

Vorlage Federführende Dienststelle: Fachbereich Personal und Organisation Beteiligte Dienststelle/n:	Vorlage-Nr: FB 11/0028/WP16 Status: öffentlich AZ: FB 11/3.4 Datum: 03.05.2010 Verfasser: Frau Keischgens						
Antrag der CDU- Fraktion und der Fraktion Grüne vom 25. Januar 2010 Betr: Vielfalt als Chance - Anteil von Migranten in der Stadtverwaltung, den Eigenbetrieben und städtischen Unternehmen stärken							
Beratungsfolge: TOP: __ <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 20%;">Datum</td> <td style="width: 30%;">Gremium</td> <td style="width: 50%;">Kompetenz</td> </tr> <tr> <td>19.05.2010</td> <td>PVA</td> <td>Kenntnisnahme</td> </tr> </table>		Datum	Gremium	Kompetenz	19.05.2010	PVA	Kenntnisnahme
Datum	Gremium	Kompetenz					
19.05.2010	PVA	Kenntnisnahme					

Finanzielle Auswirkungen:

keine

Beschlussvorschlag:

Der Personal- und Verwaltungsausschuss nimmt die Vorlage zustimmend zur Kenntnis.

Erläuterungen:

Der Antrag der CDU- Fraktion und der Fraktion Grüne vom 25. Januar 2010 ist als Anlage beigefügt.

Hierin wird die Verwaltung ersucht, bei Stellenbesetzungen alle gesetzlichen Möglichkeiten zu nutzen, den Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Stadtverwaltung zu erhöhen. In den Ausschreibungstexten der Stadt Aachen soll der Wunsch nach Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten besonders herausgehoben werden. Außerdem wird die Verwaltung ersucht, dem Personal- und Verwaltungsausschuss jährlich über die Anzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund zu berichten.

Hierzu wird wie folgt Stellung genommen:

die Stadt Aachen hat sich seit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt im März 2009 umfangreich mit der Zielsetzung der kulturellen Öffnung beschäftigt. Schwerpunktmäßig wurden im Bereich Ausbildung die Aktivitäten verstärkt, um jungen Menschen unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft eine Ausbildung in der öffentlichen Verwaltung zu ermöglichen.

Die konkreten Aktivitäten im Bereich Ausbildung und die sonstigen Aktionsfelder werden nachfolgend dargestellt.

Marketing

Hier gibt es verschiedene Aktionsfelder, die auch in Zusammenarbeit mit der Integrationsbeauftragten der Stadt Aachen durchgeführt wurden bzw. noch beabsichtigt sind.

Flyer für die Ausbildungsberufe bei der Stadt Aachen (sh. beigefügte Exemplare)

Die Flyer wurden entsprechend überarbeitet und mit aktuellen Fotos von Auszubildenden der Stadt Aachen gestaltet. Außerdem enthalten die Flyer den Zusatz:

Die Gleichstellung unserer Beschäftigten ist für uns selbstverständlich. Daher streben wir an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt der Region auch bei den Beschäftigten der Stadt Aachen widerspiegelt. Wir freuen uns deshalb besonders über Bewerbungen von Frauen, Menschen mit Behinderung und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Team-online

Hier werden seit 2009 Auszubildende vorgestellt, die ihre Ausbildung in unterschiedlichen Berufen bei der Stadt Aachen absolvieren. Es werden auch Nachwuchskräfte mit Zuwanderungsgeschichte vorgestellt.

□ **Neukonzeption von Infoveranstaltungen und Aufbau eines Netzwerkes mit Schulen und sonstigen Institutionen**

Alle Aachener Schulen werden angeschrieben und auf das Ausbildungsangebot aufmerksam gemacht. Die Ausbildungsleitung informiert gemeinsam mit Auszubildenden auch in den Schulen und stellt den Ablauf des Bewerbungsverfahrens vor. Aktuelle Beispiele sind die Heinrich-Heine-Gesamtschule, das Paul-Julius-Reuter-Kolleg und die Luise-Hensel-Realschule.

Außerdem wurde das Ausbildungsangebot in der Bilal-Moschee vorgestellt. Im Haus der Identität und Integration wurde ebenfalls ein Informationsnachmittag zum Thema Ausbildung bei der Stadt Aachen gemeinsam mit dem Stadttheater und der regioIT veranstaltet (sh. beigefügte Veröffentlichung in der Aachen Post).

Durch die Integrationsbeauftragte der Stadt Aachen ist in absehbarer Zukunft noch eine Informationsveranstaltung im Josefshaus über Ausbildungsmöglichkeiten geplant. Auch hier wird Stadt Aachen mit ihrem Ausbildungsangebot präsent sein.

Am Tag der Integration im Oktober 2009 im Pius-Gymnasium war die Ausbildungsleitung ebenfalls mit einem Informationstand zum Thema Ausbildung vertreten.

□ **Berufsmessen/Jobmessen**

Ein weiterer Schwerpunkt im Ausbildungsmarketing ist die Teilnahme an Berufs- und Jobmessen. Seit den Anfängen der Ausbildungsmesse ZAB ist die Stadt Aachen mit ihrem Ausbildungsangebot auf dieser Messe vertreten. Im letzten Jahr wurde mit der Städteregion gemeinsam das Ausbildungsangebot präsentiert. Diese 3 -tägige Ausbildungsmesse wird von fast allen Aachener Schulen besucht. Im letzten Jahr hatte die Messe ca. 13.000 Besucher. Erstmals war die Stadt Aachen im August 2009 auf der JOB- Messe vertreten, die im Toyota-Autocenter stattfand.

Bei all diesen Aktivitäten wird versucht, gezielt Personen mit Migrationshintergrund anzusprechen, um sie für eine Ausbildung bei der Stadt Aachen zu interessieren.

□ **Praktikantenplätze**

Der Fachbereich Personal und Organisation ist verstärkt bemüht (sh. auch Netzwerk mit Schulen) , Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund zu ermöglichen, um das Ausbildungsangebot auch für diesen Personenkreis besser zu erschließen.

Ab 2011 wird die Stadt Aachen sich an dem Projekt des Sozialwerks Aachener Christen QUAM - Qualifizierung und Ausbildung für Migranten beteiligen. Seitens der Stadt Aachen wurde zugesagt, bei erfolgreichem Verlauf eines Praktikums und entsprechender Eignung einen Ausbildungsplatz im Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation“ zur Verfügung zu stellen (sh. beigefügter Flyer).

Bewerberverfahren für die Verwaltungsberufe

Bei den Bewerberverfahren der Stadt Aachen erfolgt die Auswahl der Kandidaten nach Eignung und Befähigung. Gerade in den Verwaltungsberufen ist die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift unbedingtes Erfordernis. Dies gilt ebenfalls für die Kenntnisse der Grundrechenarten. Es ist deshalb unabdingbar, dass auch von Bewerbern mit Migrationshintergrund die Hürde des schriftlichen Tests bewältigt werden muss.

Das Institut für Personalauslese, das die Testreihe „Grundfähigkeiten“ konzipiert und für die Stadt Aachen durchführt, hat, um der besonderen Situation von Bewerber/innen mit Migrationshintergrund Rechnung zu tragen, das Auswahlverfahren modifiziert. Im Testverfahren sind sogenannte „culture-fair“-Testbausteine enthalten. So wird bei der Testkomponente „anschauliches Denken“ die Abstraktionsleistung mit anschaulichem sprachfreiem Material getestet. Bei erst kürzlich zugezogenen Bewerber/innen wird geprüft, ob im Laufe des Spracherwerbsprozesses ein aktuelles Sprachdefizit zu erkennen ist. In diesem Fall wird ein sprachbereinigtes Testergebnis durch das Institut für Personalauslese erstellt. Außerdem hat jede Bewerberin/jeder Bewerber die Möglichkeit, eine Erläuterung des Testergebnisses beim Institut für Personalauslese zu bekommen.

Angebot eines interkulturellen Trainings

Die Stadt Aachen bietet seit 2007 ein interkulturelles Training für Mitarbeiter/innen an, die aufgrund ihrer dienstlichen Tätigkeit Kontakte zum Personenkreis mit Migrationshintergrund haben. Bisher haben 380 Mitarbeiter/innen aus den Fachbereichen Sicherheit und Ordnung, Wohnen, Soziales und Integration, und Kinder, Jugend und Schule an diesem Training teilgenommen.

Informationsveranstaltungen

Die Stabstelle Integration hat im letzten Jahr und auch aktuell wieder in diesem Jahr im Rahmen des Arbeitskreises „Dialog der Religionen“ Führungen für städtische Mitarbeiter/innen durch die Bilal-Moschee angeboten. Im letzten Jahr gab es sehr positive Resonanz zu diesem Angebot.

Stellenausschreibungen und Internetauftritt der Stadt Aachen als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb

Momentan wird der Internetauftritt der Stadt Aachen als Arbeitgeber und Ausbildungsbetrieb konzipiert bzw. überarbeitet. Auch hier ist beabsichtigt, die interkulturelle Öffnung zu dokumentieren. Außerdem wird angestrebt im Einvernehmen mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Integrationsbeauftragten, der Personalvertretung und der Schwerbehindertenbeauftragten zukünftig

folgenden Hinweis in Stellenausschreibungen aufzunehmen, um ein positives Bekenntnis der Stadt Aachen zu den Themen, Gleichstellung, Integration und Schwerbehinderung zu bekunden:

Die Stadt Aachen fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir streben an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt der Region auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Schwerbehinderte Bewerberinnen und Bewerber werden bei gleicher Eignung unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls bevorzugt.

Berichtswesen

Im Ausbildungsbereich wird seit 2009 dokumentiert, wie viele Bewerber/innen Migrationshintergrund haben. Diese Daten werden der Integrationsbeauftragten jährlich zur Verfügung gestellt.

Aufstellung 2009/2010

Ausbildungsjahr	Gesamtbewerbungen	Bewerbungen von Migranten und Migrantinnen in %	Einstellungen von Migranten und Migrantinnen in %
2009	1013	13,8 %	12,12 %
2010 (noch 2 offene Verfahren)	1290	11,62%	8,82 % bisher

Insgesamt beträgt der Anteil der derzeit 108 Auszubildenden der Kernverwaltung mit Migrationshintergrund 9,26 %.

Für den Bereich der Gesamtverwaltung kann aufgrund der erfassten Personaldaten keine Aussage über die Anzahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund gemacht werden. Für die Abfrage, Erfassung und Auswertung eines solchen Merkmals entbehrt es einer gesetzlichen Grundlage. Deshalb wurde hier beispielhaft der Ausbildungsbereich dargestellt.

Für die Einstellung von Mitarbeitern und Nachwuchskräften gilt für den Bereich der öffentlichen Verwaltung, dass die Auswahl nach Eignung und Befähigung unter Beachtung der gesetzlichen Vorgaben zu erfolgen hat. Auch nach den Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes (AGG) darf eine Besserstellung von Bewerbern mit Migrationshintergrund nicht erfolgen. Es gilt der Grundsatz, dass alle Personen sich um Einstellung bei der Stadt Aachen bewerben können, dass die Chancen für alle gleich sind und die Personalauswahl nach der Qualifikation unter Berücksichtigung der Besonderheiten der Schwerbehinderten erfolgt.

Die bisherigen und zukünftigen intensiven Bemühungen zur kulturellen Öffnung der Verwaltung orientieren sich an den gesetzlichen Vorgaben.

Anlage/n:

Antrag der CDU-Fraktion und der Fraktion Grüne vom 25. Januar 2010

Zeitungsartikel in der türkischen Zeitung Post von August 2009

Zeitungsartikel in Aachen Post im Juni 2009

Flyer für die Ausbildungsangebote

Flyer QUAM