

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Memet Kilic, Volker Beck (Köln), Josef Philip Winkler, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
– Drucksache 17/12626 –**

Repräsentanz von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst

Vorbemerkung der Fragesteller

Eine besonders unrühmliche Rolle bei der Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den deutschen Arbeitsmarkt spielt der öffentliche Dienst. Dies belegt u. a. der Zweite Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung (Bundestagsdrucksache 17/8540). So betrug der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst im Jahr 2010 im Schnitt 9,9 Prozent und lag damit gerade einmal 0,6 Prozent höher als im Jahr 2005. Bei einem Gehaltsniveau über 2 000 Euro netto lag die Quote sogar bei nur 6,3 Prozent.

Diesen Befund bestätigte jüngst die im Dezember 2012 veröffentlichte Studie „Integration von Zuwanderern: OECD-Indikatoren 2012“ der OECD. Demnach ist Deutschland eines der Schlusslichter unter den westlichen Industriestaaten, wenn es um die Integration von in Deutschland geborenen Kindern von Einwanderinnen und Einwanderern in den öffentlichen Dienst geht. Nur Australien, Estland und Spanien schneiden noch schlechter ab.

Um dies zu ändern, ging die Bundesregierung in ihrem „Nationalen Aktionsplan Integration“ (NAP-I) verschiedene Selbstverpflichtungen ein (Bundestagsdrucksache 17/8540, S. 133 und S. 143 ff.).

Vorbemerkung der Bundesregierung

Es ist ein wichtiges Anliegen der Bundesregierung, dass Menschen mit einem Migrationshintergrund angemessen als Beschäftigte in der Bundesverwaltung vertreten sind. Die Bundesregierung hat deshalb im Nationalen Aktionsplan Integration das Dialogforum 4 „Migranten im öffentlichen Dienst“ eingerichtet, für das das Bundesministerium des Innern die Federführung innehat. Um das Ziel einer Erhöhung des Anteils von Migranten im öffentlichen Dienst zu erreichen, haben die Beteiligten dieses Dialogforums ein Paket von insgesamt 30 konkreten Maßnahmen und Projekten vereinbart. Eine in diesem Rahmen eingesetzte Arbeitsgruppe unter Federführung der Beauftragten der Bundes-

regierung für Migration, Flüchtlinge und Integration hat sich mit Möglichkeiten der Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund befasst und Empfehlungen zur Umsetzbarkeit einer solchen Erhebung auf Bundesebene formuliert. Die Arbeitsgruppe kommt dabei zu Empfehlungen, wonach eine Datenerhebung auf freiwilliger Grundlage und anonym erfolgen sollte. Dieser Bericht ist als Grundlage für Piloterhebungen in der Bundesverwaltung geeignet. Das Bundesministerium des Innern, das Bundeskriminalamt und das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge haben bereits entschieden, auf dieser Grundlage eine freiwillige Erhebung in ihren Häusern durchzuführen.

1. a) Welchen Anteil haben Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Bereich der Bundesverwaltung?
- b) Wie hoch liegt deren Anteil bei der Gruppe, die ein monatliches Nettoeinkommen von weniger als 1 100 Euro oder mehr als 2 000 Euro bezieht?

Bisher steht keine valide statistische Datenbasis über den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf den verschiedenen staatlichen Ebenen zur Verfügung. Es gibt auch keine rechtliche Verpflichtung der Beschäftigten zur Angabe eines Migrationshintergrundes. Die in der Vorbemerkung der Fragesteller zitierten Daten aus dem Zweiten Integrationsindikatorenbericht der Bundesregierung stammen aus dem Mikrozensus. Die Daten des Mikrozensus weisen den öffentlichen Dienst als Ganzes aus und lassen keinen Organisationsbezug zu. Eine Zuordnung zu den verschiedenen öffentlichen Arbeitgebern ist nicht möglich. Der Unterschied zwischen den Werten des Mikrozensus und anderer Statistiken (z. B. der Personalstandstatistik des Statistischen Bundesamtes) lässt sich durch die unterschiedliche Definition des öffentlichen Dienstes erklären. Die Werte des Mikrozensus basieren auf der Einschätzung der Befragten. Daher können keine Angaben zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung gemacht werden. Im Übrigen wird auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

2. Wie haben sich die Einstellungsquoten von Auszubildenden mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst – und hierbei insbesondere in der Bundesverwaltung – seit 2005 jährlich entwickelt (bitte auch nach den entsprechenden Berufs- bzw. Vergütungsgruppen und Geschlecht aufschlüsseln)?

Auf die Antwort zu Frage 1 sowie auf die Vorbemerkung der Bundesregierung wird verwiesen.

3. Wurden und werden seitens der Bundesregierung Migrantenselbstorganisationen in die Bemühungen eingebunden, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen?

Wenn ja, welche Verbände werden hier wie eingebunden?

Wenn nein, warum nicht?

Die Einbindung der Migrantenselbstorganisationen in den NAP-I-Prozess wurde durch die Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration gesteuert, die insoweit den Prozess insgesamt koordiniert hat. Im Dialogforum 4 wurden folgende Migrantenselbstorganisationen eingebunden:

- Bildungswerk in Kreuzberg GmbH
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland (BAGIV) e. V.
- Bundesverband ausländischer Studierender – BAS e. V.

- Bundesverband Deutsch-Arabischer Vereine in Deutschland e.V.
- Bundesverband Griechischer Gemeinden in Deutschland e.V./OEK
- Bundeszuwanderungs- und Integrationsrat
- BWK BildungsWerk in Kreuzberg GmbH
- Der Paritätische Gesamtverband
- Deutsches Institut für Menschenrechte
- Föderation Türkischer Elternvereine in Deutschland (FÖTED) e.V.
- korientation e.V.
- Kroatischer Weltkongress in Deutschland e.V.
- Landesgruppe Berlin-Brandenburg der Landsmannschaft der Deutschen aus Russland e.V.
- Multikulturelles Forum e.V.
- Netzwerk der Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte
- Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)
- Türkische Gemeinde Deutschland
- VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V.

4. Ist das Instrument der Zielvereinbarung nach Auffassung der Bundesregierung ein geeignetes Mittel, um in den Bereichen der Bundesverwaltung den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen?

Wenn ja, wie wird die Bundesregierung dieses Instrument einsetzen?

Wenn nein, wie begründet die Bundesregierung ihre Einschätzung?

Die Bundesregierung ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst und ist bestrebt, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Eine konkrete statistische Größe zur Ausgangslage ist in den Bundesbehörden nicht bekannt, da es, wie eingangs in der Antwort zu Frage 1 gesagt, keine rechtliche Verpflichtung zur Angabe des Migrationshintergrundes und bisher keine statistischen Erhebungen zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Bundesverwaltung gibt. Daher sind Zielvereinbarungen als Instrument nicht geeignet. Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 1 sowie auf die Vorbemerkung der Bundesregierung verwiesen.

5. Plant die Bundesagentur für Arbeit bei der Erfassung von Beschäftigungsverhältnissen im öffentlichen Dienst künftig auch den Migrationshintergrund von Beschäftigten bzw. von Anwärterinnen und Anwärtern zu erfassen (so die implizite Empfehlung des Zweiten Integrationsindikatorenberichts, S. 134)?

Wenn ja, ab wann, und auf welcher definitorischen Grundlage?

Wenn nein, warum nicht?

Die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit basiert auf den Daten aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung und ist damit eine Sekundärstatistik. Da das Meldeverfahren zur Sozialversicherung keine Angaben zum Migrationshintergrund der Versicherten enthält, können auch aus der Beschäftigungsstatistik keine Aussagen dazu gemacht werden.

6. Welche Handlungsempfehlungen zur Veränderung der Einstellungspraxis für die Bundesverwaltung leitet die Bundesregierung aus dem erfolgreichen Abschluss des Pilotprojekts der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum anonymisierten Bewerbungsverfahren ab?

Es obliegt jedem einzelnen Ressort, aus dem vor einem Jahr abgeschlossenen Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle zum anonymisierten Bewerbungsverfahren, Schlüsse für die eigenständig erfolgende Einstellungspraxis zu ziehen. Einheitliche Handlungsempfehlungen liegen daher nicht vor.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat an dem Pilotverfahren der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilgenommen, um Chancengleichheit im Bewerbungsverfahren sicherzustellen.

Die positiven Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung werden durch die Erfahrungen des BMFSFJ bestätigt: Das Verfahren ist gut umsetzbar, die Anforderungsprofile für die jeweilige Stelle werden geschärft und der Fokus auf die Qualifikation der Bewerber gelenkt. Seit Anfang 2010 wird das Verfahren im BMFSFJ angewandt.

7. a) Welche Ergebnisse erbrachte die angekündigte Überprüfung der Ausschreibungstexte auf mittelbar diskriminierende Formulierungen (vgl. S. 145, NAP-I)?
- c) Welche Ergebnisse erbrachte die im NAP-I angekündigte „Prüfung des geforderten Sprachniveaus auf Angemessenheit“?

Die auf dem Fünften Integrationsgipfel am 31. Januar 2012 vorgestellten Maßnahmen befinden sich derzeit in der Umsetzung. Diese wird nicht zentral gesteuert, sondern liegt in der Hand der im NAP-I ausgewiesenen Verantwortlichen, mithin vorliegend entsprechend dem Ressortprinzip in der Verantwortung der einzelnen Ressorts. Die Umsetzung der verabredeten Maßnahmen wird überprüft. Hierzu wird ein Evaluationsbericht veröffentlicht werden.

- b) Inwieweit ist die Feststellung im NAP-I, „[j]ede Bewerberin und jeder Bewerber für den öffentlichen Dienst muss die deutsche Sprache in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben der Laufbahn erforderlichen Maß beherrschen“, geeignet, das ebendort angestrebte Ziel zu erreichen, „mittelbare Diskriminierung bei der Festlegung des Anforderungsprofils auszuschließen“?

Die Frage 7b bezieht sich auf einen Aspekt der Anforderungen, die an alle Bewerber gestellt werden. Mit der Einschränkung, die deutsche Sprache müsse in dem für die Wahrnehmung der Aufgaben der Laufbahn erforderlichen Maß beherrscht werden, kommt im NAP-I zum Ausdruck, dass es um eine allgemeine Mindestanforderung geht, die je nach Anforderung abgestuft ausgestaltet sein wird. Eine Diskriminierung liegt in dieser Erwartung daher nicht.

8. Hat die Bundesagentur für Arbeit inzwischen die angekündigten Handlungsempfehlungen entwickelt bzw. einen Leitfaden zum Diversity-Management erstellt und dies den Behörden der Bundesverwaltung zur Verfügung gestellt (vgl. S. 147, NAP-I)?

Wenn ja, welchen Inhalts?

Wenn nein, warum nicht, und wann ist damit zu rechnen?

Der Leitfaden Diversity Management „Handlungsempfehlung zum Aufbau eines Diversity Managements in der Bundesverwaltung“ wurde durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) erstellt und noch im Jahr 2012 dem Bundesminis-

terium des Innern vorgelegt. Der Bericht wurde allen Teilnehmern des Dialogforums 4 zur Verfügung gestellt und ist auf der im Rahmen des Dialogforums entwickelten Internetseite www.wir-sind-bund.de in der Rubrik für die Behörden unter Leitfaden als Download abrufbar. Der Leitfaden stellt Bedeutung und Nutzen eines professionellen und zielgruppenspezifischen Diversity Managements für die öffentliche Verwaltung dar und gibt Empfehlungen für die strategische Einordnung. Er beschreibt eine mögliche Vorgehensweise zur Ausgestaltung und Umsetzung am Beispiel des Diversity Managements der BA. In der BA ist Diversity Management in einen ganzheitlichen Personalmanagementansatz integriert, der alle relevanten Prozesse der Personalarbeit (Rekrutierung, kompetenzbasierte Personalentwicklung, Führung etc.) umfasst. Das Diversity Management beinhaltet verschiedene Dimensionen und Handlungsfelder, ausgerichtet an den Zielgruppen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), z. B. Migration oder Inklusion von Menschen mit Behinderung. Für jedes Handlungsfeld stehen personalpolitische Angebote zur Verfügung. Zur Förderung der kulturellen Vielfalt werden beispielsweise Trainings zur Sensibilisierung insbesondere für Führungskräfte angeboten, Menschen mit Migrationshintergrund werden in Stellenanzeigen und Marketingmaterialien gezielt angesprochen. Tragendes Handlungsfeld des Diversity Managements der BA ist eine an Lebensphasen orientierte Personalpolitik, das heißt Angebote werden auf die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten in unterschiedlichen Lebensphasen ausgerichtet. Schließlich gibt der Leitfaden Hinweise für eine erfolgreiche Implementierung von Diversity Management auf Basis der Erfahrungen der BA. So zeigt sich, dass die frühzeitige Einbindung aller Akteure eine wichtige Grundlage für eine nachhaltige Verankerung darstellt.

9. Inwieweit werden seitens der Bundesakademie für öffentliche Verwaltung – wie im NAP-I auf S. 146 angekündigt – für die angestrebte interkulturelle Öffnung der Bundesverwaltung neu konzipierte Fortbildungsveranstaltungen angeboten (insbesondere für Führungskräfte bzw. Personalentscheider und Auswahlkommissionsmitglieder)?

Die Bundesakademie für öffentliche Verwaltung hat die im Nationalen Integrationsplan aufgeführten Maßnahmen seit 2012 umgesetzt.

Das Seminar „Personalauswahlverfahren professionell planen und durchführen“ ist um das Thema „Integrationsförderliche Personalauswahl, insbesondere im Hinblick auf Menschen mit Migrationshintergrund“ erweitert worden. Im Seminar „In Personalauswahlverfahren sicher beobachten und bewerten“ ist der Aspekt „Richtiger Umgang mit Bewerberinnen und Bewerbern, z. B. mit Menschen mit Migrationshintergrund“ aufgenommen worden. Grundlage für die neuen Seminarinhalte ist die Broschüre „Interkulturelle Öffnung der Personalauswahl im öffentlichen Dienst – Handreichung für Beschäftigte, die an Auswahlverfahren beteiligt sind, und Dozentinnen und Dozenten, die Seminare zum Thema ‚Personalauswahl‘ durchführen“.

Auch das Seminar „Interkulturelle Sensibilisierung in der Bundesverwaltung“ bietet die Bundesakademie seit 2012 an. Es richtet sich an Angehörige der Bundesverwaltung, die derzeit oder in Zukunft mit Kollegen bzw. Kolleginnen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten.

10. Erachtet es die Bundesregierung für sinnvoll, die in der Bundesverwaltung tätigen Gleichstellungsbeauftragten ressourcenmäßig so auszustatten, damit diese sich in Zukunft für einen diskriminierungsfreien Umgang in der Verwaltung in einem umfassenden Sinne einsetzen können (also z. B. auch im Hinblick auf das Diskriminierungsmerkmal Migrationshintergrund)?

Wenn ja, welche zusätzlichen Haushaltsmittel wären hierfür notwendig, und wann ist mit entsprechenden haushalterischen/personellen Schritten seitens der Bundesregierung zu rechnen?

Wenn nein, warum nicht?

Voraussetzung wäre eine Änderung des Bundesgleichstellungsgesetzes (BGleGG). Die Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten sind in § 19 BGleGG beschrieben und abschließend aufgeführt. Gemäß Absatz 1 hat die Gleichstellungsbeauftragte den Vollzug des BGleGG sowie des AGG im Hinblick auf den Schutz vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts und sexueller Belästigung in der Dienststelle zu fördern und zu überwachen. Außerdem wirkt sie bei allen personellen, organisatorischen und sozialen Maßnahmen ihrer Dienststelle mit, die die Gleichstellung von Frauen und Männern, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie den Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz betreffen. Zu den Aufgaben der Gleichstellungsbeauftragten gehört auch die Beratung und Unterstützung in Einzelfällen bei beruflicher Förderung, Beseitigung von Benachteiligung und Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie die Mitwirkung bei Gremienbesetzungen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Dienststelle eingerichtet ist. Eine Erweiterung des Aufgabenbereichs der Gleichstellungsbeauftragten aus § 19 BGleGG ist derzeit nicht vorgesehen. Auch die Ziele des BGleGG – Gleichstellung von Frauen und Männern, Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer, Beseitigung bestehender und Verhinderung künftiger Diskriminierungen wegen des Geschlechts – sollen unverändert bleiben.

11. Beabsichtigt die Bundesregierung, den europarechtlichen Gleichbehandlungsgrundsätzen folgend für nachstehende Personengruppen den Zugang zum Beamtenverhältnis entsprechend der Regelung für Unionsbürger gemäß § 7 Absatz 1 Nummer 1a des Bundesbeamtengesetzes zu öffnen:
- Familienangehörige von Unionsbürgern gemäß der sog. Freizügigkeitsrichtlinie (Richtlinie 2004/38/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004),
 - türkische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie ihre Familienangehörigen nach dem Beschluss Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei über die Entwicklung der Assoziation vom 19. September 1980 (ARB 1/80),
 - langfristig Aufenthaltsberechtigte nach der sog. Daueraufenthaltsrichtlinie (Richtlinie 2003/109/EG des Rates vom 25. November 2003),
 - Hochqualifizierte nach der sog. Hochqualifiziertenrichtlinie (Richtlinie 2009/50/EG des Rates vom 25. Mai 2009),
 - anerkannte Flüchtlinge nach der sog. Qualifikationsrichtlinie (Richtlinie 2004/83/EG des Rates vom 29. April 2004)?

Wenn nein, warum nicht?

Die Bundesregierung beabsichtigt nicht, den genannten Personengruppen einen allgemeinen Zugang zum Beamtenverhältnis zu eröffnen. Grund ist, dass die Beamten zum Dienstherrn in einem besonderen öffentlich-rechtlichen Dienst- und Treueverhältnis stehen (Artikel 33 Absatz 4 des Grundgesetzes – GG). Dieses Verhältnis zeichnet sich durch eine besonders enge Bindung zwischen den Beamten und dem Staat aus. Daher kann grundsätzlich nur in ein Beamten-

verhältnis berufen werden, wer selbst der Staatsgemeinschaft angehört. Aus integrations- und dienstrechtspolitischen Erwägungen des Gesetzgebers wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für die Berufung in das Beamtenverhältnis mit dem zehnten Dienstrechtsänderungsgesetz vom 20. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2136) geändert, wodurch die Staatsangehörigen der Mitgliedstaaten der Europäischen Union, der Vertragsstaaten des EWR-Abkommens sowie vertraglich gleichgestellter Drittstaaten (derzeit nur die Schweiz) Deutschen im Sinne des Artikels 116 GG gleichgestellt wurden. Hierbei sah der Gesetzgeber eine Berechtigung, jedoch nicht eine Verpflichtung für diesen Schritt.

Weder aus dem europäischen Primärrecht noch aus dem Sekundärrecht lässt sich eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung der genannten Personengruppen mit Unionsbürgern im Hinblick auf den Zugang zum Beamtenverhältnis ableiten.

Wenn für die Berufung von Bewerbern mit einer anderen Staatsbürgerschaft ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht, können Ausnahmen von dem vor genannten Grundsatz zugelassen werden. Beispiele sind die Einstellung von ausländischen Spezialistinnen oder Spezialisten für bestimmte Fachaufgaben oder die Gewinnung von (auch drittstaatsangehörigen) Personen mit ausländischen Wurzeln für die Polizei, die beim Kontakt mit Bevölkerungsgruppen mit einem hohen Migrationsanteil eine vermittelnde Rolle übernehmen können.

Zu Frage 11a:

Gemäß Artikel 45 Absatz 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) findet die Freizügigkeit der Arbeitnehmer keine Anwendung auf die Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung. Artikel 24 Absatz 1 Satz 1 der Richtlinie 2004/38/EG verweist auf diese primärrechtliche Bestimmung als Einschränkung des in Artikel 24 Absatz 1 der Richtlinie 2004/38/EG enthaltenen Gleichbehandlungsgebots. Es besteht Einigkeit darüber, dass der unionsrechtliche Begriff der „öffentlichen Verwaltung“ und somit die Ausnahme des Artikels 45 Absatz 4 AEUV eng auszulegen ist. Soweit es um Beschäftigung im öffentlichen Dienst in diesem Rahmen geht, sind die EU-Mitgliedstaaten weder gegenüber freizügigkeitsberechtigten Unionsbürgern noch gegenüber deren drittstaatsangehörigen Familienangehörigen zur Inländergleichbehandlung verpflichtet.

Außerhalb des engen Ausnahmereichs der öffentlichen Verwaltung im Sinne des Artikels 45 Absatz 4 AEUV besteht ein primärrechtliches Recht für Staatsbürger anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf Zugang zur Beschäftigung in der öffentlichen Verwaltung. Hieraus kann aber ein Recht auf Zugang in die eine oder andere Beschäftigungsform nicht zwingend abgeleitet werden. Der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union folgend liegt eine Diskriminierung nicht vor, wenn der Unionsbürger nur Zugang zum Angestelltenverhältnis erhält, sofern im Ergebnis Entlohnung und die sonstigen Arbeitsbedingungen denen der inländischen Kollegen im Beamtenverhältnis gleichwertig sind. Dies gilt für drittstaatsangehörige Familienangehörige von Unionsbürgern gleichermaßen. Eine Diskriminierung im Sinne des Artikels 24 Absatz 1 Satz 2 der Richtlinie 2004/38/EG liegt nicht vor, weil auch dieser Personenkreis im Angestelltenverhältnis beschäftigt werden kann, sofern im Ergebnis die Entlohnung und die sonstigen Arbeitsbedingungen denen der inländischen Kollegen gleichwertig sind. Insofern genießen sie die gleichen Rechte nach Artikel 24 Absatz 1 Satz 2 der Richtlinie in Verbindung mit Artikel 45 AEUV wie ihre Familienangehörigen, die Unionsbürger sind.

Zu Frage 11b:

Der Beschluss Nummer 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei über die Entwicklung der Assoziation vom 19. September 1980 (ARB 1/80) verpflichtet die EU-Mitgliedstaaten nicht zur Gewährung eines Zugangs zu Beschäftigungsverhältnissen in der öffentlichen Verwaltung.

Zu Frage 11c:

Aus Artikel 11 Absatz 3a der Richtlinie 2003/109/EG kann ein Recht auf Verbeamtung nicht abgeleitet werden. Diese Regelungen ermöglichen es den EU-Mitgliedstaaten, weitergehende Beschränkungen zu erlassen oder beizubehalten. Zugangsbeschränkungen im Sinne dieser Richtlinien sind die in § 7 Absatz 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes sowie § 7 Absatz 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes genannten Voraussetzungen und gelten für die in den genannten Richtlinien angesprochenen Personengruppen ebenso wie für alle Personen, die sich um ein Amt im öffentlichen Dienst bewerben. Weitere Zugangsbeschränkungen existieren nicht. Die Regelungen in § 7 Absatz 3 des Bundesbeamtengesetzes und § 7 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes stellen insgesamt nur einen Ausnahmetatbestand dar.

Zu Frage 11d:

Aus Artikel 12 Absatz 4 der Richtlinie 2009/50/EG kann ein Recht auf Verbeamtung nicht abgeleitet werden. Diese Regelungen ermöglichen es den EU-Mitgliedstaaten, weitergehende Beschränkungen zu erlassen oder beizubehalten. Zugangsbeschränkungen im Sinne dieser Richtlinien sind die in § 7 Absatz 1 und 2 des Bundesbeamtengesetzes sowie § 7 Absatz 1 und 2 des Beamtenstatusgesetzes genannten Voraussetzungen und gelten für die in den genannten Richtlinien angesprochenen Personengruppen ebenso wie für alle Personen, die sich um ein Amt im öffentlichen Dienst bewerben. Weitere Zugangsbeschränkungen existieren nicht. Die Regelung in § 7 Absatz 3 des Bundesbeamtengesetzes und § 7 Absatz 3 des Beamtenstatusgesetzes stellen insgesamt nur einen Ausnahmetatbestand dar.

Zu Frage 11e:

Artikel 26 der Richtlinie 2004/83/EG des Rates vom 29. April 2004 über Mindestnormen für die Anerkennung und den Status von Drittstaatsangehörigen oder Staatenlosen als Flüchtlinge oder als Personen, die anderweitig internationalen Schutz benötigen, und über den Inhalt des zu gewährenden Schutzes gewährt anerkannten Flüchtlingen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nach den Vorschriften, die für den betreffenden Beruf oder für die öffentliche Verwaltung allgemein gelten. Auch hieraus kann keine Verpflichtung zur Gewährung eines Zugangs zu Beschäftigungsverhältnissen in der öffentlichen Verwaltung abgeleitet werden.