



Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Düsseldorf, 21.09.2011

Sehr geehrte Damen und Herren,

die Frage der „Interkulturellen Öffnung“ der Verwaltung ist, zu Recht, zu einem wichtigen Thema der Landes- und Kommunalpolitik geworden.

Der Landesintegrationsrat Nordrhein-Westfalen (LAGA NRW) beschäftigte sich bereits 2004 mit diesem Thema. Damals wurde ein Musterantrag an die Mitglieder mit der Aufforderung, ihn auf die Tagesordnung zu setzen, weitergeleitet. Einige Kommunen haben den Antrag in ihren Gremien thematisiert und das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ vorangebracht. Seitdem finden spezielle Aktionen in den Kommunen zur Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund statt. Diese Aktivitäten führen dazu, dass der Anteil aus dieser Bevölkerungsgruppe bei den Verwaltungsmitarbeiter/innen stetig wächst. Der bisherige, überwiegend defizitorientierte Blick, auf die Migrantinnen und Migranten ändert sich in eine ressourcenorientierte Sichtweise. Damit wird aktiv ein besonderer Beitrag zur Partizipation und Integration geleistet.

So hat die Landesregierung im Mai diesen Jahres die Initiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ gestartet.

Diese Initiative hat drei Ziele:

- Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst des Landes erhöhen,
- Interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern,
- Interkulturelle Öffnung landesweit anstoßen.

Die kommunalen Spitzenverbände haben als Selbstverpflichtung im Rahmen der Umsetzung des Nationalen Integrationsplans ihren Mitgliedern empfohlen:

- den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen zu erhöhen,
 - Mitarbeiter in der Weise fortzubilden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkultureller Kompetenz in der Verwaltung noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann
- (siehe hierzu: <http://www.kreise-fuer-integration.de/bv-nip.pdf>).

Bei dieser neuen Initiative der Landesregierung möchte der Landesintegrationsrat NRW in diesem Zusammenhang ebenfalls einen Beitrag leisten.

Seit 01.09.2011 läuft deshalb ein auf ein Jahr angelegtes Projekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Beiträge der kommunalen Migrantenvertretungen“. Projektleiter ist Engin Sakal, langjähriges Mitglied in den Migrantenvertretungen Paderborn und jetzt Eschweiler und ebenso langjähriges Mitglied im Vorstand des Landesintegrationsrates.

Ziel des Projektes ist es, zunächst mit Hilfe der Integrationsräte/-ausschüsse eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung durchzuführen. In einem weiteren Schritt sollen die Integrationsräte/-ausschüsse für die Einführung und Umsetzung der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung sensibilisiert werden.

Das Projekt soll im Besonderen die Wichtigkeit der interkulturellen Öffnung als ein strategisches Instrument für die Fortentwicklung und Zukunftsorientierung der kommunalen Personalpolitik herausstellen. Dabei soll auf die Notwendigkeit der Chancengleichheit aller Einwohnerinnen und Einwohner der Kommune auf den Zugang im Personalbereich hinweisen.

Die genannte Bestandsaufnahme ist nur mit Ihrer Mithilfe möglich, es wurde deshalb der beigefügte Fragebogen entwickelt.

Mir ist bewusst, dass die Beantwortung von Fragebögen oder Umfragen immer mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist, zumal dann, wenn andere Dienststellen eingeschaltet werden müssen. Doch zum einen haben wir uns bemüht, die Fragen auf das Nötigste zu beschränken. Und zum anderen glauben wir, dass der Aufwand sich lohnt, wenn wir das Ziel erreichen wollen, dass Integrationsminister Schneider bei Vorstellung der Landeskampagne so formulierte:

„Die Potenziale von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind ein Gewinn für die Mehrheitsgesellschaft. Auch in der öffentlichen Verwaltung muss sich widerspiegeln, dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist.“

Sollten Sie Fragen zum Projekt oder zum Fragebogen haben, zögern Sie bitte nicht, mit Engin Sakal Kontakt aufzunehmen:

E-Mail: sakal@landesintegrationsrat-nrw.de

Telefon: 0211-9941614

Ich freue mich auf Ihre Rückmeldungen und die weitere Zusammenarbeit bei der Durchführung des Projekts.

Mit freundlichen Grüßen



Tayfun Keltik



I.

1. Wie viele Einwohner leben in der Kommune?

44.761 Personen

2. Wie setzt sich die Bevölkerung in der Kommune nach
- Staatsangehörigkeit
- zusammen?

☐ Deutsch 93,37 %☐ Nichtdeutsch 6,63 %

3. Wie setzt sich die Bevölkerung in der Kommune nach
- Herkunft
- zusammen?

☐ Deutsch _____ %☐ Nichtdeutsch _____ %

4. Wie hoch ist der Anteil der Bevölkerung nichtdeutscher Herkunft?

☐ Türkei 3,61 %☐ Portugal 0,10 %☐ Italien 0,18 %☐ Spanien 0,03 %☐ ehem. Jugoslawien 0,59 %☐ Polen 0,55 %☐ Griechenland 0,21 %☐ GUS Staaten 0,23 %☐ Marokko 0,03 %☐ sonstige 1,10 %

II.

5. Wie viele Mitarbeiter/Innen sind in der Verwaltung tätig?

500 Personen

6. Wird bei den Angaben zur Person der Mitarbeiter/Innen auch der Migrationshintergrund erfragt?

☐ Ja☒ Nein

7. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung?

	Absolut	in %
➤ Anwärter(in) – Auszubildende(r)	—	—
➤ Angestellte(r)	—	—
➤ Beamte(r)	—	—

8. Welche Schulabschlüsse haben die Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung?

➤ Hauptschule	— %
➤ Mittlere Reife	— %
➤ (Fach)Abitur	— %
➤ Hochschule/Universität	— %

9. Gibt es Führungskräfte mit Migrationshintergrund in der Verwaltung?

☐ Ja, wie viele? _____☐ Nein

10. Wie viele der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind weiblich und männlich?

☐ weiblich _____ ☐ männlich _____

11. Altersstruktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund:
- bis 20 Jahre _____ Personen
 - 20 – 39 Jahre _____ Personen
 - 40 – 55 Jahre _____ Personen
 - über 55 Jahre _____ Personen
12. Tätigkeitsdauer der Mitarbeiter/Innen mit Migrationshintergrund in der Verwaltung
- bis 3 Jahre _____ Personen
 - 3 bis 5 Jahre _____ Personen
 - 5 bis 10 Jahre _____ Personen
 - über 10 Jahre _____ Personen
13. Wie ist die Aufteilung des Personals mit Migrationshintergrund nach ihrer Herkunft?
- | | |
|--|--|
| ☐ Türkei _____ % | ☐ Portugal _____ % |
| ☐ Italien _____ % | ☐ Spanien _____ % |
| ☐ ehem. Jugoslawien _____ % | ☐ Polen _____ % |
| ☐ Griechenland _____ % | ☐ GUS Staaten _____ % |
| ☐ Marokko _____ % | ☐ sonstige _____ % |
- III.
14. Gibt es eine Ratsentscheidung zur Durchführung von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung?
- ☐ Ja, wann wurde diese Beschluss gefasst _____
- ☐ Nein
15. Wurde der Integrationsrat bei diesem Prozess mit einbezogen?
- ☐ Ja ☐ Nein
16. Wurden Migrantenorganisationen mit einbezogen?
- ☐ Ja ☐ Nein
17. In welchen Aufgabenbereichen sind die Mitarbeiter/Innen mit Migrationshintergrund tätig?
- | | |
|---|--|
| ☐ Bauverwaltung _____ | ☐ Ordnungsamt (einschl. Ausländerbehörde) _____ |
| ☐ Gesundheitsamt _____ | ☐ Sozialamt _____ |
| ☐ Grünflächenamt _____ | ☐ Wohnungsamt _____ |
| ☐ Jugendamt _____ | ☐ Stabstelle Integration _____ |
| ☐ Kulturamt _____ | ☐ sonstige _____ |
| ☐ Meldebehörde _____ | |
18. Gibt es andere Planungen zur Erhöhung des Personalanteils mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung?
- ☐ Ja, wann wurde sie erarbeitet bzw. eingeführt? _____

☒ Nein

Falls Nein: Wurden einer oder mehrere der unten aufgeführten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung ergriffen und durchgeführt?

- ☐ Maßnahmen zur Personaleinstellung mit Migrationshintergrund,
- ☐ besondere Maßnahmen zur Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, (z.B. spezielle Plakate, Aufruf des Bürgermeisters in der Presse, Infoveranstaltungen der Stadtverwaltung),
- ☐ spezielle Hinweise bei der Stellenausschreibung auf die interkulturelle Kompetenz, Sprachkompetenz, etc.,
- ☐ spezielle Maßnahmen zum Abbau von Zugangshemmnissen, z.B. Schulung von Bewerbern mit Migrationshintergrund,
- ☐ sonstige: _____

19. Wie haben sich die Bewerberzahlen mit Migrationshintergrund in den letzten drei Jahren entwickelt?

	2008	2009	2010
➤ Ausgeschriebene Stellen insgesamt (ohne Ausbildungsplätze)	_____	_____	_____
➤ Bewerber/Innen mit Migrationshintergrund für offene Stellen	_____	_____	_____
• davon eingestellt	_____	_____	_____
➤ Ausgeschriebene Ausbildungsplätze insgesamt	_____	_____	_____
➤ Bewerber/Innen mit Migrationshintergrund für Ausbildungsplätze	_____	_____	_____
• davon eingestellt	_____	_____	_____

20. Welche Maßnahmen (wie z.B. Schulbesuche, Messen, Erhöhung der Sprachkompetenz, etc.) wurden/werden zur Erhöhung der Bewerber/Innen mit Migrationshintergrund für offene Stellen bzw. Ausbildungsplätze durchgeführt?

☐ Welche _____

21. Spielt bei den Personalentwicklungsplänen die Erhöhung des Personals mit Migrationshintergrund eine wichtige Rolle?

☐ Ja ☒ Nein

22. Wurden/werden Schulungen für die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Verwaltungsmitarbeiter durchgeführt oder geplant?

☒ Ja, wann 11.07

☐ Nein

Wie viele Mitarbeiter/Innen haben an den Schulungen teilgenommen?

60 Personen

War die Teilnahme verpflichtend?

☐ Ja ☒ Nein