

**Die Staatsministerin
für Gleichstellung und
Integration**

SÄCHSISCHES STAATSMINISTERIUM FÜR SOZIALES UND VERBRAUCHERSCHUTZ
Albertstraße 10 | 01097 Dresden

Präsidenten des Sächsischen Landtages
Herrn Dr. Matthias Rößler
Bernhard-von-Lindenau-Platz 1
01067 Dresden

Durchwahl
Telefon +49 351 564-54905
Telefax +49 351 564-54909

Ihr Zeichen

Ihre Nachricht vom

Aktenzeichen
(bitte bei Antwort angeben)
VZ-0141.51-19/609

Dresden,
7. November 2019

Kleine Anfrage des Abgeordneten Carsten Hütter (AfD)
Drs.-Nr.: 7/164

Thema: Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung im Freistaat Sachsen

Sehr geehrter Herr Präsident,

den Fragen sind folgende Ausführungen vorangestellt: „Im Zuwanderungs- und Integrationskonzept II (ZIK II) wurde das Ziel abgeleitet, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und einzustellen (Seite 76). In Drs. 6/13726 stellte die Staatsregierung dar, dass die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung nicht bekannt sei und das Merkmal Migrationshintergrund der Beschäftigten auch nicht erfasst wird. In Drs. 6/297 war zumindest eine Aufschlüsselung der Beschäftigten nach Staatsangehörigkeit möglich.

Zur Umsetzung des o.g. Zieles und zur „interkulturellen Öffnung“ nach Außen soll eine strategische Organisationsentwicklung im Sinne eines Vielfaltsmanagements (sog. „Diversity Management“) umgesetzt werden (vgl. ZIK II, Seite 76).“

Namens und im Auftrag der Sächsischen Staatsregierung beantworte ich die Kleine Anfrage wie folgt:

Frage 1:

Wie erfolgt die Umsetzung des sog. „Diversity Managements“ in den einzelnen Behörden der Landesverwaltung und in welchem Umfang sind personelle Ressourcen für das Diversity Management jeweils gebunden?

Zur Beantwortung der Frage wird auf Anlage 1 verwiesen.

Hausanschrift:
Sächsisches Staatsministerium
für Soziales und Verbraucherschutz
Albertstraße 10
01097 Dresden

Besucheradresse:
Bautzner Straße 19a
01099 Dresden

www.sms.sachsen.de

Frage 2:

Welche direkten und indirekten Kosten sind mit der interkulturellen Außendarstellung und der Organisationsentwicklung nach innen (sog. „Diversity Management“) in den letzten 5 Jahren verbunden gewesen?

2015-2019	Direkte Kosten	Indirekte Kosten
Interkulturelle Außendarstellung	48.100,00 €	Die Kosten sind als Teil der Personalverwaltung nicht abgrenzbar.
Organisationsentwicklung nach innen	195.000,00 €	Die Kosten sind als Teil der Personalverwaltung nicht abgrenzbar.

Die Darstellung der Kosten umfasst auch die noch für das Jahr 2019 geplanten Ausgaben.

Die Kosten für die interkulturelle Außendarstellung umfassen alle Kosten für die Pflege der Verbindungen der Hochschule Meißen ins Ausland, insbesondere für die Zusammenarbeit mit den ausländischen Partnerhochschulen.

Frage 3:

Woraus leitet die Staatsregierung die Notwendigkeit ab, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen und einzustellen, wenn doch die derzeitige Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht bekannt ist und somit auch keine derartige Bewertung möglich ist?

Es sei vorangestellt, dass es sich nicht um eine explizite Notwendigkeit handelt, Personen mit Migrationshintergrund einzustellen. Es ist dahingehend zu verstehen, dass die sächsische Staatsregierung erkannt hat, dass die sächsische Gesellschaft vielfältig ist und dass sich diese Vielfalt in den Behörden entsprechend widerspiegeln soll. Es erfolgen daher entsprechende Sensibilisierungsmaßnahmen für das Personal der sächsischen Verwaltung.

Die Herstellung von Chancengleichheit ist eine wesentliche Aufgabe einer demokratischen Gesellschaft, dazu gehören Zugänge und Beschäftigungsoptionen. Innerhalb der öffentlichen Verwaltung im Freistaat Sachsen besteht derzeit eine Unterrepräsentanz von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Aus Sicht gelingender Integration und des gesellschaftlichen Zusammenhaltes ist eine angemessene demografische Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen von Land und Kommune wünschenswert. Demokratisches Handeln lässt sich nur durch eine adäquate soziale und politische Repräsentation der gesellschaftlichen Verhältnisse legitimieren. Daher muss sichergestellt sein, dass in Sachsen auch Menschen mit Migrationshintergrund mindestens entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil sozial und politisch repräsentiert sind.

Darüber hinaus fördert eine diverse Beschäftigungsstruktur die Leistungsfähigkeit der Verwaltung insgesamt. Durch Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz kann bspw. besser auf die Bedürfnisse aller Bevölkerungsgruppen eingegangen werden. Dadurch werden demokratische Beteiligung sowie gegenseitige Akzeptanz gefördert.

Schließlich sind qualifizierte Zuwanderung und die Würdigung aller bereits vorhandenen Talente von Menschen mit Migrationshintergrund in Sachsen eine weitere Chance für die Bewältigung demografischer und ökonomischer Herausforderungen. Der Freistaat Sachsen verzeichnet bereits einen Fachkräftemangel, der noch branchenbezogen variiert. Mit der Fachkräftestrategie 2030 für den Freistaat Sachsen liegt eine vollumfängliche Analyse der allgemeinen Situation vor.

Vor dem Hintergrund des zu erwartenden Altersabgangs ist die frühzeitige und vorausschauende Gewinnung von Fachkräften für den bevorstehenden Generationenwechsel Voraussetzung für die Aufrechterhaltung der Leistungsfähigkeit des öffentlichen Dienstes. Neben anderen Maßnahmen, wie z. B. der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von bestimmten Gruppen und der Verlängerung der Lebensarbeitszeit, ist daher auch die Gewinnung von qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem regionalen, nationalen, europäischen und internationalen Wettbewerb um die besten Fachkräfte notwendig (vgl. ZIK II, S. 14-15, S. 22).

Durch die Umsetzung des „Diversity Managments“, welches unter anderem auch Menschen mit Migrationshintergrund miteinbezieht, werden als wichtige Ziele die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt definiert, unabhängig von Geschlecht und geschlechtlicher Identität, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Frage 4:

Was ist, nach Ansicht der Staatsregierung, ein angemessener Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und ab welchem Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund bedarf es keiner Fördermaßnahmen mehr?

Der Migrationshintergrund wird in Bewerbungsverfahren und in laufenden Dienstverhältnissen auf Grund Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz in Verbindung mit Art. 18 Abs. 3 Sächsische Verfassung nicht erhoben. Es wird auf die Beantwortung der Kleinen Anfrage Drs.-Nr. 6/13726 vom 11. Juli 2018 verwiesen.

Laut Mikrozensus des Statistischen Bundesamts von 2017 liegt der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund innerhalb der sächsischen Bevölkerung bei ca. 7%¹. Damit ergibt sich eine legitime Grundlage, in der öffentlichen Verwaltung den Anteil an Personen mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Insbesondere sind Behörden als Spiegel der Gesellschaft zu verstehen und sollten dementsprechend diese auch widerspiegeln. Allerdings hat dies wie in der Eingangsformulierung bereits dargelegt, unter diskriminierungsfreien Umständen zu passieren. Ein „angemessener Anteil“ ist aus diesen Gründen unter Berücksichtigung des Grundgesetzes (GG) und des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) und nicht festgelegt.

Es bleibt daher bei den strategischen Zielen des ZIK II (S. 76, sowie Umsetzungsplan ZIK II S. 40 ff.), die unter anderem durch das Gewinnen von Personen mit Migrationshintergrund erreicht werden sollen. Daneben orientiert sich die Staatsregierung an der „Charta der Vielfalt“ und dem Personalentwicklungskonzept „Diversity Management“.

¹ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz Geschäftsbereich Gleichstellung und Integration, Kennzahlenbericht Integration Sachsen, 2. Halbjahr 2018, S. 7.

Diese setzen darauf, dass mit vorhandenen Instrumenten ein integrativer und ganzheitlicher Ansatz unter Beachtung des GG und des AGG verfolgt wird.

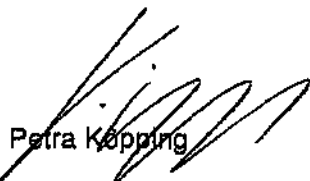
Fördermaßnahmen beziehen sich vor allem auf Sensibilisierungsmaßnahmen zu Gunsten aller im „Diversity Management“ bzw. der Charta der Vielfalt angesprochenen Zielgruppen, zu denen auch Menschen mit Migrationshintergrund zählen.

Frage 5:

Wie viele Personen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit waren jeweils in den letzten 5 Jahren in den einzelnen Behörden der Landesverwaltung (mit nachgeordneten Behörden) beschäftigt? (Bitte auch den Anteil an allen Beschäftigten ausweisen.)

Zur Beantwortung der Frage wird auf Anlage 2 verwiesen.

Mit freundlichen Grüßen



Petra Köpping

Anlagen