

Bericht zur interkulturellen Öffnung der Stadt Nürnberg

Teilbericht Referat für Allgemeine Verwaltung

Die im Geschäftsbereich beteiligten Dienststellen nehmen Querschnittsfunktionen für die gesamte Stadtverwaltung wahr. Infolgedessen erfolgt die Umsetzung der in den Leitlinien beschriebenen Ziele im Wesentlichen mittelbar. Die Verwirklichung einzelner Aspekte der Leitlinien lässt sich daher nur schwer auf einzelne Aufgaben bzw. Tätigkeiten der beteiligten Dienststellen eingrenzen. Aufgrund ihrer speziellen Stellung innerhalb der Stadtverwaltung erfolgen die Teilberichte des Amtes für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste und des Personalamtes jeweils als Zusammenfassung ihrer Tätigkeiten und Projekte mit Integrationsbezug. In beiden Teilberichten kommt die Verwirklichung einzelner Leitlinien dennoch deutlich zum Ausdruck. Während bei OrgA der Schwerpunkt bei Verwirklichung der Leitlinien 2, 8, 11 und 14 zu sehen ist, liegt der Schwerpunkt bei PA in der Umsetzung der Ziele 2,8, 9 und 14.

A. Beitrag des Amtes für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste zum Teilbericht Integration des Referats I

Der Stadtrat hat in der Sitzung vom 24.11.2004 Leitlinien des Integrationsprogramms der Stadt Nürnberg beschlossen. Im Laufe des Jahres 2016 soll in mehreren Teilberichten über den Stand der Umsetzung des Integrationsprogramms berichtet werden.

Dieser Teilbericht umfasst das Amt für Organisation, Informationsverarbeitung und Zentrale Dienste, das als interner Dienstleister mit Ausnahme des Bürgerinformationszentrums (BIZ) im Wesentlichen mittelbar mit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Nürnberg befasst ist. Ziel ist, durch das Bereitstellen der nötigen personellen und materiellen Ressourcen auch die Lebensverhältnisse von Migrantinnen und Migranten zu verbessern und somit zur Integration beizutragen.

1. Querschnitts- bzw. Schwerpunktthemen

Querschnitts- und Schwerpunktthemen der Abteilung „Allgemeine Organisation“ liegen z.B. im Leistungs- und Stellenplancontrolling (Produkthaushalt), beim Prozessmanagement, tariflichen und beamtenrechtlichen Eingruppierungen sowie aktuell der Umsetzung der neuen Entgeltordnung (TVöD). Der Abteilung „Beschaffungsmanagement“ obliegen logistische Fragen wie die Vergabe und Beschaffung von Liefer- und Dienstleistungen gemäß der VOL/A. Die Informationstechnik (OrgA/IT) sorgt für die stadtinterne Bereitstellung der IT-Infrastruktur mit der nötigen Hard- und Software.

Bei diesen Themen liegen mittelbare Verknüpfungen zum Thema Integration vor. So kann z.B. zu den jährlichen Stellenschaffungsverfahren wie folgt berichtet werden:

In der Stadtverwaltung werden in den unterschiedlichsten Bereichen Aufgaben wahrgenommen, die der Integration dienen. Um diese Aufgaben erfüllen zu können, ist ausreichend Personal erforderlich. In den letzten drei Jahren wurden insbesondere Stellen

wegen der hohen Anzahl von Flüchtlingen und der Integrationsbemühungen bei den städtischen Dienststellen und beim Job-Center Nürnberg zur Schaffung begutachtet. Insgesamt wurden in diesem Zeitraum 144,57 Stellen vor allem für EP, Gh, SHA, J, BCN, 3. BM, KaSt und LA begutachtet und bereitgestellt.

In den Schaffungsvorschlägen zum Haushalt 2017 ist wiederum ein großes Paket für die Betreuung von Flüchtlingen und Asylbewerber/innen enthalten. Bei diesen Stellenschaffungen liegt der Fokus nicht auf dem Bereich Erstaufnahme. Die bereits zugezogenen Menschen müssen betreut werden, was einen Personalbedarf im Bereich der melde-, ausländer- und aufenthaltsrechtlichen Verfahren sowie der sozialen Hilfen und Maßnahmen zur Integration zur Folge hat. Außerdem soll der Wohnungsbau beschleunigt werden, um ausreichend Wohnraum auch für Menschen mit Migrationshintergrund zu schaffen. Dazu wurden 69,44 VK begutachtet und in der Sitzung des POA am 19.10.2016 zur Schaffung vorgeschlagen.

Daneben dienen auch die begutachteten 33,33 VK für die Betreuung von Kindern sowie 10 VK für Bildung mittelbar der Integration.

Weitere Themenbereiche der letzten Jahre waren z.B. die laufenden Anpassungen der Stellenausstattung in den Dienststellen und Geschäftsbereichen, die Mitarbeit bei der Bearbeitung der Fragestellung von erforderlichen Dolmetscherdiensten oder der Einrichtung eines Servicecenters, das für alle Bürgerinnen und Bürger in Nürnberg als zentrale Auskunftsstelle für die Stadtverwaltung auch Menschen mit Migrationshintergrund einen komfortableren Zugang zu den Leistungen der Stadtverwaltung ermöglichen soll.

Im Rahmen des Prozessmanagements werden die Dienststellen und Geschäftsbereiche unterstützt, ihre Prozesse auf die Anliegen der Bürgerinnen und Bürger auszurichten. Durch verlängerte Öffnungszeiten, Terminvereinbarungen, online-Dienste etc. profitieren auch Menschen mit Migrationshintergrund von diesen Angeboten.

2. Logistik und Infrastruktur

Wie oben beschrieben wird durch die Abteilung OrgA/IT die städtische IT-Infrastruktur bereit gestellt und betrieben. So wurde z.B. für die Gemeinschaftsunterkünfte die erforderliche Infrastruktur geschaffen und die PCs an das öffentliche Datennetz oder das Datennetz der Stadt angebunden. Für den Kinder- und Jugendnotdienst wurde eine Software zur Erfassung und Verwaltung minderjähriger Flüchtlinge beschafft und installiert. Auch wurden Arbeitsplätze für eine Arbeitsgruppe des SHA in der Erstaufnahmeeinrichtung für Flüchtlinge in der Beuthener Straße („Grundig-Türme“) eingerichtet. Für die Auszahlung der sog. Taschengelder wurde ein Kassensystem beschafft. Der Kassenautomat ist mittels Vernetzung und Schnittstelle verknüpft mit dem Fachverfahren von SHA sowie SAP. Auch ist die Beschaffung eines Fachverfahrens zur Verwaltung kommunaler Flüchtlingsunterkünfte vorgesehen.

Die Abteilung „Beschaffungsmanagement“ ist als stadtinterne Service-Stelle für die Beschaffungen von Gütern und Dienstleistungen VOL-Bereich zuständig. Die Leistungen umfassen die Auswahl von Produkten, die Empfehlung von externen Lieferanten und

Partnern bis hin zur Durchführung der erforderlichen Vergabeverfahren. Es werden insbesondere für die Dienststellen die erforderlichen Materialien bestellt, Reinigungsarbeiten z.B. in den BCN-Seminarräumen für Deutschkurse vergeben und überprüft, Sicherheitsdienstleistungen gewährleistet oder im Zusammenhang mit IT-Technik die Hardware, Software und/ oder IT-Dienstleistungen beschafft. Wie zuletzt im POA am 07.06.2016 unter dem Tagesordnungspunkt „Faire Beschaffung bei der Stadt Nürnberg“ berichtet, werden durch das Beschaffungsmanagement bei OrgA Beschaffungsmaßnahmen auch unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bzw. fair gehandelten und produzierten Gütern durchgeführt.

Das E-Government-Büro bietet mit seinen Onlinediensten, d.h. Anträge online stellen bzw. Formulare online ausfüllen zu können oder auch die online-Teilnahme an Bürgerbeteiligungsverfahren, eine leichtere Zugänglichkeit der Verwaltung.

Dies vereinfacht allen Bürgerinnen und Bürgern, die Stadtverwaltung leichter und zeitlich flexibel kontaktieren zu können.

3. Zusammenfassende Einschätzung

Zum Thema Integration und gleichberechtigter Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund bestehen in der täglichen Arbeit von OrgA punktuell fachliche Bezüge. In der Regel handelt es sich um mittelbare Bezüge, da städtische Dienststellen und Eigenbetriebe bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben organisatorisch unterstützt werden.

B. Beitrag des Personalamts zum Teilbericht Integration des Referats I

- I. Das Thema Integration wird als eine der wichtigsten Zukunftsaufgaben der Stadt Nürnberg angesehen und als Querschnittsaufgabe verstanden. Für die Umsetzung der Integrationspolitik ist es wichtig, die im Leitbild der Stadt Nürnberg und in den Leitlinien des Integrationsprogrammes geforderten Ziele umzusetzen. Im Rahmen der Arbeitgeberfunktion ist hier vor allem die Leitlinie Nr. 9 von besonderer Relevanz.

Die Aufgabenstellung des Personalamtes bewegt sich dabei in folgendem Zielkorridor:

- Schutz aller Mitarbeitenden vor Diskriminierung innerhalb der Stadtverwaltung
- Wahrung und Förderung der Interkulturellen Kompetenz insbesondere in Bereichen mit Außenwirkung
- Möglichkeit zur Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger an den Beschäftigungsmöglichkeiten der Stadtverwaltung und Förderung innerhalb der Stadtverwaltung

Diesbezüglich wird auch auf die bisherigen Berichte (u. a. POA vom 07.05.2013 und POA vom 12.05.2015) verwiesen. Ergänzend dazu werden nachfolgend lediglich aktuelle Entwicklungen und Informationen berichtet.

1. Personalgewinnung

1.1 Nachwuchskräftegewinnung

Im Bereich der Nachwuchskräfte werden bereits seit mehreren Jahren anonyme und freiwillige Abfragen zum Migrationshintergrund durchgeführt. Erstmals wurde im Jahr 2014 auch NüSt einbezogen.

Einstellungsjahrgang	Rückmeldungen Nachwuchskräfte	Davon mit Migrationshintergrund	Prozentualer Anteil mit Migrationshintergrund
2012	136	35	25,7 %
Anteil Frauen 2012	65	20	30,8 %
Anteil Männer 2012	71	15	21,1%
2013	128	32	25,0 %
Anteil Frauen 2013	69	21	30,4 %
Anteil Männer 2013	59	11	18,6 %
2014*	130	38	29,2 %
Anteil Frauen 2014**	64	19	29,7 %
Anteil Männer 2014**	49	8	16,3 %
2015	153	34	22,2 %
Anteil Frauen 2015	68	11	16,2 %
Anteil Männer 2015	71	17	23,9 %

* incl. NüSt

** Aus datenschutzrechtlichen Gründen entfällt bei NüSt eine geschlechterspezifische Aufschlüsselung.

Nach dem starken Anstieg im Jahr 2014 sind im Jahr 2015 rückläufige Zahlen zu verzeichnen. Die Daten für das Jahr 2016 liegen zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht vor.

Generell wird der Weg der umfassenden Information weiter beschritten. Dadurch sollen alle Bevölkerungsgruppen erreicht werden. Dies erfolgt insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass gerade Berufswünsche und die Auswahl des künftigen Arbeitgebers häufig über Erfahrungsberichte aus dem persönlichen Umfeld beeinflusst werden. Durch eine breit angelegte Informationspolitik sollen auch Bevölkerungsgruppen erreicht werden, die bisher in der Stadtverwaltung unterrepräsentiert sind.

Im Rahmen des Ausbildungsmarketings wurden die Schulkooperationen im Schuljahr 2015/16 deutlich ausgebaut. Im zurückliegenden Schuljahr wurden 23 Veranstaltungen mit allgemeinbildenden Schulen durchgeführt und davon knapp die Hälfte im Bereich der Mittelschulen. Dabei sind Beschäftigte der Ausbildungsabteilung direkt vor Ort und informieren über die verschiedenen Möglichkeiten einer Ausbildung bei der Stadt Nürnberg.

40,1% der Schülerinnen und Schüler an Schulen in öffentlicher Trägerschaft (ohne Förderzentren) hatten einen Migrationshintergrund (vgl. Bildung in Nürnberg 2015, S. 82). Dieser Anteil beträgt an Mittelschulen sogar 63,3% (vgl. ebd.). Alleine durch diese Maßnahmen wurde eine Vielzahl an Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund über die vielfältigen Ausbildungsangebote der Stadt Nürnberg informiert und die Ausbildung in der Stadtverwaltung aktiv beworben. Flankierend wurden im 2. Schulhalbjahr 2015/16 mit der Jugendsozialarbeit an Schulen und den Jugendeinrichtungen und -zentren Kooperationen angestoßen. In diesem Kontext wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die künftig stärker als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren fungieren, über die Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten in der Stadtverwaltung informiert. Der Anteil der Kinder und Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die Beratungsleistungen der Jugendsozialarbeit an Schulen in Anspruch nehmen, ist erfahrungsgemäß sehr hoch (58%, vgl. JaS in Nürnberg, Tätigkeitsbericht 2009 bis 2012, S. 6).

Darüber hinaus wurde durch das Personalamt der Stadt Nürnberg die Kooperation mit der Noris-Arbeit (NOA) gGmbH im Rahmen der Flüchtlingsausbildung angestoßen. Zielgruppe für die Ausbildung sind junge Bleibeberechtigte und Flüchtlinge mit Arbeitsmarktzugang. Dafür wurden von der NOA 6 Ausbildungsplätze in vier verschiedenen Berufen im gewerblich-technischen Bereich eingerichtet. Die Verbundausbildung ist zunächst bis zum 31.08.2020 angelegt (vgl. POA-Bericht v. 07.06.2016). Die Finanzierung erfolgt komplett über die Stadt Nürnberg.

1.2 Personalauswahl im Bereich der Nachwuchskräfte

Im Rahmen des Auswahlverfahrens von Nachwuchskräften stehen insbesondere bei Schulabgängerinnen und Schulabgängern häufig neben den Eindrücken aus den Informationsgesprächen ausschließlich die Schulnoten als direkt ermittelbare Auswahlkriterien zur Verfügung. In Deutschland sind Einwanderer in Bezug auf ihren sozialen Aufstieg nicht selten benachteiligt, was in der Folge auch zu einer vergleichsweise schlechteren finanziellen Lage und sozialen Stellung führt. Aus dem starken Zusammenhang zwischen der sozialen Stellung der Herkunftsfamilie junger Menschen und dem Bildungserfolg resultiert ein in vielen Studien belegtes Bildungsdefizit (insbesondere in Bezug auf das schulische Wissen), das es für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund häufig schwieriger macht, sich im Auswahlverfahren durchzusetzen.

Um das Verfahren für alle Bewerberinnen und Bewerber offener zu gestalten, soll deshalb im Jahr 2017 zunächst im Rahmen einer Pilotphase ein wissenschaftlicher Eignungstest eingesetzt werden, um die Vorhersagekraft bezüglich der beruflichen Leistung weiter zu steigern und ggf. auch über die schulischen Leistungen hinausgehende Kompetenzen stärker einbeziehen zu können. Der Pilotversuch erfolgt zunächst für den Ausbildungsberuf Verwaltungsfachangestellte/r. Dadurch sollen auch die Zugangschancen für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund erhöht werden.

Im Bereich der zweiten und dritten Qualifikationsebenen für die Verwaltung führt der Landespersonalausschuss einen bayernweit einheitlichen Einstellungstest durch, an den die Stadt Nürnberg gebunden ist.

1.3 Personalgewinnung im Direkteinstieg

Im Bereich der Personalgewinnung wurden die 2014 für den Direkteinstieg erstmalig durchgeführte anonyme und freiwillige Befragung nach dem Migrationshintergrund bei Neueingestellten fortgesetzt. Bei insgesamt 555 Rückmeldungen (inkl. NüSt) ergaben sich folgende Ergebnisse:

Einstellungs- jahr	Migrationshinter- grund	Kein Migrations- hintergrund	keine (auswertba- ren) Angaben	Anteil mit Migrati- onshintergrund
2015	136*	405*	14*	25,1 %

* nicht abgefragt wurden Aushilfskräfte und Praktikant/innen

Im Vergleich zu 2014 (28,6 %) ergibt sich eine leicht rückläufige Quote. Nachdem es sich um eine Auswertung im zweiten Jahr handelt, kann hieraus noch kein Trend abgeleitet werden.

Generell ist festzustellen, dass sich die Einstellungsquote von 25,1 % weit über der in der letzten Mitarbeiterbefragung ermittelten Quote von 10,4 % unter allen Beschäftigten bewegt.

Auch im Bereich des Direkteinstiegs wurde in den letzten Jahren das Arbeitgebermarketing stark ausgebaut. Die neu entwickelte Karriereseite (karriere.nuernberg.de) verzeichnet im Schnitt wöchentlich über 4.000 Zugriffe. Zudem wurde die Präsenz auf den regionalen Berufsmessen stark ausgebaut. Entsprechend dem Nachwuchsbereich soll auch im Direkteinstieg das Interesse von Bewerberinnen und Bewerbern geweckt werden, die bisher noch wenig Kontakt mit der Stadtverwaltung als Arbeitgeberin haben.

2. Qualifizierung

Des Weiteren ist die interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeitenden ein weiterer wichtiger Aspekt in der Arbeit des Personalamtes. Ab 2017 setzt sich diese aus drei Bestandteilen zusammen:

2.1 Kompetenzbasierte interkulturelle Trainings für Auszubildende, Mitarbeitende und Führungskräfte

Im Rahmen des Projektes XENOS PIK wurden spezielle Workshops entwickelt und umgesetzt. In den Jahren 2013 und 2014 nahmen insgesamt 210 Beschäftigte an 26 Workshops teil. Ziel war dabei die Kompetenzentwicklung anhand konkreter Arbeitssituationen der Teilnehmenden, die überwiegend in bürgernahen Dienststellen tätig sind. Die Workshops wurden sehr positiv aufgenommen und wurden nach Projektende ab 2015 über das Fortbildungsprogramm verstetigt. 2015 nahmen 61 Beschäftigte an neun Workshops teil.

Neben den Beschäftigten durchlaufen alle Nachwuchskräfte ein interkulturelles Training und ein Seminar zum Thema Menschenrechte.

2.2 Länder- oder kulturspezifische Seminare

In der Evaluation des Projektes XENOS PIK zeigte sich, dass in bestimmten Dienststellen weiterhin eine hohe Nachfrage nach einer Vermittlung von länder- oder kulturspezifischem Wissen besteht. Insgesamt haben im Jahr 2015 84 Beschäftigte an acht Veranstaltungen der Städteakademie teilgenommen.

2.3 Moderierter Erfahrungsaustausch von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund

Ein neues Angebot der Städteakademie speziell für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund ergänzt ab 2017 die interkulturellen Qualifizierungen. Hierbei geht es weniger um die Vermittlung von länder- bzw. kulturspezifischem Fachwissen oder eine grundlegende Vermittlung interkultureller Kompetenz, sondern um einen moderierten Erfahrungsaustausch mit einem erfahrenen Moderator, der selbst über einen Migrationshintergrund verfügt. Die Teilnehmenden diskutieren in einem geschützten Rahmen, in welchen Situationen sie als Mitarbeitende mit Migrationshintergrund gute Erfahrungen gemacht haben, in welchen Situationen es nicht so gut lief und ob sie selbst Diskriminierung erlebt haben. Im Rahmen einer kollegialen Beratung sollen Best Practice Beispiele für die tägliche Arbeitspraxis erarbeitet werden.

Nürnberg, 08.11.2016

Referat für Allgemeine Verwaltung