

Betreff:

Die Stadt als Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund

Organisationseinheit:

Dezernat II
10 Fachbereich Zentrale Dienste

Datum:

02.09.2016

Beratungsfolge

Finanz- und Personalausschuss (zur Kenntnis)

Sitzungstermin

01.09.2016

Status

Ö

Sachverhalt:

Zu der Anfrage der CDU-Fraktion vom 4. August 2016 (16-02768) wird wie folgt Stellung genommen:

Zu Frage 1:

Weder für die Stadtverwaltung noch für den Konzern gibt es eine Übersicht der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. In der Stadtverwaltung und in einzelnen Gesellschaften, wie z. B. der Braunschweiger Verkehrs-GmbH werden entsprechende Übersichten auf Anfrage erstellt. Diese Übersichten können allerdings nicht umfassend und vollständig sein, da bei Einstellungen lediglich die Staatsangehörigkeit und ggf. noch das Geburtsland erfasst werden.

In der Stellungnahme der Verwaltung vom 28. November 2007 (DS 7075/07) wurde mitgeteilt, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, entsprechend der o. g. Kriterien, zum Stichtag 31. Oktober 2007 2,9 % betrug. Zum Stichtag 31. Dezember 2015 ist der Anteil auf 8,04 % angestiegen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auf Grund der rechtlichen Regelungen (s. DS 7075/07) der Anteil bei den Beamtinnen und Beamten gering ist (1,49 %). Dagegen beträgt der Anteil bei den Tarifbeschäftigten 12,16 %.

Zu Frage 2:

Dies ist aus den zu Frage 1. genannten Gründen nicht vorgesehen.

Zu Frage 3:

Die Stadtverwaltung hat bei der Personalakquise ihre Bemühungen zur Einstellung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den vergangenen Jahren verstärkt. So werden in den städtischen Stellenausschreibungen Menschen mit Migrationshintergrund seit Jahren besonders angesprochen und ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert. Für die Ausbildung bei der Stadt Braunschweig wird in einem Flyer in mehreren Sprachen geworben (s. Anlage).

In diesem Zusammenhang hat die Stadtverwaltung am 21. Dezember 2012 auch die Charta der Vielfalt unterzeichnet. Dem haben sich die städtischen Gesellschaften auf Initiative der Stadtverwaltung auch angeschlossen. Insoweit wird die Verwaltung an die städtischen Gesellschaften bitten, die diesbezüglichen Aktivitäten zu intensivieren.

Wie bereits in der DS 7075/07 ausgeführt sind öffentliche Arbeitgeber bei der Personalauswahl im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren an die Auswahlgrundsätze der so genannten Bestenauslese gemäß Art. 33 Absatz 2 des Grundgesetzes gebunden. Eine bevorzugte Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund kommt daher nur bei gleicher Eignung in Betracht. Daneben sind die besonderen Vorschriften des

Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, des Gleichstellungsrechts sowie des
Schwerbehindertenrechts vorrangig zu beachten.

Ruppert

Anlage/n:
Ausbildungsflyer