

## ÖFFENTLICHE BESCHLUSSVORLAGE

**Amt/Eigenbetrieb:**

19 Zentrale Steuerung

**Beteiligt:****Betreff:**

Förderung der Beschäftigung von Migranten bei der Stadtverwaltung Hagen

**Beratungsfolge:**

08.03.2006 Personalausschuss

**Beschlussfassung:**

Personalausschuss

**Beschlussvorschlag:**

Die Vorlage der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen.

Die Vorlage wird zum 09.03.2006 realisiert.



Aufgrund des Empfehlungsbeschlusses des Integrationsrates vom 02.06.2005 hat der Rat der Stadt Hagen mit Beschluss vom 17.11.2005 die Verwaltung aufgefordert, konzeptionelle Überlegungen zur Förderung der Beschäftigung von Migranten bei der Stadtverwaltung Hagen anzustellen und dem Personalausschuss in einer der ersten Sitzungen 2006 vorzulegen. Der Auftrag schließt eine Darstellung der Beschäftigungssituation von Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Hagen im Sinne einer Ausgangslage zum Stichtag 01.01.2006 sowie einen künftigen jährlichen Bericht an den Personalausschuss ein.

Die Verwaltung legt hiermit den 1. Bericht vor.

Aufgrund des Empfehlungsbeschlusses des Integrationsrates vom 02.06.2005 hat der Rat der Stadt Hagen mit Beschluss vom 17.11.2005 die Verwaltung aufgefordert, konzeptionelle Überlegungen zur Förderung der Beschäftigung von Migranten bei der Stadtverwaltung Hagen anzustellen und dem Personalausschuss in einer der ersten Sitzungen 2006 vorzulegen. Der Auftrag schließt eine Darstellung der Beschäftigungssituation von Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Hagen im Sinne einer Ausgangslage zum Stichtag 01.01.2006 sowie einen künftigen jährlichen Bericht an den Personalausschuss ein.

## 1. Bericht

### 1. Ausgangslage

Zur Zeit bestehen keine allgemeingültigen Definitionen zur Begriffsbestimmung „Migrant/-in“. Verschiedene Definitionen und Begriffsbestimmungen werden bei unterschiedlichen Sachverhalten angewendet. So wird z. B. für Statistiken des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) in NRW unterschieden nach den 3 Kategorien a) Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit, b) Personen, die seit 1950 nach Deutschland zugewandert sind und c) Personen mit mindestens einem Elternteil, der zugewandert ist. Andere Städte, wie z. B. Wiesbaden, unterscheiden bis zu 6 verschiedene Kategorien. Eine differenzierte Betrachtung erfordert dabei im Vorfeld umfangreiche und zeitintensive Analyse- und Recherchearbeiten.

Die Verwaltung hat sich entschlossen, für diesen 1. Bericht eine Untersuchung der Beschäftigtenstruktur der Stadt Hagen anhand des für den Personalbericht zum 31.12.2005 ermittelten Personalbestands an Stammkräften vorzunehmen. Es ergeben sich dabei folgende Anteile ausländischer Mitbürger/innen:

<b>Bereich</b>	<b>deutsche Staatsbürgerschaft</b>	<b>ausländische Staatsbürgerschaft</b>	<b>davon EU-BürgerIn</b>
Allgemeine Verwaltung	2084 97,08 %	43 2,02 %	29
Feuerwehr (37)	253 100,00 %	0	0
Künstlerisches Personal und Orchester (46)	111 71,61 %	44 28,39 %	21
Gebäudewirtschaft Hagen (GWH)	487 83,82 %	94 16,18 %	29
Hagener Betrieb für Informationstechnologie (HABIT)	73 96,05 %	3 3,95 %	2
<b>Gesamt</b>	<b>3008</b> <b>94,24 %</b>	<b>184</b> <b>5,76 %</b>	<b>81</b>

# **BEGRÜNDUNG**

**Teil 3 Seite 2**

**Drucksachennummer:**

0181/2006

**Datum:**

24.02.2006

Im Vergleich zu den zuvor dargestellten Daten bemisst sich der Anteil ausländischer Mitbürger/innen an der Hagener Bevölkerung insgesamt wie folgt:

	<b>deutsche Staatsbürgerschaft</b>	<b>ausländische Staatsbürgerschaft</b>
<b>Anteil an der Hagener Bevölkerung Stand: 31.12.2004</b>	<b>86,1 %</b>	<b>13,9 %</b>

## **2. Erste konzeptionelle Überlegungen zur Förderung der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten**

### **a) Maßnahmen und Handlungsspielraum bei externen Einstellungen**

Im Rahmen der Haushaltskonsolidierung kommt insbesondere den Einsparungsbemühungen im Bereich der Personalkosten eine besondere Bedeutung zu. Aus diesem Grund besteht seit vielen Jahren ein genereller externer Einstellungsstopp, von dem nur in wenigen besonderen Fällen eine Ausnahme zugelassen wird.

**Der Handlungsspielraum für eine spürbare Steigerung der Quote ausländischer Mitbürger/innen unter den Beschäftigten ist daher nur sehr eingeschränkt vorhanden.**

Nur sofern ein Personalbedarf nicht intern gedeckt werden kann und der Oberbürgermeister eine Ausnahmegenehmigung vom grundsätzlichen Einstellungsstopp erteilt hat, wird eine Stelle extern ausgeschrieben.

Die Stellenausschreibung enthält ein konkretes Anforderungsprofil für die zu besetzende Stelle und die dort zu erfüllenden Aufgaben. Eingehende Bewerbungen werden zunächst anhand der übersandten Unterlagen geprüft, ob die erforderlichen Voraussetzungen von den jeweiligen Bewerber/innen erfüllt werden. Nach dieser Vorauswahl werden dann die Bewerber/innen zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, die dem Anforderungsprofil entsprechen und damit grundsätzlich für eine Einstellung in Frage kommen. Die Personalauswahl erfolgt anschließend nach dem in Artikel 33 Abs. 2 Grundgesetz verankerten Grundsatz der „Bestenauslese“. Danach richtet sich der Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Aus diesem Grundsatz ergeben sich subjektive Rechte der Bewerber/innen. Jede/r kann verlangen, bei ihrer/seiner Bewerbung nach diesen Kriterien beurteilt zu werden.

Sollten nach den Vorstellungsgesprächen mehrere Bewerber/innen für die zu besetzende Stelle gleich gut geeignet erscheinen, beeinflussen weitere gesetzlich vorgeschriebene Kriterien wie die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen nach dem Sozialgesetzbuch IX und die im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Frauenförderung die Einstellungsentscheidung.

Eine weitere Vorrangsregelung für Migranten/innen erscheint bei externen Einstellungen entbehrlich, da besondere Kenntnisse oder Fähigkeiten von Menschen ausländischer Herkunft (z. B. besondere Sprachkenntnisse oder Kenntnisse kultureller Hintergründe), sofern sie für die zu besetzende Stelle erforderlich oder wünschenswert sind, bereits über das entsprechende Anforderungsprofil berücksichtigt werden und im Auswahlverfahren mit in die Qualifikationsbeurteilung einfließen.

### **b) Maßnahmen und Handlungsspielraum im Bereich der Auszubildenden**

Die Stadt Hagen sollte als öffentlicher Arbeitgeber eine Vorbildrolle bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund spielen. Neben dem Beschäftigungsaspekt könnte dies auch eine Signalwirkung auf die „nicht öffentlichen“ Arbeitgeber haben.

Die Anzahl an Bewerber/innen mit ausländischer Staatsangehörigkeit auf Ausbildungsplätze bei der Stadt Hagen ist mit 6,9 % gemessen an dem Hagerer Bevölkerungsanteil (13,9%) gering.

Eine Ursache für diese geringere Migrantenbeteiligung kann die mangelnde Transparenz des von der Stadt Hagen angebotenen breiten Ausbildungsspektrums für diesen Personenkreis sein.

Nach einer Untersuchung der Universität Bremen erhalten Jugendliche –soweit der Rat für eine Bewerbung im öffentlichen Dienst erteilt wurde– Vorschläge zu über 80% aus dem privaten Umfeld. Junge Migranten/innen haben deshalb kaum Zugang zum internen Ausbildungsmarkt Öffentlicher Dienst, weil ihre Eltern extrem selten in diesem Sektor beschäftigt sind. Dies wirkt sich umso stärker als Ausbildungsbarriere für ausländische Jugendliche aus, als sie ihren Eltern überproportional häufig sehr starken Einfluss auf ihre Berufswahl attestieren.

Hier könnte gezielt um jugendliche Migranten geworben werden, indem z. B. in Flyern für die Schulen und Freizeiteinrichtungen die angebotenen Ausbildungsberufe der Stadt Hagen genannt werden. Alternativ könnten dazu die vorhandenen Ausbildungsbroschüren mit einem ansprechenden „Aufmacher“ genutzt werden.

Darüber hinaus könnten die Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze neu formuliert werden, um diesen Personenkreis gezielt anzusprechen. Beide Maßnahmen sind kostengünstig zu erreichen.

Für das Auswahlverfahren und die Besetzung der Ausbildungsplätze wird letztlich auf das Verfahren zu Punkt 2 a) dieser Vorlage verwiesen.

### **3. Weiteres Vorgehen**

a) Die unter Ziffer 1 aufgeführte Darstellung wird fortgeschrieben. Der Personalausschuss wird künftig im Rahmen des Personalberichtes zu Beginn eines jeden Jahres über die Entwicklung der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Hagen informiert.

Der 2. Bericht erfolgt im I. Quartal 2007.

b) Die Stadt Hagen wird durch geeignete Maßnahmen versuchen, die Bewerberzahl von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf die angebotenen Ausbildungsplätze zu erhöhen.

<b>FINANZIELLE AUSWIRKUNGEN</b>	<b>Drucksachennummer:</b> 0181/2006
<b>Teil 4 Seite 1</b>	<b>Datum:</b> 24.02.2006

☒ Es entstehen keine finanziellen und personellen Auswirkungen.

