

# Sitzungsvorlage

**Beratungsfolge**

**Sitzungsdatum**

1.	Kenntnisgabe	Integrationsrat	öffentlich	14.06.2018
----	--------------	-----------------	------------	------------

## Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Der Sachverhalt wird zur Kenntnis genommen.

A 14 - Rechnungsprüfungsamt <input checked="" type="checkbox"/> Gesehen <input type="checkbox"/> Vorgeprüft  gez. Breuer _____		Datum: 04.06.2018  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"/> zugestimmt	<input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen	<input type="checkbox"/> zugestimmt	<input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen	<input type="checkbox"/> zugestimmt	<input type="checkbox"/> zur Kenntnis genommen
<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> zurückgestellt	<input type="checkbox"/> abgelehnt	<input type="checkbox"/> zurückgestellt	<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"/> einstimmig		<input type="checkbox"/> einstimmig		<input type="checkbox"/> einstimmig	
<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> ja		<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 zeitgemäße und erfolgreiche Integrationspolitik in der Kommune ist inzwischen zum unverzichtbaren Element der Kommunalpolitik geworden. Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird in der Selbstverpflichtungserklärung der kommunalen Spitzenverbände zum Nationalen Integrationsplan als unerlässlicher Bestandteil erfolgreicher Integrationspolitik definiert.

Dem öffentlichen Dienst kommt eine Vorbildfunktion zu, wenn es darum geht, Personen einen chancengleichen Zugang zu ermöglichen, die bisher im Arbeitsleben benachteiligt sind. Diese Vorbildfunktion besteht zum einen gegenüber der Privatwirtschaft. Denn staatliche Institutionen erscheinen ihrerseits unglaubwürdig, wenn sie eine Verbesserung beispielsweise der Beteiligung von Migrantinnen und Migranten einfordert, ohne selber deren Repräsentanz innerhalb ihres eigenen Personals zu verbessern. Zum anderen lassen sich Veränderungen im gesellschaftlichen Bewusstsein erreichen, indem der öffentliche Dienst bei der Verwirklichung des Ziels, die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten zu verbessern, eine Vorreiterrolle einnimmt.

Im öffentlichen Dienst und besonders in der öffentlichen Verwaltung sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund gemessen an ihrem Anteil an der Bevölkerung immer noch stark unterrepräsentiert. Integration ist aber eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Die ethnische Vielfalt der Stadtgesellschaft sollte sich auch in der Verwaltung einer Stadt abbilden, und dies nicht allein nur, um Migranten als Klienten adäquater als bisher ansprechen zu können.

Beamte und tariflich Beschäftigte der Verwaltung sind aufgrund der Art ihrer Tätigkeit in besonderem Maße in der Öffentlichkeit präsent und kommen auf vielfältige Weise mit der in Eschweiler lebenden Bevölkerung in Kontakt. Sie begegnen Bürgern als Repräsentanten des Staates, vollziehen Gesetze und treten als Akteure des Verwaltungshandelns in Erscheinung. Die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung bedeutet daher nicht nur für die im öffentlichen Dienst tätigen Migranten eine Integrationsmöglichkeit, sondern darüber hinaus verändert sie das Bild von Migrantinnen und Migranten in der Öffentlichkeit. Und zwar in zweifacher Hinsicht: Einerseits bei der einheimischen, deutschen Bevölkerung, die Migrantinnen und Migranten in verantwortlichen, den Staat repräsentierenden Positionen begegnet. Andererseits bei Menschen mit Migrationshintergrund, die auf diese Weise ein Identifikationsangebot mit dem Staat, in dem sie leben, erhalten. Dies wiederum führt zu einer besseren Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit dem Staat. Darüber hinaus sind im öffentlichen Dienst tätige Migrantinnen und Migranten Vorbild für Jugendliche mit Migrationshintergrund, die durch die Begegnung unmittelbar erfahren, dass der öffentliche Dienst auch für sie ein attraktives Berufsfeld sein kann.

Im Interesse der demographischen Entwicklung muss das Ausbildungs- und Qualifikationspotenzial von jungen Menschen mit Migrationshintergrund stärker als bisher ausgeschöpft werden, um auf den wachsenden Bedarf nach interkultureller Kompetenz in der Verwaltung vorbereitet zu sein. Viele Zugewanderte sind hoch motiviert, gut qualifiziert, sie sind mehrsprachig und verfügen über interkulturelle Kompetenzen. Diese Potenziale gilt es weiter zu nutzen und gezielt zu fördern.

Migrantinnen und Migranten in der Stadtverwaltung sind „Türöffner“ für alle Migranten in Eschweiler und helfen, Spannungsverhältnisse zwischen Verwaltung und Migranten abzubauen. Verwaltungsangehörige mit Migrationshintergrund können sich in der Regel besser in die Situation anderer Migrantengruppen hineinversetzen als deutsche Beschäftigte.

Durch Fachpersonal aus Zuwandererfamilien werden Kunden und Klienten besser erreicht. Die städtischen Angebote werden durch in der Verwaltung beschäftigte Migrantinnen und Migranten stärker und besser wahrgenommen, die Kundennähe wird gesteigert. Beratung und Klientenbetreuung können besser auf den tatsächlichen Bedarf von Kundinnen und Kunden aus Zuwandererfamilien abgestimmt werden. Durch mehrsprachige Auszubildende können z.B. Übersetzungsarbeiten zeitnah und Kosten sparend erledigt werden.

Die Förderung von Angehörigen ethnischer Minderheiten bedient sich folgender Instrumente:

### **Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung/Ist-Analyse**

Ausgangspunkt sollte eine Ist-Analyse sein, die Aussagen darüber trifft, wie sich der Beschäftigungsanteil von Migrantinnen und Migranten in den einzelnen Besoldungs- und

Vergütungsgruppen der jeweiligen Bereiche darstellt. Dadurch können umfassende Daten über die Situation von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, insbesondere über Einstufung, Funktion, Gehalt, Lebensalter, Dienstalter sowie Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten gewonnen werden. Aus den erhobenen Daten können Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Angehörigen ethnischer Minderheiten im öffentlichen Dienst erarbeitet werden, z.B. Förderpläne mit Zielvorgaben.

### **Gezielte Ansprache und Information von Migranten, Migrantenjugendlichen und ihren Eltern sowie Lehrern und Berufsberatern**

Die Verwaltung nutzt Möglichkeiten, Migranten und besonders Migrantenjugendliche für eine Beschäftigung bzw. eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung gezielt zu motivieren und anzusprechen. In Stellenausschreibungen werden Angehörige ethnischer Minderheiten ausdrücklich aufgefordert, sich zu bewerben. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, jeweils die Erfordernis „Sonderqualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund“ – z. B. interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse - gezielt auszuschreiben.

Zudem werden Migrantenjugendliche z.B. durch geeignete Faltblätter/Flyer oder andere Medien, durch das Angebot von Schülerpraktika, Tage der offenen Tür angesprochen. Lehrer und Berufsberater und -beraterinnen der Agentur für Arbeit werden auf das besondere Interesse der Verwaltung an Auszubildenden mit Migrationshintergrund aufmerksam gemacht, so z. B. auch im Rahmen der jährlich stattfindenden gemeinsamen Ausbildungsbörse der Städte Eschweiler und Stolberg gemeinsam mit örtlichen Bildungseinrichtungen und Ausbildungsbetrieben aus der Region sowie des Berufskollegs Eschweiler/Stolberg.

### **Gleichbehandlung und interkulturelle Kompetenz als Themen der Fortbildung der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter**

Fortbildungsveranstaltungen gehen auf die Themen Gleichbehandlung und interkulturelle Kompetenz ein. Diese Themen sind Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen sowohl für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben als auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Im Jahr 2015 wurde die Mitarbeiterin Frau Demet Jawher als Managerin für interkulturelle Öffnungsprozesse über das kommunale Integrationszentrum der Städteregion Aachen ausgebildet.

Bei der Entwicklung geeigneter Maßnahmen werden Integrationsrat, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Managerin für interkulturelle Prozesse und Schwerbehindertenvertretung einbezogen, um bereits bestehende Aktivitäten zur Gleichstellung benachteiligter Gruppen aufeinander abzustimmen und miteinander zu koordinieren.

Die Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung, die 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. Aus den vorliegenden Daten kann jedoch festgehalten werden, dass bei der Stadt Eschweiler Mitarbeiter/innen aus 18 verschiedenen Nationen beschäftigt werden, wobei insgesamt in Eschweiler Menschen aus 111 verschiedenen Herkunftsländern leben. Von 664 Mitarbeitern/innen (Stand: 28.03.2018) weisen mindestens **94 Personen** einen Migrationshintergrund auf, sodass der gesamte Anteil von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund mindestens **14,16 %** 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.

Im internen Fortbildungsprogramm hat die Stadt Eschweiler in der Zeit von 2015 bis 2017 jeweils eine Fortbildungsveranstaltung zum Thema „Interkulturelle Kompetenzen“ angeboten, an der Mitarbeiter und Auszubildende aus verschiedenen Dienststellen teilgenommen haben.

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.

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:**

Anlage Migration 2012 - 2017-2018