der Migrationshintergrund bei Spätaussiedlern bewertet, die einerseits per se Deutsche sind, aber in einem anderen Kultur- und Sprachraum sozialisiert sind?

Zu 7.: Eine Person hat nach dem Mikrozensus des Bundesamtes für Statistik einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen. Dasselbe gilt im Ergebnis nach der in § 2 PartIntG enthaltenen Definition des Migrationshintergrundes.

8. Mit welcher Begründung schließt die Gesetzesvorlage Migranten in dritter Generation aus, bei denen „lediglich“ die Großeltern keine deutsche Staatsbürgerschaft besitzen?

Zu 8.: Die Vorschläge zur Anpassung des PartIntG sind Gegenstand laufender Abstimmungen im Senat. Auf die Antwort zur Frage 6 wird insoweit verwiesen.

9. Gelten Personen, die selber oder deren Eltern zu einer anerkannten autochthonen nationalen Minderheiten/Volksgruppen (Dänen, Friesen, Sinti und Roma, Sorben) in Deutschland gehören, auch als Personen mit Migrationshintergrund, da ein kultureller und sprachlicher Kontext außerhalb der deutschen Mehrheitsgesellschaft vorliegt?

Zu 9.: Personen, die deutschen Minderheiten angehören, zählen nicht zu Personen mit Migrationshintergrund, es sei denn die oben genannten Definitionen treffen auf sie zu.

10. Bis wann erwartet der Senat bei Änderung des Partizipations- und Integrationsgesetzes die Erreichung von 35% Beschäftigten mit einem Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst?

Zu 10.: Die Vorschläge zur Anpassung des PartIntG sind Gegenstand laufender Abstimmungen im Senat. Auf die Antwort zur Frage 6 wird insoweit verwiesen.

Unabhängig davon ist die Anzahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund augenscheinlich in den unterschiedlichen Bereichen des öffentlichen Dienstes des Landes Berlin sehr verschieden. Je nach Ausgangslage und je nach frei werdenden Stellen wird eine grundsätzlich angestrebte Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund mehr oder weniger Zeit in Anspruch nehmen. Aufgrund der demografischen Entwicklung und des hohen altersbedingten Ausscheidens von Beschäftigten im Öffentlichen Dienst besteht in den nächsten Jahren und Jahrzehnten die Notwendigkeit, viele Stellenneubesetzungen vorzunehmen. Im Rahmen dessen wird sich der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund sukzessive erhöhen.

11. Welcher Gewinn an Diversität der Verwaltung liegt in einer Steigerung der Anzahl von Beschäftigten mit familiären Wurzeln z.B. aus Österreich, Norwegen, Schweiz oder Neuseeland?

Zu 11.: Beschäftigte mit familiären Wurzeln in den genannten Ländern bringen die Erfahrung der Migration von einem Land in ein anderes mit und somit unterschiedliche Prägungen und Erfahrungshorizonte sowie transnationale Bezüge. Sie verfügen gegebenenfalls über migrationsgesellschaftliche Kompetenzen sowie über Sprachkenntnisse und Mehrsprachigkeit.

12. Welche Gründen gibt es aus Sicht des Senats, dass der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst relativ niedrig ist und für welche anderen Merkmale im Sinne des AGG gilt dies auch?

Zu 12.: Die Gründe für den relativ niedrigen Anteil sind vielfältig. Die statistisch nachweisbare gesamtgesellschaftliche Benachteiligung von Personen mit Migrationshintergrund, die sich in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarkt noch deutlich bemerkbar macht, führt mitunter auch zu Benachteiligungen beim Zugang zum öffentlichen Dienst. Weitere Gründe können in der fehlenden Bekanntheit und Attraktivität vieler Bereiche der Verwaltung zu suchen sein sowie in der in einigen Familien mit Migrationsgeschichte nicht vorhandenen Tradition im öffentlichen Dienst tätig zu sein. Die Rekrutierungsprozesse der Verwaltung und öffentlichen Stellen können teilweise noch zu wenig auf die Zielgruppe – auch von Quereinsteigenden – ausgerichtet sein, was die Formulierung und Bewerbung der Ausschreibungen angeht sowie die Verbreitung von Stellenausschreibung in entsprechenden Foren und Netzwerken und die ggf. aktive Ansprache. Weitere Gründe können in den Auswahlprozessen liegen, in denen qualifizierte Personen mit Migrationshintergrund noch zu wenig berücksichtigt und eingestellt werden.

Dies gilt auch für Menschen mit Schwerbehinderungen. Die Beschäftigung von Menschen mit Schwerbehinderung liegt laut der Studie des Deutschen Gewerkschaftsbundes deutschlandweit im öffentlichen Dienst bei 6,6 Prozent (Eine Arbeitswelt für alle – Vorschläge des DGB zur Umsetzung eines inklusiven Arbeitsmarktes entsprechend der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), S. 3). Der Senat hat hierzu verschiedene Maßnahmen zur Erhöhung der Beschäftigung ergriffen. Mit dem Landesgleichberechtigungsgesetz und den dazu gehörigen Verwaltungsvorschriften hat sich der Senat seiner sozialpolitischen Verantwortung und den rechtlichen Vorgaben gestellt und ist dabei im Austausch mit dem Landesbeirat für Menschen mit Behinderung und der Hauptschwerbehindertenvertretung des Landes Berlin (HVP) und anderen Akteurinnen und Akteuren (Vgl. Verwaltungsvorschrift für behinderte Menschen 2006; Verwaltungsvorschrift Fürsorgemittel, 10.01.2000).

Dem Senat ist es ein zentrales Anliegen, mit dem Diversity-Landesprogramm 2020 Aktivitäten für Vielfalt und Weltoffenheit und gegen Diskriminierung und Extremismus in der Berliner Verwaltung zu stärken. Die Verwaltung ist dafür verantwortlich, ihre Beschäftigten proaktiv vor Diskriminierung zu schützen und eine Verwaltungskultur zu fördern, in der Vielfalt gelebt und wertgeschätzt wird.

13. Inwiefern ist eine Migrantenquote aus Perspektive des Senats mit der Bestimmung in Art. 3 III Satz 1 GG vereinbar?

Zu 13.: Die Vorschläge zur Anpassung des PartIntG sind Gegenstand laufender Abstimmungen im Senat. Dies gilt auch für damit verbundene rechtliche Bewertungen. Auf die Antwort zur Frage 6 wird insoweit verwiesen.

14. Inwieweit hält der Senat die Migrantenquote für eine besonders geeignete Maßnahme, um die Attraktivität von Stellen im öffentlichen Dienst für Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen und wenn ja, warum?

Zu 14.: Die Vorschläge zur Anpassung des PartIntG sind Gegenstand laufender Abstimmungen im Senat. Auf die Antwort zur Frage 6 wird insoweit verwiesen. Unabhängig davon hält der Senat an dem Ziel fest, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen und die Attraktivität von Stellen

im öffentlichen Dienst für Menschen mit Migrationshintergrund zu verbessern, da damit ein deutliches Signal gesetzt wird, dass diese Menschen dringend erwünscht sind und Vielfalt im Personal ein reales Ziel des Landes Berlin ist. Um dies zu erreichen, muss eine bewusste Personalpolitik und gezielte Ansprache im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund erfolgen. Evtl. bestehende Zugangsbarrieren und Einstellungshindernisse müssen abgebaut und eine Kultur der Wertschätzung von Vielfalt weiter gefördert werden.

Berlin, den 8. Februar 2021

In Vertretung

Daniel T i e t z e

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit und Soziales