

Antwort auf Anfragen	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	Ressort 404 - Personal
	Bearbeiter/in	Klaudia Dmuß
	Telefon (0202)	563 6100
	Fax (0202)	563 8029
	E-Mail	klaudia.dmuss@stadt.wuppertal.de
	Datum:	23.01.2014
	Drucks.-Nr.:	VO/0081/14/1-A öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
04.02.2014	Integrationsausschuss	Entgegennahme o. B.
Antwort auf die Anfrage "Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte bei der Stadt sowie städtischer Töchter" - Anfrage der SPD Fraktion Drucks. Nr. VO/0081/14 v. 21.01.2014		

Unterschrift

Dr. Slawig

Begründung

1. Die SPD-Fraktion erachtet es entsprechend der u.g. Begründung als sinnvoll, den Stand der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte bei der Stadt und städtischen Töchtern zu erheben? Welcher Aufwand müsste hierfür betrieben werden?

Antwort:

Die Durchführung einer Erhebung der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte bedarf zuvor der Zustimmung des Gesamtpersonalrats. Sie kann allein auf freiwilliger Basis erfolgen. Erfahrungsgemäß antworten nicht alle Befragten, so dass das Ergebnis nur einen unvollständigen und zufälligen Überblick über den Migrationshintergrund von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bieten kann. Allein Auszubildende werden nach erfolgter Einstellungszusage auf freiwilliger Basis hierzu befragt.

2. Sieht die Verwaltung rechtliche Hürden (insb. Vor dem Hintergrund des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes), des Diskriminierungsverbotes und des teilhabe- und Integrationsgesetzes), die eine solche Erhebung unzulässig machen könnte?

Antwort:

In Art 3 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG) heißt es : „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“

Daneben ist es das Ziel des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)

„Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen“. Deshalb wird die ethnische Herkunft bei der Einstellung von Mitarbeitern/-innen nicht erhoben. Früher gehörte ein Lichtbild zum festen Bestandteil von Bewerbungsunterlagen. Seit Inkrafttreten des AGG wird darauf bewusst verzichtet.

Das Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW zielt u.a. darauf ab, jede Form von Rassismus und Diskriminierung einzelner Bevölkerungsgruppen zu bekämpfen und knüpft insoweit an die o.g. gesetzlichen Normen an. Darüber hinaus enthält es die Zielvorgabe, die Landesverwaltung interkulturell weiter zu öffnen. Diese Öffnung kann jedoch - bezogen auf das Personal - nur insoweit erfolgen, dass diese o.g. Normen nicht verletzt werden. Die interkulturelle Öffnung erfolgt gegenüber den jeweiligen Kundinnen und Kunden ist Aufgabe der einzelnen städtischen Organisationseinheiten und wird dort durch gezielte Maßnahmen umgesetzt.

3. Existieren in den Personalentwicklungsplänen Überlegungen oder Zielvorgaben für die Einstellung von Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte?

Antwort:

Die Kriterien für Personalentscheidungen sind nach Art. 33 Abs. 1 GG: „Eignung, Befähigung, und Leistung“. Dementsprechend gibt es keine Zielquote für die Einstellung von Mitarbeitern/-innen mit Zuwanderungsgeschichte.

4. Wie schätzt die Verwaltung den Bedarf an weiteren Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte ein?

Antwort:

Bei der Personalbedarfsplanung geht es um den quantitativen und qualitativen Personalbedarf, der im Planungszeitraum zur Erfüllung von Aufgaben erforderlich ist. Dabei stehen die Anforderungen an die Qualifikation im Vordergrund. Die Zuwanderungsgeschichte von Mitarbeitern/-innen bleibt hier unberücksichtigt.

5. Wird versucht, gezielt zusätzliche Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte anzuwerben oder Einstiegshürden für diese potentiellen Mitarbeiter/-innen abzubauen?

Antwort:

Für die Besetzung von Ausbildungsplätzen wirbt die Stadt gezielt um Bewerbungen von Migranten/-innen, indem sie ihr Ausbildungsangebot Vereinigungen von Migranten/-innen vorstellt.

Zusätzlich werden die Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze der Stadt, die auf der Homepage der Stadt Wuppertal veröffentlicht werden, durch das Ressort 204 (Zuwanderung und Integration) an seinen Verteiler weitergeleitet, um gezielt Jugendliche mit migrantischem Hintergrund anzusprechen.

6. Werden bei der Einstellung von Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte besondere Schritte unternommen, um ihre Integration bei Stadt und städtischen Töchtern zu fördern?

Antwort:

Es gibt keine besonderen Maßnahmen.