



Personal- und
Organisationsamt

Öffentliche **Berichtsvorlage**

Ihr/e Ansprechpartner/in:

Frau Fehlker

Telefon: 492-1168

Fehlker@stadt-muenster.de

Betrifft

Bericht zum Umsetzungsstand der weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung

Beratungsfolge

19.02.2025	Integrationsrat	Bericht
10.04.2025	Ausschuss für Gleichstellung	Bericht
13.05.2025	Ausschuss für Personal, Digitalisierung, Organisation, Sicherheit und Ordnung	Bericht
21.05.2025	Hauptausschuss	Bericht
21.05.2025	Rat	Bericht

Bericht:

1. Ausgangslage

Mit der Vorlage V/0291/2023 hat der Rat am 20.09.2023 beschlossen, dass aufgrund des Antrages der internationalen Fraktion Die PARTEI/ÖDP an den Rat A-R/0086/2021 vom 07.12.2021 „Diverse interkulturelle Stadtgesellschaft gleichberechtigt teilhaben lassen – für eine interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ im 4. Quartal 2024 über den Ist-Stand der erfolgten und der geplanten Veränderungen zur weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung berichtet wird. Aufgrund von mangelnden personellen Ressourcen erfolgt die Berichterstattung Anfang 2025.

Im Rahmen des seinerzeitigen Beschlusses werden verschiedene Maßnahmen zum Handlungsfeld der interkulturellen Öffnung der Verwaltung aufgeführt. Ziel ist es, die Diversität auf allen Ebenen der Verwaltung zu verankern und die bestehende Vielfalt der Gesellschaft auf allen Verwaltungsebenen und in den Tochtergesellschaften widerzuspiegeln. Für die Verwaltung gilt dieses Ziel mit dem Inkrafttreten des Migrationsleitbildes am 3. April 2019 als fester Bestandteil der personellen und organisatorischen Weiterentwicklung. Einhergehend besteht der Anspruch, den Beschäftigtenanteil von Menschen mit Migrationsvorgeschichte in der Stadtverwaltung sukzessive zu erhöhen.

Zur Zielerreichung werden im Folgenden die im Beschluss aufgeführten Maßnahmen hinsichtlich ihres Umsetzungsstands dargestellt. Diese umfassen u.a. Erkenntnisse zum Anteil von Beschäftigten

mit Migrationsvorgeschichte, die flexible Gestaltung von Stellenanforderungen zur Förderung der Personalgewinnung, die gezielte Ansprache von Jugendlichen mit eigener oder familiärer Diversitäts- und Migrationsvorgeschichte sowie eine Kampagne zur Gewinnung neuer Arbeitskräfte.

2. Umsetzung von Maßnahmen zur Personalstatistik

Die Erfassung von persönlichen Daten von Mitarbeitenden unterliegt dem Beschäftigtendatenschutz. Hier ist § 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) maßgeblich. Danach dürfen personenbezogene Daten von Beschäftigten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die Entscheidung über die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich ist. Da bei Einstellungen und Beförderungen im öffentlichen Dienst die Abstammung und die Herkunft von Bewerbenden kein zulässiges Differenzierungskriterium darstellt (Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz, §§ 1 ff. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)), sind der Erfassung der Migrationsvorgeschichte der Beschäftigten sehr enge Grenzen gesetzt.

So liegen für alle Beschäftigten Daten zur ersten Staatsangehörigkeit, für einen großen Anteil auch Daten zum Geburtsort/Geburtsland vor.

2. 1 Entwicklung des Anteils der Beschäftigten im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit

Im Hinblick auf die Staatsangehörigkeit hat sich die Zahl der Beschäftigten mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit erhöht. Zum Stichtag 31.12.2020 hatten 304 Beschäftigte und damit 3,90 % der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung insgesamt keine deutsche Staatsangehörigkeit. Zum Stichtag 31.12.2024 haben 401 Beschäftigte und damit 5,01 % der Mitarbeitenden der Stadtverwaltung insgesamt keine deutsche Nationalität.

Die Entwicklung der Nationalität zu den Stichtagen sieht detailliert wie folgt aus:

Nationalität	Stichtag 31.12.2020				
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	
Deutsche Staatsangehörigkeit	7.489	4.314	96,17%	3.175	96,01%
Nicht deutsche Staatsangehörigkeit	298	169	3,76%	129	3,90%
Unklar/Staatenlos	6	3	0,07%	3	0,09%
	7.793	4.486		3.307	

Nationalität	Stichtag 31.12.2024				
	gesamt	davon Frauen		davon Männer	
	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Deutsche Staatsangehörigkeit	7.594	4.243	94,88%	3.351	95,12%
Nicht deutsche Staatsangehörigkeit	401	229	5,12%	172	4,88%
Unklar/Staatenlos	-	-	0,00%	-	0,00%
	7.995	4.472		3.523	

Der Anteil an Beschäftigten mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit hat sich in den letzten vier Jahren überdurchschnittlich stark erhöht. Während die Zahl der Gesamtbeschäftigten in diesem Zeitraum um 202 Beschäftigte / 2,59 % gestiegen ist, hat sich die Zahl der Beschäftigten mit nicht deutscher Nationalität um 103 Beschäftigte / 34,56 % erhöht:

Nationalität	Entwicklung					
	Gesamt		davon Frauen		davon Männer	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Deutsche Staatsangehörigkeit	105	1,40%	71	-1,65%	176	5,54%
Nicht deutsche Staatsangehörigkeit	103	34,56%	60	35,50%	43	33,33%
Unklar/Staatenlos	-	6	-100,00%	-	3	-100,00%
	202	2,59%	-14	-0,18%	216	2,77%

2.2 Entwicklung des Anteils der Beschäftigten im Hinblick auf den Geburtsort / Geburtsland

Zum 31.12.2020 war eine differenzierte Betrachtung zum Geburtsort der Beschäftigten erfolgt. Zu diesem Zeitpunkt standen für 84 % der städtischen Mitarbeitenden Daten zum Geburtsort zur Verfügung, davon waren 9,37 % nicht in Deutschland geboren. Die Geburtsorte mussten dabei manuell den Geburtsländern zugeordnet werden, was einen hohen personellen Aufwand erforderte. Im Einzelnen stellte sich die Situation zum 31.12.2020 wie folgt dar:

Geburtsort	Stichtag 31.12.2020				
	Gesamt	davon Frauen		davon Männer	
	Anzahl	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geburtsort / Geburtsland vorhanden	6.530	3.673	56,25%	2.857	43,75%
Ohne Geburtsort / Geburtsland	1.263	813	64,37%	450	35,63%
Davon in Deutschland	5.918	3.408	57,59%	2.510	42,41%
davon außerhalb von Deutschland	612	265	43,30%	347	56,70%

Zum Stichtag 31.12.2024 liegen für 49 % der städtischen Mitarbeitenden Daten zum Geburtsland vor, sodass eine Einzelrecherche zu den Geburtsorten durch die Auswertung nach Geburtsländern ersetzt werden kann. Zum Stichtag 31.12.2024 waren 14,95 % der Mitarbeitenden nicht in Deutschland geboren. Im Einzelnen ergeben sich danach folgende Daten:

Geburtsland	Stichtag 31.12.2024				
		davon Frauen		davon Männer	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Geburtsort / Geburtsland vorhanden	3.931	2.237	56,91%	1.694	43,09%
Ohne Geburtsort / Geburtsland	4.064	2.235	55,00%	1.829	45,00%
Davon in Deutschland	3.343	1.882	56,30%	1.461	43,70%
davon außerhalb von Deutschland	588	355	60,37%	233	39,63%

Insgesamt ist der Anteil an Beschäftigten, die nicht in Deutschland geboren sind, damit ebenfalls gestiegen. Aufgrund der unterschiedlichen Datengrundlagen ist ein detaillierter Vergleich der Zeiträume jedoch nicht sinnvoll.

Auswertungen im Hinblick auf die organisatorische Zugehörigkeit und Zuordnung zu den Laufbahnen sind aufgrund des Datenschutzes derzeit nicht möglich, da die ermittelten Daten zum Teil eine Zuordnung einzelner Personen möglich machen würden. Aus diesem Grund enthält diese Vorlage keine nach diesen Kriterien differenzierte Daten.

2.3 Ermittlung des Anteils der Beschäftigten auf freiwilliger Grundlage

Im Rahmen der regelmäßig stattfindenden Mitarbeitendenbefragungen wird auf freiwilliger Basis nach einer Migrationsvorgeschichte gefragt. Hier haben bei der zuletzt durchgeführten Befragung 9,4 % der Mitarbeitenden angegeben über eine Migrationsvorgeschichte zu verfügen, bei einer Beteiligungsquo-

te von 29,3 %. Eine Zuordnung zu Laufbahnen bzw. Organisationszugehörigkeit ist rückwirkend nicht möglich.

Um insbesondere bei neu eingestellten Mitarbeitenden besser auskunftsfähig zu sein, werden diese ab Februar 2025 mit der Zusendung der Einstellungsunterlagen gebeten, freiwillig über einen QR-Code an einer anonymen Befragung zur Migrationsvorgeschichte teilzunehmen. Der Zweck und Hintergrund der Befragung wird den Betroffenen ausführlich erläutert. Die Befragung selbst wurde ansprechend, unkompliziert und kurz gestaltet, um eine hohe Teilnahme zu erreichen. Über diese Befragung können dann bei ausreichender Teilnahme näherungsweise Schlüsse über die Fortschritte bei der Einstellung von Menschen mit Migrationsvorgeschichte gezogen werden.

3. Umsetzung von Maßnahmen zur Personalgewinnung

Im Hinblick auf die anhaltenden Herausforderungen des Fachkräftemangels und die Notwendigkeit, die Personalgewinnungsstrategien zukunftsfähig zu gestalten, ist der Fokus auf einen möglichst großen Adressatenkreis essentiell. Die erfolgte Flexibilisierung der Stellenanforderungen ist eine zielführende Maßnahme, um die Vielfalt potenzieller Bewerber*innen zu erhöhen und die Fachkräftegewinnung zu erweitern.

Insbesondere vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung und der globalisierten Arbeitsmärkte ist es unerlässlich, die Profilanforderungen möglichst breit zu gestalten. Dies fördert die Erweiterung des Zugangs zu qualifizierten Fachkräften und stärkt die interkulturelle Vielfalt innerhalb der Stadtverwaltung.

Um die Offenheit und Inklusion der Stadtverwaltung hervorzuheben und gleichzeitig Menschen mit Migrationsvorgeschichte zu ermutigen, sich auf offene Stellen zu bewerben, ist seit dem 28.01.2025 folgender Zusatz in den städtischen Stellenausschreibungen ersichtlich:

„Bewerbungen von Menschen mit internationaler Familiengeschichte¹ sind sehr willkommen.“

Auch wenn für viele Stellen in der Stadtverwaltung formale Qualifikationen notwendig sind, auf die aufgrund tarif- und dienstrechtlicher Vorgaben nicht verzichtet werden kann, wird seitens der Stadt angestrebt, die Anforderungen so flexibel wie möglich zu gestalten. So wird beispielweise ein „für den Aufgabenbereich förderliches Studium“ oder eine „kaufmännische Berufsausbildung“ anstelle konkreter Berufsausbildungen oder Studiengänge im Anforderungsprofil verlangt.

Ein weiterer wichtiger Schritt zur Verbesserung der Chancengleichheit besteht zudem in der Handhabung von Bewerbungen von Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen. Grundsätzlich werden Bewerber*innen mit ausländischen Abschlüssen in Auswahlprozesse einbezogen, unabhängig davon, ob diese bereits in Deutschland anerkannt sind. Dies erfolgt unter der Voraussetzung, dass eine Anerkennung im Rahmen der bundes- und landesrechtlichen Vorgaben grundsätzlich möglich ist. Demnach stellt die Anerkennung keine zwingende Voraussetzung für die Bewerbung oder die Teilnahme am Auswahlverfahren dar. Lediglich vor einer Stellenzusage und Einstellung wird die formelle Anerkennung des Berufsabschlusses gefordert. Diese Herangehensweise unterstützt durch den Abbau

Die im Zusatz gewählte Begrifflichkeit „Menschen mit internationaler Familiengeschichte“ berücksichtigt im Vergleich zum Begriff „Migrationsvorgeschichte“ auch Menschen, die in Deutschland aufgewachsen sind und schon seit der x-ten Generation in Deutschland leben. Damit wird der möglicherweise diskriminierende Charakter von „Migrationsvorgeschichte“ gegenüber Menschen mit internationaler Familiengeschichte, die in Deutschland aufgewachsen sind und nicht z.B. Geflüchtete, Eingebürgerte, Kinder zugewanderter Eltern oder zugewanderte Fachkräfte sind, vermieden.

von bürokratischen Hürden sowie durch den leichteren Zugang zu Bewerbungsverfahren für potenziell qualifizierte Fachkräfte, die Zielsetzung, den Stellenmarkt für Menschen mit Migrationsvorgeschichte weiter zu öffnen.

4. Umsetzung von Maßnahmen zur Nachwuchsgewinnung

Ein inhaltlicher Schwerpunkt zur weiteren interkulturellen Öffnung der Verwaltung liegt in der Gewinnung von Nachwuchskräften mit Migrationsvorgeschichte. Es gilt, die Zusammenarbeit mit Schulen zu nutzen. Ziel ist es, insbesondere Jugendliche mit eigener oder familiärer Diversitäts- und Migrationsvorgeschichte bzw. „Jugendliche of Color“ anzusprechen.

So ist die Fachstelle Ausbildung des Personal- und Organisationsamtes bereits bei einer Vielzahl an Schulen im Rahmen von Berufsorientierungsveranstaltungen, Bewerbungstrainings und Ausbildungsmessen vertreten. Darunter sind auch Schulen vertreten, die einen höheren Anteil an multikultureller Schülerschaft aufweisen, wie z.B. die Waldschule Kinderhaus. Zudem sind auch Schüler*innen als Praktikant*innen bei der Stadt Münster gern gesehen (ca. 150 Schüler*innen-Praktika in 2024), um ihnen erste Einblicke in verschiedene Tätigkeitsfelder in der Stadtverwaltung geben zu können. Das Thema „Zusammenarbeit mit Schulen“ soll in 2025 weiter ausgebaut werden.

In seiner Sitzung vom 03.09.2024 hat der Verwaltungsvorstand (VV) der Stadtverwaltung Münster der Vorlage zur Einrichtung eines verwaltungsinternen Ausbildungscampus zugestimmt. Mit dem Ausbildungscampus wird das übergeordnete Ziel verfolgt, vor dem Hintergrund der begrenzten Ausbildungskapazitäten die Ausbildung in Quantität und Qualität sicherzustellen. Ein Fokus liegt entsprechend des Bedarfs insbesondere bei den dualen Studiengängen und Ausbildungsberufen des Verwaltungsbereichs.

Parallel zum Aufbau des Ausbildungscampus wird geprüft, ein Ausbildungsnetzwerk mit externen Partnern aufzubauen, das die Qualifizierung von benachteiligten Jugendlichen in den Fokus nimmt. Zur Zielgruppe gehören hier auch Jugendliche mit Migrationsvorgeschichte.

Im Ausbildungsbereich wurden in den letzten zwei Jahren erstmalig Auszubildende direkt aus dem nichteuropäischen Ausland eingestellt und gut in den Ausbildungsbetrieb integriert.

5. Umsetzung von Maßnahmen im Personalmarketing

Wie bereits unter Punkt 3 dargestellt, ist die Gewinnung von Fachkräften vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung von großer Bedeutung. Die Stadtverwaltung steht bei der Gewinnung neuen und der Bindung des vorhandenen Personals im Wettbewerb zu anderen öffentlichen und privaten Arbeitgebern. Neben allgemeinen Maßnahmen zur Verdeutlichung der Attraktivität der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin werden gezielte Kampagnen zur Gewinnung von Personal auf den dafür relevanten Kanälen – ob analog, digital oder durch direkte Präsentation der Stadtverwaltung auf Messen u. ä. durchgeführt.

Im Personal- und Ausbildungsmarketing wird Film- und Fotomaterial verwendet, in dem ausschließlich mit eigenen Mitarbeitenden gearbeitet wird. Dies erhöht die Authentizität nach außen und motiviert die beteiligten Mitarbeitenden und ihr jeweiliges Umfeld nach innen. Bei der Auswahl und Ansprache der Mitarbeitenden wird auf Diversität im Hinblick auf Alter, Geschlecht und auch Herkunft geachtet. So wurde u. a. auch bei der Gestaltung des neuen Messestandes bei der Motivauswahl ebenfalls viel Wert auf ein authentisches diverses Erscheinungsbild gelegt.

Die Marketingkampagnen sind auch im Stadtbild sichtbar. Sie werden in Citylights, auf Litfaßsäulen, in Stadtbussen, am Bahnhof und als Social Media-Werbung, auf Lernplattformen und weiteren Kanälen ausgespielt. Neben der allgemeinen Ausbildungskampagne „Mach die Stadt zu deinem Job“, der Verwaltungskampagne „Mitgestalter*in“ und der Kampagne zur Gewinnung von Erzieher*innen „Du machst den Unterschied“, ist besonders die Kampagne „Jobs, so bunt wie die Stadt“ hervorzuheben, die in der Bildsprache explizit den Fokus auf die Vielfalt der Mitarbeitenden setzt.

6. Ausblick

Hinsichtlich des Beschlusses, regelmäßig ein wissenschaftlich begleitetes Hearing zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung durchzuführen, wurde in Abstimmung mit dem Kommunalen Integrationszentrum vereinbart, eine solche Veranstaltung nach Inkrafttreten des Migrationsleitbildes 2025 – 2030 zu realisieren. Für die Durchführung stehen bislang keine finanziellen Ressourcen zur Verfügung. Diese sind noch entsprechend in den kommenden Haushaltsberatungen einzuplanen, sodass eine erstmalige Durchführung im Jahr 2026 realistisch ist.

Die Möglichkeit, eine Person mit weitergehender Expertise in Migrations- und Rassismusfragen (z. B. die Leitung des Kommunalen Integrationszentrums) in Stellenbesetzungsverfahren beratend einzubinden, wurde geprüft, musste aber in Anbetracht von mehr als 600 Stellenbesetzungsverfahren im Jahr verworfen werden. Die Leitung des Kommunalen Integrationszentrums ist mit den originären Aufgaben vollständig ausgelastet. Um Antidiskriminierung und Diversitätssensibilität in Auswahlverfahren stärker zu verankern, werden Recruiter*innen im Personal- und Organisationsamt mit speziellen Fortbildungsveranstaltungen geschult. Zudem nehmen alle Führungskräfte der Stadtverwaltung seit 2024 an verpflichtenden Schulungen teil, die die Haltung der Stadtverwaltung zur Vielfalt und interkulturellen Öffnung transportieren und damit auch in dieser Zielgruppe eine stärkere Sensibilität fördern.

In den Jahren 2023/24 fand ein großer Partizipationsprozess zur Weiterentwicklung des Migrationsleitbildes 2025 – 2030 (Vorlage V/0056/2025 an den Rat) statt, bei dem die interkulturelle Öffnung der Verwaltungen einen Themenschwerpunkt darstellte. Die darin erarbeiteten Leitziele und Maßnahmen werden von der Stadtverwaltung aufgegriffen, da sie von der Vielfalt, der Mehrsprachigkeit und dem Erfahrungswissen ihrer unterschiedlich geprägten Beschäftigten profitiert. Das Kommunale Integrationszentrum begleitet integrationsrelevante Projekte und Maßnahmen auch der städtischen Ämter und Einrichtungen. Das Personal- und Organisationsamt wird im Rahmen der personellen und finanziellen Möglichkeiten Maßnahmen im Handlungsfeld Personal weiter vorantreiben.

In Vertretung

Gez.
Wolfgang Heuer
Stadtrat

Anlagen:
Anlage A