Position des DGB zur weiteren Öffnung des öffentlichen Dienstes für Menschen mit Migrationshintergrund

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Derzeit leben rund 16 Millionen Menschen mit ausländischen Wurzeln in der Bundesrepublik und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung steigt kontinuierlich.

Diese Vielfalt unsere Gesellschaft spiegelt sich jedoch nicht in der Beschäftigtenstruktur des öffentlichen Dienstes wieder. So waren in Deutschland 2008 lediglich 13,4 Prozent der 15- bis 34Jährigen mit Deutscher Staatsbürgerschaft und im Ausland geborenen Eltern im öffentlichen Sektor[1] beschäftigt. Bei gleichaltrigen Personen von im Inland Geborenen war die Beschäftigtenquote mit 25,8 Prozent fast doppelt so hoch. Damit belegt Deutschland im OECD-Vergleich einen der hintersten Plätze.

Für den DGB steht daher fest: Der öffentliche Dienst als Dienstherr und Arbeitgeber muss den in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund sowie den Migrantinnen und Migranten von morgen Perspektiven bieten und ihre Potentiale nutzen. Ein handlungsfähiger öffentlicher Dienst braucht kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dabei gilt es, jeden Menschen mit entsprechender Qualifikation anzusprechen. Deutschland kann es sich nicht leisten, Gruppen auszugrenzen. Vielmehr muss dem öffentlichen Dienst eine Vorbildfunktion zukommen. Durch eine problembewusste Personalpolitik kann er die Integration vorantreiben, sein Leistungsangebot dank einer Vielfalt an Sprachkenntnissen erweitern und als gutes Beispiel vorangehen. Auf diese Weise werden Vorurteile abgebaut und die Akzeptanz sowohl in der Bevölkerung als auch in der Privatwirtschaft erhöht.

Erforderlich ist:

Sprachliche Bildung, Sprachförderung und interkulturelle Sprachentwicklung sind in ein bildungsbereichsübergreifendes Gesamtkonzept einzubetten und nach den Kindertagesstätten auch in Schulen, Hochschulen sowie in Aus- und Weiterbildungsangeboten fortzuführen.

Der Anteil der jungen Menschen mit Migrationshintergrund, die nach der allgemeinbildenden Schule eine weiterführende schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren, muss erhöht werden.

Ab der 8. Klasse muss schulübergreifend eine kontinuierliche Berufs- sowie Lebensweltorientierung erfolgen.

Die Betroffen sowie deren Eltern sind direkt anzusprechen und über den Dienstherrn / Arbeitgeber 'öffentlicher Dienst' und die mit ihm verbundenen Perspektiven zu informieren (Website, Vorstellung in Schulen, Tag der offenen Tür, Zusammenarbeit mit Migrationsorganisationen, etc.).

Ermöglichung von Praktika und „Schnuppertagen“.

Im Rahmen von spez. Schulungen/Lehrgängen ist eine Nachqualifizierung zum Zweck des Erwerbs der Laufbahnbefähigung zu ermöglichen.

Stellenanzeigen sind Ansprachen wie „Wir fördern aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unabhängig von ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“ beizufügen.

Die Anerkennung ausländischer Abschlüsse muss verbessert sowie gebührenfrei durchgeführt werden. Genügen Abschlüsse den Anforderungen nicht, so müssen die Betroffenen beim Erwerb der erforderlichen Qualifikationen unterstützt werden.

Bewerbungsverfahren sind derart zu gestalten, dass Diskriminierungen ausgeschlossen werden.

Aspekten wie „Mehrsprachigkeit“ und "interkulturelle Kompetenz“ muss eine größere Bedeutung zukommen. Stellenprofile, Anforderungskataloge und Ausbildungsrahmenpläne sind zu prüfen und ggf. zu ergänzen.

Einführung von Bewerbertrainings sowie Mentoringprogrammen für die Zeit in der Ausbildung.

Personal- und Betriebsräte sowie Personalentscheider und Multiplikatoren sind zu sensibilisieren und zu schulen.

[1] Öffentliche Verwaltung, Gesundheitswesen, soziale Bereiche und Bildungssektor