



Stadt Eschweiler
Der Bürgermeister
501 Abteilung für Integrationsangelegenheiten

Vorlagen-Nummer

087/12

1

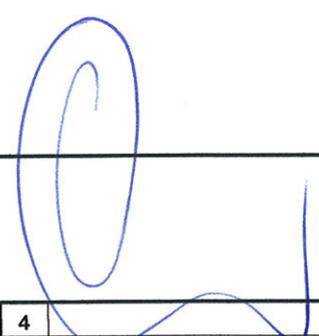
Sitzungsvorlage

Datum: 22.02.2012

Beratungsfolge			Sitzungsdatum	TOP
1. Kenntnisgabe	Integrationsrat	öffentlich	15.03.2012	
2.				
3.				
4.				

Fragenkatalog zur interkulturellen Öffnung von Verwaltungen

Beschlussentwurf: Der Integrationsrat nimmt den Fragenkatalog und die Beantwortung durch die Verwaltung zur Kenntnis.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input checked="" type="checkbox"/> gesehen <input type="checkbox"/> vorgeprüft 		Unterschriften  	
1	2	3	4
<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> zugestimmt <input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen <input type="checkbox"/> abgelehnt <input type="checkbox"/> zurückgestellt
Abstimmungsergebnis	Abstimmungsergebnis	Abstimmungsergebnis	Abstimmungsergebnis
<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> einstimmig <input type="checkbox"/> ja
<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> nein
<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung	<input type="checkbox"/> Enthaltung

A) Sachverhalt:

Mit Schreiben vom 21.09.2011 (Anlage 1) hat der Landesintegrationsrat NRW einen Fragenkatalog zum Stand der interkulturellen Öffnung von Verwaltung übersandt. Verschiedene Dienststellen der Verwaltung (Personalwesen, Bürgerbüro, Integrationsangelegenheiten) haben die Fragen beantwortet (Anlage 2).



Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Düsseldorf, 21.09.2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Frage der „Interkulturellen Öffnung“ der Verwaltung ist, zu Recht, zu einem wichtigen Thema der Landes- und Kommunalpolitik geworden.

Der Landesintegrationsrat Nordrhein-Westfalen (LAGA NRW) beschäftigte sich bereits 2004 mit diesem Thema. Damals wurde ein Musterantrag an die Mitglieder mit der Aufforderung, ihn auf die Tagesordnung zu setzen, weitergeleitet. Einige Kommunen haben den Antrag in ihren Gremien thematisiert und das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ vorangebracht. Seitdem finden spezielle Aktionen in den Kommunen zur Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund statt. Diese Aktivitäten führen dazu, dass der Anteil aus dieser Bevölkerungsgruppe bei den Verwaltungsmitarbeiter/innen stetig wächst. Der bisherige, überwiegend defizitorientierte Blick, auf die Migrantinnen und Migranten ändert sich in eine ressourcenorientierte Sichtweise. Damit wird aktiv ein besonderer Beitrag zur Partizipation und Integration geleistet.

So hat die Landesregierung im Mai diesen Jahres die Initiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ gestartet.

Diese Initiative hat drei Ziele:

- Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst des Landes erhöhen,
- Interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern,
- **Interkulturelle Öffnung landesweit anstoßen.**

Die kommunalen Spitzenverbände haben als Selbstverpflichtung im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Integrationsplans ihren Mitgliedern empfohlen:

- den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen,
- Mitarbeiter in der Weise fortzubilden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkultureller Kompetenz in der Verwaltung noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann
(siehe hierzu: <http://www.kreise-fuer-integration.de/bv-nip.pdf>).

Bei dieser neuen Initiative der Landesregierung möchte der Landesintegrationsrat NRW in diesem Zusammenhang ebenfalls einen Beitrag leisten.

Seit 01.09.2011 läuft deshalb ein auf ein Jahr angelegtes Projekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Beiträge der kommunalen Migrantenvertretungen“. Projektleiter ist Engin Sakal, langjähriges Mitglied in den Migrantenvertretungen Paderborn und jetzt Eschweiler und ebenso langjähriges Mitglied im Vorstand des Landesintegrationsrates.

Ziel des Projektes ist es, zunächst mit Hilfe der Integrationsräte/-ausschüsse eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung durchzuführen. In einem weiteren Schritt sollen die Integrationsräte/-ausschüsse für die Einführung und Umsetzung der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung sensibilisiert werden.

Das Projekt soll im Besonderen die Wichtigkeit der interkulturellen Öffnung als ein strategisches Instrument für die Fortentwicklung und Zukunftsorientierung der kommunalen Personalpolitik herausstellen. Dabei soll auf die Notwendigkeit der Chancengleichheit aller Einwohnerinnen und Einwohner der Kommune auf den Zugang im Personalbereich hinweisen.

Die genannte Bestandsaufnahme ist nur mit Ihrer Mithilfe möglich, es wurde deshalb der beigefügte Fragebogen entwickelt.

Mir ist bewusst, dass die Beantwortung von Fragebögen oder Umfragen immer mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist, zumal dann, wenn andere Dienststellen eingeschaltet werden müssen. Doch zum einen haben wir uns bemüht, die Fragen auf das Nötigste zu beschränken. Und zum anderen glauben wir, dass der Aufwand sich lohnt, wenn wir das Ziel erreichen wollen, dass Integrationsminister Schneider bei Vorstellung der Landeskampagne so formulierte:

„Die Potenziale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind ein Gewinn für die Mehrheitsgesellschaft. Auch in der öffentlichen Verwaltung muss sich widerspiegeln, dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist.“

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder zum Fragebogen haben, zögern Sie bitte nicht, mit Engin Sakal Kontakt aufzunehmen:

E-Mail: sakal@landesintegrationsrat-nrw.de

Telefon: 0211-9941614

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldungen und die weitere Zusammenarbeit bei der Durchführung des Projekts.

Mit freundlichen Grüßen



Tayfun Keltik



Fragenkatalog zur interkulturellen Öffnung von Verwaltungen

I.

1. Wie viele Einwohner leben in der Kommune? **56.000** Personen
2. Wie setzt sich die Bevölkerung in der Kommune nach Staatsangehörigkeit zusammen?
Deutsch **92,27%** • Nichtdeutsch **7,73%**
3. Wie setzt sich die Bevölkerung in der Kommune nach Herkunft zusammen?
Deutsch _____ % • Nichtdeutsch _____ %
Ist gem. Auskunft Bürgerbüro in Eschweiler nicht zu ermitteln.
4. Wie hoch ist der Anteil der Bevölkerung nichtdeutscher Herkunft?
- Türkei **21,57%** • Portugal **5,33%**
 Italien **4,18%** • Spanien **1,57%**
 ehem. Jugoslawien **14,88%** • Polen **5,66%**
 Griechenland **4,59%** • GUS Staaten (**Russland**) **1,59%**
 Marokko **5,93%** • sonstige **26,39%**

II.

5. Wie viele Mitarbeiter/Innen sind in der Verwaltung tätig? **635** Personen
6. Wird bei den Angaben zur Person der Mitarbeiter/Innen auch der Migrationshintergrund erfragt?
Ja **X**
Nein
7. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung?

	Absolut	in %
Anwärter(in) –Auszubildende(r)	01	0,16
Angestellte(r)(Beschäftigter)	64	10,8
Beamte(r)	06	0,94

8. Welche Schulabschlüsse haben die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung?

Hauptschule 11,27%	Volksschule 15,49%
Mittlere Reife 38,03%	ohne Abschluss/ohne Angabe 12,67%
(Fach)Abitur 22,38%	
Hochschule/Universität 0,16%	

9. Gibt es Führungskräfte mit Migrationshintergrund in der Verwaltung?

Ja, wie viele? **01** Nein

10. Wie viele der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind weiblich und männlich?

weiblich **56** männlich **15**

11. Altersstruktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund:

bis 20 Jahre **01** Personen

20 –39 Jahre **22** Personen

40 –55 Jahre **35** Personen

über 55 Jahre **13** Personen

12. Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter/Innen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung

bis 3 Jahre **05** Personen

3 bis 5 Jahre **10** Personen

5 bis 10 Jahre **20** Personen

über 10 Jahre **36** Personen

13. Wie ist die Aufteilung des Personals mit Migrationshintergrund nach ihrer Herkunft?

Türkei ___ % • Portugal ___ %

Italien ___ % • Spanien ___ %

ehem. Jugoslawien ___ % • Polen ___ %

Griechenland ___ % • GUS Staaten ___ %

Marokko ___ % • sonstige ___ %

Ist gem Auskunft der Personalabteilung nicht zu ermitteln.

III.

14. Gibt es eine Ratsentscheidung zur Durchführung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung?

Ja, wann wurde diese Beschluss gefasst

Nein **X**

15. Wurde der Integrationsrat bei diesem Prozess mit einbezogen?

Ja Nein

16. Wurden Migrantenorganisationen mit einbezogen?

Ja Nein

Anmerkung: Frage 14 „Nein“, deshalb erübrigen sich die Antworten zu Fragen 15+16

17. In welchen Aufgabenbereichen sind die Mitarbeiter/Innen mit Migrationshintergrund tätig?

Bauverwaltung 31 (Reinigungskräfte)

Ordnungsamt 03

Gesundheitsamt (in der Eschweiler Verwaltung nicht vorhanden)

Grünflächenamt 03

Sozialamt 07

Jugendamt 03

Wohnungsamt (gehört in der Eschweiler Verwaltung zum Sozialamt)

Kulturamt 07

Stabstelle Integration (gehört in der Eschweiler Verwaltung zum Sozialamt)

Meldebehörde 01

sonstige 16

18. Gibt es andere Planungen zur Erhöhung des Personalanteils mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung?

Ja, wann wurde sie erarbeitet bzw. eingeführt?

Nein X

Falls Nein: Wurden einer oder mehrere der unten aufgeführten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung ergriffen und durchgeführt?

Maßnahmen zur Personaleinstellung mit Migrationshintergrund,

besondere Maßnahmen zur Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, (z.B. spezielle Plakate, Aufruf des Bürgermeisters in der Presse, Infoveranstaltungen der Stadtverwaltung),

spezielle Hinweise bei der Stellenausschreibung auf die interkulturelle Kompetenz, Sprachkompetenz, etc.,

spezielle Maßnahmen zum Abbau von Zugangshemmnissen, z.B. Schulung von Bewerbern mit Migrationshintergrund,

sonstige: **Stellenausschreibung: „Menschen mit Migrationshintergrund werden ebenfalls ermutigt, sich zu bewerben.“**

19. Wie haben sich die Bewerberzahlen mit Migrationshintergrund in den letzten drei

Jahren entwickelt?

2008 2009 2010

Ausgeschriebene Stellen insgesamt (ohne Ausbildungsplätze)

Bewerber/Innen mit Migrationshintergrund für offene Stellen
davon eingestellt

Ausgeschriebene Ausbildungsplätze insgesamt

Bewerber/Innen mit Migrationshintergrund für Ausbildungsplätze

davon eingestellt

Auswertung gem. Auskunft der Personalabteilung nicht möglich.

20. Welche Maßnahmen (wie z.B. Schulbesuche, Messen, Erhöhung der Sprachkompetenz, etc.) wurden/werden zur Erhöhung der Bewerber/Innen mit Migrationshintergrund für offene Stellen bzw. Ausbildungsplätze durchgeführt?

- Welche

Keine

21. Spielt bei den Personalentwicklungsplänen die Erhöhung des Personals mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle?

Ja

Nein **X**

22. Wurden/werden Schulungen für die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Verwaltungsmitarbeiter durchgeführt oder geplant?

Ja, wann kontinuierlich seit 2002, AG „Interkulturelle Migration (AgIM)“

Nein

Wie viele Mitarbeiter/Innen haben an den Schulungen teilgenommen?

Insgesamt seit 2002 57 Personen

War die Teilnahme verpflichtend?

Ja

Nein **X**