

Herr Präsident,
meine Damen und Herren,

zunächst einmal ist festzuhalten – und das ist mir besonders wichtig – dass wir uns im Ziel in diesem Hause weitestgehend – möglicherweise mit einer Ausnahme (Seitenblick zur AfD) - einig sind. NRW mit seinen Grenzen zu Belgien und den Niederlanden – im Herzen Europas – war immer schon ein Einwanderungsland.

Und Wir in Nordrhein-Westfalen werden auch in Zukunft, wenn wir unseren Wohlstand, die Stabilität unserer sozialen Sicherungssysteme und den Charakter unseres Landes erhalten wollen, ein Einwanderungsland bleiben. Müssen und wollen! Viele aus fremden Ländern haben nach dem Kriege mit uns zusammen dieses Land aufgebaut und sind Teil unserer Gemeinschaft geworden.

Diese Vielfalt, die unser Land ausmacht, muss auch im öffentlichen Dienst repräsentiert werden. Das fördert das Verständnis untereinander, überwindet kulturelle Barrieren und gehört zu einer effizienten, kundenorientierten Verwaltung heute einfach dazu.

Die überwältigende Mehrheit in diesem Parlament will mehr Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. **Wir sind uns einig im Ziel, aber eben nicht in der Wahl der Mittel.**

Die FDP-Fraktion ging als Anhänger der „anonymisierten Bewerbung“ in die letzte Legislaturperiode. Ging aber als Kritiker aus ihr hinaus. Denn eine Maßnahme muss sich immer an ihren Auswirkungen in der Realität messen lassen.

Und nicht alles, was gut klingt, ist auch gut. Denn es geht in der Politik nicht nur darum, alles einen schönen Namen zu geben. Es muss auch funktionieren.

„Mietpreisbremse“ – klingt gut, hatte aber nicht den erwünschten Effekt. Die Mieten sind trotzdem gestiegen. „Kein Kind zurücklassen“ – Die Kinderarmut ist in der vergangenen Legislaturperiode ebenfalls gestiegen. „Anonymisierte Bewerbung“ – Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung ist immer noch unzureichend.

Wenn eine Maßnahme nicht die gewünschten Effekte erzielt, dann muss man sie überdenken.

Sie haben ja eine Evaluation der anonymisierten Bewerbung vorgelegt. Würde man jetzt nur deren Einleitung und Zusammenfassung lesen, dann wäre es eine Erfolgsgeschichte, die zwar zu ihrer Ideologie passt, aber eben nicht der Realität entspricht. Weitaus näher an der Realität ist der Teil dazwischen.

Denn ihre eigene Evaluation zur „anonymisierten Bewerbung“ hat folgendes ergeben:

1. Mehr Aufwand (Kosten/Bürokratie), die in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen.
2. In der qualitativen Befragung von den Personalverantwortlichen als unnötig/eher negativ beurteilt wurde.
3. Es konnte nicht nachgewiesen werden, dass das Ergebnis im traditionellen Einstellungsverfahren schlechter gewesen wäre.

So die Ergebnisse Ihrer eigenen Evaluation.

Alleine eine schlichte Anweisung an die Personalverantwortlichen, man solle mehr Menschen mit Migrationshintergrund einstellen, hätte mindestens genauso viel, wenn nicht sogar mehr gebracht.

Mit einer modernen Werbekampagne – Ich habe vernommen, dass die geschätzten Kollegen der Grünen bereits unsere neue Wahlkampagne zur Bundestagswahl im Netz „abfeiern“. Sie wissen also, dass wir so etwas können.

Eine moderne Werbekampagne für mehr Migranten im öffentlichen Dienst kann einen weitaus effektiveren Beitrag zur Erhöhung des Anteils in den Landesbehörden leisten.

Das Fazit bei einigen Großunternehmen, die sich ebenfalls an dem Pilotprojekt beteiligt hatten, fiel eher ernüchternd aus. Die Deutsche Telekom kündigte bereits 2012 ihren Abschied von anonymisierten Bewerbungen an. Begründung: Das Verfahren habe zwar nicht geschadet, aber auch nichts genützt. Zu einem ähnlichen

Ergebnis kam die Post: Die Teilnahme an dem Projekt habe letztlich nur bestätigt, dass die herkömmlichen Personalauswahlverfahren des Unternehmens „alle Aspekte der Chancengleichheit“ gewährleisten. (Die selbe Quelle worauf sich die SPD bezieht <http://www.ksta.de/nrw/chancengleichheit-nrw-cdu-will--murks--verfahren-nicht-mehr-anwenden-27927904>)

Hinzu kommt, dass spezielle Kompetenzen von Bewerbern mit Einwanderungsgeschichte, wie muttersprachliche Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz, in der „anonymisierten Bewerbung“ zunächst unter den Tisch fallen.

Zudem sind auch sprachliche, grammatikalische und rechtschreiberische Unzulänglichkeiten bei der Bewerbung eines Migranten gegebenenfalls anders zu werten als bei einem Bewerber ohne Migrationshintergrund.

In diesen Fällen bedeutet die anonymisierte Bewerbung sogar einen Nachteil.

Sie waren aus ideologischen Gründen nicht bereit, die Ergebnisse ihrer eigenen Studie zur Kenntnis zu nehmen, sondern haben es sich lieber schön geredet.

Wir gehen jetzt eine Steigerung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund in der öffentlichen Verwaltung - ernsthaft und nachhaltig an. Das hätten Sie selbst auch schon vor Jahren machen können. Dann wären wir heute schon ein ganzes Stück weiter.