

**Beschluss**  
**des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung**  
**vom 17.01.2017**

-öffentlich-  
-einstimmig-

**Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg**

Der Integrationsrat bittet den Stadtrat einen Beschluss zu fassen, die Verwaltung möge die notwendigen Maßnahmen ergreifen, um den Anteil der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg zu erhöhen. Konkret sollten folgende Maßnahmen ergriffen werden:

1. Beim Personalamt wird eine Stelle für die interkulturelle Öffnung bzw. multiethnische Personalpolitik geschaffen oder umgewidmet. Diese Stelle sollte explizit für eine qualifizierte Person mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen ausgeschrieben werden (im Sinne einer positiven Diskriminierung mit Verweis auf § 5 AGG).
2. Das Personalamt wird ein Programm erstellen, um gezielt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildende mit Migrationshintergrund und muttersprachlichen Kenntnissen anzuwerben.
3. Die muttersprachlichen Kenntnisse werden – neben Deutsch – von der Stadt Nürnberg ausdrücklich als Zusatzqualifikation anerkannt.
4. Der Anteil der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollte längerfristig in etwa den gleichen Prozentsatz wie in der Bevölkerung haben. Um diesem Ziel ernsthaft näher zu kommen, erklärt die Stadt als mittelfristiges Ziel, ihren Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren mindestens zu verdoppeln.
5. Für die einzelnen Dienststellen der Stadt mit einem vielfältigen Publikumskontakt und mit Service- und/oder Beratungsfunktion (z.B. Einwohneramt, Jugendamt, Sozialamt) wird ein konkreter Plan erarbeitet, um die Beschäftigungsstruktur gezielt interkulturell zu verändern.
6. Stellenausschreibungen werden zukünftig ähnlich wie in anderen Städten mit dem Hinweis versehen, dass Vielfalt, Gleichbehandlung und Integration wichtige Erfolgsfaktoren für einen weltoffenen und zukunftsfähigen Wirtschaftsstandort sind. Daher begrüßt es die Stadt Nürnberg, Bewerbungen von Frauen und Männern unterschiedlicher kultureller, ethnischer und sozialer Herkunft zu erhalten.
7. Es ist zu prüfen, inwieweit der Integrationsrat als Experten- und Partizipationsgremium in die kommunale Personalpolitik eingebunden werden kann.

**Begründung:**

Langfristig sollte sich die Vielfalt der städtischen Bevölkerung – entsprechend des Diversity-Ansatzes – auch in der Verwaltung widerspiegeln.

Der Stadtrat hat schon 2004 in den Leitlinien kommunaler Integrationspolitik der Stadt Nürnberg unter Punkt 9 beschlossen: „Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch

eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“

Seither hat das Personalamt zwar einige Anstrengungen unternommen. Die Maßnahmen sind jedoch unzureichend und zaghafte. Bisher konnten nur geringfügige Verbesserungen der Zusammensetzung der Belegschaft der Stadt (z.B. bei den Azubis) festgestellt werden. In Beschlüssen hat der Integrationsrat schon 2011, 2012 und 2015 konkrete personalpolitische Maßnahmen wie z.B. die Erarbeitung eines Programms zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung analog zum Frauenförderprogramm gefordert. In der Integrationskommission des Stadtrates wurden Berichte des Personalamtes vorgelegt, die lediglich den Zustand beschreiben.

Wir halten es daher für nötig, dass der Stadtrat in einem Grundsatzbeschluss diese interkulturelle Öffnung – insbesondere bezüglich Erhöhung des Anteils der Beschäftigten und Auszubildenden mit Migrationshintergrund – beschließt. Um das Ziel zu erreichen, sollen daher verstärkt konkrete Maßnahmen geplant und umgesetzt werden.

Seit 2012 wird bei Stellenausschreibungen sogar auf den jahrelang angefügten Satz verzichtet: „Wir freuen uns, wenn sich Bewerberinnen und Bewerber aller Nationalitäten angesprochen fühlen.“ Das Weglassen dieser eigentlich nur minimalen Aufforderung an Menschen mit Migrationshintergrund können wir nicht akzeptieren. Es sollte auch ermöglicht werden, dass Dienststellen gezielt Personal anwerben können, z.B. durch die Formulierung: "Gute muttersprachliche Kenntnisse in Verbindung mit Migrationshintergrund werden als wichtige Zusatzqualifikation bewertet". Dies wäre eine konkrete Umsetzung des Stadtratsbeschlusses von 2004. Es ist für eine Stadt, die sich der Integration und der interkulturellen Öffnung verpflichtet fühlt und deren Bewohner zu ca. 42 % Migrationshintergrund haben, nicht hinnehmbar, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung kaum in den Amtsstuben der Kommune widerspiegelt (nur ca. 10 %).

Schon bei der 2. Nürnberger Integrationskonferenz am 28.04.2012 wies die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle der Bundesregierung, Frau Christine Lüders, darauf hin, dass sich an der Personalpolitik einer Kommune solange nichts ändert, solange nicht auch Angehörige von Minderheiten einen entscheidenden Einfluss auf die Personalentscheidungen der Kommune nehmen können. Die Vielfalt (bzw. Diversity) sollte auch im Personalmanagement einer Stadt sichtbar sein.

Nach § 5 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) ist eine unterschiedliche Behandlung zulässig, wenn durch geeignete und angemessene Maßnahmen bestehende Nachteile verhindert oder ausgeglichen werden sollen. Die Stadt Nürnberg ist aufgefordert, dem Bekenntnis zur interkulturellen Öffnung auch Taten folgen zu lassen. Auch die entsprechend nötigen Mittel sind bereitzustellen.

Nürnberg, 17.01.2017

Der Vorsitzende



Dimitrios Krikelis

Schriftführerin



Natalya Adah