

Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung mit Antwort

Anfrage der Abgeordneten Christos Pantazis, Klaus-Peter Bachmann, Michael Höntsch, Immacolata Glosemeyer, Dr. Silke Lesemann, Claus Peter Poppe, Dr. Alexander Saipa, Doris Schröder-Köpf (SPD) sowie Filiz Polat und Belit Onay (GRÜNE), eingegangen am 20.11.2013

Interkulturelle Öffnung vorantreiben

Laut dem Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes lebten 2010 mehr als 1,3 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Niedersachsen und machten damit über 16 % der Gesamtbevölkerung aus. Dieser Tatsache haben wir es zu verdanken, dass Niedersachsen ein Land mit kultureller, weltanschaulicher und religiöser Vielfalt ist.

Am 27. Mai 2008 hat das Land Niedersachsen die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit dazu bekannt, Menschen mit Migrationshintergrund Chancengleichheit zu garantieren und ein Arbeitsumfeld frei von Diskriminierung und Vorurteilen zu schaffen.

Ziel der interkulturellen Öffnung ist es, dass Behörden, staatliche und öffentliche Einrichtungen, Verbände, Organisationen, Vereine und Unternehmen Zugangshindernisse für Migrantinnen und Migranten abbauen, die Vielfalt in der Gesellschaft unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern angemessen abbilden und ihre Beschäftigten befähigen, Menschen unterschiedlicher Herkunft wertschätzend und anerkennend zu begegnen.

Interkulturelle Öffnung ist also ein kontinuierlicher Prozess von Organisations- und Personalentwicklung. Es geht jedoch um mehr als nur um die Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Es geht um die interkulturelle Orientierung insgesamt. Das setzt auch die Erhöhung der individuellen interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten voraus.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Landesregierung:

I. Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst

1. Wie hat sich der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung Niedersachsens in den letzten fünf Jahren entwickelt?
2. Wie hat sich der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den letzten fünf Jahren
 - a) in allen Behörden des Landes Niedersachsens,
 - b) in allen Gerichten Niedersachsens,
 - c) in allen sonstigen Stellen des Landes Niedersachsen,
 - d) in der Verwaltung des Niedersächsischen Landtags,
 - e) im Rechnungshof des Landes Niedersachsen,
 - f) in den kommunalen Behörden,
 - g) in den kommunalen Verbänden,
 - h) in den Schulen Niedersachsens,entwickelt (bitte auch Angaben zu den jeweiligen Anteilen der Herkunftsstaaten, zu Gehaltsgruppen und zum Geschlecht machen)?
3. Falls zu Frage 2 keine Zahlen vorliegen, wann beabsichtigt die Landesregierung, diesbezügliche Zahlen zu erheben?

4. Welche Schritte hat die Landesregierung seit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt unternommen, um den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den in Frage 2 genannten Bereichen zu erhöhen?
5. Welche Schlüsse hat die Landesregierung aus den Zahlen des Integrationsmonitorings 2012 und aus der Befragung der Bediensteten des Landes zum Migrationshintergrund 2012 gezogen?
6. Welche Maßnahmen hat sie daraufhin eingeleitet?
7. Plant die Landesregierung, das Integrationsmonitoring und die Befragung der Bediensteten des Landes zum Migrationshintergrund in Zukunft fortzusetzen? Sieht sie Änderungsbedarf hinsichtlich der Methodik oder des Verfahrens?
8. Wie und an welcher Stelle wird die Landesregierung die sprachlichen Fähigkeiten von Migrantinnen und Migranten in ihren Herkunftssprachen zukünftig in der Landesverwaltung nutzen?

II. Förderung der interkulturellen Kompetenz bei Beschäftigten im öffentlichen Dienst

9. Inwiefern wird der im Jahr 2012 von der Bundesagentur für Arbeit erstellte Leitfaden Diversity Management „Handlungsempfehlung zum Aufbau eines Diversity Managements in der Bundesverwaltung“ von der Landesregierung oder den Kommunen berücksichtigt und umgesetzt? Wie bewertet die Landesregierung die Anwendbarkeit dieses Leitfadens auf der Ebene des Landes und der Kommunen?
10. Wie wird die interkulturelle Kompetenz bei Bewerbungen und Einstellungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen und seiner Kommunen berücksichtigt?
11. Gibt es Handlungsempfehlungen der Landesregierung zur Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenz bei Bewerbungen und Einstellungen von Beschäftigten im öffentlichen Dienst?
12. Welche Maßnahmen und Pläne gibt es seitens der Landesregierung oder der Kommunen hinsichtlich eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens?
13. Wird grundsätzlich bei Stellenausschreibungen des Landes Niedersachsen und seiner Kommunen darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind?
14. Wurden in den letzten fünf Jahren Auswahlverfahren für Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst des Landes Niedersachsen und den Kommunen angepasst, sodass Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz stärker Beachtung finden, und, wenn ja, bei welchen Ausbildungsberufen?
15. Welche Fortbildungsangebote und Qualifikationsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz wurden in den letzten fünf Jahren für Beschäftigte im Landesdienst angeboten (bitte differenzieren nach freiwilligen und verpflichtenden Angeboten bzw. Maßnahmen)?
16. Wie zahlreich wurden die freiwilligen Angebote angenommen?
17. Wie wird die Landesregierung die interkulturelle Kompetenz innerhalb der Landesverwaltung als Qualitätskriterium verankern?
18. Wurden und werden seitens der Landesregierung Migrantenorganisationen 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?

(An die Staatskanzlei übersandt am 09.12.2013 - II/725 - 510)

Antwort der Landesregierung

Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
- 302-01425.40 -

Hannover, den 07.03.2014

Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung ist ein wichtiges Anliegen der Landesregierung. Sie ist Voraussetzung für Chancengerechtigkeit und Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger Niedersachsens. Zur niedersächsischen Migrations- und Teilhabepolitik gehört eine ausdrückliche Willkommens- und Anerkennungskultur. Die Landesregierung intensiviert die interkulturellen Öffnungsprozesse in den Verwaltungen. Damit leistet sie u. a. einen wichtigen Beitrag, auch Diskriminierungen entgegen zu wirken. Die niedersächsische Bevölkerung wandelt sich und wird vielfältiger. Diese Entwicklung muss sich aus Sicht der Landesregierung auch in einer modernen Verwaltung widerspiegeln.

Mit Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2008 ging das Land Niedersachsen die Selbstverpflichtung ein, als Arbeitgeber ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das von gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist.

Der Landtag hat in seiner EntschlieÙung vom 26.03.2009 (Drs. 16/1120) die Zielsetzung zur interkulturellen Öffnung bekräftigt und die Landesregierung gebeten, den Öffnungsprozess durch weitere Maßnahmen fortzuführen.

Im Jahr 2012 erfolgte eine Evaluierung der bis dahin umgesetzten Maßnahmen. Der hierauf basierende Kabinettsbeschluss vom 24.07.2012 setzte das Ziel, den Prozess der interkulturellen Öffnung zu intensivieren und zu verstetigen.

Es ist Ziel der Landesregierung, den Anteil von Bediensteten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung deutlich zu erhöhen. Die interkulturelle Kompetenz soll als Qualitätskriterium in der Landesverwaltung verankert werden (z. B. bei der Personalauswahl und beim Umgang mit Diversity in Organisationen). Die Landesregierung wird daher in diesem Sinne die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung in Zusammenarbeit mit den Spitzenverbänden der Gewerkschaften und Berufsverbände forcieren.

Soweit sich die Kleine Anfrage auf Maßnahmen im kommunalen Bereich bezieht, wurden die Region Hannover, die Landkreise, die kreisfreien Städte und die großen selbstständigen Städte (im Folgenden als „Landkreise und Städte“ bezeichnet) gebeten, dort vorliegende Daten zum Stand der interkulturellen Öffnung ihrer Verwaltung zur Verfügung zu stellen. Zu bedenken ist dabei, dass diese Angaben in die Personalhoheit der Kommunen und damit in die kommunale Selbstverwaltung fallen. Für die Beantwortung sind die Angaben von 30 der 54 angeschriebenen Landkreise, kreisfreien Städte und großen selbstständigen Städte mit eingeflossen. Sie können damit jedoch bezogen auf die mehr als 1 000 kommunalen Gebietskörperschaften nicht repräsentativ sein, geben jedoch die auch im kommunalen Bereich bestehenden Initiativen zur Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund wieder.

Dies vorausgeschickt, beantworte ich die Kleine Anfrage namens der Landesregierung wie folgt:

Zu 1:

Angaben zu Menschen mit Migrationshintergrund werden seit 2005 durch die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder im Rahmen des jährlichen Mikrozensus erhoben und bereitgestellt. Nach der Definition des Mikrozensus zählen zu den Personen mit Migrationshintergrund alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, alle in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer sowie alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländerin oder Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund hat in Niedersachsen in den vergangenen fünf Jahren zugenommen:

Tabelle 1:
Anteil Menschen mit Migrationshintergrund in Niedersachsen

	2008	2009	2010	2011	2012
in %	16,3	16,6	16,8	17,5	17,8

Quelle: Statistisches Bundesamt; jährlich: Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden

Bei der Durchführung des Zensus 2011 kam eine leicht abweichend gefasste Definition des Migrationshintergrunds zur Anwendung: Als Personen mit Migrationshintergrund zählten im Zensus 2011 alle Ausländerinnen und Ausländer sowie alle Deutschen, die nach 1955 auf das Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland zugewandert sind oder mindestens einen nach 1955 zugewanderten Elternteil haben. Der Zensus 2011 weist zum Stichtag 09.05.2011 einen Anteil von 16,5 % von Menschen mit Migrationshintergrund an der niedersächsischen Gesamtbevölkerung aus.

Zu 2:

„Migrationshintergrund“ stellt in der Landesverwaltung in der Regel kein Merkmal dar, das für die Personalverwaltung und den Personaleinsatz erforderlich ist und gespeichert werden darf. Nach der bestehenden Rechtslage wird es daher im Rahmen der Personalbewirtschaftung nur in Ausnahmefällen erfasst. Vor diesem Hintergrund und mit dem Ziel, einen Überblick über den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund¹ zu erlangen, wurde von November 2011 bis Januar 2012 eine anonyme und freiwillige Befragung der rund 220 000 Bediensteten des Landes durchgeführt. Beteiligt hatten sich ca. 34 500 Bedienstete, was einer Rücklaufquote von 15,6 % entspricht. Zum Jahr 2017 sind der Landesregierung die Ergebnisse einer zuvor durchgeführten Folgerhebung vorzulegen.

Die vorliegende Erhebung² weist insgesamt einen Anteil von 8,1 % von Menschen mit Migrationshintergrund an allen Landesbediensteten aus. Die Anteile stellen sich - bedingt durch den jeweiligen Aufgabenzuschnitt - für die einzelnen Ressorts einschließlich des nachgeordneten Bereichs wie folgt dar:

Tabelle 2:
Anteil Bedienstete mit Migrationshintergrund nach Ressorts, Staatskanzlei (StK) und Landtagsverwaltung (LT) sowie Landesrechnungshof (LRH)

	StK, LRH, LT	MI	MF	MS	MWK	MK	MW	ML	MJ	MU
in %	9,2	6,6	5,2	10,6	11,5	7,3	7,3	5,9	6,9	5,6

Quelle: Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Landesverwaltung, Befragung zum Migrationshintergrund unter niedersächsischen Landesbediensteten - Ergebnisbericht, Hannover 2012, S. 19

Tieferreichende Differenzierungen können auf Basis der gewonnenen Stichprobe nicht vorgenommen werden. Die weiteren Aussagen beziehen sich somit durchweg auf die Landesverwaltung insgesamt. Der Anteil der weiblichen Bediensteten mit Migrationshintergrund liegt mit 8,6 % leicht höher als der Anteil der männlichen Bediensteten mit 7,4 %. 68,2 % der Landesbediensteten mit Migrationshintergrund besitzen die deutsche und 31,8 % eine ausländische Staatsangehörigkeit. Eine persönliche Migrationserfahrung besitzen 41,3 %. Die häufigsten Geburtsländer von Personen dieser Gruppe sind die Republik Polen (15,2 %), die Russische Föderation (13,2 %), die Republik Kasachstan (6,9 %) und die Republik Türkei (5,9 %). Bei den Personen ohne persönliche Migrationserfahrung wurden Deutschland, die Republik Türkei und die Republik Polen als häufigste Herkunftsländer der Eltern festgestellt³. Bedienstete mit Migrationshintergrund waren mit 6,2 % nur unterdurchschnittlich im Beamtenverhältnis tätig. Unter den tariflich Beschäftigten waren sie dementsprechend mit 10,0 % überrepräsentiert. Unter den befristet Beschäftigten lag ihr Anteil bei 13,6 %.

¹ Nach der Definition des Mikrozensus

² Nds. Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration und Landesbetrieb für Statistik und Kommunikationstechnologie Niedersachsen (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung der niedersächsischen Landesverwaltung, Befragung zum Migrationshintergrund unter niedersächsischen Landesbediensteten - Ergebnisbericht, Hannover 2012.

³ In rund 50 % der Fälle lagen unterschiedliche Geburtsländer der Eltern vor. Mangels einer eindeutigen Zuordnung blieb diese Konstellation bei der Darstellung unberücksichtigt.

Es zeigte sich, dass Bedienstete mit Migrationshintergrund in hohen und niedrigen Laufbahngruppen und Entgeltgruppen stärker vertreten sind als in den mittleren. So lag ihr Anteil beispielsweise in den Entgeltgruppen 1 bis 4 bei 13,9 % und den Entgeltgruppen 13 bis 15 bei 12,2 % während der Anteil in den Entgeltgruppen 5 bis 8 sowie 9 bis 12 lediglich 8,3 % bzw. 8,6 % betrug.

Auch wenn frühere Vergleichsdaten nicht vorliegen, kann aufgrund des Merkmals in der Befragung „Eintritt in den Landesdienst“ Rückschluss auf die Entwicklung des Anteils der Bediensteten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung gezogen werden. So ist über die letzten Jahrzehnte ein Ansteigen dieses Anteils festzustellen: Unter den vor 1980 eingestellten Landesbediensteten lag der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei 5,0 %; bei den Einstellungen ab 2010 ist dieser Wert auf 11,5 % angestiegen. Deutlich wird diese Verschiebung auch am Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund, der zum Erhebungszeitpunkt 12,1 % betrug.

Für die niedersächsischen Hochschulen ist festzustellen, dass diese international ausgerichtet sind - nicht nur bezogen auf die Studierenden, sondern auch hinsichtlich der Bediensteten. So liegt in diesen Einrichtungen eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Bediensteten mit ausländischer Herkunft vor. Beispielsweise beträgt der Anteil der Bediensteten mit ausländischer Herkunft bei der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover rund 25 %.

Detaillierte Angaben zu Bediensteten mit Migrationshintergrund liegen für den Bereich der Polizei vor: In Niedersachsen haben rund 770 (250 Frauen und 520 Männer) der rund 24 000 Polizeibeschäftigten einen Migrationshintergrund, davon sind rund 570 Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte.

Die Entwicklung der Einstellungszahlen zeigt den steigenden Anteil von Bediensteten mit Migrationshintergrund auf. Hatten im Jahr 2008 lediglich rund 4 % der Polizeikommissarsanwärterinnen und -anwärter einen Migrationshintergrund, so waren es 2009 bereits mehr als doppelt so viele. 2010 lag der Anteil der neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund bei 11,5 % und 2011 bereits bei 11,7 %. Somit hatte sich der Anteil der Anwärterinnen und -anwärter mit Migrationshintergrund im Vergleich zu 2008 nahezu verdreifacht. Aktuell liegt der Anteil bei 11,3 % bei den Einstellungen.

Der nachfolgenden Übersicht ist sowohl der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund als auch ihr Anteil an den Einstellungen in den letzten fünf Jahren bei der Polizei Niedersachsen zu entnehmen:

Tabelle 3:

Anteil Menschen mit Migrationshintergrund bei Bewerbungen und Einstellungen bei der Polizei Niedersachsen

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Anteil Bewerbungen in %	9,2	13,3	15,6	14,9	15,0	17,8
Anteil Einstellungen in %	4,4	8,8	11,5	11,7	11,3	11,3

Quelle: Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, Stand Januar 2014

Am häufigsten vertreten sind Polizeibeschäftigte mit polnischem (203), türkischem (115), russischem (91) und kasachischem (72) Migrationshintergrund.

Die meisten Polizeibeschäftigten mit Migrationshintergrund befinden sich im Statusamt A 9 (301) und A 10 (46). Über 120 Personen mit Migrationshintergrund befinden sich derzeit noch als Anwärterinnen und Anwärter im Studium an der Polizeiakademie. Die restlichen Beschäftigten mit Migrationshintergrund verteilen sich annähernd gleich auf die übrigen Besoldungs- und Entgeltgruppen.

In den Landkreise und Städten liegen in der Regel keine beziehungsweise keine detaillierten Informationen über den Anteil der Bediensteten mit Migrationshintergrund vor.

Zu 3:

Die freiwillige Erhebung in den Jahren 2011/2012 umfasste sämtliche Dienststellen des Landes. Die gewonnene Stichprobe erlaubte keine Aussagen bezogen auf einzelne Dienststellen. Anforderungen an die Zusicherung der Anonymität, die Datenqualität und den Datenschutz lassen nur allgemeine Aussagen zu. Ohne Änderung der Rechtslage zur Erfassung persönlicher Merkmale der Landesbediensteten ist die vorgesehene Folgerhebung nach vergleichbarer Methodik durchzuführen.

ren und könnte voraussichtlich gegenüber dem Stand von 2012 keine tiefer reichenden Angaben bereitstellen.

Die Personalverwaltung gehört zum Kern der Organisationshoheit im Rahmen der kommunalen Selbstverwaltung. Die Durchführung von Datenerhebungen zum Migrationshintergrund und die Übermittlung entsprechender Angaben an das Land können nach geltender Rechtslage nur auf freiwilliger Basis erfolgen.

Zu 4:

Der Beitritt des Landes Niedersachsen zur Charta der Vielfalt ist als klares Bekenntnis der Landesregierung zu den Zielsetzungen des sogenannten Diversity-Ansatzes zu verstehen. Die eingegangene Selbstverpflichtung geht einher mit einer generellen Sensibilisierung für Ungleichheiten und Diskriminierungen. Das Ziel, zu einer umfassenden Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu gelangen, bedeutet aus Sicht der Landesregierung die Pflicht zur Intensivierung der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung und zur Vertiefung der interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die interkulturelle Öffnung muss in zwei Richtungen gedacht werden: Einerseits sind alle Bediensteten des Landes angesprochen, andererseits sind auch Bürgerinnen und Bürger angesprochen.

Ressortübergreifende Besprechungen zum Austausch und zur Abstimmung im Prozess der interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes finden regelmäßig statt. Verschiedene Maßnahmen in den Ressorts beziehen sich insbesondere auf die Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für Vielfalt, die interkulturelle Kompetenzentwicklung sowie die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund, so auch auf die Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund. Ausbildungs- und Studienordnungen wurden und werden um Elemente zur interkulturellen Kompetenz ergänzt. Als Schwerpunkt sind in vielen Dienststellen in den vergangenen Jahren Schulungsveranstaltungen durchgeführt worden. Die Ressorts sind aufgefordert, bei Ausschreibungen für Neueinstellung und Nachwuchswerbungen deutlich zu machen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund gewünscht und willkommen sind. Bei der Umsetzung der Auswahlkriterien Eignung, Befähigung und Leistung in Einstellungsverfahren wird auf die Chancengleichheit von Bewerberinnen und Bewerbern mit und ohne Migrationshintergrund geachtet.

Die Ausgestaltung und Intensität des Prozesses der interkulturellen Öffnung erfolgt entsprechend der unterschiedlichen Voraussetzungen und den dienstlichen Anforderungen in den jeweiligen Dienststellen der Ressorts, diese können sich insbesondere im alltäglichen Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund ergeben.

Unter Federführung des Ministeriums für Inneres und Sport wurde ressortübergreifend das „Konzept für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement“ (DriN) erarbeitet und am 30.10.2012 von der Landesregierung beschlossen. Im Teilprojekt Nachwuchsgewinnung sind Maßnahmen zur gezielten Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt, wie für den Arbeitgeber Land Niedersachsen und die Ausbildungsmöglichkeiten der Landesverwaltung geworben werden soll. Ein ressortübergreifendes Marketing im Internet erfolgt mit dem Karriereportal (www.karriere.niedersachsen.de).

Durch das seit Juni 2012 online geschaltete Karriereportal wirbt das Land Niedersachsen im Internet aktiv um qualifizierten Nachwuchs. Das Karriereportal ist eine gemeinsame Plattform aller Ressorts und wird vom Ministerium für Inneres und Sport zentral betreut und weiterentwickelt. Seit Mitte 2013 stehen wichtige Teile des Karriereportals mehrsprachig in Englisch, Spanisch, Russisch, Arabisch und Türkisch zur Verfügung. So können nicht nur Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund, sondern auch Erziehungsberechtigte, die noch keine oder nur geringe deutsche Sprachkenntnisse besitzen, frühzeitig Informationen für die Berufswahl insbesondere hinsichtlich des Einstiegs in den öffentlichen Dienst der Landesverwaltung erhalten. Die Internetseite, die u. a. Ausbildungsmöglichkeiten des Landes aufzeigt, ist barrierefrei gestaltet. Durch eine Vorlesesoftware ist sie für Menschen mit Sehbehinderung zugänglich. Um die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung zu unterstützen, werden seit November 2013 die entsprechenden Texte auch in den Sprachen Englisch, Spanisch, Russisch, Arabisch und Türkisch akustisch präsentiert.

Dieses Angebot wird durch die Teilnahme an Ausbildungsmessen und anderen entsprechenden Veranstaltungen ergänzt. Es geht um den direkten Kontakt und die gezielte Ansprache von Jugend-

lichen und deren Eltern, um aktiv auf die vielfältigen Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten beim Land aufmerksam zu machen. Dies gilt insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund. Messekonzepte, die besondere Angebote für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund vorhalten, genießen bei der Auswahl Priorität wie z. B. die interkulturelle Jobmesse JOB-AKTIV in Hannover (2012) oder die Ausbildungsmesse Beruf und Bildung in Hannover (2014), die in der Planung ein erweitertes Angebot für Menschen mit Migrationshintergrund anbieten wird.

Von den vielfältigen Maßnahmen der Landesregierung sind beispielhaft Folgende zu nennen:

Im Geschäftsbereich des Ministeriums für Inneres und Sport wurden Führungskräfte und Personalsachbearbeiter interkulturell geschult. Werbemaßnahmen werden zielgruppenspezifisch ausgerichtet. Bei Personalauswahlgesprächen fließt der Migrationshintergrund im Hinblick auf die damit einhergehenden besonderen Kompetenzen in die Wertung mit ein.

Die Polizei des Landes initiierte gezielte Werbemaßnahmen, um junge Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeivollzugsdienst zu gewinnen, z. B. im Rahmen von Info-Tagen, Berufsmessen und Schwerpunktveranstaltungen. Besonders erfolgreich wirkten sich die Anstrengungen der Behörden vor Ort auf die Bewerbungszahlen aus. Auch die Zusammenarbeit mit der hier in Deutschland vertretenen ausländischen Presse trägt zu einer effektiven Nachwuchswerbung bei. Dabei richten sich die Aktionen zum Teil auch an die Erziehungsberechtigten. Bei der öffentlichen Darstellung wird insbesondere bei den Printmedien, Aufklebern und Filmspots usw. darauf geachtet, dass sich die Vielfältigkeit bei den Beschäftigten abbildet.

Ziel des Kultusministeriums ist es, vermehrt Lehrkräfte mit Migrationshintergrund für den Landesdienst zu gewinnen. In Oldenburg, Hildesheim und Lüneburg hat das Kultusministerium den Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ in Kooperation mit der ZEIT-Stiftung durchgeführt. Die Veranstaltungen haben Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund im Sekundarbereich II einen viertägigen Orientierungskurs geboten, der umfassend über lehramtsbezogene Studiengänge und das Profil des Berufs einer Lehrerin oder eines Lehrers informiert. Aufgrund zahlreicher positiver Rückmeldungen der Teilnehmenden soll ab 2014 das Projekt mit einem regionalisierten Ansatz weiterentwickelt und fortgeführt werden, um so weitere interessierte Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund noch besser und schneller zu erreichen. Des Weiteren werden mithilfe des Stipendienprogramms „Horizonte“ der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung herausragende und engagierte Lehramtsstudierende sowie Referendarinnen und Referendare mit Migrationshintergrund im Rahmen ihrer Ausbildung gefördert, ebenfalls mit dem Ziel, letztlich mehr Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

Um diesen Prozess in den Schulen zu fördern, hat das Kultusministerium das „Netzwerk niedersächsischer Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ (MigraNetz), die bereits in niedersächsischen Schulen tätig sind, gegründet. Die Mitglieder des Netzwerks verstehen sich als Vorbilder für eine gelungene Integration und erfolgreiche Bildungskarrieren. Sie bringen u. a. ihre bikulturellen und mehrsprachigen Erfahrungen bei der interkulturellen Öffnung der Schulen ein. Neben weiteren Aktivitäten informieren die Netzwerkmitglieder im Rahmen von Veranstaltungen Jugendliche mit Migrationshintergrund über den Beruf einer Lehrerin oder eines Lehrers.

Mit der Einstellung von 18 qualifizierten, spanischen Pflegekräfte erhöhte die Medizinische Hochschule Hannover (MHH) die Anzahl von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

Das Justizministerium hat sich zum Ziel gesetzt, dass die gesellschaftliche Vielfalt stärker auch in der Zusammensetzung der Bediensteten zum Ausdruck kommt. Die Akzeptanz und die Wertschätzung der gerichtlichen Entscheidungen werden nur dann Bestand haben, wenn sich die Bevölkerung auch in Zukunft im Justizsystem repräsentiert fühlt und sich mit diesem identifizieren kann.

Ebenso ist es im Interesse des Justizvollzugs, geeignete, mehrsprachig aufgewachsene Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit im Vollzug zu gewinnen. Ansatzpunkte sind die Gestaltung von Personalauswahlverfahren, die Personalentwicklung sowie die Ansprache und Information von potenziellen Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund, z. B. durch Messeauftritte oder die Broschüre „Arbeit mit Zukunft - der niedersächsische Justizvollzug“. Das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ist in die Ausbildungsinhalte der Rechtspflegerinnen- und Rechtspfleger- sowie der Justizfachwirtinnen- und Justizfachwirteausbildungen aufgenommen worden. Führungskräfte wurden und werden durch Schulungen zur interkulturellen Kompetenz sensibilisiert.

Zu 5 und 6:

Das Integrationsmonitoring gibt Hinweise zum statistischen Stand der Partizipation und Teilhabe von Menschen mit ausländischen Wurzeln anhand zahlreicher Indikatoren. Die Ergebnisse zeigen Entwicklungen in vielen Bereichen und weisen auch bestehende Handlungsbedarfe aus. In gleicher Weise sind die Ergebnisse der Befragung aller Bediensteten des Landes zum Migrationshintergrund zu verstehen. Angesichts eines Anteils von rund 17 % an der niedersächsischen Bevölkerung sind Menschen mit Migrationshintergrund unter den Landesbediensteten deutlich unterrepräsentiert. Der weiter ansteigende Bevölkerungsanteil dieser Personengruppe wird deutlich bei der Betrachtung jüngerer Jahrgangsklassen: So lag der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund unter den 6- bis 15-Jährigen 2011 bei ca. 27 % und bei den 0- bis 6-Jährigen über 30 %⁴.

Für den Prozess der interkulturellen Öffnung ergibt sich danach ein fortdauernder Handlungsauftrag. Erforderlich ist die Intensivierung bisheriger Maßnahmen. Eine interkulturell kompetente Verwaltung ist dabei das Ziel. Die Landesregierung strebt an, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung deutlich zu erhöhen und die interkulturelle Kompetenz auch innerhalb der Ausbildung und des Studiums für die Landesverwaltung als Qualitätskriterium zu verankern.

Zu 7:

Das Integrationsmonitoring wird mit einer Ausrichtung auf Faktoren der Migration und Teilhabe weiterentwickelt. Das Erscheinen ist für 2014 unter dem Titel „Migration und Teilhabe in Niedersachsen - Integrationsmonitoring 2014“ geplant. Die Elemente des Monitorings, zu denen neben dem Bericht auch das Angebot an Tabellen auf den Internetseiten des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung sowie vertiefende Studien gehören, werden bedarfsgemäß weiterentwickelt.

Die Erhebung des Anteils der Bediensteten des Landes mit einem Migrationshintergrund soll zum Berichtsjahr 2017 wiederholt werden. Sofern keine spezialgesetzliche Ermächtigung vorgesehen wird, wäre die Befragung nach vergleichbarer Methodik durchzuführen, um die Vergleichbarkeit der Daten zu den Ergebnissen der Erhebung 2012 zu wahren.

Zu 8:

Bedienstete mit Migrationshintergrund besitzen besondere Kenntnisse, die im dienstlichen Alltag bereits jetzt häufig gefragt sind und sie für die erbrachten Dienstleistungen im besonderen Maße qualifizieren. Neben der Zweisprachigkeit sind dies in der Regel insbesondere auch Kenntnisse über andere Kulturkreise und das Denken in Handlungsalternativen. Diesen besonderen Kompetenzen von Bediensteten mit Migrationshintergrund kommt im Prozess der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, aber auch vor dem Hintergrund der demografischen Veränderungen, eine große Bedeutung zu.

Mehrsprachigkeit kann beispielsweise hilfreich im Kontakt mit nicht deutschsprachigen Bürgerinnen und Bürgern, bei Übersetzungsarbeiten und bei dienstlichen Kontakten ins Ausland sein. Tätigkeitsbereiche, in denen Sprach- und Kulturfertigkeiten besonders zum Tragen kommen, liegen bei der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen oder bei Dienstleistungen im Bildungs- und Daseinsvorsorgebereich. Auch in Kindertageseinrichtungen und im Schuldienst können Sprach- und Kulturkenntnisse dazu beitragen, z. B. Erziehungsberechtigte stärker in schulbezogene Angelegenheiten einzubeziehen. Es wird angestrebt, verstärkt sogenannte Bildungsinländer, die ihren Lehramtsabschluss in Deutschland erworben haben, auch für den herkunftssprachlichen Schulunterricht einzusetzen. Wichtig sind solche Sprachkenntnisse ebenso im Bereich der niedersächsischen Hochschulen im Hinblick auf ausländische Studierende sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie für den international ausgerichteten Wissenschaftsbetrieb.

⁴ Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Frauen, Familie, Gesundheit und Integration: Niedersächsisches Integrationsmonitoring, Internetdarstellung unter http://www.ms.niedersachsen.de/themen/integration/integrationsmonitoring/zahlen_und_fakten/bevoelkerung/bevoelkerung-108967.html, Stand Januar 2014.

Zu 9:

Der 2012 durch die Bundesagentur für Arbeit erstellte Leitfaden „Handlungsempfehlungen zum Aufbau eines Diversity Managements in der Bundesverwaltung“ ist in erster Linie an Behörden des Bundes adressiert, um über die Vorteile und die Möglichkeiten eines Diversity Managements aufzuklären.

Die Landesregierung hat für den „Arbeitgeber Land Niedersachsen“ im Jahr 2012 das „Konzept für ein demografiesicheres und ressourcenbewusstes Personalmanagement“ (DriN) beschlossen (siehe auch Beantwortung zu Frage 4). Inhaltlich bestehen zwischen dem Konzept der Bundesagentur und dem der Landesregierung an vielen Stellen thematische Überschneidungen. Insofern wird der Leitfaden des Bundes in den Dienststellen des Landes nicht durchgängig berücksichtigt, die inhaltlichen Anliegen des Diversity Managements sind gleichwohl im Fokus der Personalpolitik des Landes.

So hat sich beispielsweise die Polizei Niedersachsen bereits im Jahr 2008 im Rahmen eines landesweiten und behördenübergreifenden Projekts zur „Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz“ mit der Thematik intensiv auseinandergesetzt und umfangreiche Maßnahmen entwickelt und eingeleitet. Ein weiteres Beispiel gibt das Justizministerium. Dort wird die Handlungsempfehlung als solche berücksichtigt. Auch wird derzeit ein neues Personalentwicklungskonzept entworfen, in dem Diversity Management als wesentlicher Baustein eines ganzheitlichen Personalmanagements verankert ist.

Die Broschüre „Vielfalt als Chance“ dient als praktische Handreichung zur Organisationsentwicklung. Sie richtet sich vorrangig an die Dienststellen des Landes und zeigt die Ziele der interkulturellen Öffnung auf. In handlungsorientierter Form werden die erforderlichen Schritte und Hintergründe erläutert. Es ist geplant, diese Broschüre zu aktualisieren.

Nach den Rückmeldungen der Landkreise und Städte finden nur bei einigen ausdrücklich Strategien oder Konzepte zum Diversity Management Anwendung. Die Auseinandersetzung mit der Thematik erfolgt in der Regel in Form von vielfältigen Einzelmaßnahmen. Einige Landkreise und Städte planen oder erarbeiten derzeit Konzepte zum Diversity-Management bzw. zur Interkulturellen Öffnung. Als Schritt zur interkulturellen Öffnung sind einzelne Stadtverwaltungen der Charta der Vielfalt beigetreten, um den Gedanken der gesellschaftlichen Vielfalt und Anti-Diskriminierung stärker im Alltag der Kommune zu verankern.

Die Bedeutung, die seitens der Landkreise und Städte der interkulturellen Öffnung zugemessen wird, zeigt sich in ihrem Fortbildungsangebot. Überwiegend als freiwillige Angebote ausgelegt, mitunter jedoch verpflichtend - etwa für Führungskräfte - oder als Schulungen in stark bürgerbezogenen Aufgabenbereichen, wies die große Mehrzahl der befragten Landkreise und Städte in ihren Antworten auf Schulungsmaßnahmen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz ihrer Bediensteten hin.

Zu 10:

Einstellungen erfolgen nach den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz). Die grundrechtliche Gleichbehandlung und das im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vorgesehene Diskriminierungsverbot werden auch künftig stets beachtet. Im Rahmen der Bestenauslese treten weitere allgemeine oder aufgabenbezogene Auswahlkriterien hinzu. Die interkulturelle Kompetenz ist ein mögliches, zusätzliches Kriterium. Die Gestaltung von Personaleinstellungsverfahren richtet sich nach den jeweiligen Anforderungen der zu besetzenden Dienstposten oder Stellen. Dementsprechend geht die interkulturelle Kompetenz von Bewerberinnen und Bewerbern in unterschiedlichem Maße in die Auswahlentscheidung ein. Es können andere fachliche Kompetenzen im Vordergrund stehen, mit der Folge, dass der interkulturellen Kompetenz keine herausgehobene Stellung zukommt. Soweit die Wahrnehmung eines Arbeitsplatzes besondere soziale und interkulturelle Qualifikationen verlangt oder nahelegt, wird die interkulturelle Kompetenz als Auswahlkriterium neben den weiteren fachlichen Anforderungen aufzunehmen sein. Auch wird diese positiv bei der Einschätzung der sozialen Kompetenzen einer Bewerberin oder eines Bewerbers zu berücksichtigen sein.

Nach den Rückmeldungen der Landkreise und Städte wird interkulturelle Kompetenz häufig bei Bewerbungen und Einstellungen als Kriterium gefordert, insbesondere bei Besetzungsverfahren für Stellen, deren Profil erhöhte Anforderungen an interkulturelles Handeln stellt, z. B. in den Ausländerbehörden.

Zu 11:

Das Ministerium für Inneres und Sport hat 2012 die Broschüre „Menschen mit Migrationshintergrund im Personalauswahlverfahren - Checkliste für Personaldienststellen der Landesverwaltung“ herausgegeben. Diese Checkliste ist als Arbeitshilfe für die Personaldienststellen konzipiert. Sie soll dazu dienen, das Bewusstsein für das Thema zu schärfen und aufzuzeigen, in welchen Phasen des Einstellungsverfahrens möglicherweise unerkannte Hürden für Migrantinnen und Migranten bestehen. Zugleich beinhaltet die Checkliste Ansätze, um vorhandene „Stolpersteine“ für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund zu erkennen und möglichst auszuräumen. Die Checkliste trägt somit dazu bei, die Chancengerechtigkeit für alle Bewerberinnen und Bewerber zu verbessern.

In diesem Zusammenhang hat das Innenministerium 2013 zwei Veranstaltungen zum Thema „Interkulturelle Öffnung und Personalgewinnung“ durchgeführt. Mit diesen Veranstaltungen wurden Dienststellen der Landesverwaltung informiert. Ein Austausch wurde ermöglicht und es erfolgte gleichzeitig eine Sensibilisierung für das Thema.

Zu 12:

Auf Landesebene sollen mit einem Modellprojekt Verfahren zur anonymisierten Bewerbung erprobt werden. Das Projekt soll vom Ministerium für Inneres und Sport in Zusammenarbeit mit Dienststellen, die geeignete Personalauswahlverfahren durchführen, pilotweise erarbeitet und umgesetzt werden.

Im kommunalen Bereich kommen anonymisierte Bewerbungsverfahren bislang grundsätzlich nicht zum Einsatz. Eine Ausnahme stellt die Stadt Celle dar, die sich als einzige Kommune an dem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum anonymisierten Bewerbungsverfahren beteiligt hat und aufgrund positiver Erfahrung mit diesem Instrument regelmäßig anonymisierte Auswahlverfahren durchführt. Wesentliches Ergebnis ist, dass eine unbewusste und ungewollte Diskriminierung von Bewerberinnen oder Bewerbern ohne vorliegende Angaben zum Namen, Alter, Geschlecht und Familienstand sowie ohne Foto ausgeschlossen wird und somit eine reine objektive Vorauswahl der Bewerberinnen und Bewerber für die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausschließlich anhand der sachlichen und fachlichen Daten erfolgt.

Zu 13:

Die Landesregierung sieht den Hinweis, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund gewünscht und willkommen sind, in Ausschreibungstexten für Neueinstellungen und Nachwuchswerbungen als sinnvolle Maßnahme an, um die interkulturelle Öffnung weiter zu befördern. Die Checkliste für Personaldienststellen der Landesverwaltung des Ministeriums für Inneres und Sport (siehe Antwort zu Frage 11) enthält Handlungsempfehlungen sowie konkrete Formulierungsvorschläge, wie Menschen mit Migrationshintergrund in Stellenausschreibungen gezielt angesprochen werden können. Die Ressorts verwenden in der Regel entsprechende Hinweise in den Stellenausschreibungen. Zum Teil wird der Zusatz einzelfallbezogen in Abhängigkeit von den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle verwendet. Unterschieden wird auch zwischen internen und externen Ausschreibungen.

Nach den Stellungnahmen der niedersächsischen Landkreise und Städte werden in ihren Stellenausschreibungen oftmals Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen, um diese zu einer Bewerbung zu ermuntern. Dies gilt insbesondere für die Gewinnung von Nachwuchskräften.

Zu 14:

Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sind bei Auszubildenden wertvolle Potenziale, die für ihre spätere Tätigkeit im Landesdienst nützlich sein können. Teilweise wurden die Auswahlverfahren für Ausbildungsberufe im öffentlichen Dienst des Landes entsprechend angepasst, beziehungsweise werden bereits die Kriterien Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz berück-

sichtigt. Beispielsweise wird bei Einstellungen in den Polizeivollzugsdienst auf die interkulturelle Kompetenz aller Bewerberinnen und Bewerber Wert gelegt. Auch planen die Niedersächsische Landesschulbehörde und das Logistik Zentrum Niedersachsen diese Kriterien bei anstehenden Auswahlverfahren für Auszubildende zu berücksichtigen für die Ausbildungsberufe Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsfachangestellter, Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement und Fachkraft für Lagerlogistik.

Aus den Antworten der Landkreise und Städte wurde deutlich, dass auch im kommunalen Bereich bei der Gewinnung von Nachwuchskräften verstärkt die interkulturelle Kompetenz berücksichtigt wird. Teilweise sind entsprechende Schulungselemente in die Ausbildungspläne aufgenommen worden.

Zu 15 und 16:

Wie unter der Antwort zu Frage 4 ausgeführt, stellen Schulung und Qualifizierung der Bediensteten zur interkulturellen Kompetenz für die Ressorts wichtige Bausteine im Prozess der interkulturellen Öffnung dar. Die Ressorts haben daher in den vergangenen Jahren entsprechende Veranstaltungen durchgeführt - auch im nachgeordneten Bereich. Der Umfang dieser Maßnahmen bestimmte sich nach den ressortbezogenen Anforderungen und Ressourcen. Die Veranstaltungen waren in der Regel als freiwillige Angebote konzipiert; teilweise war die Teilnahme jedoch auch verpflichtend angelegt. Die Landesregierung strebt die Vermittlung von interkultureller Kompetenz für alle Führungskräfte an. Soweit diese nicht anderweitig bereits erworben werden konnte, sind verpflichtende Qualifizierungselemente im Rahmen von Fortbildungsmaßnahmen geplant. Im Falle rechtlicher Beschränkungen hinsichtlich einer verpflichtenden Teilnahme wird eine entsprechende Fortbildungsbereitschaft der Führungskräfte erwartet. Schulungen zur interkulturellen Kompetenz treten neben andere, insbesondere fachlich ausgerichtete Fortbildungsmaßnahmen. Obwohl insgesamt zahlreiche Veranstaltungen durchgeführt worden sind, konnten mitunter Angebote aufgrund dieser bestehenden Konkurrenzsituation nicht durchgeführt werden. Über den Multiplikatoreffekt wirken die vermittelten Kompetenzen über den Kreis der geschulten Bediensteten hinaus.

Das Studieninstitut Niedersachsen (SiN) hat in den vergangenen Jahren ein Fortbildungsprogramm zur Schulung der interkulturellen Kompetenz durchgeführt. Die Teilnahme war jeweils freiwillig. Die Veranstaltungen in den Jahren 2009 bis 2013 sind in der nachfolgend aufgeführten Übersicht dargestellt.

Tabelle 4:

Veranstaltungen des Studieninstitutes Niedersachsen (SiN) zur interkulturellen Kompetenz

Jahr	Titel/Dauer	Teilnehmende	Anmerkung
2009	Interkulturelle Kompetenz - 2 Tage	13	Veranstaltung im SiN
	Kulturenvielfalt im Berufsalltag - Teil 2 - Türkische Identitäten - Kooperationsveranstaltung - 2 Tage	2	als Kooperationsveranstaltung mit Bremen; 2 Teilnehmer des Landesdienstes Niedersachsen
	Interkulturelle Kompetenz - Basisschulungen - 2 Tage	142	10 Veranstaltungen als Inhouse-Veranstaltungen
2010	Interkulturelle Kompetenz - Basisschulung - 2 Tage	28	2 Veranstaltungen, je 1 Inhouse-Veranstaltung und 1 Veranstaltung im SiN
	Kulturenvielfalt im Berufsalltag - Türkische Identitäten - Kooperationsveranstaltung - 2 Tage	1	als Kooperationsveranstaltung mit Bremen; 1 Teilnehmer des Landesdienstes Niedersachsen
	Training zur Verbesserung der schriftlichen Ausdrucksfähigkeit unter Berücksichtigung interkultureller Aspekte 17 Unterrichtseinheiten à 45 min.	8	Inhouse-Veranstaltung

Jahr	Titel/Dauer	Teilnehmende	Anmerkung
2011	Kulturreichvielfalt im Berufsalltag - Arabische Identitäten - Kooperationsveranstaltung - 2 Tage	1	als Kooperationsveranstaltung mit Bremen; 1 Teilnehmer des Landesdienstes Niedersachsen
	Interkulturelle Kompetenz - Eine Einführung - 1 Tag	15	Inhouse-Veranstaltung
2012	Großgruppen-Einführung „Interkulturelle Kompetenz - Interkulturelle Öffnung“ Halbtags-Veranstaltung	46	Inhouse-Veranstaltung
	Interkulturelle Kompetenz - Eine Einführung Halbtags-/Tages-Veranstaltung	44	2 Veranstaltungen als Inhouse-Veranstaltung/Veranstaltung im SiN
	Interkulturelle Kompetenz - Interkulturelle Öffnung - Basisschulung - 2 Tage	47	3 Veranstaltungen als Inhouse-Veranstaltungen
	Interkulturelle Kompetenz Halbtags-Veranstaltung	15	Inhouse-Veranstaltung
	Diversity/Interkulturelle Kompetenz 2 Tage	16	Inhouse-Veranstaltung
	Interkulturelle Kompetenz - Basisschulung - 2 Tage	6	Veranstaltung im SiN
2013	Intensivtraining Personalauswahl „Menschen mit Migrationshintergrund“ Tages-Veranstaltung	19	2 Veranstaltungen als Veranstaltung im SiN
	Intensivtraining Personalauswahl „Menschen mit Migrationshintergrund“ Ergänzungsmodul Tages-Veranstaltung	11	Veranstaltung im SiN
	Interkulturelle Kompetenz - Eine Einführung - 1 Tag	14	Veranstaltung im SiN
	Interkulturelle Kompetenz - Interkulturelle Öffnung - 2 Tage	11	Inhouse-Veranstaltung

Darüber hinaus haben viele Dienststellen eigene Fortbildungen durchgeführt. Diese dienen sowohl der Vermittlung grundlegender, allgemeiner interkultureller Kenntnisse, etwa durch Sensibilisierung der Bediensteten, als auch der Schulung zu dienstpostenbezogenen Anforderungen, beispielsweise zur Personalauswahl, zur Wahrnehmung publikumsintensiver Tätigkeiten oder zur kulturellen Information über bestimmte Weltregionen bei international ausgerichteten Aufgaben. Je nach Zielrichtung sprachen die Veranstaltungen alle Beschäftigten oder einzelne Gruppen an, z. B. Führungskräfte oder Personalverantwortliche. Die Fortbildungsaktivitäten zur Förderung der interkulturellen Kompetenz werden anhand der folgenden Beispiele näher beschrieben:

Im Bereich der Polizei wurden durch die Polizeiakademie Niedersachsen bisher ca. 80 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aller Polizeibehörden für die Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz geschult, welche aktuell die dezentralen Fortbildungen in den Polizeibehörden durchführen. In zentralen Fortbildungen werden darüber hinaus insbesondere interkulturelle Trainings für den Präventionsbereich angeboten und u. a. Hintergrundwissen zum Kulturkreis des nahen und fernen Ostens sowie zum Islam vermittelt. In dezentralen Führungskräftequalifizierungen wurden über 1 500 Führungskräfte sensibilisiert. Eine weitere Zielgruppe sind die Mitglieder von Einstellungskommissionen.

In der Landesaufnahmebehörde Niedersachsen (LAB NI) wurden Schulungen für die dort tätigen Beschäftigten angeboten sowie teilweise auch speziell für die beschäftigten Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter.

Die Steuerakademie Niedersachsen bietet regelmäßig freiwillige Basisfortbildungen zur Schulung interkultureller Kompetenz und Sensibilisierung für den Bereich der Finanzverwaltung an. Die jeweils angebotenen 15 bis 16 Teilnehmerplätze werden in der Regel ausgefüllt.

Das Gustav-Stresemann-Institut bietet in Abstimmung mit dem Niedersächsischen Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) eine umfangreiche Qualifikationsmaßnahme für Lehrerinnen und Lehrer an, die sich schwerpunktmäßig an die Mitglieder des „Netzwerkes niedersächsischer Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ (MigraNetz) richtet. Ziel ist es, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren auszubilden, die im Anschluss in der Lehrerfort- und -ausbildung eingesetzt werden können.

Im Ressortbereich des Justizministeriums wurden freiwillige Veranstaltungen u. a. zu den Themen „Migration und rechtliche Betreuung“, „Umgang mit ethnischen Minderheiten“ oder „Interkulturelle Kommunikation im Gerichtssaal“ angeboten.

Zu 17:

Interkulturelle Kompetenz ist Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung. Sie ist erforderlich sowohl im Innenverhältnis der Landesverwaltung als auch im Verhältnis zu Bürgerinnen und Bürgern. Interkulturelle Kompetenz zählt daher aus Sicht der Landesregierung zu den Grundqualifikationen beziehungsweise Schlüsselqualifikationen der Beschäftigten. Maßnahmen zur Förderung dieser Kompetenz sind zu verstetigen. Hierzu plant die Landesregierung - soweit nicht bereits geschehen - die verbindliche Aufnahme von Schulungsmodulen zur interkulturellen Kompetenz in den Ausbildungs- und Studiengängen sowie bei den Führungskräftefortbildungen. Alle Beschäftigten sollen interkulturell sensibilisiert werden. Offenheit für die gesellschaftliche Vielfalt und gegen Diskriminierung soll innerhalb der Landesverwaltung ebenso signalisiert werden wie der Öffentlichkeit.

Zu 18:

Bei den generellen Planungen zur Migration- und Teilhabepolitik beteiligt die Landesregierung auch die Migrantenorganisationen, insbesondere die Organisationen, die landesweit tätig sind. Diese Zusammenarbeit deckt ein weites inhaltliches Spektrum ab und folgt dem Anliegen des Landes, die Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund zu stärken und Migrantenorganisationen zu professionalisieren. Grundlage dieser Kooperationen sind somit im Regelfall möglichst breite gesellschaftliche Wirkungen in die migrantischen Gemeinden und die Mehrheitsgesellschaft.

Zur konkreten Umsetzung des Ziels werden - neben den Migrantenorganisationen - hier vor allem die Gewerkschaften, Berufsverbände und Personalvertretungen um Unterstützung gebeten.

Cornelia Rundt