

Mitteilung Nr. MIT- 19/2021		
zur Anfrage nach § 38 GOSTVV	AF- 19/2021	
der Fraktion	DIE LINKE	
vom	07.04.2021	
Thema:	Interkulturelle Öffnung	
Beratung in öffentlicher Sitzung:	Ja	Anzahl Anlagen: 0

I. Die Anfrage lautet:

Seit September 2020 gibt es unter dem Titel „Integration gemeinsam gestalten“ das 2. Bremerhavener Integrationskonzept.

Integrationsförderung wird als ganzheitliche Aufgabe verstanden, die in allen kommunalen Politikfeldern Berücksichtigung finden soll. Darüber soll die Chancengleichheit für Menschen mit „Migrationshintergrund“ und die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Bremerhaven vorangebracht werden. Zu diesen Zielen hat sich der Magistrat bereits im 1. Bremerhavener Integrationskonzept (2013) bekannt und sich zum Vorbild für die Schaffung der Rahmenbedingungen für die integrationspolitischen Ziele im öffentlichen Dienst erklärt.

Daher fragen wir den Magistrat:

1. Wie weit ist der Magistrat mit seinen Bestrebungen hinsichtlich der „Interkulturellen Öffnung“ des öffentlichen Dienstes vorangekommen?
2. Wie viele Menschen mit „Migrationshintergrund“ sind seit 2013 im öffentlichen Dienst und in den Behörden beschäftigt und können diese mitgestalten?
3. Wie viele Stellen waren im Jahr 2020/21 bis heute im öffentlichen Dienst ausgeschrieben?
4. Wie viele der ausgeschrieben Stellen im öffentlichen Dienst wurden bis heute besetzt?
5. Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund sind im Jahr 2020/21 bis heute im öffentlichen Dienst eingestellt worden?

II. Der Magistrat hat am 26.05.2021 beschlossen, die obige Anfrage wie folgt zu beantworten:

Zu 1.:

Der Magistrat ist 2014 der Charta der Vielfalt beigetreten. Ziel ist die Schaffung eines Arbeitsumfelds, das frei ist von Vorurteilen. Alle Mitarbeiter:innen sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung oder Identität.

Zur Stärkung der interkulturellen und diversitätssensiblen Haltung der Beschäftigten beim Magistrat gibt es entsprechende Angebote im internen Fortbildungsprogramm. Zudem wird der Teilaspekt „Gender Mainstreaming“ als Pflichtmodul regelmäßig in den jährlich stattfindenden Grundlagenschulungen für Führungskräfte angeboten. Mit Beginn des nächsten Durchgangs der Führungskräfte trainings ist geplant, zusätzlich ein Modul zum Thema „Diversität“ anzubieten.

Im Ausbildungsberuf „Verwaltungsfachangestellte:r“ wird Diversität bereits im ersten Ausbildungsjahr in der dienstbegleitenden Unterweisung thematisiert. Die Auszubildenden setzen sich im Rahmen eines Projektes mit Chancengleichheit und Vielfalt auseinander. Der jährliche Diversity-Day wurde zunächst im Rahmen der Ausbildungsakquise genutzt, um in der Innenstadt gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung beim Magistrat zu werben. Inzwischen wird gezielt bei den Berufsorientierungstagen in den Schulen oder auf Berufsinformationsmessen (BIM, vocatium) geworben.

Das Sozialreferat/Koordinierungsstelle für Integration und Chancengleichheit (Referat V/1) arbeitet neben einem verstärkten Einbezug von Migrant:innen-Organisationen an einer gezielt bereichsübergreifenden Vernetzung von diskriminierungssensiblen Querschnittsbereichen (Frauen/Gender, Behinderung, Migration, sexueller Orientierung etc.). Dies zeigt sich unter anderem in der gezielten Teilnahme an Arbeitskreisen unterschiedlicher Diversitätsdimensionen (bspw. AK Queer). Es wird die diversitätsbewusste interkulturelle Öffnung einschlägiger Gremien unterstützt, bspw. des Fachbeirates für Migration und Chancengleichheit.

Zur magistratsweiten Implementierung des Diversitätsgedankens arbeitet das Referat V/1 in Kooperation mit dem Personalamt an einem regelmäßigen Austausch zur diversitätsbewussten interkulturellen Öffnung im Bereich des Personalwesens bzw. der Personalentwicklung zum Beispiel durch die Weiterentwicklung einschlägiger Fortbildungen auf unterschiedlichen Ebenen.

Seit der Änderung der Ausschreibungsrichtlinie am 1. Mai 2020 wird jede Stelle extern ausgeschrieben, was die Möglichkeiten einer Beschäftigung beim Magistrat für Menschen anderer Kulturen deutlich erhöht. In den Ausschreibungen wird zudem mit dem Hinweis „Der Magistrat der Stadt Bremerhaven begrüßt die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund.“ deutlich, dass Bewerber:innen mit Migrationshintergrund sehr willkommen sind.

Zu 2.:

Da es sich im Zusammenhang mit einer Beschäftigung beim Magistrat der Stadt Bremerhaven bei den Angaben zum Migrationshintergrund um freiwillige Angaben handelt und zudem zur vollständigen Erfassung der Personen mit Migrationshintergrund nach der Definition des statistischen Bundesamtes als auch des § 6 der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung über den Geburtsort und die Nationalität hinaus, insbesondere Daten über die Elternteile der Beschäftigten erhoben werden müssten, die aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erhoben werden dürfen, da sie für die Beschäftigung keinerlei Relevanz besitzen, lässt sich eine genaue Quote nicht ermitteln.

Wie in der Beantwortung der Anfrage StVV – AF 36/2020 bereits dargestellt, ergab die freiwillige Befragung zur Ermittlung des Migrationshintergrundes bei den Beschäftigten des Magistrats 2012 wegen der geringen Beteiligung von nur 13 % ein nicht aussagekräftiges Ergebnis. Bei der im April 2018 durchgeführten Beschäftigungsbefragung wurden ebenfalls Angaben zum Migrationshintergrund erhoben. Allerdings erfolgte die Befragung ohne die Bereiche Polizei und Lehrkräfte, so dass das Ergebnis trotz eines Rücklaufs von über 50 % ebenfalls nicht repräsentativ ist. Die für dieses Jahr geplante Beschäftigtenbefragung soll eine Erhebung entsprechender Daten einschließlich des Lehrkräftebereichs beinhalten.

Aktuell lässt sich relativ sicher die Migration der Beschäftigten an den Geburtsorten erkennen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei der

Anstellung im Beamtenverhältnis den Zugangsbeschränkungen des Grundgesetzes unterliegen und daher nur eingeschränkt eingestellt werden können. Bei der Berechnung der Quote wurde daher auf die Tarifbeschäftigten beim Magistrat abgestellt. Von diesen haben 4,1 % eine auswärtige Staatsangehörigkeit, 10,7 % sind außerhalb Deutschlands geboren und 12,4 % haben eine eigene Migration.

Zu 3.:

Im Jahr 2020/21 wurden bis einschließlich 30.04.2021 insgesamt 317 Ausschreibungen veröffentlicht. Hinter diesen Ausschreibungsverfahren verbergen sich teilweise mehrere Stellen. Eine detaillierte Information über die konkrete Anzahl der ausgeschriebenen Stellen ist aufgrund des mit einer entsprechenden Auswertung verbundenen Verwaltungsaufwandes nicht möglich.

Zu 4.:

Im Jahr 2020/2021 wurden bis einschließlich 30.04.2021 beim Magistrat der Stadt Bremerhaven insgesamt 974 Personen neu eingestellt.

Zu 5.:

Unter Anlegung der Merkmale Geburtsort und Nationalität wurden im Zeitraum 01.01.2020 bis einschließlich 30.04.2021 insgesamt 121 Personen aus rund 40 unterschiedlichen Nationen eingestellt. Dies entspricht einer Quote von 12,42% der vorgenommenen Neueinstellungen.

Abschließend weisen wir darauf hin, dass es aus den eingangs zu Frage 2 genannten Gründen nicht möglich ist und in Zukunft nicht möglich sein wird, Fragen zum Migrationshintergrund der Beschäftigten des Magistrats mit einem höheren als dem hier vorliegenden Detailgrad zu beantworten.

Grantz
Oberbürgermeister