

Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Umsetzung der UN-Millenniums-Entwicklungsziele

- I. Das Personalamt trägt durch seine Personalarbeit mit mehreren Ansätzen dazu bei, die Umsetzung der UN-Millenniums-Entwicklungsziele zu unterstützen, insbesondere sind zu nennen:

1. Interkulturelle Qualifizierung der Auszubildenden, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter und Führungskräfte

Bereits seit 1990 werden von PA Seminare zur interkulturellen Qualifizierung angeboten.

Aufgrund der Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung/Qualifizierung der Städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ wurde das Qualifizierungsangebot intensiviert, u. a. auch in Form von Trainings für Verwaltungsnachwuchskräfte, das seit dem Einstellungsjahrgang 2005 zum Standard gehört.

Um die interkulturelle Qualifizierung nachhaltig zu implementieren wurden die Ausbilderinnen sowie die für das Fortbildungsprogramm zuständige Sachbearbeiterin über PI zu „Moderatorinnen für interkulturelle Kommunikation“ geschult. Gemeinsam mit einer Trainerin/einem Trainer von Xenos/InkuTra vermitteln sie interkulturelle Handlungskompetenzen für den späteren beruflichen Alltag.

Der Führungskräftelehrgang, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die erstmals Führungsaufgaben ab BGr. A 11 bzw. EGr. 10 TVöD wahrnehmen, berufsbegleitend besuchen, beinhaltet seit 2006 ebenfalls Module zum Thema „Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz“.

2. Beschäftigung von Auszubildenden und Mitarbeiterinnen/Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit darf auf Ziffer 4.7 des Personal- und Organisationsberichts 2006 verwiesen werden. Wie in dem Bericht bereits erwähnt, entwickelt sich die Quote rückläufig, da die Beschäftigten mit Migrationshintergrund, die der Generation angehören, die in Deutschland geboren worden ist, vielfach ihre Einbürgerung beantragt haben.

In den Ausschreibungen für Ausbildungsplätze im Tarifbereich werden die Interessentinnen und Interessenten mit Migrationshintergrund ausdrücklich angesprochen. In den Ausschreibungen für die Ausbildung in den Laufbahnen des mittleren bzw. gehobenen Dienstes wird aus rechtlichen Gründen (Art. 9 BayBG) auf die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der EU verwiesen.

Die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze werden von PA/1 auch an den Ausländer- und Aussiedlerbeirat, an Vereine und Institutionen, die Migrantinnen und Migranten unterstützen, und auch an die Elternbeiräte in Schulen mit einem hohen Migrationsanteil weitergeleitet, um gezielt über das Ausbildungsangebot der Stadt Nürnberg zu informieren.

Neben der Ausschreibung von Ausbildungsplätzen in der Tagespresse/Internet, informiert PA regelmäßig im BIZ der Bundesagentur für Arbeit sowie in den jährlichen Berufs- und Studienbasaren der Schulen sowie gezielt an Schulen mit hohem Migrationshintergrund über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Nürnberg.

Neben der eigenen Ausbildung engagiert sich die Stadt Nürnberg darüber hinaus über die Verbundausbildung mit der NOA um die Berufsaussichten für benachteiligte Jugendliche zu optimieren.

Zur Abrundung darf auf den Bericht der AG „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“ verwiesen werden, der über das Internet abgerufen werden kann.

3. Bekämpfung von Armut

- 3.1 Im Rahmen der Umsetzung des SGB II wurde bei der Stadt Nürnberg auch die Möglichkeit von Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung gem. § 16 Abs. 3 SGB II (AGH-M) sowie Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen nach SGB III eingeführt. Die Maßnahmen werden durch die NOA im Rahmen des Kontingentes der ARGE durchgeführt. Neben der Zielsetzung, die persönlichen Lebenslagen der eingesetzten Personen zu verbessern, ihre Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu fördern sowie deren Einsatzfähigkeit zu erhalten und zu erweitern hat sich zudem gezeigt, dass durch die Qualifizierung sowie durch das Kennenlernen der Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer sich die Chance der Übernahme in ein befristetes bzw. unbefristetes Arbeitsverhältnis ergeben kann. Auf den Bericht im POA vom 10.07.2007 darf verwiesen werden.
- 3.2 Im Zusammenhang mit Organisationsänderungen bzw. Umstrukturierungen und der Abgabe von Aufgaben wurde bei der Stadt Nürnberg auf betriebsbedingte Kündigungen verzichtet (vgl. Rahmendienstvereinbarung) und vielmehr auf die natürliche Fluktuation - u. U. mit kw-Stellenvermerken - gesetzt bzw. die Konditionen für den „Betriebsübergang der Beschäftigten“ i. S. der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vereinbart (vgl. z. B. Klinikum Nürnberg, Stiftung Staatstheater Nürnberg).

4. Förderung der Chancengleichheit und Stärkung der Rolle der Frau

Der Frauenförderplan der Stadt Nürnberg ist Ausdruck einer Personalpolitik, die die Chancengleichheit im Berufsleben fördert. Die Personalarbeit der Stadt Nürnberg orientiert sich jedoch nicht erst seit dem Frauenförderplan und dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes an der Chancengleichheit, denn die Verwaltung ist bereits über die Grundrechte, insbesondere Art. 3 GG und hinsichtlich der Personalarbeit speziell auch über Art. 33 Abs. 2 GG der Chancengleichheit verpflichtet.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern, steht die Stadt Nürnberg Teilzeitbeschäftigungen (vgl. auch Personal- und Organisationsbericht 2006) und flexiblen Arbeitszeiten von je her offen gegenüber. Durch spezielle Fortbildungsangebote und die Einarbeitungsleitlinien wird zudem auch der Wiedereinstieg in den Beruf nach Elternzeit bzw. Beurlaubung unterstützt.

5. Förderung der Chancengleichheit

- 5.1 Die Stadt Nürnberg stellt speziell für die Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen 7 „Reha-Arbeitsplätze“ zur Verfügung, die den Einstieg in das Erwerbsleben ermöglichen.

5.2 Die Stadt Nürnberg hat zum Haushalt 2000 die Stelle einer betrieblichen Integrationsberaterin eingerichtet (120.0140; seit 01.06.1992 zunächst über ABM bzw. befristetes Beschäftigungsverhältnis tätig), mit dem Ziel, die Einstellung und (dauerhafte) Integration von schwerbehinderten Menschen verstärkt zu fördern (vgl. Nr. IV. 2.1 Personal- und Organisationsbericht 2006).

II. Herrn Ref. I

- 12.08.07

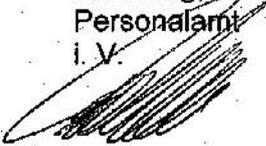
id. K

01. AUG. 2007

III. BgA/Frau Schüssler

Wir bitten den „verspäteten“ Beitrag zu entschuldigen, die Anfrage von Herrn Oberbürgermeister vom 03.05.2007 hat PA jedoch leider erst am 23./25.07.2007 erreicht.

Nürnberg, 30.07.2007
Personalamt
i. V.



WJ
2581

Antrag der Stadtratsfraktion Bündnis 90/Die Grünen zur Umsetzung der UN-Millenniums-Ziele

hier: Stellungnahme von Ref.II

BgA vom 03.05.2007

- I. Aus dem Geschäftsbereich des Referates II wird von der Bestattungsanstalt zu oben genannten Thema wie folgt Stellung genommen: Die restlichen Dienststellen bei Ref.II haben Fehlanzeige gemeldet.

Zum Themenfeld Integration und Migration:

In der Friedhofsverwaltung der Stadt Nürnberg ist seit Frühjahr 2007 im Rahmen eines auf ein Jahr befristeten Projektes eine Sozialpädagogin tätig, die die Mitarbeiter/innen auf den Friedhöfen in ihrer schwierigen Tätigkeit im steten Umgang mit Tod und Trauer unterstützen soll. Der Schwerpunkt des Projektes liegt nicht in Einzelberatungen, sondern darin ein nachhaltiges Modell zu entwickeln, wie den interessierten Mitarbeiter/innen bereits stadtintern und -extern bestehende Beratungs- und Hilfsangebote nahe gebracht werden.

Ein zentrales Thema im Rahmen der Maßnahme wird auch sein, den Mitarbeiter/innen Riten und Gebräuche im Zusammenhang mit Trauer und Bestattung aus anderen Kulturen und Religionen zu erläutern und sie dadurch für den Umgang mit Angehörigen dieser Kulturkreise, häufig Personen mit Migrationshintergrund, zu sensibilisieren.

Die Bestattungsanstalt verspricht sich davon, auf den Friedhöfen eine Atmosphäre zu schaffen, die es z.B. ausländische Mitbürgern ermöglicht, sich mit ihrer Kultur und Religion angenommen zu fühlen. Dies selbst dann, wenn klare gesetzliche Regelungen die Ausübung bestimmter Riten untersagen. Für diesen Fall soll den Mitarbeiter/innen vor Ort die nötige Kompetenz im Umgang mit den Trauernden vermittelt werden, diesen zumindest mit Verständnis für ihr Anliegen zu begegnen und einfühlsam die rechtlichen Einschränkungen zu vermitteln.

Zum Themenfeld Sicherung Ökologischer Nachhaltigkeit:

Die Bestattungsanstalt bemüht sich sehr stark, Einsparpotenziale im Energieverbrauch zu realisieren. Dies auch in Zusammenarbeit mit dem KEM der Stadt Nürnberg.

Einen Schwerpunkt wird dabei die Sanierung der zum Teil sehr alten baulichen Anlagen mit ihren veralteten technischen Einrichtungen bilden müssen. Dem Ziel der Energie- und Kosteneinsparung stehen dabei zunächst auch wesentliche Investitionsmaßnahmen gegenüber. Die Ermittlung und Realisierung der vorhandenen Energieeinsparungsmöglichkeiten wird daher eine mittel- bis langfristige Gesamtmaßnahme darstellen.

06. Juli 2007
BgA

Fr. Schreiber

Nürnberg, 06.07.2007
Finanzreferat

i.A. Lkw

(2276)