

Verteiler: Dez. I, III, IV,	F: , bitte Bericht an Ratsbüro bis
DS.-Nr.	

Absender:

Internationale Liste im Integrationsrat der Stadt Sankt Augustin

Ihr/e Gesprächspartner/in: Gabriela Vilchez, Niko Pasaportis, Herbert Montexier,
Joginder Rubin, Consuelo Mendez,

**Integrationsrat, DS-Nr.
Dez. I, III, IV,
F:**

ANTRAG

Datum: 30.11.2012

**Beratungsfolge
Integrationsrat**

**Sitzungsdatum
13.03.2013**

**Behandlung
öffentlich**

Betreff:

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

Beschlussvorschlag:

Die Verwaltung wird aufgefordert, bei allen Neueinstellungen und besonders bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund verstärkt zu berücksichtigen.

Dazu sind kurzfristig Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die eine Erhöhung der Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in allen Bereichen und Ebenen bewirken, so dass ihr Anteil an den Beschäftigten in der Verwaltung mittelfristig dem Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Stadtbevölkerung entspricht.

Leider werden die Eingebürgerten von der Statistik und von der Integrationspolitik nicht mehr berücksichtigt, obwohl sie Migrationshintergrund haben und mit ihrer kulturellen Vielfalt eine Bereicherung für die Stadt darstellen. In diesem Sinn schlagen wir vor, ihre

Beteiligung in der Verwaltung sowohl als Auszubildende als auch als Beschäftigte zu berücksichtigen.

Teil dieses Konzepts sollte eine Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung in der Stadtverwaltung sein, die Auskunft gibt

a) über die Zahl der in Ausbildung befindlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund, nach Geschlecht geteilt, und

b) über die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, nach Geschlecht geteilt.

Das Konzept soll, die in der Begründung genannte, beispielhafte Instrumente berücksichtigen, die zum Teil bereits in anderen Kommunen erfolgreich eingesetzt werden.

Ebenso soll der Aspekt der Stärkung der Interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Verwaltung im Rahmen des Konzeptes berücksichtigt werden.

Dem Rat der Stadt ist jährlich ein Bericht vorzulegen, der über die erfolgten Maßnahmen und die erzielten Ergebnisse informiert.

Im Rahmen der bestehenden Möglichkeiten sollte auch bei den Eigenbetrieben der Stadt dafür geworben werden, in ihrer Personalpolitik entsprechende Ziele und Maßnahmen zu verfolgen.

Begründung:

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 oder von eingebürgerten Einwanderinnen und Einwanderern einfordern, 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 und von Eingebürgerten 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. Darüber hinaus berücksichtigt man einfach nicht den Anteil der Eingebürgerten, trotz ihrer Migrationsgeschichte.

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 Angestellte der Verwaltung sind aufgrund der Art ihrer Tätigkeit in besonderem Maße in der Öffentlichkeit präsent und kommen auf vielfältige Weise mit der in Sankt Augustin lebenden Bevölkerung in Kontakt. Sie begegnen Bürgern als Repräsentanten des Staates, vollziehen Gesetze und treten als Akteure des Verwaltungshandelns in Erscheinung. Die verstärkte Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten und von Eingebürgerten in der Verwaltung würde daher nicht nur für die im öffentlichen Dienst tätigen Migranten und Eingebürgerten eine Integrationsmöglichkeit bedeuten, sondern darüber hinaus das Bild von Migrantinnen und Migranten in der Öffentlichkeit verändern. Und zwar in zweifacher Hinsicht: Einerseits bei der einheimischen, deutschen Bevölkerung, die Menschen mit Migrationshintergrund in verantwortlichen, den Staat repräsentierenden Positionen begegnet. Andererseits bei anderen Menschen mit Migrationsgeschichte, die auf diese Weise ein Identifikationsangebot mit dem Staat, in dem sie leben, erhalten. Dies wiederum kann zu einer besseren Identifikation der Migrantinnen und Migranten mit dem Staat führen. Darüber hinaus sind im öffentlichen Dienst tätige Migranten und Eingebürgerten 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 zu nutzen und gezielt zu fördern.

Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung können „Türöffner“ für alle Migranten in Sankt Augustin sein und das zum Teil belastete Verhältnis zwischen Verwaltung und Migranten verbessern helfen. Verwaltungsangestellte mit Migrationshintergrund können sich in der Regel besser in die Situation anderer Migrantengruppen hineinversetzen als Beschäftigte, denen diese Lebenserfahrung fehlt. Durch Fachpersonal aus Zuwandererfamilien können Kunden und Klienten besser erreicht werden. Die städtischen Angebote werden durch in der Verwaltung beschäftigte Menschen mit Migrationshintergrund 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.

Zur Förderung von Menschen mit Migrationshintergrund bieten sich folgende Instrumente insbesondere an:

Bestandsaufnahme zur Personalentwicklung/Ist-Analyse

Ausgangspunkt sollte eine Ist-Analyse sein, die Aussagen darüber trifft, wie sich der Beschäftigungsanteil von Migrantinnen, Migranten und Eingebürgerten in den einzelnen Besoldungs- und Vergütungsgruppen der jeweiligen Bereiche darstellt. Dadurch können erstmalig möglichst 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 sollten Maßnahmen zur Verbesserung der Situation von Angehörigen ethnischer Minderheiten im öffentlichen Dienst erarbeitet werden, z.B. Förderpläne mit Zielvorgaben.

Gezielte Ansprache und Information von Menschen mit Migrationshintergrund, Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihren Eltern sowie Lehrern und Berufsberatern

Die Verwaltung sollte alle Möglichkeiten nutzen, Menschen mit Migrationshintergrund und besonders Jugendliche für eine Beschäftigung bzw. eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung gezielt zu motivieren und anzusprechen. In Stellenausschreibungen sollten Angehörige ethnischer Minderheiten ausdrücklich aufgefordert werden, sich zu bewerben. Da ein solcher Zusatz ist aufgrund der Zielsetzung des Art. 3 Abs. 3 GG in Verbindung mit dem Sozialstaatsprinzip verfassungsgemäß. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, die Sonderqualifikationen von Menschen mit Migrationshintergrund – z.B. interkulturelle Kompetenz und Sprachkenntnisse - gezielt auszuschreiben. Zudem sollten Migrantenjugendliche z.B. durch geeignete Faltblätter/Flyer oder andere Medien, durch das Angebot von Schülerpraktika, Tage der offenen Tür angesprochen werden. Um Jugendliche mit Migrationshintergrund zu gewinnen, sollten auch die Eltern von Migrantenjugendlichen über Ausbildungsmöglichkeiten, -anforderungen sowie berufliche Perspektiven in der Stadtverwaltung informiert werden. Lehrer und Berufsberater und -beraterinnen der Agentur für Arbeit sollten auf das besondere Interesse der Verwaltung an Auszubildenden mit Migrationshintergrund aufmerksam gemacht werden.

Veränderte Auswahlverfahren

Darüber hinaus sollten die eingesetzten Testverfahren auf kulturelle Gebundenheit überprüft werden und gegebenenfalls durch neue, fairere Tests ersetzt werden. So hat die Polizei in NRW so genannte „culture-fair“ Tests eingesetzt, die persönliche Qualifikationen, wie Auffassungsgabe und Kombinationsfähigkeit prüfen, ohne Sprachelemente und kulturgebundenen Wissen zu verwenden.

Zu erwägen wäre auch das Angebot von „Trainingstests“ nach dem Vorbild der Duisburger Stadtverwaltung (Dort können junge Zugewanderte, die Interesse an einer Ausbildung bei der Stadt haben, vor dem „eentlichen“ Einstellungstest mit einem „Trainingstest“ ihre Stärken und Schwächen überprüfen. Dabei erhalten sie auch Tipps, wie sie gezielt an sich arbeiten können.)

Geringe Sprachdefizite sollten kein Hindernis für die Ausbildung in der Stadtverwaltung sein, stattdessen sollte interessierten und geeigneten Jugendlichen angeboten werden, während ihrer Ausbildung Zusatzunterricht erhalten, um spezifische Lücken aufholen zu können.

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

Fortbildungsveranstaltungen sollten auf die Themen Gleichbehandlung und interkulturelle Kompetenz eingehen. Diese Themen sollten vor allem verpflichtender Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen sowohl für Dienstkräfte mit Leitungsaufgaben als auch für andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein.

Bei der Entwicklung aller Maßnahmen sollten Integrationsrat, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte und Schwerbehindertenvertretung einbezogen werden, um bereits bestehende Aktivitäten zur Gleichstellung benachteiligter Gruppen aufeinander abzustimmen und miteinander zu koordinieren.

Unterschriften

gez. Gabriela Vilchez
Internationale Liste

gez. Niko Pasaportis
Internationale Liste

gez. Herbert Montexier
Internationale Liste

gez. Joginder Rubin
Internationale Liste

gez. Consuelo Mendez
Internationale Liste