

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Vorlagen-Nr.:

V/0821/2005

Auskunft erteilt:

Herr Goerke

Ruf:

492 11 00

E-Mail:

Erwin.Goerke@stadt-muenster.de

Datum:

06.10.2005

Betrifft

Berücksichtigung von Menschen ausländischer Herkunft bei Personaleinstellungen

Beratungsfolge

25.10.2005 Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung

Bericht

14.12.2005 Ausländerbeirat

Bericht

Bericht:

Sachverhalt

Der Rat hat in seiner Sitzung am 11.05.05 beschlossen, Punkt 1 der Anregung des Ausländerbeirates (AAB/0001/2005) an den Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung zu verweisen.

Punkt 1 der Anregung lautet:

„Der Rat möge beschließen

Bei künftigen Personaleinstellungen (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, zeitlich befristete Arbeitsverträge, Projektarbeitsverträge etc.) werden bei gleicher Eignung und Befähigung Menschen ausländischer Herkunft bevorzugt berücksichtigt. Dabei soll ein Modus ausgearbeitet werden, der stufenweise gewährleistet, dass eine angemessene und repräsentative Quote dieses Personenkreises an der Gesamtzahl der Beschäftigten erreicht wird. Eine rechtzeitige, regelmäßige Einbeziehung des Ausländerbeirates halten wir dabei für sehr wichtig.“

Bericht

1. Einstellungsverfahren generell

Die Einstellungsverfahren sind an dem in Artikel 33 Abs. 2 GG verankerten Grundsatz der „Bestenauslese“ ausgerichtet. Danach richtet sich der Zugang zu jedem öffentlichen Amt nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung. Daraus ergeben sich subjektive Rechte der Bewerber/innen. Jede/r kann verlangen, bei ihrer/seiner Bewerbung nach den in Art. 33 Abs. 2 GG genannten Kriterien beurteilt zu werden.

Bei externen Stellenausschreibungen wird vor diesem Hintergrund an Hand der auf der zu besetzenden Stelle zu erfüllenden Aufgaben ein Anforderungsprofil erstellt. In das Anforderungsprofil werden Kriterien wie Sprachkenntnisse oder besondere kulturelle Hintergründe –

die von Menschen ausländischer Herkunft in der Regel besonders erfüllt werden – aufgenommen, soweit diese für die zu besetzende Stelle wünschenswert sind. Ist dies der Fall, fließt das in das Anforderungsprofil ein. Dieses Anforderungsprofil ist unter Einbeziehung der Aufgaben sowie des persönlichen Werdeganges der Bewerber/innen (Ausbildung / Studium, bisherige Aufgabenstellungen usw.) Maßstab für das weitere Verfahren. Das Personal- und Organisationsamt prüft im Rahmen der Vorauswahl an Hand der Bewerbungsunterlagen, ob und gegebenenfalls in welchen Punkten die Bewerber/innen die in der Ausschreibung genannten Anforderungen erfüllen. Nach der Vorauswahl werden in der Regel mit mehreren geeignet erscheinen Bewerber/innen Vorstellungsgespräche geführt. Zu einem Vorstellungsgespräch werden ausschließlich solche Bewerber/innen eingeladen, die das Anforderungsprofil dem Grunde nach erfüllen und damit auch grundsätzlich für eine Einstellung in Betracht kommen. Sind besondere Sprachkenntnisse oder kulturelle Hintergründe wünschenswert, wird dies im Rahmen der Vorstellungsgespräche abgefragt und fließt ggf. als zusätzliche Qualifikation in die abschließende Bewertung ein.

Wenn im Rahmen eines Auswahlverfahrens mehrere Bewerber/innen für die zu besetzende Stelle gleich gut geeignet erscheinen, beeinflussen weitere Kriterien die Einstellungsentscheidung. Das sind die gesetzlich vorgeschriebene Einstellung schwerbehinderter Bewerber/innen nach dem Sozialgesetzbuch IX und die im Landesgleichstellungsgesetz verankerte Frauenförderung.

Die besonderen Kenntnisse/ Fähigkeiten von Menschen ausländischer Herkunft werden wie oben geschildert bereits über das Anforderungsprofil berücksichtigt, so dass die Einführung einer weiteren Vorrangsregelung entbehrlich ist.

2. Bewerbungen von Menschen ausländischer Herkunft

Die Anzahl der aufgrund von Stellenausschreibungen eingehenden Bewerbungen von Menschen ausländischer Herkunft ist sehr gering. Das Personal- und Organisationsamt prüft diese Bewerbungen in allen Fällen besonders. So ist es in der Vergangenheit immer wieder zu Einstellungen von Bewerber/innen mit ausländischer Herkunft gekommen, z.B. im Bereich der Abfallwirtschaftsbetriebe Münster, der Kindergärten/Kindertagesstätten und im Service- und Ordnungsdienst.

3. Einsparungen im Personalkostenbereich

Die Stadt Münster befindet sich seit Jahren in einer massiven Konsolidierungsverpflichtung, die sich in besonderem Maße auf die Personalkosten auswirkt. Diese Sparmaßnahmen haben bereits in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass es nur noch in Ausnahmefällen zu externen Einstellungen gekommen ist. Das wird sich nach den neuesten Beschlüssen des Verwaltungsvorstandes zur Haushaltskonsolidierung in den kommenden Jahren noch verstärken.

4. Handlungsspielraum

Das geschilderte Einstellungsverfahren und die nur noch punktuell möglichen externen Einstellungen eröffnen kaum Handlungsspielraum für eine spürbare Steigerung der Quote dieses Personenkreises an der Gesamtbeschäftigtenzahl.

I.V.

Gez.

Dr. Heinrichs