

22.08.2006

Antrag

**der Fraktion der CDU und
der Fraktion der FDP**

Migranten als Polizeikollegen: Mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund bei der Personalauswahl für den Polizeivollzugsdienst berücksichtigen

I. Ausgangslage

Alle Zuwanderungsgesellschaften befassen sich mit der Frage, ob, in welchem Ausmaß und zu welchen Bedingungen Migrantinnen und Migranten Zugang zu den Instanzen staatlicher Sozialkontrolle bekommen sollen. In Deutschland ist es seit Mitte der 90er Jahre rechtlich möglich, bei dringendem dienstlichem Bedarf, Bewerberinnen und Bewerber ohne deutsche Staatsangehörigkeit in den Polizeivollzugsdienst aufzunehmen. Dies beruht auf einem parteipolitisch übergreifenden Konsens, der seit 1993 in der Innenministerkonferenz artikuliert wird.

Seit Jahren fordert die Politik und mittlerweile auch die Exekutive vehement die Erhöhung der Zahl der Migrantinnen und Migranten in der öffentlichen Verwaltung. Faktisch werden aber in einigen Ländern gar keine, in anderen sukzessive weniger Personen mit Migrationshintergrund eingestellt. Beispielsweise stellte Nordrhein-Westfalen im Jahr 2000: 75, im Jahr 2003: 74, im Jahr 2004: 33 und im Jahr 2005: 30 Personen mit Migrationshintergrund ein. In der Bevölkerung gibt es offenkundig einen gegenläufigen Trend: Nach Angaben des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik hat mittlerweile fast jeder vierte Einwohner in Nordrhein-Westfalen einen Migrationshintergrund.

Ebenfalls seit Jahren wird durch aktive Werbemaßnahmen der Polizei und der Beratung vor Ort versucht, den Anteil von Polizeivollzugsbeamten mit Migrationshintergrund zu erhöhen. In den nächsten 20 Jahren wird es einen deutlichen demographischen Wandel in der Bevölkerung geben. Die einheimische Bevölkerung wird älter und weniger, der Anteil von nicht Einheimischen wird wachsen, die Arbeitswelt wird sich verändern. Dies ist nicht allein mit einer Verlängerung der Lebensarbeitszeit für Polizeivollzugsbeamtinnen und -beamte zu kompensieren.

Datum des Originals: 22.08.2006/Ausgegeben: 22.08.2006

Die Veröffentlichungen des Landtags Nordrhein-Westfalen sind einzeln gegen eine Schutzgebühr beim Archiv des Landtags Nordrhein-Westfalen, 40002 Düsseldorf, Postfach 10 11 43, Telefon (0211) 884 - 2439, zu beziehen. Der kostenfreie Abruf ist auch möglich über das Internet-Angebot des Landtags Nordrhein-Westfalen unter www.landtag.nrw.de.

Die von der Politik formulierten Integrationsbemühungen sind in den Behörden nicht ohne Resonanz geblieben. Es wurden vielfältige Anstrengungen unternommen, um geeignetes Personal zu finden und so die Belange der Behörden und die Forderungen aus Politik und Gesellschaft zu erfüllen. Auch in der nordrhein-westfälischen Polizei hat man seit 1993 mit Einstellungen von ausländischen Polizeibeamten begonnen. Derzeit hat die nordrhein-westfälische Polizei auch Polizeibeamtinnen und -beamte ohne deutsche oder EU-Staatsangehörigkeit.

Statistisch stellt sich die Situation in Nordrhein-Westfalen hinsichtlich der Bewerbungen und Einstellungen in den Polizeivollzugsdienst wie folgt dar:

Bewerbungen gesamt:

2002	5983	davon 898 Migranten	15,01 %
2003	6812	davon 827 Migranten	12,14 %
2004	7757	davon 1045 Migranten	13,47 %
2005	7629	davon 1025 Migranten	13,43 %

Einstellungen gesamt:

2002	1011	davon 75 Migranten	7,42 %
2003	1063	davon 74 Migranten	6,96 %
2004	480	davon 33 Migranten	6,88 %
2005	480	davon 30 Migranten	6,25 %

II. Der Landtag beschließt:

Der Landtag bittet die Landesregierung,

1. das Konzept zur Gewinnung von Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund für den Polizeivollzugsdienst zu überprüfen und weiter zu entwickeln;
2. zu prüfen, ob die Ergebnisse von Forschungsprojekten und Erfahrungsberichte aus anderen Bundesländern und EU-Staaten für die Umsetzung eines solchen Konzepts zu verwerten sind.

III. Begründung:

Die Polizei kann man zum Kernbereich nationaler Identität zählen (Rechtsbezug, Rekrutierungspolitik). Darüber hinaus ist die Polizei aber seit jeher für die Bearbeitung der rechtlich und gesellschaftlich prekären Aspekte von Migration zuständig. Es treten beispielsweise im Strafrecht, einigen strafrechtlichen Nebengesetzen wie dem Asylverfahrensgesetz, im Straßenverkehrsrecht sowie im Ordnungswidrigkeitengesetz Migrantinnen und Migranten als Täter, Opfer, Zeuge, Verursacher, Störer, Geschädigter, Beteiligter etc. für die Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten wahrscheinlich zunehmend in Erscheinung (aufgrund des steigenden Bevölkerungsanteils).

Schon unter strategischen Aspekten ist es daher verständlich, dass die Polizei sich bemüht, die Verständigungsbarrieren durch Einstellung von Personal, das die Sprache derer spricht, die mit der Polizei häufig in Kontakt kommen, zu überwinden. Die Polizei kann von landeskundlichem Spezialwissen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen anderen kulturel-

len Hintergrund haben, profitieren. Die meisten Migrantinnen und Migranten in der Polizei lehnen jedoch eine Sonderstellung ab: Sie wollen nicht nur Dolmetscherin/Dolmetscher, Kulturscouts, Mittlerin/Mittler und Konfliktschlichterin/-schlichter für die eigene Bevölkerungsgruppe sein, sondern definieren sich in erster Linie als Polizistinnen und Polizisten und als „vollwertige“ Kolleginnen und Kollegen.

Integrationspolitik und Polizeistrategien verschränken sich häufig. Es spricht einiges dafür, dass die Tätigkeit von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung deren Leistungsspektrum erhöht und gleichzeitig die Integration und die Identifikation der übrigen Migrationsbevölkerung mittelbar ebenfalls erhöht. Damit wird zugleich den funktionalen Erfordernissen der Polizeiorganisation nach Zugang zu Migranten entsprochen.

Der Integrationseffekt ist hoch zu veranschlagen. Soweit staatliche Organisationen für Recht und Sicherheit sich den Zuwanderern verweigern, hemmen sie damit deren Integration. Auch zögern Migrantinnen und Migranten, sich auf Stellen in solchen Behörden zu bewerben.

Sind Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund aber zum normalen Bestandteil der Organisation geworden, so wäre zu vermuten, dass die Diskriminierungswahrscheinlichkeit gerade deshalb geringer ist, weil diejenigen, die den Zugang geschafft haben, nicht mehr "Fremde" sind, sondern im Hineinwachsen in ihre kulturelle Umwelt den einheimischen Bewerberinnen und Bewerbern in den wesentlichen Bereichen ähnlich werden oder sind. Somit fällt die kulturelle und ethnische Differenz gering aus, was die Integration erleichtert.

Durch den demografischen Umbau der Gesellschaft wird das Phänomen "Integration" von Migranten in wenigen Jahren nicht mehr losgelöst von Problemen der Personalgewinnung im Allgemeinen diskutiert werden können. Der politische und gesellschaftliche Druck zur kulturellen Öffnung der Verwaltung geht über das Argument des funktionalen Erfordernisses hinaus. Dabei geht es um die uralten Fragen von Organisationen: Wer sind die Richtigen? Wie finde ich Sie? Wie finde ich genügend von Ihnen?

Helmut Stahl
Peter Biesenbach
Theo Kruse
Marie-Theres Kastner

und Fraktion

Dr. Gerhard Papke
Ralf Witzel
Horst Engel
Christian Lindner

und Fraktion