

## **Kleine Anfrage**

**der Abgeordneten Memet Kilic, Volker Beck (Köln), Josef Philip Winkler, Ingrid Hönlinger, Monika Lazar, Dr. Konstantin von Notz, Britta Haßelmann und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Repräsentanz von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst**

Eine besonders unrühmliche Rolle bei der Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den deutschen Arbeitsmarkt spielt der öffentliche Dienst. Dies belegt u. a. der Zweite Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/8540). So betrug der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst im Jahr 2010 im Schnitt 9,9 Prozent und lag damit gerade einmal 0,6 Prozent höher als im Jahr 2005. Bei einem Gehaltsniveau über 2 000 Euro netto lag die Quote sogar bei nur 6,3 Prozent.

Diesen Befund bestätigte jüngst die im Dezember 2012 veröffentlichte Studie „Integration von Zuwanderern: OECD-Indikatoren 2012“ der OECD. Demnach ist Deutschland eines der Schlusslichter unter den westlichen Industriestaaten, wenn es um die Integration von in Deutschland geborenen Kindern von Einwanderinnen und Einwanderern in den öffentlichen Dienst geht. Nur Australien, Estland und Spanien schneiden noch schlechter ab.

Um dies zu ändern, ging die Bundesregierung in ihrem „Nationalen Aktionsplan Integration“ (NAP-I) verschiedene Selbstverpflichtungen ein (Bundestagsdrucksache 17/8540, S. 133 und S. 143 ff.).

Wir fragen die Bundesregierung:

1. a) Welchen Anteil haben Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bereich der Bundesverwaltung?  
b) Wie hoch liegt deren Anteil bei der Gruppe, die ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 1 100 Euro oder mehr als 2 000 Euro bezieht?
2. Wie haben sich die Einstellungsquoten von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst – und hierbei insbesondere in der Bundesverwaltung – seit 2005 jährlich entwickelt (bitte auch nach den entsprechenden Berufs- bzw. Vergütungsgruppen und Geschlecht aufschlüsseln)?
3. Wurden und werden seitens der Bundesregierung Migrantenselbstorganisationen in die Bemühungen eingebunden, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen?  
Wenn ja, welche Verbände werden hier wie eingebunden?  
Wenn nein, warum nicht?

4. Ist das Instrument der Zielvereinbarung nach Auffassung der Bundesregierung ein geeignetes Mittel, um in den Bereichen der Bundesverwaltung den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen?

Wenn ja, wie wird die Bundesregierung dieses Instrument einsetzen?

Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Einschätzung?

5. Plant die Bundesagentur für Arbeit bei der Erfassung von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst künftig auch den Migrationshintergrund von Beschäftigten bzw. von Anwärterinnen und Anwärtern zu erfassen (so die implizite Empfehlung des Zweiten Integrationsindikatorenberichts, S. 134)?

Wenn ja, ab wann, und auf welcher definitorischen Grundlage?

Wenn nein, warum nicht?

6. Welche Handlungsempfehlungen zur Veränderung der Einstellungspraxis für die Bundesverwaltung leitet die Bundesregierung aus dem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum anonymisierten Bewerbungsverfahren ab?

7. a) Welche Ergebnisse erbrachte die angekündigte Überprüfung der Ausschreibungstexte auf mittelbar diskriminierende Formulierungen (vgl. S. 145, NAP-I)?

b) Inwieweit ist die Feststellung im NAP-I, „[j]ede Bewerberin und jeder Bewerber für den öffentlichen Dienst muss die deutsche Sprache in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben der Laufbahn erforderlichen Maß beherrschen“, geeignet, das ebendort angestrebte Ziel zu erreichen, „mittelbare Diskriminierung bei der Festlegung des Anforderungsprofils auszuschließen“?

c) Welche Ergebnisse erbrachte die im NAP-I angekündigte „Prüfung des geforderten Sprachniveaus auf Angemessenheit“?

8. Hat die Bundesagentur für Arbeit inzwischen die angekündigten Handlungsempfehlungen entwickelt bzw. einen Leitfaden zum Diversity-Management erstellt und dies den Behörden der Bundesverwaltung zur Verfügung gestellt (vgl. S. 147, NAP-I)?

Wenn ja, welchen Inhalts?

Wenn nein, warum nicht, und wann ist damit zu rechnen?

9. Inwieweit werden seitens der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung – wie im NAP-I auf S. 146 angekündigt – für die angestrebte interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung neu konzipierte Fortbildungsveranstaltungen angeboten (insbesondere für Führungskräfte bzw. Personalentscheider und Auswahlkommissionsmitglieder)?

10. Erachtet es die Bundesregierung für sinnvoll, die in der Bundesverwaltung tätigen Gleichstellungsbeauftragten ressourcenmäßig so auszustatten, damit diese sich in Zukunft für einen diskriminierungsfreien Umgang in der Verwaltung in einem umfassenden Sinne einsetzen können (also z. B. auch im Hinblick auf das Diskriminierungsmerkmal Migrationshintergrund)?

Wenn ja, welche zusätzlichen Haushaltsmittel wären hierfür notwendig, und wann ist mit entsprechenden haushalterischen/personellen Schritten seitens der Bundesregierung zu rechnen?

Wenn nein, warum nicht?

11. Beabsichtigt die Bundesregierung, den europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsätzen folgend für nachstehende Personengruppen den Zugang zum Beamtenverhältnis entsprechend der Regelung für Unionsbürger gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 1a des Bundesbeamtengesetzes zu öffnen:
- a) Familienangehörige von Unionsbürgern gemäß der sog. Freizügigkeitsrichtlinie (Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004),
  - b) türkische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Familienangehörigen nach dem Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei über die Entwicklung der Assoziation vom 19. September 1980 (ARB 1/80),
  - c) langfristig Aufenthaltsberechtigte nach der sog. Daueraufenthaltsrichtlinie (Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003),
  - d) Hochqualifizierte nach der sog. Hochqualifiziertenrichtlinie (Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009) sowie
  - e) anerkannte Flüchtlinge nach der sog. Qualifikationsrichtlinie (Richtlinie 2004/83/EG des Rates vom 29. April 2004)?

Wenn nein, warum nicht?

Berlin, den 5. März 2013

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

