

Frage der / des Abgeordneten Sahhanim Görgü-Philipp, Björn Fecker und Fraktion
Bündnis 90/Die Grünen

**„Mentoring-Programm für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes mit
Migrationsbiografie“**

Für den Senat beantworte ich die Fragen wie folgt:

Zu Frage 1:

Dem Senat ist die Weiterentwicklung der Organisationskultur und -struktur der bremischen Verwaltung im Sinne von Chancengleichheit und Vielfalt wichtig. Aus diesem Grund hat er ein gezieltes Mentoring-Programm ins Leben gerufen, das Beschäftigte mit Migrationsbiografie bei der Entwicklung ihrer Karriere unterstützt. Elf Mentees mit Migrationshintergrund - neun Frauen und zwei Männer - haben daran teilgenommen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Mentees sowie die Mentorinnen und Mentoren - sechs Frauen und fünf Männer - mit dem Programm sehr zufrieden gewesen sind. Durch die Begleitung der Mentorin oder dem Mentor haben die Mentees ihre eigenen Ressourcen und Möglichkeiten reflektiert und bewusster wahrgenommen. Drei Mentees haben diese Erfahrungen bereits während des Mentoring-Programms genutzt und sich erfolgreich innerhalb der bremischen Verwaltung verändert.

Zu Frage 2:

Dem Senat liegen keine Kenntnisse darüber vor, dass es Aufstiegshindernisse von Beschäftigten mit Migrationshintergrund gibt. Die in 2014/15 durchgeführte anonyme und freiwillige Befragung zur Beschäftigtenstruktur im bremischen öffentlichen Dienst lieferte erstmals Daten über den Anteil an Beschäftigten mit Migrationsbiografie. Eine nachgehende Detailanalyse dieser Daten zu ausgewählten Aspekten hat gezeigt, dass es keine Hinweise auf eine strukturelle Ungleichbehandlung gibt. Auch die Mentees im Mentoring-Programm, die hierzu befragt worden sind, fühlten sich nicht benachteiligt. Sie benannten als Schwierigkeit allerdings die fehlenden Vorbilder im eigenen Umfeld für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst. Auch innerhalb der bremischen Verwaltung gibt es kaum Rollenmodelle zur Orientierung, da nur ein geringer Anteil von Führungskräften mit Migrationshintergrund tätig ist.

Zu Frage 3:

Der Senat arbeitet an einem Diversity-Management-Konzept. Ziel dieses Konzeptes wird es auch sein, weiterhin den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, um auch damit die Voraussetzung zu schaffen, dass mehr Führungskräfte mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in der bremischen Verwaltung gewonnen beziehungsweise entwickelt werden können. Darüber hinaus soll im Rahmen des geplanten Konzeptes das Mentoring-Programm für Beschäftigte mit Migrationsbiografie in einem Rhythmus von 2 Jahren weiter angeboten werden.