

Beschluss

des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung vom 26.06.2012

-öffentlich-
-einstimmig-

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg

Der Integrationsrat bittet den Stadtrat einen Beschluss zu fassen, die Verwaltung möge die notwendigen Maßnahmen ergreifen bzw. intensivieren, um den Anteil der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg zu erhöhen. Konkret sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Beim Personalamt wird eine Stelle für die interkulturelle Öffnung bzw. multiethnische Personalpolitik geschaffen, die explizit für eine qualifizierte Person mit Migrationsgeschichte und muttersprachlichen Kenntnissen ausgeschrieben wird (im Sinne einer positiven Diskriminierung mit Verweis auf § 5 AGG).
2. Die Stadt Nürnberg erklärt als Ziel, die kommunalen Personalentwicklungsstellen und die Stellen der Recruiter sollen zukünftig die Vielfalt der städtischen Bevölkerung – entsprechend des Diversity-Ansatzes – repräsentieren.
3. Das Personalamt wird gezielt Auszubildende mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen anwerben.
4. Die muttersprachlichen Kenntnisse werden – neben Deutsch – von der Stadt Nürnberg ausdrücklich als Zusatzqualifikation anerkannt.
5. Der Anteil der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollte längerfristig in etwa den gleichen Prozentsatz wie in der Bevölkerung haben. Um diesem Ziel ernsthaft näher zu kommen, erklärt die Stadt als mittelfristiges Ziel, ihren Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren mindestens zu verdoppeln.
6. Für die einzelnen Dienststellen der Stadt mit einem vielfältigen Publikumskontakt und mit Service- und/oder Beratungsfunktion (z.B. Einwohneramt, Jugendamt, Sozialamt) wird ein konkreter Plan erarbeitet, um die Beschäftigungsstruktur gezielt interkulturell zu verändern.
7. Stellenausschreibungen werden zukünftig ähnlich wie in München mit dem Hinweis versehen, dass Vielfalt, Gleichbehandlung und Integration wichtige Erfolgsfaktoren für einen weltoffenen und zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort sind. Daher begrüßt es die Stadt Nürnberg, Bewerbungen von Frauen und Männern unterschiedlicher kultureller, ethnischer und sozialer Herkunft zu erhalten.
8. Zu allen Bewerbungsgesprächen wird ein/e Vertreter/in des Integrationsrats – im Vertretungsfalle der Geschäftsstelle des Integrationsrates – eingeladen. Diese/r Vertreter/in erhält die gleichen Rechte wie die Frauenbeauftragte und unterliegt auch den gleichen Pflichten (z.B. Verschwiegenheitspflicht).

Weitere Vorschläge zur interkulturellen Öffnung wurden im Beschluss des Integrationsrates vom 18.10.2011 benannt.

Begründung:

Der Stadtrat hat schon 2004 in den Leitlinien kommunaler Integrationspolitik der Stadt Nürnberg unter Punkt 9 beschlossen: „Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird

interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“

Seither hat das Personalamt zwar einige Anstrengungen unternommen, aber das Ziel ist weiterhin weit entfernt. Die Maßnahmen sind unzureichend und zaghaft. Bisher konnten nur geringfügige Verbesserungen der Zusammensetzung der Belegschaft der Stadt festgestellt werden. Der mit Beschluss des Integrationsrates vom 18.10.2011 geforderte Maßnahmenkatalog zur interkulturellen Öffnung wie z.B. die Erarbeitung eines Programms zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung analog zum Frauenförderprogramm wurde nicht erstellt, der Integrationskommission wurde lediglich ein Bericht des Personalamtes vorgelegt. Wir halten es daher für nötig, dass der Stadtrat in einem Grundsatzbeschluss diese interkulturelle Öffnung – insbesondere bezüglich Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund – beschließt. Um das Ziel zu erreichen, sollen daher verstärkt konkrete Maßnahmen überlegt und umgesetzt werden.

Seit einigen Monaten wird bei Stellenausschreibungen sogar auf den jahrelang angefügten Satz verzichtet: „Wir freuen uns, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber aller Nationalitäten angesprochen fühlen.“ Das Weglassen dieser eigentlich nur minimalen Aufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund können wir nicht akzeptieren.

Es ist für eine Stadt, die sich der Integration verpflichtet fühlt und deren Bewohner zu 40 % Migrationshintergrund haben, nicht hinnehmbar, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung kaum in den Amtsstuben der Kommune widerspiegelt.

Bei der 2. Nürnberger Integrationskonferenz am 28.04.2012 wies die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung, Frau Christine Lüders, darauf hin, dass sich an der Einstellungspolitik einer Kommune solange nichts ändert, solange nicht auch Angehörige von Minderheiten einen entscheidenden Einfluss auf die Personalpolitik der Kommune nehmen können. Die Vielfalt (bzw. Diversity) sollte auch im Personalmanagement einer Stadt sichtbar sein. In den Handreichung für Verwaltungsbeschäftigte – welche von der Antidiskriminierungsstelle unter dem Titel „Diversity-Prozesse in und durch Verwaltungen anstoßen“ herausgegeben wurde und an der auch das Personalamt der Stadt Nürnberg mitgewirkt hat – werden einige der oben geforderten Maßnahmen vorgeschlagen.

Nach § 5 Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen.

Die Stadt Nürnberg ist aufgefordert, dem Bekenntnis zur interkulturellen Öffnung auch Taten folgen zu lassen. Bei den anstehenden Haushaltsberatungen sind entsprechende Mittel einzubringen.

Nürnberg, 26.06.2012

Vorsitzende



Diana Liberova

Schriftführerin



Natalya Adah