

Rede
Kiel, 12.12.2018

Pressesprecher Per Dittrich, Tel. (04 31) 988 13 83

Düsternbrooker Weg 70
24105 Kiel

Tel. (04 31) 988 13 80
Fax (04 31) 988 13 82

Norderstraße 76
24939 Flensburg

Tel. (04 61) 144 08 300
Fax (04 61) 155 08 305

E-Mail: info@ssw.de

Diversität als selbstverständlicher Teil der Ausschreibungstexte des Landes

*Jette Waldinger-Thiering zu TOP 13 - Ausbildungssituation beim Land
Schleswig-Holstein (Drs. 19/1007)*

Vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels und des demographischen Wandels in Schleswig-Holsteins ist es wichtig, dass die Landesregierung zielgerichtet handelt und frühzeitig selbst bedarfsgerecht ausbildet.

Genau das hat die SPD nun abgefragt und die Landesregierung hat ausführlich geantwortet. Ich habe mich über diese große Anfrage gefreut, denn wir können einiges aus ihr lernen.

Erst einmal, dass auch unsere Landesregierung erkennt, vor was für einem Problem wir stehen, wenn in den nächsten Jahren viele der Beschäftigten unserer Landesverwaltung altersbedingt ausscheiden, während gleichzeitig weniger Schulabgängerinnen und Schulabgänger zur Verfügung stehen.

Dass es eine landesweite Werbekampagne gibt, die die Vorzüge der Ausbildungsberufe, dualen Studiengänge und Referendariate der Landesverwaltung aufzeigt, ist daher genau richtig. Wer es in letzter Zeit mal ins Kino geschafft hat, hat sicherlich mindestens einen der Werbeclips für eine Ausbildung beim Land Schleswig-Holstein gesehen.

Hierin werden die vielen verschiedenen interessanten Wege, die die jungen Menschen einschlagen können, präsentiert. Und ich muss sagen, ich finde

die Imagefilme wirklich sehr gelungen. Ob es der Chemielaborant ist, dem wir ins Landeslabor folgen, oder Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger, die ihr Arbeitsfeld erläutern. Irgendwie bleibt das Gefühl, trotz der professionellen Aufbereitung einen persönlichen Einblick in die vielfältigen Arbeitsbereiche und Charaktere Schleswig-Holsteins bekommen zu haben.

In Bewerbungs- und Auswahlverfahren stehen mehrere Aspekte nebeneinander, die es zu berücksichtigen gilt. Die Bestenauslese, das Diskriminierungsverbot nach den Grundsätzen des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, gegebenenfalls das Beamtenstatusgesetz. Ein komplexes Verfahren, in das nicht ohne Grund Personalvertretungen, Gleichstellungsbeauftragte und Vertrauenspersonen der Schwerbehinderten eingebunden sind.

Die angefügten tabellarischen Auflistungen zeigen ja auch deutlich, wo wirklich noch Luft nach oben ist. Zum Beispiel bei den Fragen Nummer 3 und 4. Der Anteil von Menschen mit Behinderungen in Ausbildungen und dualen Studiengängen kann durchaus noch erhöht werden.

Der Fragekomplex 5-7 lässt mich ehrlich gesagt etwas ratlos zurück. Das mag sowohl an den Fragen als auch an den Antworten liegen. Wenn nach „interkulturellen Aspekten“ in Bewerbungs- und Auswahlverfahren gefragt wird, lässt das zugegebenermaßen auch vielfältige Antworten zu. Die Landesregierung versteht hierunter offensichtlich Menschen mit Migrationshintergrund, die immerhin in Ausschreibungstexten und Berufsorientierungsveranstaltungen explizit angesprochen werden. Wirklich bedauerlich finde ich es, dass der Anteil der Menschen, die in einer freiwilligen Befragung angegeben haben, einen Migrationshintergrund zu haben, immer noch sehr niedrig ist. 4,51% Polizeiobermeisterinnen und -obermeister, 3,79% Polizeikommissarinnen und -kommissare, 2,46% in der Kriminalpolizei. Das ist zu wenig.

Und schließlich die Frage 6; Regional- und Minderheitensprachen. Hierüber ärgern wir uns beim SSW. Die gegebene Antwort wirkt etwas nachlässig. Regional- und Minderheitensprachen sind keine Fremdsprachen. Und sie müssen Teil des Anforderungsverfahrens sein, wenn das Land mit gutem Beispiel voran gehen will.

Es muss selbstverständlich sein, dass im Kundenkontakt, in der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, bei der Polizei Menschen angestellt zu haben, die kompetent im Umgang mit Regional- und Minderheitensprachen sind. Es kann nun wirklich nicht sein, dass diese Qualifikation lediglich begrüßt wird.

Für uns stellt es sich als sehr sinnvoll dar, die sogenannten weichen Faktoren, die aber sehr lebensbestimmend sein können, in der Bewerbung der Arbeit in der Landesverwaltung nach vorne zu stellen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Einbindung von Menschen mit Behinderungen, Diversität und Chancengerechtigkeit für Menschen, die einen Migrationshintergrund haben. Für den öffentlichen Dienst des Landes zu arbeiten, soll verschiedenen

Zugangsvoraussetzungen und Lebensentwürfen offen stehen und es ist daher angemessen, wenn das nicht nur positiv vermarktet wird, sondern auch ein selbstverständlicher Teil der Ausschreibungstexte, Ausbildungsmessen und Studieninformationsveranstaltungen ist.