



schriftliche Antwort zur Anfrage Nr. VI-F-03123-AW-01

Status: öffentlich

Beratungsfolge:

Gremium

Termin

Zuständigkeit

Eingereicht von

Dezernat Allgemeine Verwaltung

Betreff

Anteil von Migrantinnen und Migranten in der Stadtverwaltung, in den Eigenbetrieben und Beteiligungsunternehmen der Stadt Leipzig

Prüfung der Übereinstimmung mit den strategischen Zielen:

Anfrage:

1. Wie ist der Anteil von MigrantInnen in der Leipziger Stadtverwaltung? (Bitte wenn möglich nach Dezernaten bzw. Ämtern einerseits und Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. AusländerInnen andererseits aufschlüsseln.)
2. Wie ist der Anteil von MigrantInnen in den Eigenbetrieben der Stadt Leipzig? (Bitte nach Betrieb, Tätigkeitsbereichen und wenn möglich nach Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. AusländerInnen andererseits aufschlüsseln.)
3. Wie ist der Anteil von MigrantInnen in den Beteiligungsunternehmen der Stadt Leipzig? (Bitte nach Unternehmen, Tätigkeitsbereichen und wenn möglich nach Deutschen mit Migrationshintergrund bzw. AusländerInnen andererseits aufschlüsseln.)
4. Welche Maßnahmen ergreifen Verwaltung, Eigenbetriebe und Beteiligungsunternehmen, um den Anteil von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund zu steigern?

Antwort:

zu 1. bis 3.:

Gemäß § 37 Abs. 1 des Sächsischen Datenschutzgesetzes (SächsDSG) dürfen Daten von Beschäftigten nur erhoben, gespeichert und genutzt werden, soweit dies zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen erforderlich ist oder ein Gesetz, ein Tarifvertrag oder eine Dienstvereinbarung dies vorsieht.

Eine gesetzliche bzw. tarifliche Grundlage für die Erhebung des Migrationshintergrundes besteht nicht. Die Verordnung über die Erfassung und Übermittlung von Daten für die Träger der Sozialversicherung fordert lediglich die Meldung der Staatsangehörigkeit bei abrechnungsrelevanten Meldeverfahren. Auch das für die Personalstandsstatistik relevante Gesetz über die Statistiken der öffentlichen Finanzen und des Personals im öffentlichen Dienst sieht keine Erhebung des Migrationshintergrundes vor.

Somit wäre eine Erhebung gemäß § 37 Abs. 1 SächsDSG nur dann zulässig, wenn die Daten zur Eingehung, Durchführung, Beendigung oder Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses oder zur Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen erforderlich wären. Die Grundsätze für die Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses im Öffentlichen Dienst sind in der Bundesrepublik Deutschland verfassungsmäßig in Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes festgeschrieben. Danach richtet sich der Zugang allein nach der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung. Für die Eingehung eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses ist ein eventueller Migrationshintergrund nicht von Belang und darf damit auch gemäß § 37 SächsDSG nicht erhoben und gespeichert werden. Die Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses bzw. die Durchführung organisatorischer, personeller und sozialer Maßnahmen richtet sich u. a. nach § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Danach dürfen Beschäftigte wegen ihrer ethnischen Herkunft nicht benachteiligt werden. Aufgrund dessen darf bei der Beschäftigung von Bediensteten keine Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund erfolgen. Mit der Bevorzugung einer Personengruppe würde immer die unzulässige Benachteiligung der anderen Personengruppe einhergehen. Eine unterschiedliche Behandlung ist gemäß § 8 Abs. 1 AGG nur zulässig, wenn die ethnische Herkunft wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern der Zweck rechtmäßig und die Anforderung angemessen ist. Derartige Tätigkeiten gibt es in der Stadt Leipzig nicht. Bei Stellenausschreibungen für Stellen mit häufigem Kontakt mit Einwohner/-innen mit Migrationshintergrund werden in das Anforderungsprofil regelmäßig Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz bzw. interkulturelles Verständnis aufgenommen. Dies ist eine Möglichkeit innerhalb der verfassungsmäßig geschützten Grenzen, um Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Aus den vorgenannten Gründen ist die Kenntnis des Migrationshintergrundes auch nicht für die Durchführung, Beendigung und Abwicklung des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses erforderlich. Daher erfolgt in der Stadtverwaltung Leipzig und den Eigenbetrieben keine personenbezogene Erhebung und Speicherung des Migrationshintergrundes von Bediensteten. Die in der Anfrage geforderte Angabe der Höhe des Migrationsanteils lässt sich somit nicht ermitteln. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass der Begriff des Migrationshintergrundes nicht allgemeingültig fixiert ist. So unterscheidet sich bereits die Definition des Statistischen Bundesamtes von der im Mikrozensus zugrunde liegenden Definition. Das Ergebnis einer Erhebung würde damit auch immer von der gewählten begrifflichen Definition abhängen. Daneben könnte der Migrationshintergrund nur synthetisch, als abgeleitete Variable bestimmt werden, da es aus statistischen Gründen nicht möglich ist, direkt danach zu befragen.

Die vorgenannten rechtlichen Grundsätze gelten analog auch für die Beteiligungsunternehmen.

Zu 4.:

Seit mehreren Jahren gibt es umfängliche Bestrebungen, um Auszubildende mit Migrationshintergrund für eine berufliche Ausbildung in der Stadtverwaltung zu gewinnen. Hierzu werden die Stadträtinnen und Stadträte regelmäßig in den Vorlagen zur beruflichen Ausbildung (zuletzt am 11.11.2015; VI-DS-01617) informiert.

Im Jahr 2013 wurde eine umfangreiche Kampagne mit dem Ziel gestartet, mehr Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung in der Stadtverwaltung Leipzig zu akquirieren. Hauptbestandteile dieser Kampagne waren:

- Mitteilung an verschiedene Medien, wie z. B. Amtsblatt, Radiointerviews, Leipzig Fernsehen,
- Internetseite der Stadt Leipzig,
- Facebook,
- Indoor-Werbung in Vereinen, Jugendeinrichtungen, Kinder- und Familienzentren, Mittelschulen und Gymnasien mit hohem Migrantenanteil, Bürgerämtern, in der

Ausländerbehörde, Werbung im Sozialamt - Wirtschaftliche Sozialhilfe und Migrantenhilfe und im Fundbüro,

- Werbeplakate an 60 Litfaßsäulen.

Die Kampagne wurde in den Folgejahren fortgesetzt. Aufgrund der geringen Resonanz wurden die Maßnahmen in diesem Jahr intensiviert, weiterentwickelt und mit neuen Formaten ergänzt.

Im Juni 2016 hat der Beigeordnete für Allgemeine Verwaltung 21 Migrantenvereine und -verbände erstmalig zu einem „Runden Tisch“ eingeladen. Es fand ein Austausch dazu statt, wie es zukünftig noch besser gelingen kann, Migrantinnen und Migranten in die Stadt Leipzig und insbesondere auch in die Stadtverwaltung zu integrieren. Im Ergebnis sollen die Zusammenarbeit intensiviert und hierfür neue Formate entwickelt werden. Die Stadtverwaltung wird, so das Angebot, auch vor Ort in den Verbänden und Vereinen über die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung informieren. Es ist beabsichtigt den Dialog mit Eltern, der gemeinsam als hilfreich angesehen wird, und mit Schülern zu führen.

In der 32. und 36. Kalenderwoche 2016 wurden nochmals die City-Light-Plakate (siehe Anlage) an den Litfaßsäulen in der Innenstadt angebracht. Sie verdeutlichen, dass alle Nationalitäten willkommen sind.

Die von der Stadt Leipzig am 23. und 24. September 2016 stattfindende Ausbildungsbörse wird durch die Versendung von Flyern bei den verschiedenen Migrantenvereinen und den Schulen mit hohem Migrantenanteil beworben. Zudem wurden Flyer mit Informationen zu den entsprechenden Ausbildungsberufen in die englische Sprache übersetzt, um für die Werbung von Migranten/-innen als Zielgruppe auch die Familien verstärkt ansprechen zu können.

Zukünftig sollen, neben der Verteilung der Informationen mittels Flyer etc., verstärkt Möglichkeiten der direkten Ansprache von Migranten/-innen, die aus verschiedenen Gründen die Stadt Leipzig kontaktieren, genutzt werden, um auf die Ausbildungsmöglichkeiten der Stadt Leipzig aufmerksam zu machen. Folgende Ämter sind aufgrund ihrer Aufgaben hierfür besonders prädestiniert: Ordnungsamt, Sozialamt, Standesamt, Amt für Jugend, Familie und Bildung, Bürgerämter, Referat für Migration und Integration.

Hinsichtlich der Maßnahmen für mehr Bedienstete mit Migrationshintergrund, wird auf den unter Nr. 1 erläuterten verfassungsmäßig in Art. 33 Abs. 2 GG geschützten Grundsatz der Bestenauslese im Öffentlichen Dienst verwiesen. Das Anforderungsprofil einer Stelle entscheidet bei einer Ausschreibung, welche Qualifikation und Befähigung die/der potentielle Mitarbeiter/-in mitbringen muss. Bei Stellenausschreibungen für Stellen mit häufigem Kontakt mit Einwohner/-innen mit Migrationshintergrund werden in das Anforderungsprofil regelmäßig Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz bzw. interkulturelles Verständnis aufgenommen. Dies ist eine Möglichkeit innerhalb der verfassungsmäßig geschützten Grenzen, um Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund anzusprechen. Dies betrifft insbesondere Stellen im Ordnungsamt, im Amt für Jugend, Familie und Bildung und im Sozialamt.

Anlagen:

Muster City-Light-Plakat

Liste der Migrantenvereine und -verbände, die am Runden Tisch am 15.06.16 teilgenommen haben