

Öffentliche **Beschlussvorlage**

Vorlagen-Nr.:
V/0114/2012
Auskunft erteilt: Herr Heise / Frau Reckfort
Ruf: 492-1123 / 7059
E-Mail: HeiseW@stadt-muenster.de Reckfort@stadt-muenster.de
Datum: 07.02.2012

Betrifft

Anregung des Integrationsrates an den Rat der Stadt Münster Nr. AIR/0004/2010 "Beschäftigung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in Münster"

Beratungsfolge

15.02.2012 Integrationsrat
13.03.2012 Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung

Vorberatung
Entscheidung

Beschlussvorschlag:

I. Sachentscheidung:

1. Es wird ein Konzept zur Erhebung der Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte in der Stadtverwaltung Münster erarbeitet.
2. Auf der Basis der Daten der Erhebung werden weitere Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte konzipiert.

Begründung:

Die Verwaltung wird in der Anregung des Integrationsrates an den Rat der Stadt Münster (Nr. AIR/0004/2010) aufgefordert:

1. *Bei künftigen Personaleinstellungen (Voll- oder Teilzeitbeschäftigung, zeitlich befristete Arbeits-, Projektarbeits-, Praktikums- bzw. Ausbildungsverträge) werden - bei gleicher Eignung und Befähigung bzw. gleichen Voraussetzungen wie z.B. bei Ausbildungs- und Praktikumeinstellungen - Menschen unterschiedlicher Herkunft / bzw. Migrationsvorgeschichte viel mehr als bisher berücksichtigt. Dabei soll ein Modus ausgearbeitet werden, der gewährleistet, dass stufenweise ein angemessener, weitestgehend repräsentativer Anteil dieses Personenkreises an der Gesamtzahl der Beschäftigten bei den verschiedenen Verwaltungsebenen ermöglicht und auch tatsächlich erreicht wird.*
2. *Darüber hinaus möge der Rat darauf (Verwaltung) hinwirken, dass nach diesem Modus auch die städtischen Gesellschaften verfahren.*

3. *Die Verwaltung legt einen aktuellen Bericht über Anzahl und Stellung (Funktion) der Beschäftigten ausländischer Herkunft sowie die Anzahl der Bewerber dieses Personenkreises der letzten Jahre und danach regelmäßig jährlich vor.*
4. *Die Verwaltung erarbeitet und setzt nach Beratung im Integrationsrat ein Konzept um, das speziell bei Bewerbern ausländischer Herkunft vorhandene Informationsdefizite ausgleicht und diese zu einer Bewerbung ermutigt werden.*

Die derzeitigen Altersstrukturen in der Verwaltung machen es zunehmend notwendig, Personal am Arbeitsmarkt zu rekrutieren. Das bedeutet, dass die Stadtverwaltung Münster künftig sich noch mehr der Konkurrenz am Arbeitsmarkt stellen muss.

Zu den Beschlussvorschlägen:

Zu Beschlussvorschlag 1:

Die Vielfalt in unserer Gesellschaft wird durch den demografischen Wandel und damit die älter werdenden Gesellschaft als auch zahlreiche Wanderungsbewegungen der zurückliegenden Jahrzehnte geprägt. Sowohl die absolute Zahl als auch der relative Anteil von Menschen mit Migrationsvorgeschichte an der Gesamtbevölkerung Deutschlands wächst. So hat z.B. fast jedes dritte Kind unter zehn Jahren eine Migrationsvorgeschichte. Infolge steigender Lebenserwartungen und rückläufiger Geburtenzahlen verschiebt sich der Bevölkerungsaufbau. Dies hat Auswirkungen auf die Stadt Münster als Arbeitgeberin und als kommunaler Dienstleister.

Es ist erkennbar, dass aufgrund der anhaltend niedrigen Geburtenrate sich in den kommenden Jahrzehnten ein Arbeitskräftemangel am Arbeitsmarkt abzeichnet. Schon heute beklagen sich einzelne Branchen über einen Mangel an Fachkräften. Auch die Stadt Münster muss sich dieser Herausforderung stellen.

Die kommunalen Aufgaben entwickeln sich durch wandelnde gesellschaftliche und politische Erwartungen an die öffentliche Verwaltung. Das bedeutet einen kontinuierlichen Anpassungsprozess. Die Arbeit mit den Bürgerinnen und Bürgern einer Kommune wird sich dahingehend verändern müssen, dass sich die Beschäftigten im täglichen Umgang mit den Bürgerinnen und Bürgern künftig noch stärker auf eine heterogene Kundengruppe einstellen müssen. Dies schließt nicht nur die unterschiedlichen Kulturen ein, sondern insbesondere auch eine immer älter werdende Gesellschaft. Hier gilt es die Beschäftigten auf diese vielfältigen Herausforderungen gut vorzubereiten und dieses Wissen stetig zu aktualisieren.

Die Notwendigkeit, sich mit diesem gesellschaftlichen Wandel zu beschäftigen, haben der Integrationsrat und die Stadt Münster frühzeitig erkannt und in einem breit angelegten und viele gesellschaftliche Gruppen einschließenden Prozess ein Migrationsleitbild entwickelt, das der Rat der Stadt im Jahr 2008 beschlossen hat. Im darauf folgenden Jahr ist die Stadt Münster der Charta der Vielfalt beigetreten, um u.a. stärker als in der Vergangenheit durch aktives Tun die Vielfalt der Gesellschaft auch in der Stadtverwaltung zu fördern. Die Anerkennung und Förderung der vielfältigen Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gehört daher zu den wichtigen Zielen der Verwaltung.

In Umsetzung des Migrationsleitbildes und der Charta der Vielfalt ist die Personalakquise seit einiger Zeit verändert. So werden z.B. die Migrantenselbsthilfeorganisationen bei externen Stellenausschreibungen explizit angeschrieben, um hierüber mehr Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu erreichen. Außerdem wurde der Ausschreibungstext bei externen Stellenausschreibungen geändert, so dass sich mögliche Bewerber/innen mit Migrationsvorgeschichte deutlicher angesprochen fühlen.

Gleichwohl fehlen noch Zahlen und Daten zu Beschäftigten der Stadtverwaltung Münster, die eine Migrationsvorgeschichte haben. Bisher gab es dazu auch noch keinen Anlass zu einer Erhebung, denn für alle Bewerber/innen unabhängig von deren Geschlecht, Behinderung, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität gibt es einen uneingeschränkten Zugang zur Stadtverwaltung Münster. Die Umsetzung des Migrationsleitbildes hat aber gezeigt, dass der Erfolg nur messbar ist, wenn Zahlen und Daten vorhanden sind. Von besonderer Bedeutung sind diese Zahlen und Daten jedoch, um zu erkennen, ob und wie sich die Stadtverwaltung Münster als Arbeitgeberin noch verbessern muss, um die Integration von Menschen mit Migrationsvorgeschichte weiter zu forcieren.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird auch durch die Stärkung von Handlungskompetenzen der Beschäftigten unterstützt. Hierzu dient ein interkulturelles, angepasstes und erweitertes Qualifizierungsangebot. Eine heterogen zusammengesetzte Belegschaft kann sich allerdings noch besser auf die Anliegen und Anforderungen der verschiedenen Kundinnen/en einstellen. In der Bevölkerung in Münster sind ca. 140 verschiedene Nationen vertreten. Wie und in welcher Form sich die städtische Belegschaft zusammensetzt, soll die notwendige Erhebung der Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte ergeben.

Bereits seit 2009 wird im Personal- und Organisationsamt darüber nachgedacht, ob und ggf. wie Aussagen zur Anzahl und zur Funktion (bzw. Beruf) der Menschen mit Migrationsvorgeschichte gemacht werden sollen und können. Dabei wurde der Kontakt zu anderen Städten (z.B. Osnabrück, Bielefeld) gesucht, die bereits Daten zu den Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte erhoben haben. Zwei Erkenntnisse hat es dazu gegeben. Soll die Erhebung die nötige Nachhaltigkeit haben, ist diese mit großem Aufwand verbunden. So z.B. erschließt sich aus den Bewerbungsunterlagen, dem Namen oder dem äußeren Erscheinungsbild nicht automatisch eine Migrationsvorgeschichte der Bewerberin oder des Bewerbers. Außerdem verlangt die Datenerhebung eine sensible Herangehensweise, denn viele Beschäftigte mit Migrationsvorgeschichte haben auf die Datenerhebung sehr negativ reagiert.

Aktuell kann das für die Einwohner/innen der Stadt Münster vorhandene Instrument der Geburtsortecodierung lediglich einen ersten Blick auf die Gemengelage liefern, stellt aber kein belastbares Datenmaterial dar. Deshalb konzentriert sich Münster ebenso wie das Land NRW und das Ministerium darauf, diesem Thema mit stabilen Daten gerecht zu werden und entwickelt dafür ein Konzept.

Das Personal- und Organisationsamt wird in Abstimmung mit der Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten und dem Personalrat ein Konzept zu einer nachhaltigen Datenerhebung erarbeiten, welches erwarten lässt, dass es eine hohe Akzeptanz der Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte haben wird. Dem Integrationsrat und dem Ausschuss für Personal, Recht und Ordnung wird dieses Konzept zum Beschluss vorgelegt.

Zu Beschlussvorschlag 2:

Bevor über die Anregungen des Integrationsrates Nr. AIR/0004/2010 entschieden wird, die die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte bei der Stadtverwaltung Münster erhöhen oder die evt. vorhandene Informationsdefizite ausgleicht, muss die Anzahl und die Funktion bzw. der Beruf der Menschen mit Migrationsvorgeschichte ermittelt werden. Nur auf dieser Grundlage kann dann entschieden werden, ob und ggf. welche Handlungsnotwendigkeiten ergriffen werden sollten. Die Anregungen des Integrationsrates werden aufgegriffen, sobald Zahlen und Daten zu Beschäftigten mit Migrationsvorgeschichte vorliegen.

Bis dahin wird weiter die Umsetzung des Migrationsleitbildes verfolgt und es werden ggf. ergänzende Maßnahmen ergriffen. So z.B. das Projekt der Stadt Münster zur interkulturellen Personalentwicklung. Dies hat die Stadt Münster angestoßen und dazu die Städte Bielefeld und Hamm mit eingeladen. Neben der Entwicklung einer weiteren interkulturellen Fortbildung "Kompetent und souverän im Umgang mit kultureller Vielfalt" sollte ein Weg gefunden werden, wie sich die Kommunalverwaltungen künftig als Arbeitgeberinnen für Menschen mit Migrationsvorgeschichte inte-

ressanter machen können. Dies Projekt wurde vom Land NRW gefördert und von der Kommunalen Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) begleitet. Das Ergebnis "Interkulturelle Personalentwicklung – Ein Gemeinschaftsprojekt der Städte Bielefeld, Hamm und Münster" liegt inzwischen vor und ist bereits in der Umsetzungsphase.

In Vertretung

In Vertretung

gez.
Dr. Heinrichs
Stadtrat

gez.
Paal
Stadtrat