

**Kleine Anfrage zur schriftlichen Beantwortung
gemäß § 46 Abs. 1 GO LT
mit Antwort der Landesregierung**

Anfrage der Abgeordneten Belit Onay und Dragos Pancescu (GRÜNE)

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport namens der Landesregierung

Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund

Anfrage der Abgeordneten Belit Onay und Dragos Pancescu (GRÜNE), eingegangen am 06.05.2019 - Drs. 18/3692
an die Staatskanzlei übersandt am 10.05.2019

Antwort des Niedersächsischen Ministeriums für Inneres und Sport namens der Landesregierung vom 04.06.2019

Vorbemerkung der Abgeordneten

In seiner Ausgabe vom 20.02.2019 berichtete das Politikjournal *RUNDBLICK*: „Ausländische Bewerber haben es schwerer bei den Polizeianwärtern“. In Niedersachsen liege der Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund für eine Stelle bei der Polizei mit 21 % annähernd proportional zum Gesamtanteil aller in Niedersachsen lebenden Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund. Die Polizeianwärterinnen und -anwärter mit Migrationshintergrund machten jedoch nur 12,1 % aller Polizeibediensteten aus. Damit gehöre Niedersachsen im Bundesvergleich zu den Ländern, in denen proportional weniger Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei arbeiten, als es in der Bevölkerung gibt. Nur Berlin und Sachsen-Anhalt hätten mehr Bewerberinnen und mehr Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund als der Bevölkerungsanteil vorzuweisen.

Niedersachsen sei es gelungen, den Anteil der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund in den vergangenen Jahren zu steigern - auch mit speziellen Werbekampagnen. 2013 hätten noch 17 % der Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund gehabt, in den vergangenen beiden Jahren seien es jeweils 21 % gewesen.

Die Zahl der tatsächlich Eingestellten sei 2018 im Vergleich zum Vorjahr jedoch leicht zurückgegangen. 2017 seien noch 13,5 % der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund eingestellt worden. Im Vergleich zu 2007 habe sich die Zahl dagegen nahezu verdreifacht. Damals seien nur 4,2 % der Bewerberinnen und Bewerber genommen worden. Es hätten sich jedoch nur 9 % beworben.

Dass trotz der stark gestiegenen Bewerberzahl die Quote der eingestellten Menschen mit Migrationshintergrund nicht weiter steigt, könne an der Überprüfung der Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift liegen.

Vorbemerkung der Landesregierung

Die Polizei Niedersachsen hat frühzeitig erkannt, welch großes Potenzial Menschen mit Migrationshintergrund für eine modern ausgerichtete Polizei darstellen und wie bedeutsam diese Zielgruppe für die Nachwuchsgewinnung ist. Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte mit einer Zuwanderungsgeschichte sind nicht selten mehrsprachig aufgewachsen, kennen unterschiedliche kulturelle Hintergründe und können insbesondere bei Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund das Verständnis für staatliche Entscheidungen fördern. Nicht zuletzt sind diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter innerhalb der Polizei Niedersachsen eine absolute Bereicherung für die Organisation: Sie sind in allen Ebenen und Funktionen und natürlich auch im Management der

Polizei Niedersachsen etabliert und anerkannt und leisten täglich einen wertvollen Beitrag zu einer erfolgreichen und effektiven Polizeiarbeit und somit auch zur Sicherheit unseres Landes.

1. Welchen Umfang und welche Dauer hatten die oben genannten Werbekampagnen? Wann fanden sie statt?

Die durch die Polizeiakademie Niedersachsen koordinierten Werbemaßnahmen für den Polizeivollzugsdienst des Landes Niedersachsen werden im engen Zusammenwirken mit den Polizeibehörden zwar über das gesamte Jahr, aber in unterschiedlicher Intensität und Ausgestaltung durchgeführt. Eine signifikante Intensivierung der Nachwuchswerbung erfolgt jeweils etwa drei Monate vor den Bewerbungsstichtagen für die Einstellungstermine zum 1. Oktober bzw. 1. April des Jahres. Hierbei wirbt die Polizei Niedersachsen zielgerichtet um vordefinierte Zielgruppen. Zu diesen Zielgruppen gehören u. a. auch Personen mit Migrationshintergrund, welche folgerichtig mit im Fokus der Werbemaßnahmen stehen. Neben einer direkten Ansprache sowie einer zielgruppenspezifischen Information von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund - beispielsweise auf der Homepage www.polizei-studium.de - ist die durchgängige Verwendung von sogenannten role models mit Migrationshintergrund in der Werbung der Polizei Niedersachsen von entscheidender Bedeutung. Das bedeutet, dass in der Nachwuchswerbung durch Anzeigen, Plakate, Ansprache in sozialen Medien bzw. durch Onlinebannerwerbung etc., aber auch bei allen öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen wie z. B. Messeauftritten gezielt junge Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit erkennbarem Migrationshintergrund eingesetzt werden. Zudem erfolgen im Rahmen von Kampagnen durch die Polizeibehörden vor Ort auch Kontaktaufnahmen beispielsweise zu Kulturvereinen oder Moscheen, um dort über den Polizeiberuf zu informieren und insbesondere Fragen der Elterngeneration zu beantworten.

2. Warum ging die Zahl der Eingestellten 2018 im Vergleich zum Vorjahr zurück? Wie bewertet die Landesregierung diesen Rückgang?

Das Eignungs- und Auswahlverfahren der Polizei Niedersachsen differenziert bezüglich der Einstellungsvoraussetzungen für Bewerberinnen und Bewerber nicht zwischen denen mit und ohne Migrationshintergrund. Vielmehr erfolgt die Auswahl der künftigen Anwärtinnen und Anwärter der Polizei Niedersachsen aus der Grundgesamtheit aller geeigneten Bewerberinnen und Bewerber streng nach dem Prinzip der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Abs. 2 GG. Damit stellen die Kriterien der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung ohne jegliche Rücksicht z. B. auf die Herkunft der Bewerberin bzw. des Bewerbers die klare Vorgabe für das Einstellungsranking und letztlich die Ernennung in den Vorbereitungsdienst der Polizei Niedersachsen dar.

Die Polizei Niedersachsen als moderne, offene und dienstleistungsorientierte Organisation legt auf eine ausgeprägte interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen besonderen Schwerpunkt. Dabei verfolgt die Polizei Niedersachsen bereits seit vielen Jahren auch das Ziel, die vielfältige Bevölkerungsstruktur der Bundesrepublik Deutschland sowie Niedersachsens auch in ihrer Mitarbeiterschaft abzubilden und wirbt daher aktiv um Personen mit Migrationshintergrund für den Polizeiberuf. Hierbei erzielt die Polizei Niedersachsen seit Jahren gute Erfolge. Betrug der Anteil der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund im Jahr 2007 noch etwa 4 %, so lag dieser im Jahr 2009 bereits bei etwa 9 % und ab dem Jahr 2010 bis Herbst 2018 zwischen etwa 11,5 und 13,5 %. Diese Ergebnisse sind als Erfolg zu bewerten.

Zutreffend ist, dass im direkten Vergleich der Jahre 2017 und 2018 ein Rückgang des prozentualen Anteils der eingestellten Anwärtinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund von etwa 1,5 Prozentpunkten zu verzeichnen war. Diese punktuelle Betrachtung berücksichtigt jedoch nicht, dass das Jahr 2017 den bislang höchsten je bei der Polizei Niedersachsen verzeichneten Anteil von Eingestellten mit Migrationshintergrund markierte. In den Jahren 2010 bis 2013 lag dieser Wert jeweils zwischen 11 und 12 %, stieg im Jahr 2014 auf etwa 13 %, sank im Folgejahr um 1 % und stieg im Jahr 2017 erneut auf den bisherigen Höchstwert. Der im Jahr 2018 verzeichnete Rückgang erfolgte somit auf einem als gut zu bewertenden Niveau und kann als unauffällige Varianz in der tendenziell positiv zu bewertenden Gesamtentwicklung bewertet werden.

Aus der dargelegten Entwicklung im Vergleich der Jahre 2017 und 2018 ist, wie oben ausgeführt, in keiner Weise ein Trend abzulesen. Dies wird bereits durch den Anteil der eingestellten Anwärterinnen und Anwärter mit Migrationshintergrund zum 1. April 2019 deutlich. Von den insgesamt 204 eingestellten Personen weisen 40 einen Migrationshintergrund auf. Dies entspricht einem Anteil von etwa 19,5 %.

3. Was machen Berlin und Sachsen-Anhalt anders als Niedersachsen? Warum haben Berlin und Sachsen-Anhalt mehr Bewerberinnen und Bewerber und mehr Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund als der Bevölkerungsanteil vorzuweisen?

Informationen zu Maßnahmen, welche auf den aus der Fragestellung abzuleitenden Anstieg von Anwärterinnen und Anwärtern mit Migrationshintergrund in den genannten Ländern abzielen, sind der Polizei Niedersachsen nicht bekannt. Eine Bewertung ist an dieser Stelle daher nicht möglich.

4. Was unternimmt die Landesregierung zur Verbesserung der Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift in Kindertagesstätten und Schulen?

4.1 Frühkindliche Bildung

Laut der Kinder- und Jugendhilfe-Statistik des Bundes zum Stichtag 1. März 2018 haben von den in Kindertageseinrichtungen betreuten Kindern im Alter von unter einem bis 14 Jahren rund 25 % einen Migrationshintergrund, also mindestens einen Elternteil mit ausländischer Herkunft. In rund 16 % dieser Familien wird vorrangig nicht Deutsch gesprochen und die Kinder wachsen mehrsprachig auf.

Mit der gesetzlichen Verankerung der alltagsintegrierten Sprachbildung und Sprachförderung als Bildungsauftrag der Kindertageseinrichtungen (vgl. §§ 2 und 3 Abs. 1 und 2 KiTaG) ist jede Kita in Niedersachsen verpflichtet, die Sprachkompetenz jedes Kindes zu beobachten, zu dokumentieren und die „Kommunikation, Interaktion und die Entwicklung von Sprachkompetenz kontinuierlich und alltagsintegriert zu fördern“ (§ 2 Abs. 2 Nr. 2 KiTaG). Auf einen besonderen Sprachförderbedarf von Kindern ist mit einer individuellen und differenzierten Sprachförderung zu reagieren.

Über eine gezielte Beobachtung und Dokumentation der Sprachentwicklung eines Kindes können die Sprachfähigkeiten in den Bereichen Lautbildung, Wortschatz, Grammatik bis hin zu Sprachhandlungskompetenz und Vorläuferfähigkeiten für den Schriftspracherwerb (Literacy) durch die Fachkräfte eingeschätzt und bei Bedarf differenzierte Fördermaßnahmen geplant und alltagsintegriert umgesetzt werden. Auch die Einschätzung des Sprachstands der nicht-deutschen Familiensprache(n) ist hierbei von Bedeutung. Spätestens mit Beginn des Kindergartenjahrs, das der Schulpflicht unmittelbar vorausgeht, ist ein Entwicklungsgespräch mit den Erziehungsberechtigten zu führen, welches bei Bedarf auch der Planung einer individuellen und differenzierten Sprachförderung für Kinder mit besonderem Sprachförderbedarf dient.

Zur Sicherstellung des Auftrags finanziert das Land über die besondere Finanzhilfe Sprachbildung und Sprachförderung jährlich rund 32,5 Millionen Euro. Auf Basis eines zwischen dem örtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe und allen Trägern von Tageseinrichtungen in seinem Zuständigkeitsbereich gemeinsam vereinbarten regionalen Sprachförderkonzeptes können über die besondere Finanzhilfe sowohl zusätzliches pädagogisches Fachpersonal als auch Qualifizierungsmaßnahmen zur Steigerung der Sprachbildungskompetenz und prozessbegleitende Fachberatung Sprache gefördert werden.

Die fachliche Grundlage für die pädagogische Ausgestaltung bilden die 2011 veröffentlichten Handlungsempfehlungen „Sprachbildung und Sprachförderung“ zum „Orientierungsplan für Bildung und Erziehung im Elementarbereich niedersächsischer Tageseinrichtungen für Kinder“ des Kultusministeriums, die auch die Themen Mehrsprachigkeit und den Erwerb von Deutsch als Zweitsprache aufgreifen.

Die Grundschulen sind seit dem 1. August 2018 ausschließlich für die vorschulische Sprachstandsfeststellung und Förderung von Kindern zuständig, die im Schuljahr vor der Schulpflicht keine Kin-

dertagesstätte besuchen (vgl. Sprachfördermaßnahmen vor der Einschulung, Runderlass des MK vom 1. Juli 2018).

4.2 Schulischer Bereich

Eine zentrale Aufgabe des schulischen Unterrichts ist es, dazu beizutragen, dass die Schülerinnen und Schüler die für den erfolgreichen Schulbesuch notwendigen sprachlichen Kompetenzen erwerben. Die kompetente Verwendung von Sprache ist deshalb übergeordnetes Lernziel aller Fächer an niedersächsischen Schulen.

In Niedersachsen beginnt die institutionelle sprachliche Förderung von Kindern bereits in der Tageseinrichtung für Kinder und wird im Sinne der durchgängigen Sprachbildung in der Grundschule und in den weiterführenden Schulen fortgeführt. Sprachbildung erfolgt systematisch und zielgerichtet, wobei die verschiedenen Bildungseinrichtungen eng zusammenarbeiten. Sie erheben die individuelle sprachliche Lernausgangslage der Schülerinnen und Schüler, leiten geeignete Schritte zur weiteren Förderung ein und dokumentieren die individuelle Lernentwicklung. Die Aussagen über den sprachlichen Lernstand der Schülerinnen und Schüler werden an den Schnittstellen des Bildungswesens an die weiterführende Einrichtung weitergegeben, um die Anschlussförderung sicherzustellen.

Sprachbildung kann dann besonders erfolgreich stattfinden, wenn sie an das Wissen der Lernenden anknüpft. Die gewählten Themen sind altersangemessen und orientieren sich an den Interessen der Schülerinnen und Schüler. Das Lernen wird in Situationen eingebettet und erfolgt handlungs- und produktorientiert. Dabei wird beim Sprachenlernen der systematische Aufbau aller vier sprachlichen Teilfertigkeiten berücksichtigt. Es werden sowohl Hörverstehen und Leseverstehen als auch mündliche und schriftliche Produktion gefördert.

Im Unterricht geht es darum, die Lernenden schrittweise und kontinuierlich von der Verwendung der Alltagssprache zur kompetenten Verwendung der Bildungssprache zu führen. In einer anregungsreichen Umgebung erhalten die Schülerinnen und Schüler Gelegenheit, Bildungssprache und Fachsprachen aufzunehmen, selbst zu erproben und Sprachbewusstsein zu entwickeln. Dabei werden die verwendeten sprachlichen Mittel und die sprachlichen Darstellungsformen zunehmend komplexer.

Sprache spielt für den Wissenserwerb eine entscheidende Rolle und hat im Unterricht verschiedene Funktionen. Für den Lernenden ist Sprache zunächst Lerngrundlage. Daher müssen im schulischen Unterricht z. B. Texterschließungsstrategien geübt werden. Sprache ist Lerngegenstand. Sie muss in diesem Sinne gezielt und systematisch vermittelt werden. Schließlich ist Sprache Lernmedium, da in ihr und mit ihrer Hilfe fachliche Lernprozesse vollzogen werden.

Wegen der zentralen Rolle der Sprache für das schulische Lernen kann Sprachbildung nicht allein Aufgabe des Faches Deutsch sein. Jedes Unterrichtsfach stellt sprachliche Anforderungen an die Schülerinnen und Schüler. Deshalb sind in jedem Fach die sprachlichen Kenntnisse zu bestimmen, die für die Erarbeitung von fachlichen Inhalten nötig sind. Bei der Planung und Durchführung konkreter Unterrichtsstunden ist Sorge dafür zu tragen, dass die sprachlichen Kenntnisse nach Bedarf vermittelt und nicht vorausgesetzt werden.

Eine natürliche Zwei- oder Mehrsprachigkeit vieler Schülerinnen und Schüler ist in Niedersachsen seit Langem Realität. Diese Zwei- oder Mehrsprachigkeit stellt für die Lernenden selbst eine besondere Ressource und einen wichtigen Bestandteil ihrer persönlichen Identität dar. Außerdem kann sie für die Gesellschaft bedeutsam sein. Deshalb ist die Zwei- und Mehrsprachigkeit der Lernenden zu würdigen und zu fördern. Zur durchgängigen Sprachbildung gehört auch die Förderung der Kompetenzen der Lernenden in ihrer Herkunftssprache.

5. Erhöhen nach der Erfahrung der Landesregierung Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund die Akzeptanz der Polizei in migrantischen Communities?

Zentrale Anliegen der Landesregierung sind u. a. die kulturelle Öffnung und eine fortwährende Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Mithilfe von Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten mit Migrationshintergrund ist eine Weitergabe dieser Kenntnisse an die Kolleginnen und Kollegen infor-

ge der täglichen Zusammenarbeit möglich. Sowohl sprachliche als auch kulturelle Barrieren im Kontakt zu den Bürgerinnen und Bürgern können so abgebaut werden und sorgen für eine erhöhte Akzeptanz der polizeilichen Arbeit. Zu den grundlegenden Anforderungen einer Polizeibeamtin bzw. eines Polizeibeamten gehört u. a. die Fähigkeit, Menschen unterschiedlichster Herkunft mit der notwendigen Sensibilität, Wertschätzung und Aufgeschlossenheit entgegenzutreten. Dies beschränkt sich jedoch nicht nur auf den Kontakt mit Personen migrantischer Gruppen.

6. Sind nach der Erfahrung der Landesregierung Polizistinnen und Polizisten mit Migrationshintergrund in der Lage, in migrantischen Communities als kulturelle Brückenbauer zu fungieren, oder geraten sie leichter in Loyalitätskonflikte, sodass die Brückenbauerfunktion gerade beeinträchtigt wird?

Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte mit Migrationshintergrund können durch ihre native interkulturelle Handlungsfähigkeit in gewissen Situationen über Sprache und Kenntnisse in Kultur, Denk- und Lebensweisen leichter einen Zugang zu Bürgerinnen und Bürgern finden und somit ein Vertrauensverhältnis aufbauen sowie als Brückenbauer fungieren. Vorfälle mit Loyalitätskonflikten sind nicht bekannt.