

Die Oberbürgermeisterin

Universitätsstadt Gießen • Dezernat I • Postfach 110820 • 35353 Gießen

Fraktion Linkes Bündnis/Bürgerliste Gießen
Herrn Michael Janitzki

über
Büro der Stadtverordnetenversammlung

Berliner Platz 1
35390 Gießen

■ Auskunft erteilt: Dietlind Grabe-Bolz
Zimmer-Nr.: 02-009
Telefon: 0641 306-1001
Telefax: 0641 306-2001
E-Mail: dietlind.grabe-bolz@giessen.de

Datum: 28. August 2013

Anfrage gemäß § 28 GO zu Migranten in der Stadtverwaltung; Fraktion Linkes Bündnis/Bürgerliste Gießen vom 19.07.13; Drucksache-Nr. ANF/1645/2013

Sehr geehrter Herr Janitzki,

Bezug nehmend auf o. g. Anfrage erlaube ich mir, Ihre Fragen insgesamt zu beantworten.

Die Definition des Begriffes „Menschen mit Migrationshintergrund“ ergibt sich aus dem Beschluss der Integrationsministerkonferenz der Länder vom 30.09.2008 und entspricht der Definition des Statistischen Bundesamtes bzw. Mikrozensus. Demnach gehören zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund alle, die nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zugezogen sind, alle in Deutschland geborenen Ausländer/-innen und alle in Deutschland mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene mit zumindest einem zugezogenen oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil. Der Migrationsstatus einer Person wird somit sowohl aus ihren persönlichen Merkmalen zu Zuzug, Einbürgerung und Staatsangehörigkeit wie auch aus den entsprechenden Merkmalen der Eltern abgeleitet.

Daten zur ethnischen Herkunft sind besonders schutzwürdige personenbezogene Daten. Daher gilt, dass konkrete Fragen nach dem Migrationshintergrund und eine personenbezogene Erfassung der Herkunft rechtlich nicht bzw. nur eingeschränkt zulässig sind. Bei Stellenbesetzungsverfahren stellt die Abstammung und die Herkunft einer Bewerberin/eines Bewerbers kein zulässiges Differenzierungskriterium dar und darf auch nicht zu diesem Zweck ermittelt werden; maßgebend sind allein Eignung, Befähigung und fachliche Leistung (Art. 33 Abs. 2 GG). Informationen über die Herkunft bzw. über den Migrationshintergrund von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind demnach, sofern überhaupt, im Personaldatenbestand nur vorhanden, wenn die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter diese Angaben freiwillig macht.



Gießen 2014
5. Hessische
LANDES
GARTEN
SCHAU
26. April - 05. Oktober

Des Weiteren ist zu beachten, dass mögliche Erhebungen über die Personalakten aus beamtenrechtlichen Gründen und unter dem Grundsatz des § 12 Abs. 1 und 2 HDSG unzulässig sind, da Daten grundsätzlich beim Betroffenen und mit seiner Kenntnis zu erheben sind. Ausnahmen bedürfen einer Rechtsvorschrift. Gleiches gilt selbstverständlich auch für den Kreis der bei der Stadt Gießen beschäftigten Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten.

Im Jahr 2010 habe ich ein Maßnahmenpaket zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung der Stadtverwaltung Gießen implementiert. Dieses beinhaltet:

1. Die städtische Integrationsbeauftragte wird in die Verfahren der Stellenbesetzungen aktiv eingebunden. Hierdurch wird eine entsprechende Interessenvertretung sichergestellt.
2. Durch den gezielten Besuch von Veranstaltungen sowie Nutzung von Kontakten zu Migrantenselbstorganisationen trägt die Integrationsbeauftragte Informationen an die Zielgruppe herangetragen, welche bei der Akquise von Auszubildenden besonders angesprochen werden sollen. Hierdurch wird ein wertvoller Beitrag zur Förderung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund geleistet.
3. In die Anforderungsprofile der von der Stadt veröffentlichten Stellenausschreibungen wurde folgender Satz eingefügt: „Für unsere moderne, offene, bürgerorientierte Verwaltung sind Bewerbungen von Fachkräften mit Migrationshintergrund gewünscht.“
4. Der Ausschreibungstext für die Auszubildenden wurde um folgenden Satz ergänzt: „Für unsere moderne, offene, bürgerorientierte Verwaltung sind Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund gewünscht.“

Neben dem Aspekt der Erhöhung des Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund beinhaltet das Maßnahmenpaket zudem die Steigerung der interkulturellen Kompetenzen innerhalb der Stadtverwaltung. Interkulturelle Kompetenz beschreibt die Fähigkeit, auf Grundlage bestimmter Haltungen und Einstellungen sowie besonderer Handlungs- und Reflexionsfähigkeiten in interkulturellen Situationen effektiv und angemessen zu interagieren. Hierbei wurden und werden auch weiterhin gezielte Schulungen für die städtischen Beschäftigten angeboten, um Struktur und Leistungen der Verwaltung dauerhaft besser auf den gestiegenen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund auszurichten. Dieser Prozess wird zurzeit durch das Institut für interkulturelle Management- und Politikberatung (IMAP) begleitet. Auch in das städtische Ausbildungskonzept wurde dieser Aspekt integriert. Zudem wurde in die Anforderungsprofile bei Ausschreibungen für Fachkräfte Folgendes aufgenommen: „...- interkulturelle Kompetenz ist wünschenswert.“

Ziel sämtlicher städtischen Bemühungen ist es demnach – vor dem Hintergrund der o. g. datenschutzrechtlichen Rahmenbedingungen – in besonderer Weise bei Menschen mit Migrationshintergrund zu werben, sich bei der Stadt Gießen zu bewerben, Zugänge zu erleichtern (durch Implementierung interkultureller Kompetenz in der Stadtverwaltung) und somit auch den Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Dass dieses Ziel nicht belastbar nachprüfbar ist, wurde dargestellt. Jedoch ist zu sagen, dass der Magistrat mit den beschriebenen Maßnahmen sein Ziel konsequent und erfolgreich verfolgt. Diese Einschätzung ist jedoch ausschließlich auf persönliche Wahrnehmung zurückzuführen.

Mit freundlichen Grüßen



Dietlind Grabe-Bolz
Oberbürgermeisterin

Verteiler:

Magistrat
SPD-Fraktion
CDU-Fraktion
Fraktion Bündnis 90/Die Grünen
FDP-Fraktion
FW-Fraktion
DIE LINKE. Fraktion
Fraktion Linkes Bündnis/Bürgerliste Gießen
PIRATEN-Partei