

Antwort auf Anfragen	Geschäftsbereich	Zentrale Dienstleistungen
	Ressort / Stadtbetrieb	404 - Haupt- und Personalamt
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Oliver Saurin +49 202 563 5540 +49 202 563 8111 Oliver.Saurin@stadt.wuppertal.de
	Datum:	09.06.2021
	Drucks.-Nr.:	VO/0903/21/1-A öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
16.06.2021	Hauptausschuss	-----

17.06.2021	Rat der Stadt Wuppertal	Entgegennahme o. B.
Antwort auf die Große Anfrage der Stadtverordneten Frau Rafrafi vom 26.05.2021 – Personalsituation mit dem Fokus auf Menschen mit Migrationsgeschichte und Minderheiten in der Wuppertaler Stadtverwaltung		

Grund der Vorlage

Beantwortung der Großen Anfrage der Stadtverordneten Frau Rafrafi vom 26.05.2021 (VO/0903/21)

Beschlussvorschlag

Die Antwort der Verwaltung wird ohne Beschluss entgegengenommen.

Unterschrift

Dr. Slawig

Beantwortung

1. Wie hoch ist die aktuelle Gesamtzahl der Beschäftigten?

Antwort:

Die Gesamtzahl beträgt 4003.

2. Wie hoch ist der jeweilige Anteil (absolut und in %) der Beschäftigten, aufgeschlüsselt nach Laufbahngruppen:

- i. einfacher Dienst (e.D.)
- ii. mittlerer Dienst (m.D.)
- iii. gehobener Dienst (g.D.)
- iv. höherer Dienst (h.D.)

Laufbahn	Geschlecht	Insgesamt Beschäftigte	Insgesamt in %
e. D.	F	38	0,95%
	M	38	0,95%
Insgesamt		76	1,90%
m. D.	F	1466	36,62%
	M	811	20,26%
Insgesamt		2277	56,88%
g. D.	F	867	21,66%
	M	546	13,64%
Insgesamt		1413	35,30%
h. D.	F	118	2,95%
	M	119	2,97%
Insgesamt		237	5,92%
Gesamtergebnis		4003	100%

3. Bitte schlüsseln Sie die einzelnen Laufbahngruppen jeweils auf (absolut und in %):

- a. nach dem Beschäftigungsverhältnis (Vollzeit, Teilzeit, Ausbildung, Praktikum).

Laufbahn	Geschlecht	Insgesamt Beschäftigte	Insgesamt in %	Vollzeit	Vollzeit in %	Teilzeit	Teilzeit in %
e. D.	F	38	0,95%	22	0,55%	16	0,40%
	M	38	0,95%	35	0,87%	3	0,07%
Insgesamt		76	1,90%	57	1,42%	19	0,47%
m. D.	F	1466	36,62%	798	19,94%	668	16,69%
	M	811	20,26%	772	19,29%	39	0,97%
Insgesamt		2277	56,88%	1570	39,23%	707	17,66%
g. D.	F	867	21,66%	509	12,72%	358	8,94%
	M	546	13,64%	484	12,09%	62	1,55%
Insgesamt		1413	35,30%	993	24,81%	420	10,49%
h. D.	F	118	2,95%	68	1,70%	50	1,25%
	M	119	2,97%	107	2,67%	12	0,30%
Insgesamt		237	5,92%	175	4,37%	62	1,55%
Gesamtergebnis		4003	100%	2795	69,83%	1208	30,17%

b. nach der Vertragsart (befristet, unbefristet).

Laufbahn	Geschlecht	Befristet	Befristet in %	Unbefristet	Unbefristet in %
e. D.	F	0	0	38	0,95%
	M	2	0,05%	36	0,90%
Insgesamt		2	0,05%	74	1,85%
m. D.	F	21	0,52%	1445	36,10%
	M	8	0,20%	803	20,06%
Insgesamt		29	0,72%	2248	56,16%
g. D.	F	32	0,80%	835	20,86%
	M	12	0,30%	534	13,34%
Insgesamt		44	1,10%	1369	34,20%
h. D.	F	5	0,13%	113	2,82%
	M	4	0,10%	115	2,87%
Insgesamt		9	0,23%	228	5,69%
Gesamtergebnis		84	2,10%	3919	97,90%

c. nach Geschlecht der Beschäftigten.

Antwort:

Das Geschlecht ist den obenstehenden Tabellen zu entnehmen, weitere Geschlechter wurden bislang nicht angegeben.

d. nach Nationalität der Beschäftigten. Bei Doppelstaatler sind beide Nationalitäten aufzuführen.

Antwort:

Die angegebene erste Nationalität gliedert sich wie folgt. Weitere Nationalitäten werden nicht erfasst.

Laufbahn	Nationalität	Geschlecht	Insgesamt	Insgesamt in %
e. D.	Deutsch	F	35	0,87%
		M	31	0,77%
	Deutsch insgesamt		66	1,65%
	Irakisch	M	1	0,02%
	Irakisch insgesamt		1	0,02%
	Kroatisch	F	1	0,02%
	Kroatisch insgesamt		1	0,02%
	Libanesisch	M	1	0,02%
	Libanesisch insgesamt		1	0,02%
	Marokkanisch	M	1	0,02%
	Marokkanisch insgesamt		1	0,02%
	Polnisch	F	1	0,02%
	Polnisch insgesamt		1	0,02%
	Syrisch	M	1	0,02%
	Syrisch insgesamt		1	0,02%
	Türkisch	F	1	0,02%
		M	2	0,05%
	Türkisch insgesamt		3	0,07%
	Ukrainisch	M	1	0,02%
	Ukrainisch insgesamt		1	0,02%

e. D. Insgesamt			76	1,90%
m. D.	Algerisch	M	1	0,02%
	Algerisch insgesamt		1	0,02%
	Amerikanisch	F	1	0,02%
		M	1	0,02%
	Amerikanisch insgesamt		2	0,02%
	Armenisch	F	1	0,02%
	Armenisch insgesamt		1	0,02%
	Bosnisch	F	1	0,02%
	Bosnisch insgesamt		1	0,02%
	Britisch	M	1	0,02%
	Britisch insgesamt		1	0,02%
	Deutsch	F	1417	35,40%
		M	788	19,69%
	Deutsch insgesamt		2205	55,08%
	Griechisch	F	13	0,32%
	Griechisch insgesamt		13	0,32%
	Italienisch	F	5	0,12%
		M	2	0,05%
	Italienisch insgesamt		7	0,17%
	Kosovarisch	M	1	0,02%
	Kosovarisch insgesamt		1	0,02%
	Kroatisch	F	1	0,02%
	Kroatisch insgesamt		1	0,02%
	Marokkanisch	F	1	0,02%
		M	2	0,05%
	Marokkanisch insgesamt		3	0,07%
	Österreichisch	F	3	0,07%

	Österreichisch insgesamt		3	0,07%
	Polnisch	F	3	0,07%
		M	1	0,02%
	Polnisch insgesamt		4	0,10%
	Portugiesisch	M	2	0,05%
	Portugiesisch insgesamt		2	0,05%
	Russisch	F	1	0,02%
		M	1	0,02%
	Russisch insgesamt		2	0,05%
	Schweizerisch	M	1	0,02%
	Schweizerisch insgesamt		1	0,02%
	Serbisch	F	2	0,05%
	Serbisch insgesamt		2	0,05%
	Spanisch	F	2	0,05%
	Spanisch insgesamt		2	0,05%
	Türkisch	F	14	0,35%
		M	10	0,25%
	Türkisch insgesamt		24	0,60%
	Ungarisch	F	1	0,02%
	Ungarisch insgesamt		1	0,02%
m. D. Insgesamt			2277	56,88%
g. D.	Bosnisch	M	1	0,02%
	Bosnisch insgesamt		1	0,02%
	Britisch	F	1	0,02%
	Britisch insgesamt		1	0,02%
	Bulgarisch	F	2	0,05%
	Bulgarisch insgesamt		2	0,05%

	Deutsch	F	851	21,26%
		M	537	13,41%
	Deutsch insgesamt		1388	34,67%
	Griechisch	F	2	0,05%
		M	4	0,10%
	Griechisch insgesamt		6	0,15%
	Italienisch	F	3	0,07%
	Italienisch insgesamt		3	0,07%
	Jordanisch	F	1	0,02%
	Jordanisch insgesamt		1	0,02%
	Marokkanisch	M	1	0,02%
	Marokkanisch insgesamt		1	0,02%
	Österreichisch	F	1	0,02%
		M	1	0,02%
	Österreichisch insgesamt		2	0,05%
	Polnisch	F	1	0,02%
	Polnisch insgesamt		1	0,02%
	Rumänisch	F	1	0,02%
	Rumänisch insgesamt		1	0,02%
	Schweizerisch	M	1	0,02%
	Schweizerisch insgesamt		1	0,02%
	Spanisch	F	2	0,05%
	Spanisch insgesamt		2	0,05%
	Türkisch	F	2	0,05%
		M	1	0,02%
	Türkisch insgesamt		3	0,07%
g. D. Insgesamt			1413	35,30%
h. D.	Deutsch	F	118	2,95%

		M	119	2,97%
	Deutsch insgesamt		237	5,92%
Gesamtergebnis			4003	100%

e. nach Anteil der Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung.

Antwort:

Der Anteil an Beschäftigten mit einer Schwerbehinderung beträgt 8,3%.

Dabei handelt es sich um 331 von 4003 Beschäftigten

f. nach Direkteinstellung vs. Einstellung durch externe Personalvermittlung/-agenturen.

Antwort:

Diese Daten werden nicht erfasst.

g. nach Anteil der Beschäftigten, die aus der Langzeitarbeitslosigkeit heraus einen Arbeitsvertrag in der Stadtverwaltung erhielten.

Antwort:

Diese Daten werden nicht erfasst, da sie für die Arbeitsvertragsgestaltung und die zukünftige Tätigkeit nicht relevant sind.

4. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte in Führungspositionen (absolut und in %)? Aufgeschlüsselt nach Nationalität. Bei Doppelstaatler sind beide Nationalitäten aufzuführen.

Antwort:

Diese Daten werden nicht erfasst. Im Übrigen ist der Begriff „Migrationsgeschichte nicht eindeutig definiert.

5. Wie hoch ist der Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte im Personalrat (absolut und in %)? Aufgeschlüsselt nach Nationalität. Bei Doppelstaatler sind beide Nationalitäten aufzuführen

Antwort:

Diese Daten werden nicht erfasst. Zudem ist der Begriff Migrationsgeschichte nicht eindeutig definiert.

6. Werden Bewerbungen ohne Foto im Bewerbungsprozess berücksichtigt?

Antwort:

*Ja. Die Stadt Wuppertal fordert keine Bewerbungsfotos. Einstellungskriterium sind die in der Ausschreibung festgelegten Anforderungsprofile und die Qualifikation der Bewerber*in.*

7. Bietet die Stadtverwaltung die Möglichkeit eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens?

a. Wenn ja,

i. in welcher Form?

ii. für welche Geschäftsbereiche/Ressorts?

iii. für welche Laufbahngruppen?

b. Wenn nein,

i. Warum?

Antwort:

Als öffentlicher Arbeitgeber hat die Stadt Wuppertal die Kriterien Eignung, Befähigung und Leistung bei Bewerbungen und Einstellungen zu berücksichtigen. Dies ist aus Art 33, Absatz 2 des Grundgesetzes abzuleiten. Damit unterscheidet sich der öffentliche Dienst grundlegend von der Privatwirtschaft.

*Da uns viele Initiativbewerbungen erreichen, machen anonymisierte **schriftliche** Bewerbungen keinen Sinn. Oftmals sind Rückfragen und erläuternde Gespräche erforderlich. Dies ist nur möglich, wenn die Bewerbungen nicht anonymisiert sind. Anderenfalls bliebe oftmals nur eine direkte Absage. Dies liegt jedoch nicht im Interesse der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin.*

Denn wir haben im Wettbewerb mit anderen Unternehmen und öffentlichen Arbeitgebern um die besten Fachkräfte großes Interesse an einem möglichst breiten Spektrum an Bewerbungen.

Die Stadt Wuppertal bietet vorrangig Bewerbungen über ein E-Recruiting-System (HR4You) an. Hier ist eine anonymisierte Bewerbung bereits möglich, weil die Daten zum Alter, Geschlecht und Herkunft keine Pflichtangaben sind und die Bewerbung dann auch über die vom System vergebene ID weiterbearbeitet werden kann. Auch eingehende Bewerbungsmappen werden berücksichtigt und in das System eingepflegt.

ii. Welche Maßnahmen plant die Stadtverwaltung bezüglich der Einführung eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens?

Antwort:

Keine, da das Konzept aus den o.a. Gründen nicht umgesetzt werden soll bzw. im elektronischen Bewerberverfahren bereits umgesetzt ist.

8. Bietet die Stadtverwaltung bei Neueinstellungen und für bestehende Beschäftigungs-verhältnisse präventive Maßnahmen/Schulungen gegen Diskriminierung jeglicher Art (z.B. Antisemitismus, antimuslimischer Rassismus,

Antiziganismus, Homophobie und andere Diskriminierungsarten gegen Minderheiten jeglicher Art)?

Antwort:

*Alle eingestellten Mitarbeiter*innen werden zum AGG belehrt, erhalten Unterlagen dazu und unterschreiben; dass sie entsprechend geschult worden sind, Die Auszubildenden erhalten diese Schulung mit anschließender Vertiefung im Rahmen ihrer ersten Ausbildungs(begrüßungs)wochen.*

Darüber hinaus werden die Auszubildenden im Rahmen der Ausbildungswoche mit Schwerin, die zuletzt in Form eines Sozial-Days stattgefunden hat, für diese Themen sensibilisiert.

Die neuen Ausbildungsrichtlinien der Stadt, die aktuell in der abschließenden Abstimmung sind und jeder/jedem Auszubildenden zur Verfügung gestellt wird, enthalten ein klares Bekenntnis für Demokratie, gegen Antisemitismus, Fremdenfeindlichkeit, Intoleranz, Gewalt und Ausgrenzung. Sie sind verbindliche Vorgabe und Orientierung..

Im Übrigen werden zu den o.a. Themen unterschiedliche Seminare angeboten. Dieses Angebot wird durch die Kommunale Fortbildung im Haupt- und Personalamt koordiniert. Die Angebote können hier eingesehen werden:

<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/fortbildung/fortbildung.php>

Neue Führungskräfte erhalten eine Begrüßungsmappe mit einem Coaching Angebot, das sie individuell buchen können. Dabei werden auch Themen –wie in der Frage aufgeführt- angeboten.

a. Wenn ja,

i. Um welche Art von Maßnahmen handelt es sich (vorhandene Zertifizierung)?

Antwort:

Siehe Programm Angebot der Kommunalen Fortbildung und die oben beschriebenen Unterweisungen:

<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/fortbildung/fortbildung.php>

ii. Wer führt diese präventiven Maßnahmen durch?

Antwort:

*Unterschiedliche Träger bieten Seminare an. Die Auswahl erfolgt nach Gesprächen und entsprechenden Referenzen der Seminaranbieter*innen.*

*Die Unterweisungen erfolgen durch geschulte Mitarbeiter*innen des Haupt- und Personalamtes bereits schon zum Zeitpunkt der Einstellung bzw. Arbeitsvertragsunterzeichnung.*

iii. Welche Qualifikationen haben die Ausbilder*innen/Schulungsleiter*innen?

Antwort:

Unterschiedlich, da die Stadt Wuppertal verpflichtet ist, mehrere Angebote einzuholen.

*Mehrere Steckbriefe der Referent*innen finden Sie hier:*

<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/fortbildung/102370100000014262.php>

*Alle Ausbilder*innen der Stadt durchlaufen entsprechende Ausbildereignungsseminare, die beim Bergischen Studieninstitut oder von den Kammern angeboten werden.*

Die Qualifikationsinhalte beziehen sich insbes. auf rechtliche Grundlagen der Ausbildung, das Arbeits- und Tarifrecht, soziale Kompetenzen, Konfliktmanagement, Gesprächsführung und Beurteilungen sowie Unterweisungen.

Die Qualifikation wird mit einer Prüfung abgeschlossen.

iv. Werden diese Maßnahmen psychologisch begleitet und für die weiteren Entwicklungen aufgearbeitet?

**b. Wenn nein,
i. Warum?**

Antwort:

Nein, das ist nicht geplant. Dies ist ein Ressourcen- und Kostenproblem.

ii. Welche Maßnahmen plant die Stadtverwaltung, um präventiv zu handeln.

Antwort:

Das Seminarangebot wird jährlich an den aktuellen Bedarfen ausgerichtet. Dabei werden immer Seminare in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle der Stadt Wuppertal geplant.

9. Wie ist der aktuelle Stand bezüglich des Aufbaus einer Antidiskriminierungsstelle in der Wuppertaler Stadtverwaltung?

a. Wo wird die Stelle innerhalb der Stadtverwaltung angesiedelt sein?

Antwort:

Die Stelle ist bei der Gleichstellungsstelle für Mann und Mann, im Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters, angesiedelt.

b. Welche Inhalte und Aufgaben umfasst diese geplante Stelle?

Antwort:

Eine Arbeitsplatzbeschreibung und Ausschreibung ist erstellt. Aufgabeninhalte können der Ausschreibung entnommen werden, die sich zur Zeit im Mitbestimmungsverfahren befindet und dann kurzfristig im Internet veröffentlicht wird.

c. Wie viele Mitarbeiter*innen sind dafür und in welchem Zeitraum vorgesehen?

Antwort:

Es ist eine dauerhafte Vollzeitstelle eingerichtet worden.

d. Welche Anforderungen werden an die Bewerber*innen gestellt?

Antwort:

Dies ist der Ausschreibung zu entnehmen.

<http://www.wuppertal-intra.de/verwaltung/fortbildung/102370100000014262.php>

e. Werden Menschen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen im Bewerbungsverfahren (z.B. folgende Minderheiten: PoC, Sinti und Roma, Menschen muslimischen oder jüdischen Glaubens) besonders berücksichtigt?

Antwort:

Das Anforderungsprofil der Stelle der Antidiskriminierungsbeauftragten ist in der Ausschreibung festgelegt.

Dabei wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass jede Bewerbung unabhängig von ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Weltanschauung, Religion oder Behinderung erwünscht ist.

In diesem Sinne können sich selbstverständlich Menschen mit eigener Diskriminierungserfahrung bewerben und müssen sich dann dem Auswahlverfahren auf der Grundlage der in der Ausschreibung vorgegebenen Voraussetzungen für die Besetzung der Funktion stellen.