



**Gelsenkirchen**

Der Oberbürgermeister

Mitteilungsvorlage	
<input checked="" type="checkbox"/> öffentlich	<input type="checkbox"/> nichtöffentlich
Drucksache Nr.	
<b>14-20/4531</b>	

Referat, Auskunft erteilt, Telefon-Durchwahl

47 - Zuwanderung und Integration/Kommunales Integrationszentrum -

Herr Cetinkaya, 169-3925

Datum

15.05.2017

---

Beratungsfolge

Sitzungstermine Top

---

**Integrationsrat**

**01.06.2017**

---

Betreff

**Anfrage des Integrationsratsmitgliedes Herrn Kilinc  
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung -**

---

Inhalt der Mitteilung

In der Sitzung am 02.03.2017 wurde unter TOP 8.5 folgende Anfrage gestellt:

1. Die Verwaltung wird um Darstellung gebeten, wie sich die interkulturelle Öffnung der Verwaltung entwickelt hat.
2. Insbesondere wird gebeten mitzuteilen, wie viele Auszubildende, Beschäftigte und Beamte augenblicklich bei der Stadt Gelsenkirchen beschäftigt sind.

Stellungnahme der Verwaltung:

Zu 1.)

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist mittlerweile Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit von Ämtern und Behörden und bedeutet die Anpassung der Kommunalverwaltung und ihrer Angebote an eine ethnisch-kulturell immer vielfältiger werdende Einwohnerschaft. Sie trägt aber auch zu einer gelungenen Integration und eine Erhöhung der Teilhaben bei und schafft ein Klima der Willkommensstruktur.

Die interkulturelle Öffnung ist ein Veränderungs- und Entwicklungsprozess, der sich auf drei Ebenen vollzieht: Personal-, Organisations- und Angebotsebene.

In dem Kontext ist die Stadt Gelsenkirchen an mehreren Initiativen beteiligt.

Beteiligung Partnerinitiative des Landes NRW „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“

Mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ wirbt das Land NRW bei den Kommunen dafür, den Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst zu erhöhen. Die Stadt Gelsenkirchen ist dieser

Initiative am 13.03.2013 im Rahmen einer Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ beigetreten.

Die Partnervereinbarung hat unter anderem die Zielsetzung, den Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte langfristig so zu erhöhen, dass dieser dem Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht.

Beteiligung der Stadt Gelsenkirchen an der Städtekooperation  
Integration.Interkommunal

Die acht kreisfreien Städte Bochum, Duisburg, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen arbeiten als „Städtekooperation Integration.Interkommunal“ (siehe auch [www.integration-interkommunal.net](http://www.integration-interkommunal.net)) zusammen, um gemeinsame Vorgehensweisen im Kontext von Demografie, Integration und Wettbewerbsfähigkeit in der Region Ruhr anzustoßen. Im Blickpunkt steht die Entwicklung interdisziplinärer Strategien und praxisbezogener Arbeitsansätze im Umgang mit der Vielfältigkeit der Menschen in der Region.

Ein wesentliches Ziel ist es, den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Hierfür ist es erforderlich, mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund dafür zu gewinnen, sich für einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Gelsenkirchen zu bewerben. Oft ist von jungen Migrantinnen und Migranten zu hören, dass sie die vielfältigen Berufsfelder des öffentlichen Dienstes nicht kennen. Gleichzeitig sind sie auch ein wenig unsicher, ob sie in einer Behörde arbeiten oder gar ausgebildet werden dürfen.

Um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst langfristig erhöhen zu können, ist es wichtig, bereits bei der Berufsorientierung auf die Möglichkeiten einer Beschäftigung in der Verwaltung hinzuweisen.

Hierzu wurden insbesondere folgende Maßnahmen ergriffen (mit \* gekennzeichnete Maßnahmen werden jährlich durchgeführt):

### **Ausbildungsstart 2016 / Bewerbungsphase im Sommer 2015**

Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen

- Studientag an der Gesamtschule Berger Feld \*
- Berufemärkte an folgenden Schulen: Gesamtschule Horst, Hauptschule Frankampstraße, Gesamtschule Ückendorf \*
- Berufsinformationstag am Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasium und hausinterne Ausbildungsmesse an der Gesamtschule Buer-Mitte \*
- Max-Planck-Gymnasium (am Wochenende) \*
- Infoveranstaltungen am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe (Abendveranstaltung)\*
- 15. Bismarcker Handwerkermarkt an der Ev. Gesamtschule Gelsenkirchen (Infostand und Präsentation der berufskundlichen Projekte) \*
- Infoveranstaltung an der Mulvany-Realschule \*

### Teilnahme an Ausbildungsmessen

- parentum-Messe für interessierte Eltern am Gymnasium Am Stoppenberg in Essen (am Wochenende) \*
- vocatium-Messe im Wissenschaftspark - mit überwiegend festen Beratungsterminen\*
- IHK-Azubi-Speed-Dating \*
- IHK-Messe „*Ausbildung & Studium*“ in der Veltins-Arena \*

### Interne Veranstaltungen

„*Schnuppertag*“ für Schülerinnen und Schüler der Mulvany-Realschule (Einblick in gewerblich-technische Berufe) \*

- Durchführung eines berufskundlichen Projekts im gewerblich-technischen Bereich (Kurzpraktikum mit anschließender Präsentation auf dem Handwerkermarkt der Ev. Gesamtschule) \*

### Besondere Maßnahmen

- Informationsveranstaltungen für interessierte Personen mit Migrationshintergrund in jedem der fünf Stadtbezirke (in den Räumlichkeiten der Migrantenvereine) unter Einbeziehung der aktiven Religionsgemeinschaften sowie Kultur- und Bildungsvereine
- Teilnahme am Gemeinschaftsprojekt „Deine Zukunft findet Stadt“ zur Steigerung der Attraktivität von Verwaltungen der Städtekooperation *Integration. Interkommunal* \*

### Veröffentlichung des Ausbildungsangebots

- Entwicklung der Ausbildungskampagne „Mach was...“ in Zusammenarbeit mit ÖA
- Verteilen der Kampagnen-Poster und Flyer an alle weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen (über Schulpostfächer) sowie an städtische Dienstgebäude und weitere öffentliche Gebäude (über Verteiler von ÖA; z.B. Kinos u. Sportparadies) nach den Sommerferien \*
- Hinweis auf das Ausbildungsangebot auf [www.gelsenkirchen.de/ausbildung](http://www.gelsenkirchen.de/ausbildung), in der Mitarbeiterzeitung GeMit und im städtischen Intranet \*
- Aushang von Plakaten mit dem Motiv der Ausbildungskampagne in den Citylight-Schaukästen im Stadtgebiet \*
- Kommunikation auf Facebook (verschiedene Posts: Veröffentlichung der Ausbildungsangebote, Infos zur Ausbildung, Kurzinterviews mit Azubis, Begrüßung der neuen Azubis usw.) \*
- Hinweis auf das Ausbildungsangebot in der Stadtzeitung GELSENKIRCHEN (Verteilung an alle Haushalte in Gelsenkirchen) \*
- Zeitungsanzeige in der WAZ \*
- Artikel mit Foto von aktuellen Azubis sowie Ausbildungsanzeige im Magazin 100 % Buer
- Ausbildungsanzeige in der Abi-Zeitung des Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasiums \*
- Veröffentlichung des Ausbildungsangebots durch die Arbeitsagentur \*

- Schaltung des Ausbildungsangebots in Online-Stellenportalen (Azubi-Stellenportale wie z.B. aubi-plus.de; außerdem interamt.de) \*

### **Ausbildungsstart 2017 / Bewerbungsphase im Sommer 2015**

(ergänzend zu den mit \* gekennzeichneten Maßnahmen zum Ausbildungsstart 2016)

Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen

- Infoveranstaltung an der Gertrud-Bäumer-Realschule \*
- Informationsveranstaltung am Berufskolleg Königstraße \*

Besondere Maßnahmen

- Informationsveranstaltung für Schülerinnen und Schüler der Gesamtschule Horst im Rahmen des Mentoringprojekts *"Wer will, der kann - Isteyen yapar"*

Veröffentlichung des Ausbildungsangebots

- Fortsetzung der Ausbildungskampagne „Mach was...“ in Zusammenarbeit mit ÖA

### **Ausbildungsstart 2018 / Bewerbungsphase im Sommer 2017**

(ergänzend zu den mit \* gekennzeichneten Maßnahmen zum Ausbildungsstart 2016 u. 2017)

Teilnahme an Ausbildungsmessen

- Messe „Arbeit - Bildung - Chancen“ des Integrationscenters für Arbeit Gelsenkirchen – Das Jobcenter
- Messe der Behörden im Bürgerforum des HSH (erstmalig in 06/2017)

Besondere Maßnahmen

- Betreuung von sechs Tagespraktika im Rahmen der Berufsfelderkundung
- Teilnahme an einer Arbeitsgruppe des Studieninstituts Emscher-Lippe zur Begründung der Zusammenarbeit mit dem *NRW-Zentrum für Talentförderung* (Zusammenarbeit mit Talentscouts)

Veröffentlichung des Ausbildungsangebots

- Entwicklung einer Ausbildungskampagne in Zusammenarbeit mit ÖA

c) interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal

Die interkulturelle Kompetenz ist ein Qualitätsmerkmal der Verwaltung und fließt in die Kriterien für die Personalauswahl ein.

Hierzu gab es bisher folgende Handlungsschritte:

- Verwendung von Ermutigungsklauseln unter dem Aspekt „Cultural Mainstraming“ im Rahmen interner und externer Ausschreibungen (auch im Ausbildungsbereich)
- im Rahmen externer Stellenbesetzungsverfahren (sowie pilotweise für die Ausbildung *Bachelor of Laws* im Einstellungsverfahren 2017) werden Einzelgespräche geführt, um insbesondere für Personen mit Migrationshintergrund faire Chancen ohne äußere Einflussnahme wie z.B. die Dominanz anderer Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten
- Erweiterung des Einstellungstests für Auszubildende um das Modul „Interkulturelle Offenheit“

#### d) Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund

Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund sind besonders geeignet, Begegnungen zwischen potentiellen Bewerbern und der Verwaltung zu schaffen und Potentiale zu erkennen. Dabei lernen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung andere Kulturen kennen und werden somit für andere Kulturen sensibilisiert.

Folgende Maßnahmen wurden hierzu umgesetzt:

- Installierung eines geordneten Verfahrens zur zentralisierten Erfassung und Vergabe von Praktikumsstellen
- Ermutigung und Aufforderung aller Dienststellen zur Errichtung weiterer Praktikumsplätze

Zu 2.)

Eine Aussage über den Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung kann nicht getroffen werden, da dieses Merkmal aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht im Personalabrechnungssystem erfasst wird.

Allerdings zeigt die folgende Tabelle, welche Entwicklung sich im Ausbildungssektor in der Kernverwaltung der Stadt Gelsenkirchen in den letzten Jahren ergeben hat. Demnach ist festzuhalten, dass durch die Bemühungen der Verwaltung eine kontinuierliche Steigerung der Auszubildenden mit Migrationshintergrund erreicht wurde. So werden 2017 voraussichtlich 11 Jugendliche mit Migrationshintergrund eingestellt.

Die aktuelle Anzahl der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter (Kernverwaltung) entnehmen Sie bitte der Aufstellung.

			Gesamtzahl	mit Migrations- hintergrund	entspricht einer Quote von (in %)
Einstellungsjahr	2014	Verwaltungsberufe	26 (inkl. 4 Aufstiegsbeamt/innen)	2	7,69
		gewerblich-technische Berufe	9	3	33,33
		insgesamt	35	5	14,29
	2015	Verwaltungsberufe	35 (inkl. 4 Aufstiegsbeamt/innen)	5	14,29
		gewerblich-technische Berufe	7	0	0,00
		insgesamt	42	5	11,90
	2016	Verwaltungsberufe	30 (inkl. 1 Aufstiegsbeamtin)	4	13,33
		gewerblich-technische Berufe	16	2	12,50
		insgesamt	46	6	13,04
	2017*	Verwaltungsberufe	34	5	14,71
		gewerblich-technische Berufe	13	3	23,08
		insgesamt	47	8	17,02
*voraussichtliche Einstellungen		<b>SUMME:</b>	<b>170</b>	<b>24</b>	<b>14,12</b>

Die eingesetzte Steuerungsgruppe interkulturelle Öffnung der Verwaltung (bestehend aus Vertretern vom Referat 47, Personalrat, Gleichstellungsstelle und des Referates Personal und Organisation) wird diesen Prozess der „Interkulturellen Öffnung der Verwaltung“ kontinuierlich fortentwickeln.

Berg