

Beschlussvorlage

Geschäftszeichen:
Ref. III/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/156/2018

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - Personalentwicklung; Antrag des Ausländer- und Integrationsbeirates aus der Sitzung vom 20.09.2018

Beratungsfolge	Termin	Ö/N	Vorlagenart	Abstimmung
Haupt-, Finanz- und Personalaus- schuss	28.11.2018	Ö	Beschluss	

Beteiligte Dienststellen

I. Antrag

1. Der Bericht der Verwaltung wird zur Kenntnis genommen.
2. Der Beschlussvorschlag des Ausländer- und Integrationsbeirates aus der Sitzung vom 20.09.2018 ist damit bearbeitet.

II. Begründung

Zu den im beiliegenden Antrag genannten Vorschlägen wird wie folgt Stellung genommen:

- **Das Thema Integration im Masterplan Personalmanagement wird durch den Stadtrat mit Priorität 1 bewertet und zur Umsetzung aufgerufen.**

Sowohl von den Mitgliedern des Lenkungsausschusses Personalmanagement wie auch von den Beschäftigten wurden zunächst die bereits jetzt in Bearbeitung befindlichen Projekte mit Priorität 1 versehen.

Derzeit sind im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen sowie der Stellenbesetzungsverfahren umfangreiche Projekte aufgerufen, deren Teilergebnisse bereits Zug um Zug umgesetzt werden.

Daneben steht im Frühjahr 2019 der Projektstart des Themas „Führung in Teilzeit“ unter der Federführung der Gleichstellungsbeauftragten an, in dem von Seiten Amt 11 eine intensive Mitarbeit erforderlich sein wird. Zusätzlich wurde das Projekt „Entwicklung einer Konzeption zum Umgang mit leistungsveränderten Beschäftigten“ als gemeinsame Aufgabe von Abt. 111 und 112 gestartet.

Außerdem steht noch unmittelbar der Projektauftrag „Inklusion“ im Hinblick auf die externe Personalgewinnung an, der gemäß Entscheidung des Lenkungsausschusses im Jahr 2019 zwingend zu bearbeiten ist. Aktuell stehen damit für die zusätzliche Bearbeitung eines weiteren sehr weitreichenden Projekts keine Personalressourcen in Amt 11 zur Verfügung.

Bei den bereits aufgerufenen und begonnenen Projekten im Masterplan Personalmanagement wird das Ziel der Integration im gesetzlich und aufgrund der vorhandenen Rahmenbedingungen möglichen Maß berücksichtigt. Des Weiteren ist zur Sensibilisierung für die Sachbearbeiter*innen in Amt 11 sowie die Führungskräfte der Stadt Erlangen im Jahr 2019 eine Veranstaltung „Vielfalt in Auswahlverfahren“ geplant.

- **Die Stellenausschreibungen der Stadt Erlangen enthalten künftig einen eigenen Unterpunkt, in dem explizit auch auf die Zulassung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen hingewiesen wird, sofern das ausgeschriebene Stellenprofil dies zulässt.**

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen kann aus rechtlichen Gründen nicht durch die Stadt Erlangen erfolgen. Aufgrund der sehr unterschiedlichen Ausbildungs- und Studieninhalte in den verschiedenen Ländern im Vergleich zum in Deutschland bestehenden System ist hierfür in Bayern das Kultusministerium zentral zuständig. Rechtsgrundlage hierfür ist das Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse (BayBQFG).

Bei Vorlage einer entsprechenden Gleichwertigkeitsbescheinigung für die ausgeschriebene Qualifikation durch die Anerkennungsstelle werden Bewerber*innen mit ausländischen Berufsabschlüssen selbstverständlich in die Auswahlverfahren einbezogen. Die Anerkennung ist aufgrund der im öffentlichen Dienst bestehenden Rahmenbedingungen der Eingruppierungsregeln der Entgeltordnung, welche sich ausschließlich an Qualifikationen anhand der in Deutschland bestehenden Ausbildungs- und Prüfungsordnungen sowie Studienabschlüssen orientiert, zur Einordnung der erworbenen Qualifikation in die jeweilige Qualifikationsebene und in der Folge zur Feststellung der tariflich festgeschriebenen Eingruppierung zwingend erforderlich.

- **Das Personalamt stellt baldmöglichst Überlegungen an, wie Quereinsteigern, deren ausländische Berufsabschlüsse nur Teile des ausgeschriebenen Stellenprofils erfüllen, durch entsprechende Nachqualifizierungen ein beruflicher Einstieg in die Verwaltung ermöglicht werden kann, wenn keine höher qualifizierten Kandidaten zur Auswahl stehen.**

Die weitere Öffnung der Verwaltung und Nachqualifizierung von Quereinsteiger*innen – unabhängig von ihrer Nationalität oder Herkunft- ist vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels bereits Bestandteil des umfassenden Projekts der Abt. Personalentwicklung „M029-bedarfsgerechte Personalentwicklung durch bedarfsorientierte Fort- und Weiterbildungskonzepte sicherstellen“. Für in der öffentlichen Verwaltung zu besetzende Stellen ist gemäß Art. 33 Abs. 2 des Grundgesetzes allein das Prinzip der Bestenauslese verbindlich für die Personalauswahl. Andere Gesichtspunkte dürfen hierbei –auch nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz- zunächst nicht herangezogen werden. Allein für Bewerber*innen mit anerkannter Schwerbehinderung gelten hier Ausnahmeregelungen nach dem Neunten Sozialgesetzbuch.

In welchem Ausmaß eine solche Öffnung erfolgen kann, wird im Hinblick auf den finanziellen Rahmen sowie die Frage der Bereitstellung einer Personalressource für die gezielte Konzeption von individuell zugeschnittenen Qualifizierungsmaßnahmen in der Umsetzung des Projekts zu gegebener Zeit vom Stadtrat entschieden werden.

- **Der Masterplan-Maßnahmensteckbrief M003 „Aufbau eines Ausbildungsmarketings für die Stadtverwaltung“ wird durch den Stadtrat mit Priorität 1 bewertet. Ein besonderes Augenmerk soll auf Jugendliche mit Migrationshintergrund gelegt werden, die mit zielgruppenspezifischen Konzepten angesprochen werden sollen.**

Ausbildungsmarketing stellt ein wichtiges und zukunftssträchtiges Thema dar und wird im Rahmen der Gewinnung von Nachwuchskräften sukzessive fortgeschrieben. Im Rahmen des Projekts Masterplan Personalmanagement wurde das Ausbildungsmarketing nicht mit der Priorität 1 versehen, so dass derzeit keine zusätzlichen Ressourcen für die Bearbeitung vorhanden sind (vgl. Unterpunkt 1). Das Thema Marketing und Personalgewinnung ist ganzheitlich zu betrachten, d.h. das Thema Vielfalt (Geschlecht, Alter, Herkunft, Schwerbehinderung, etc.) muss in all seinen Facetten betrachtet werden. Auch bei der Gewinnung

von Nachwuchskräften ist die Stadt Erlangen an das Grundgesetz gebunden. D.h. das Prinzip des chancengleichen Zugangs zu einer Ausbildung im öffentlichen Dienst getragen durch das Leistungsprinzip.

- **Das Personalamt führt in Bezug auf Stellenausschreibungen, Ausbildungsmarketing und weitere Maßnahmen ein Controlling ein, das auch statistische Erhebungen zum Migrationshintergrund der beschäftigten Mitarbeiter*innen beinhaltet.**

Mit der Einführung des Online-Bewerbungsverfahrens INTERAMT im Jahr 2016 wurden die Möglichkeiten für die Erhebung statistischer Zahlen bereits deutlich erweitert. Nachdem in Personalfragebögen allerdings lediglich Fragen gestellt werden dürfen, welche für die unmittelbare Aufgabenerledigung erforderlich sind, ist die Frage nach der Nationalität zwar im Hinblick auf die Persönlichkeitsrechte und den Datenschutz getragen, nicht aber die Frage nach einem etwaigen Migrationshintergrund.

Durch die Einführung regelmäßiger anonymer Mitarbeiterbefragungen auf freiwilliger Basis –beginnend noch im Dezember 2018- soll eine valide Grundlage zur Anzahl der tatsächlich bei der Stadt Erlangen beschäftigten Kolleg*innen mit Migrationshintergrund geschaffen und fortgeschrieben werden.

Anlagen: Beschlussvorschlag des Ausländer- und Integrationsbeirats vom 20.09.2018

III. Abstimmung
siehe Anlage

IV. Beschlusskontrolle

V. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

VI. Zum Vorgang