



Rheinland-Pfalz

MINISTERIUM FÜR  
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR  
UND INTEGRATION

Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration  
Kaiser-Friedrich-Straße 5a | 55116 Mainz

Vorsitzende des  
Ausschusses für Familie, Jugend,  
Integration und Verbraucherschutz  
Anke Simon, MdL  
Landtag Rheinland-Pfalz  
55116 Mainz

LANDTAG  
Rheinland-Pfalz

18/3811

VORLAGE

**DIE MINISTERIN**

Kaiser-Friedrich-Straße 5a  
55116 Mainz  
Postfach 31 70  
55021 Mainz  
Telefon 06131 16-0  
Telefax 06131 16-2644  
poststelle@mffki.rlp.de  
[www.mffki.rlp.de](http://www.mffki.rlp.de)

24. April 2023

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
		Janina Ritter janina.ritter@mffki.rlp.de	06131 16-5670 06131 16175670

**Sitzung des Ausschusses für Familie, Jugend, Integration und Verbraucher-  
schutz am 19.05.2022**

**TOP 2 „Diversity-Strategie“, Antrag der CDU-Fraktion,  
Vorlage 18/1583**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,

in der vorgenannten Sitzung des Ausschusses für Familie, Jugend, Integration und Verbraucherschutz wurde zugesagt, den Ausschussmitgliedern den Sprechvermerk zu TOP 2 zukommen zu lassen. Dieser Bitte komme ich gerne nach und übersende Ihnen den beigefügten Sprechvermerk.

Mit freundlichen Grüßen

Katharina Binz

Anlage

Anlage

**Ausschusses für Familie, Jugend, Integration und Verbraucherschutz**

**am 19.05.2022**

**Antrag der Fraktion der CDU**

**TOP 2 „Diversity-Strategie“**

**Sprechvermerk**

Sehr geehrte Frau Vorsitzende,  
sehr geehrte Abgeordnete,

Sie setzen ein wichtiges Thema auf die Tageordnung. Wenn wir die Bevölkerung ansehen, dann treffen wir auf eine große Vielfalt. Daran schließen sich zwei Fragen an: Welchen Beitrag können wir zu einem guten Miteinander in der vielfältigen Bevölkerung leisten. Und: inwieweit bildet sich diese Vielfalt in der Landesverwaltung ab.

Der Berichtsantrag bezieht sich besonders auf einen bestimmten Aspekt der Vielfalt, nämlich den Migrationshintergrund. Darauf werde ich auch besonders eingehen. Die Diversitypolitik der Landesregierung, die seit 2015 in der Strategie Vielfalt der Landesregierung beschrieben ist, geht von einem deutlich weiteren Verständnis aus, wonach Vielfalt sich aus einer Vielzahl von Merkmalen zusammensetzt. Hierzu gehören vor allem die sechs Eigenschaften, die im Geltungsbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) vor Diskriminierung geschützt sind, also ethnische Herkunft, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, Behinderung und sexuelle Identität.

Mit der im Frühjahr 2015 von der Landesregierung Rheinland-Pfalz beschlossenen Strategie Vielfalt war Rheinland-Pfalz das erste Bundesland mit einer solchen Strategie, die merkmalsübergreifend auf ein gutes Miteinander und auf Repräsentanz zielt. Im

Dezember 2020 wurde die Strategie aktualisiert, sie wird weiterhin unter Beachtung der Ressort eigenständigkeit umgesetzt.

Ich möchte anhand von Beispielen aufzeigen, was wir im Rahmen der Strategie Vielfalt in drei Handlungsfeldern umsetzen:

Im Handlungsfeld 1 „Werben für die Akzeptanz von Vielfalt“ erfolgten 2020 schwerpunktmäßig Aktivitäten in den Bereichen Personal- und Organisationsentwicklung, zum Beispiel Fortbildungen und Führungskräftekonferenzen.

Im Handlungsfeld 2 „Gewährleistung des Schutzes vor Diskriminierung durch Sanktionen und Teilhabe“ wurde die Informations- und Aufklärungsarbeit verstärkt und die kostenlose rechtliche Erstberatung bei Diskriminierung als Weiterleitungsberatung installiert. Der Bereich Recht wurde umgesetzt durch Änderungen in Aus- und Fortbildungsordnungen sowie Reformen von Verwaltungsvorschriften.

Das Handlungsfeld 3 „Ausübung der Vorbildfunktion“ wurde durch Einzelmaßnahmen der Ressorts zur Personalrekrutierung, zur Fortbildung, zu Lehr- und Fachveranstaltungen unterlegt. So haben wir in meinem Haus unter einem einen Workshop mit den Personalverantwortlichen zum Thema "Vielfalt in der Personalarbeit" durchgeführt und das Befähigungsmerkmal mit Verhaltensanker "Vielfalt" im Beurteilungsformular integriert, um nur zwei Beispiele zu nennen.

Dies sind Wege, um insgesamt attraktive und diskriminierungssensibel organisierte Arbeitsplätze für alle Fachkräfte mit entsprechenden Qualifikationen und eben auch für solche mit Migrationsgeschichte anzubieten.

Selbstverständlich werden viele weitere Maßnahmen im Rahmen der Strategie Vielfalt umgesetzt. Zuletzt berichtete die Landesregierung 2020 darüber dem Ministerrat und dem Parlament. Der Bericht ist auf der Homepage der Landesantidiskriminierungsstelle

veröffentlicht. Die Maßnahmen basieren auf dem breiten Vielfaltsansatz und richten sich an alle Personen mit den entsprechenden Qualifikationen für den Öffentlichen Dienst, unabhängig vom Alter, Geschlecht, der ethnischen Herkunft, einer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen oder geschlechtlichen Identität. So ist dies auch die ausdrückliche Botschaft, die mittlerweile bei Stellenausschreibungen im Karriereportal der Landesverwaltung standardmäßig verwendet wird.

Ich komme zu dem Thema Migrationshintergrund. Für meinen Bericht ziehe ich das Integrationsmonitoring heran. Es wird seit 2007 durch die Bundesländer in einem zweijährigen Turnus durchgeführt und enthält unter anderem Auswertungen aus dem Mikrozensus. Im Integrationsmonitoring wird die Quote der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst seit 2011 gemessen. Wichtig ist hierbei, dass nur die Gruppe der 18 bis unter 65jährigen berücksichtigt wird, weil aus dieser Altersgruppe die Erwerbstätigen kommen.

Im Jahr 2011 betrug der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst in Rheinland-Pfalz 8,1 Prozent, während er in der Referenzaltersgruppe in der Bevölkerung bei 18,3 Prozent lag. Im Jahr 2015 stieg die Quote im Öffentlichen Dienst auf 9,8 Prozent und die in der Referenzgruppe der Bevölkerung auf 20,7 Prozent. 2019 stieg der Anteil der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst auf 15,9 Prozent, während der Anteil in der entsprechenden Altersgruppe der Bevölkerung auf 27,8 Prozent stieg.

Vor dem Hintergrund der verfügbaren Zahlenreihen lässt sich für Rheinland-Pfalz zwischen 2011 und 2019 eine Steigerung der Quote um 7,8 Prozentpunkte feststellen. Die Zahl der Beschäftigten im Öffentlichen Dienst mit Migrationshintergrund hat sich von 2011 bis 2019 auf rund 62 000 Personen mehr als verdoppelt. Er bleibt mit knapp 16 Prozent aber immer noch deutlich unter dem Anteil in der entsprechenden Altersgruppe der Bevölkerung von knapp 28 Prozent.

Die Steigerung der Personen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst In Rheinland-Pfalz ist Aufgabe alle Ressorts. Dieses ergibt sich aus der Strategie Vielfalt, aber u.a. auch aus dem Landesintegrationskonzept im Handlungsfeld „Interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes“. In meinem Ministerium wird beispielsweise zur Zielerreichung seit 2012 das anonymisierte Bewerbungsverfahren bei Stellenausschreibungen angewendet. Dieses Verfahren wurde von 2012 bis 2015 im Rahmen eines Pilotprojekts getestet und evaluiert. Es hat bewiesen, dass es bei der Beseitigung von Zugangsbarrieren zum Öffentlichen Dienst wirksam ist und dass Frauen und Personen mit Migrationsgeschichte am meisten davon profitieren. aus den anderen Ressorts möchte ich beispielhaft die Polizeiausbildung nennen. Sie hat eine recht hohe Bewerberquote bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund und oft auch Jahrgangsbeste aus diesem Bereich gehabt.

Vielen Dank.