

## Sitzungsvorlage

### Beratungsfolge

### Sitzungsdatum

1.	Kenntnisgabe	Sozial- und Seniorenausschuss	öffentlich	05.10.2016
2.	Kenntnisgabe	Integrationsrat	öffentlich	29.11.2016

### Förderung der Beschäftigung und der Ausbildungsbeteiligung von Migrantinnen und Migranten sowie zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung

Die Ausführungen der Verwaltung zu dem als Anlage 1 beigefügten Antrag des Integrationsrates werden zur Kenntnis genommen.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input checked="" type="checkbox"/> Gesehen <input type="checkbox"/> Vorgeprüft gez. Breuer _____		Datum: 28.09.2016 gez. Bertram                      gez. Kaever	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
<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
<b>Abstimmungsergebnis</b>	<b>Abstimmungsergebnis</b>	<b>Abstimmungsergebnis</b>	<b>Abstimmungsergebnis</b>
<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

### **Sachverhalt:**

Eine der wichtigsten innenpolitischen Aufgaben ist es, die Integration der ständig in Deutschland lebenden Zuwanderer zu fördern. In Deutschland zeichnet sich insbesondere durch den demografischen Wandel ein Fachkräftemangel ab. Dieser Fachkräftemangel kann unter anderem auch durch die langfristige Integration von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt kompensiert werden. Die Integration von Zuwanderern soll Chancengleichheit und die tatsächliche Teilhabe an allen Bereichen ermöglichen, insbesondere am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben.

Im Rahmen der Erstaufnahme von geflüchteten Menschen konnte die Stadt Eschweiler unter Beweis stellen, dass sie die Situation der Erstaufnahme insgesamt hervorragend meistern konnte. Dies war nicht nur zuletzt durch den herausragenden Einsatz des städtischen Personals und der Dolmetscher, die aus den verschiedensten Herkunftsländern und teilweise aus den Reihen des städtischen Personals stammen, überhaupt möglich.

Auf der Grundlage des Antrags des Integrationsrates, der inhaltlich in verschiedensten Kommunen der Bundesrepublik Deutschland bereits behandelt wurde, kann eine pauschale Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund aus den nachfolgenden Gründen nicht erfolgen. Möchte ein privater Arbeitgeber einen Arbeitsvertrag schließen, so hat dieser bereits verschiedenste gesetzliche Regelungen zu beachten, die ihn in seinem Handeln einschränken. Diese Vorschriften dienen insbesondere dem Schutz vor Diskriminierung. Die Stadt Eschweiler als öffentlicher Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherr ist bei der Bewerberauswahl zudem noch an weitergehende gesetzliche Regelungen gebunden. Der Grundsatz der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes (GG) gibt dem öffentlichen Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherrn bereits Kriterien vor, die bei der Auswahl der Bewerber angewandt werden müssen. So müssen bei dem Zugang zu jedem öffentliche Amte Eignung, Befähigung und fachliche Leistung betrachtet werden. Dabei ist das öffentliche Amt nicht nur auf das öffentlich-rechtliche Dienst- und Treueverhältnis (Beamtenverhältnis) zu reduzieren. Vielmehr werden auch die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse (Arbeitnehmer) hiervon umfasst. Die Stadt Eschweiler als öffentlicher Arbeitgeber beziehungsweise Dienstherr hat daher bei jeder Stellenbesetzung die Auswahlkriterien des Art. 33 Abs. 2 GG zu beachten.

Der Gleichheitsgrundsatz nach Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG stellt klar, dass niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden darf. Die verstärkte pauschale Berücksichtigung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund bei allen Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen würde einer Bevorzugung beziehungsweise Benachteiligung aufgrund der Abstammung und/oder der Herkunft entsprechen, die einen verfassungsmäßigen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz darstellt. Aus dem Gleichheitsgrundsatz beziehungsweise dem Diskriminierungsverbot nach Art. 3 Abs. 3 S. 1 GG kann man die sozialstaatliche Aufgabe des Staates ableiten, durch eine aktive Rolle in der Steuerung wirtschaftlicher Abläufe den Menschen in Deutschland Chancengleichheit und ein Existenzminimum zuzusichern. Eine Ungleichbehandlung – egal in welcher Form – würde dieser Aufgabe widersprechen.

Auch zielt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Rahmen der §§ 1 und 2 Abs. 1 Nr. 1 darauf ab, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters, oder der sexuellen Identität im Rahmen der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen zu verhindern oder zu beseitigen.

Die Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung, die Teil des Konzeptes sein und Auskunft über die Zahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen und über die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geben soll, kann aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht ohne Weiteres erfolgen. Schließlich ist das Erheben personenbezogener Daten nach § 12 Abs. 1 S. 1 des Datenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen nur insoweit zulässig, als ihre Kenntnis zur rechtmäßigen Erfüllung der Aufgaben der erhebenden Stelle erforderlich ist. Erhebende Stelle wäre in dem vorliegenden Fall das Personalwesen, wobei die Erhebung dieser Daten nicht zwingend zur rechtmäßigen Erfüllung der Aufgaben erforderlich ist. Zwar wurden in der Vergangenheit situationsbedingt für verschiedene Anlässe bestimmte entsprechende Daten erhoben, damit eine rechtmäßige Erfüllung der Aufgaben des Personalwesens erfolgen konnte, allerdings sind die vorliegenden Daten unter Umständen nicht mehr vollständig. Im Hinblick auf die vorliegenden Daten kann jedoch festgehalten werden, dass bei der Stadt Eschweiler Mitarbeiter/innen aus 16 verschiedenen Nationen beschäftigt werden, wobei insgesamt in Eschweiler Menschen aus über 115 verschiedenen Herkunftsländern leben. Von 670

Mitarbeitern/innen (Stand: 19.05.2016) weisen mindestens 91 Personen einen Migrationshintergrund auf, sodass der gesamte Anteil von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund mindestens 13,58 % beträgt. Mit einem ähnlich hohen Anteil kann bei den Wirtschaftsbetrieben Eschweiler (WBE) und den Betreuungseinrichtungen für Kinder und Jugendliche der Stadt Eschweiler (BKJ) ausgegangen werden.

Das Studieninstitut für kommunale Verwaltung führt für die dem Zweckverband angeschlossenen Gebietskörperschaften – und somit auch für die Stadt Eschweiler – standardisierte Testverfahren nach DIN 33430 für die Auswahl der Auszubildenden zur/zum Verwaltungsfachangestellten sowie der Stadtinspektoranwärter/innen durch. Die Stadt Eschweiler wird damit bei der Auswahl ihres Nachwuchses unterstützt, aus der Vielzahl der Bewerberinnen und Bewerber diejenigen herauszufiltern, die für eine Ausbildung und die spätere Tätigkeit in den Behörden geeignet sind. Das weitere Auswahlverfahren erfolgt unter Einbindung des Personalrates, der Gleichstellungsbeauftragten sowie der Schwerbehindertenvertretung unter Berücksichtigung der zuvor geschilderten Rahmenbedingungen.

Das interne Fortbildungsprogramm der Stadt Eschweiler hat im Jahr 2015 eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ angeboten, an der Mitarbeiter aus sieben verschiedenen Dienststellen teilgenommen haben. Eine entsprechende Fortbildungsveranstaltung ist bereits für Herbst 2016 wieder terminiert.

Ebenfalls regelmäßig werden Schulungen zum Thema „Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ angeboten, an denen vor allem Führungskräfte verpflichtend teilnehmen müssen. So haben allein an den letzten fünf Fortbildungsveranstaltungen insgesamt 85 Mitarbeiter/innen teilgenommen. Eine weitere Veranstaltung wird voraussichtlich noch im Jahr 2016 durchgeführt.

Bereits seit dem Jahr 2010 werden Menschen mit Migrationshintergrund in sämtlichen Stellenausschreibungen der Stadt Eschweiler ermutigt, sich zu bewerben.

**Finanzielle Auswirkungen:**

keine

**Personelle Auswirkungen:**

keine

**Anlagen:**

Antrag des Integrationsrates