

1 Die LDK möge zur Weiterleitung an den SPD-Landesparteitag beschließen:

2

3 **Förderung braucht keine Quote - mehr Migrantinnen und** 4 **Migranten in den öffentlichen Dienst**

5

6 Hintergrund:

7 Um mehr Migrantinnen und Migranten zu aktivem Parteiengagement und von der SPD
8 zu überzeugen, aber nicht zuletzt um die Debatte bezüglich des missglückten
9 Parteiausschlusses Sarrazins schnell zu beenden und ein klares Signal an die
10 Öffentlichkeit zu senden, das viel diskutierte Thema Integration und Migration ernst zu
11 nehmen und tatsächlich anzugehen, hat sich der SPD-Parteivorstand die Verpflichtung
12 auferlegt, künftig im Bundesvorstand der Partei 15% der Posten mit Mitgliedern mit
13 Migrationshintergrund zu besetzen und die Untergliederungen der SPD dazu
14 angehalten, selbst für sich eine Quote für Migrantinnen und Migranten zu definieren
15 oder aber eine andere Selbstverpflichtung als Förderungsmaßnahme zu beschließen.
16 Maßstab hierfür soll die Definition des Statistischen Bundesamtes sein, wonach ein
17 Migrationshintergrund zu bejahen ist, wenn jemand selbst, dessen Eltern oder
18 Großeltern nach Deutschland eingewandert sind (1.-3. Generation),¹ was auf 18 % der
19 Bevölkerung und 14 % der SPD-Mitglieder zutrifft. Unabhängig von der parteipolitischen
20 Diskussion um eine Einführung einer Quote hat Sigmar Gabriel die Frage aufgeworfen,
21 ob außerdem eine Quote für öffentliche Ämter eingeführt werden müsse. Die
22 Hamburger Jusos sprechen sich – unabhängig von dem Prozentsatz – entschieden
23 dagegen aus.

24 Wir teilen das Ziel einer friedlichen, sozial gerechten und gleichberechtigten
25 Gesellschaft der Zukunft. Daher wollen wir sowohl Diskriminierung als auch die
26 vielfachen Benachteiligungen, denen Menschen mit Migrationshintergrund in
27 Deutschland ausgesetzt sind, beseitigen und für Gleichberechtigung der Migranten
28 einschließlich gesellschaftlicher Teilhabe und gesellschaftlichem Aufstieg sorgen. Der

¹ „Alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.“

29 nicht unerhebliche Migrantenanteil der Bevölkerung – fast jeder Fünfte hat in
30 Deutschland einen Migrationshintergrund – muss sich auch im Berufsleben
31 widerspiegeln. Insbesondere Erzieher, Lehrer und Polizisten sind mit ihren
32 Sprachkenntnissen und ihrer kulturellen Erfahrung hierzulande eine Bereicherung.
33 Derzeit spiegelt sich diese kulturelle Vielfalt jedoch nicht in der staatlichen
34 Beschäftigungsstruktur wider. Der Anteil der Migrantinnen und Migranten im
35 öffentlichen Dienst – mit 4,6 Millionen Beschäftigten bundesweit der größte
36 Arbeitgeber – beträgt gerade mal 2 %. Das wird dem Verständnis der Behörden als
37 Dienstleister für alle Bürgerinnen und Bürgern nicht gerecht. Dieses eklatante
38 Missverhältnis und die faktische Benachteiligung sind zu beseitigen. Andernfalls wären
39 das gesellschaftliche Zusammenleben und der soziale Friede gefährdet, wenn
40 Migrantinnen und Migranten das Gefühl haben würden, dauerhaft von
41 gesellschaftlichen Ressourcen ausgeschlossen zu werden. Bei fortlaufender
42 Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt droht sogar eine Abwanderung qualifizierter
43 Migrantinnen und Migranten ins Ausland.

44 Eine Migranten-Quote ist jedoch der falsche Weg, da sie das Problem der geringen
45 Vertretung von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst nur scheinbar
46 beseitigt. Vor allem bestehen unübersehbare Unterschiede zu bestehenden
47 Frauenquote.

48 Große Schwierigkeiten bereitet bereits die Definition des Begriffs des Migranten bzw.
49 der Migrantin. Wer Frau ist, lässt sich aus rechtlicher Sicht sofort beurteilen. Der Begriff
50 des Migrationshintergrundes ist demgegenüber komplizierter; zu unterschiedlich und
51 nicht miteinander vergleichbar sind die jeweiligen, auch sozialen, Lebensumstände von
52 Migrantinnen und Migranten. So haben Migrantinnen und Migranten türkischer und
53 osteuropäischer Herkunft nachweislich größere Probleme als Einwanderinnen und
54 Einwanderer aus der Schweiz, Großbritannien oder Japan. Allein an das Fehlen der
55 deutschen (oder EU) Staatsbürgerschaft anzuknüpfen, wäre einerseits zu eng (ius-soli-
56 Kinder). Danach hätte ein in Deutschland geborenes Kind von zwei seit 10 Jahren
57 rechtmäßig in Deutschland lebenden ausländischen Eltern juristisch keinen
58 Migrationshintergrund, obwohl beispielsweise zu Hause ausschließlich die
59 Muttersprache der Eltern gesprochen wird und eine kulturelle Bindung an das
60 Herkunftsland gegeben ist. Legt man andererseits für das Vorliegen eines
61 Migrationshintergrundes die Definition des Statistischen Bundesamtes zu Grunde,
62 wonach es ausreicht, wenn etwa die Großmutter (nicht nur die Mutter) im Ausland
63 geboren wurde, würde dies bei Einstellungen im öffentlichen Dienst zu einer

64 ungerechtfertigten Bevorzugung führen, z.B. im Fall eines in Deutschland geborenen
65 und aufgewachsenen Mannes mit einer spanischen, nach Deutschland immigrierten
66 Großmutter oder aber im Fall der zur Arbeitssuche erfolgten Einwanderung eines
67 Österreicher. Diese zwei bereits „integrierten“ Menschen brauchen keine besondere
68 staatliche Förderung. Eine pauschale Migranten-Quote kann die höchst
69 unterschiedlichen Einzelfälle daher nicht ausreichend berücksichtigen.

70 Außerdem beträgt der Migrantenanteil anders als der Frauenanteil weder ca. 50 %
71 (sondern 18 %) noch ist er überall einheitlich, sondern er schwankt stark. In städtischen
72 Ballungsräumen ist er üblicherweise höher, auf dem Land recht niedrig. Eine einheitliche
73 Migranten-Quote von beispielsweise 20 % wäre ungerecht, da er den tatsächlichen
74 Gegebenheiten nicht Rechnung trägt. Vor allem fehlt es derzeit noch -
75 bedauerlicherweise - an einer entsprechend hohen Anzahl an interessierten und
76 qualifizierten Bewerbern. Gegen die Frauenquote wird das Argument der mangelnden
77 Eignung zu Unrecht eingewendet, da Frauen nachweislich häufiger als Männer die
78 mittlere Reife und das (Fach-)Abitur erwerben (71 % der Frauen, 63 % der Männer) und
79 außerdem bessere Noten aufweisen. Entsprechendes gilt für Studienabschlüsse.

80 Demgegenüber ist die Bildungssituation und berufliche Qualifizierung von
81 Migrantinnen und Migranten tatsächlich deutlich schlechter als die von
82 Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten. Doppelt so häufig haben sie keinen Schul- oder
83 Ausbildungsabschluss und der Migrationsanteil der Abiturientinnen und Abiturienten
84 beträgt nur 13 %, von denen nur ein geringer Anteil überhaupt an einem Arbeitsplatz im
85 öffentlichen Dienst interessiert ist. Daraus folgt, dass, bevor überstürzt eine verbindliche
86 Quote eingeführt wird, zunächst die (Aus-)Bildungssituation von Migrantinnen und
87 Migranten deutlich verbessert werden muss. Hierfür bedarf es neben einem kostenlosen
88 Betreuungs- und Bildungsangebot einer gezielten Förderung und Unterstützung. Eine
89 Quote ist auch für die Begünstigten nicht ausschließlich vorteilhaft, der
90 Migrationshintergrund wird gerade betont anstatt normalisiert und die Begünstigten
91 müssen oft mit der Brandmarkung als Quotenperson kämpfen. Zudem ist zu
92 berücksichtigen, dass selbst eine sog. flexible Quote ihrerseits zur Benachteiligung
93 gleichqualifizierter Bewerbern führt. Sie ist ein starkes staatliches Regulierungsmittel,
94 das nicht vorschnell als Allheilmittel suggeriert, sondern erst als ultima-ratio eingesetzt
95 werden darf, wenn alle Möglichkeiten zur Herstellung von Chancengleichheit erfolglos
96 ausgeschöpft worden sind. Im Bereich der Migrationspolitik gab es, anders als in der
97 Frauenpolitik, noch nicht genügend Anstrengungen zur Förderung von Migrantinnen
98 und Migranten.

99 Die freiwillige Selbstverpflichtung ermöglicht ein Abstellen auf den Einzelfall.
100 Wie erfolgreich solche konkreten Zielvorgaben sind, hat die 2006 in Hamburg
101 eingeführte Initiative „Wir sind Hamburg. Bist Du dabei?“ gezeigt, mit der der
102 Ausbildungsanteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der allgemeinen
103 Verwaltung, Steuerverwaltung, Polizei und Feuerwehr von 5,2 % (2006) auf 15 % (2010)
104 gesteigert wurde.

105 **Forderung:**

106 **Als vorzuziehende und weniger einschneidende Alternative zum Zwangsmodell der**
107 **Quote verlangen wir zunächst eine bundesweite freiwillige Selbstverpflichtung der**
108 **Behörden entsprechend dem Berliner Modell (§ 4 Berliner Gesetz zur Regelung von**
109 **Integration und Partizipation vom 9.12.2010).** Danach sind alle Behörden verpflichtet –
110 unter Verzicht auf eine starre Quote – konkrete Zielvorgaben zur sukzessiven Erhöhung
111 des Migrantenteils im öffentlichen Dienst unter Berücksichtigung von Eignung,
112 Befähigung und Leistung aufzustellen, einzuhalten und regelmäßig im Wege des
113 Benchmarking und der Berichterstattung über die Personalentwicklung zu überprüfen.
114 Außerdem sind die Behörden gehalten, ein aktives Personalmanagement zu betreiben,
115 in Ausschreibungen gezielt Migrantinnen und Migranten anzusprechen und im
116 Bewerbungsverfahren die interkulturelle Kompetenz zu berücksichtigen.
117 Wir verlangen jedoch nicht nur für den Ausbildungsbereich, sondern für den gesamten
118 öffentlichen Dienst (einschließlich Richter, Staatsanwälte, Ministerialbeamte etc.) eine
119 deutliche Erhöhung des Migrantenteils.