

01 - Büro der Oberbürgermeisterin
Frau Wüstmann

Datum:
13.02.2024

Antrag

Beschließendes Gremium:
Rat der Hansestadt Lüneburg

Antrag "Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg" (Antrag der Gruppe Die Partei / Die Linke vom 13.02.2024, eingegangen 13.02.2024, 15:59 Uhr)

Beratungsfolge:

Öffentl. Status	Sitzungsdatum	Gremium
N	27.02.2024	Verwaltungsausschuss
Ö	29.02.2024	Rat der Hansestadt Lüneburg

Sachverhalt:

Sh. Antrag der Gruppe Die Partei / Die Linke vom 13.02.2024 „Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg“

Beschlussvorschlag:

Sh. Antrag der Gruppe Die Partei / Die Linke vom 13.02.2024

Anlagen:

Sh. Antrag der Gruppe Die Partei / Die Linke vom 13.02.2024

Beteiligte Bereiche / Fachbereiche:



Gruppe im Rat der Hansestadt Lüneburg

Gruppensprecherin: Marianne Esders
Reichenbachstraße 2, 21335 Lüneburg
marianne.esders@dielinke-lueneburg.de

Hansestadt Lüneburg
Oberbürgermeisterin Claudia Kalisch
Am Ochsenmarkt 1
21335 Lüneburg

Lüneburg, den 13.02.2024

Antrag zur Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

die Gruppe Die PARTEI / Die Linke bittet die Verwaltung, den Ratsmitgliedern in der kommenden Ratssitzung einen umfassenden Überblick über die Quote der in der Stadtverwaltung tätigen Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu vermitteln.

Falls dies nicht möglich sein sollte, bitten wir die Verwaltung der Hansestadt Lüneburg, eine anonymisierte und freiwillige Umfrage zur Erfassung der Quote von Menschen mit Einwanderungsgeschichte unter den Mitarbeitenden der Verwaltung durchzuführen. Die Ergebnisse der Umfrage sollten zur Schaffung von Möglichkeiten zur Teilhabe und Partizipation im öffentlichen Dienst in die Personalplanung der Stadtverwaltung einfließen.

Begründung:

Für unsere Demokratie sind Rassismus und Rechtsextremismus eine echte Gefahr. Auch in der Hansestadt Lüneburg reicht Symbolpolitik nicht, sondern es müssen konkrete Maßnahmen ergriffen werden, damit Menschen mit Einwanderungsgeschichte mit am Tisch sitzen und chancengleiche Möglichkeiten zur Partizipation und Teilhabe haben.

Neben der Einbindung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in politische Gremien über den Integrationsbeirat und den Bürger*innenrat sollte sichergestellt werden, dass Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Stadtverwaltung angemessen vertreten sind. Dies könnte sich auch vor dem Hintergrund, dass ausgeschriebene Stellen in der Stadtverwaltung zum Teil monatelang nicht besetzt werden, positiv auf den Rekrutierungsprozess auswirken.

Wie im Tagesspiegel vom 25.01.2024 zu lesen war, führt die Stadt Berlin eine anonymisierte Umfrage zum Einwanderungshintergrund der Mitarbeitenden ihrer Verwaltung durch, um eine Übersicht darüber zu erhalten, wie sich die Vielfalt der Gesellschaft im öffentlichen Dienst abbildet, wie diese verbessert werden kann, und wie diese genutzt werden kann, um dringend benötigtes Personal zu rekrutieren.

Die rot-grüne Landesregierung Niedersachsens erwähnt in ihrem Koalitionsvertrag ein Teilhabe- und Partizipationsgesetz, welches „die systematische Einbeziehung von eingewanderten Menschen gewährleisten“ soll. Auf Grundlage dieses Koalitionsversprechens sollte sich auch die Hansestadt Lüneburg kritisch mit struktureller Diskriminierung und Möglichkeiten zur Schaffung von Teilhabe, Partizipation und Gleichberechtigung innerhalb ihrer Verwaltungsstrukturen auseinandersetzen. Die Ergebnisse einer anonymisierten Umfrage zur Quote von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und auch von Menschen mit Rassismus- und weiteren Diskriminierungs-Erfahrungen innerhalb der städtischen Verwaltung sollten in die Personalplanung der Stadt einfließen.

Mit freundlichen Grüßen

Gruppensprecherin Die PARTEI / DIE LINKE



Vorlagennummer	VO/11152/24
Thema	„Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg“ - Antrag der Gruppe Die Partei / Die Linke vom 13.02.2024
Dezernat/Bereich	II/1
Ersteller:in	Dez. II
Datum	22.02.2024

Mit Schreiben vom 13.02.2024 bittet die Gruppe Die PARTEI/Die Linke die Verwaltung, den Ratsmitgliedern einen umfassenden Überblick über die Quote der in der Stadtverwaltung tätigen Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu vermitteln.

Falls dies nicht möglich sein sollte, bittet die Gruppe die Verwaltung, eine anonymisierte und freiwillige Umfrage zur Erfassung durchzuführen. Die Ergebnisse der Umfrage sollten zur Schaffung von Möglichkeiten zur Teilhabe und Partizipation im öffentlichen Dienst in die Personalplanung der Stadtverwaltung einfließen.

Die Hansestadt Lüneburg verfolgt das Ziel, die kulturelle Vielfalt Lüneburgs auch in der Zusammensetzung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes widerzuspiegeln. Daher gilt es, Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltung eines beruflichen Werdegangs im öffentlichen Dienst zu ermöglichen und zum Ausdruck zu bringen, dass gesellschaftliche Vielfalt in der Lüneburger Verwaltung gewünscht und bereichernd ist.

Der Antrag der Gruppe Die PARTEI/Die Linke bezieht sich in seiner Begründung u.a. auf die Stadt Berlin, die eine anonymisierte Umfrage zum Einwanderungshintergrund der Mitarbeitenden ihrer Verwaltung durchführt. Grundlage für die Umfrage bei der Stadt Berlin ist das Gesetz zur Förderung der Partizipation in der Migrationsgesellschaft des Landes Berlin. Ein solches Gesetz wurde bisher in Niedersachsen nicht beschlossen. Die Umsetzung des Berliner „Partizipationsgesetz“ geht u.a. mit einem erheblichen personellen Aufwand einher, insbesondere vor dem Hintergrund der dort angelegten Definition eines Migrationshintergrundes, die da lautet: „Eine Person verfügt über einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsbürgerschaft nicht durch Geburt besitzt.“ (§ 3 Abs. 2 Partizipationsgesetz).

Die Auswertung eines möglichen Migrationshintergrundes aus den vorhandenen Beschäftigtendaten ist bei der Hansestadt Lüneburg nicht möglich. Es ist weder rechtlich möglich noch tatsächlich gewünscht, einen Einwanderungshintergrund bei der Einstellung abzufragen. Auch die mögliche Auswertung der Staatsangehörigkeit führt zu keinem tatsächlich brauchbaren Ergebnis, da die größte Zahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen und zum großen Teil in Deutschland geboren ist. Aktuell sind bei der Hansestadt Lüneburg bei 1.486 Beschäftigten 36 Beschäftigte mit einer anderen, als der deutschen Staatsangehörigkeit tätig (insbesondere Türkei, Syrien, Ukraine, Afghanistan sowie die Russische Föderation). Der prozentuale Anteil von Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit beträgt somit bei der Hansestadt Lüneburg aktuell 2,4 %. Die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach der Definition des Berliner Partizipationsgesetzes würde bei einer Auswertung voraussichtlich deutlich höher ausfallen.



Einstellungen folgen immer dem Grundsatz der besten Eignung. Dabei gelten die rechtlichen Regelungen, nach denen bei der Auswahl und Einstellung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Abstammung, Rasse oder ethnische Herkunft, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, politische Anschauungen, Herkunft, Beziehungen oder sexuelle Identität entschieden werden muss (Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, §§ 1 und 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes).

Laut Beamtenstatusgesetz § 7 (Absatz 1) ist eine Voraussetzung für die Ernennung zur Beamtin bzw. zum Beamten neben anderen Erfordernissen, dass die Bewerberinnen und Bewerber Deutsche im Sinne des Artikel 116 des Grundgesetzes sind oder die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates der Europäischen Union oder eines anderen Vertragsstaates des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum oder eines Drittstaates, dem Deutschland und die Europäische Union vertraglich einen entsprechenden Anspruch auf Anerkennung von Berufsqualifikationen eingeräumt haben, besitzen. Ausnahmen von diesen Regelungen können zugelassen werden (§ 7 Beamtenstatusgesetz, Absatz 3).

Bei Beachtung dieser gesetzlichen Grundsätze obliegt es den Personalverantwortlichen, das für die Hansestadt Lüneburg am besten geeignete Personal auszuwählen.

Die Hansestadt Lüneburg spricht in Stellenausschreibungen Personen mit Migrationshintergrund explizit an und wirbt für die Mitarbeit in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg. In den Ausschreibungsrichtlinien ist festgelegt worden, dass in jeder Ausschreibung der Hinweis

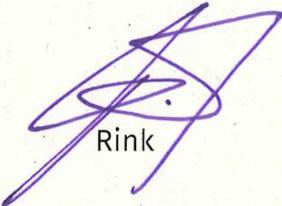
„Da die Hansestadt Lüneburg sich die Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ziel gesetzt hat, sind Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund, die die Einstellungsbedingungen erfüllen, ausdrücklich erwünscht“

aufgenommen wird. Darüber hinaus werden im Rahmen des allgemeinen Fortbildungsprogramms Schulungen angeboten, in denen praxisorientierte Methoden zur Abfrage interkultureller Kompetenz in Auswahlverfahren sowie „kulturfaire“ Auswahlmethoden vermittelt werden. Inwiefern eine Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zukünftig erreicht werden kann, ist unter anderem wesentlich abhängig von der Zahl der ausgeschriebenen Stellen. In den nächsten Jahren werden viele Beschäftigte die Altersgrenze erreichen und in den Ruhestand gehen. Der überwiegende Teil der freiwerdenden Stellen wird trotz der Konsolidierungserfordernisse neu besetzt werden müssen.

Die Hansestadt Lüneburg hat sich zum Ziel gesetzt, den Prozess der interkulturellen Öffnung zum einen durch die verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und zum anderen durch die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten durch ein umfangreiches Angebot an Fortbildungsmaßnahmen stetig voranzutreiben. Eine Fortführung des eingeschlagenen Weges wird durch eine weitere interkulturelle Sensibilisierung der Beschäftigten sowie die gezielte Ansprache von Bürger:innen mit Migrationshintergrund und Einwanderungsgeschichte, sich auf offene Stellen zu bewerben, erreicht. Schwierigkeiten auf diesem Weg bestehen jedoch weiterhin in der Überwindung strukturellen Hürden für die nicht selbst die Hansestadt Lüneburg die Verantwortung trägt, wie der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und deren langer Bearbeitungszeit.



Aus der Sicht der Verwaltung ist eine Umfrage jedoch entbehrlich, da unabhängig hiervon bereits seit Jahren Maßnahmen zur Anwerbung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte vorangetrieben werden. Darüber hinaus würde sie, auch in logischer Verarbeitung potenzieller Ergebnisse zusätzliche personelle Ressourcen (siehe „Berliner Weg“) bedingen, die aus Sicht der Verwaltung gegenüber anderen unabweisbaren personellen Notwendigkeiten keinen Vorrang haben sollten.



Rink



Organisationseinheit	Gleichstellungsbeauftragte		
Thema	„Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg“ – Antrag der Gruppe Die PARTEI/ Die Linke vom 13.02.24		
Anlagen			
Aktenzeichen			
Ersteller:in	Karin Fischer	Datum	10.04.2024
Empfänger:in	Die PARTEI/ Die Linke	Verteiler	

Grundlage für diese Stellungnahme ist die Bitte von Bündnis 90/ Die Grünen und der Gruppe Die PARTEI/ Die Linke auf der Sitzung des Verwaltungsausschusses vom 27.02.24, die Gleichstellungsbeauftragte möge die Stellungnahme des Dezernats II zum Antrag vom 13.02.24 „Partizipation und Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Verwaltung der Hansestadt Lüneburg“ der Gruppe Die PARTEI/ Die Linke um die Ergebnisse aus der verwaltungsin-ternen Diversity-Umfrage aus 2023 ergänzen.

Die themenspezifischen Ergebnisse aus der freiwilligen und anonymisierten digitalen Umfrage unter den 1.696 Mitarbeitenden (Stand 09.11.22) der Stadtverwaltung sind im Zeitraum 08.12. bis 31.12.2022 erhoben worden. An der Befragung haben 297 Personen teilgenommen, was einer Quote von 17,5% entspricht. Dementsprechend können die Ergebnisse qualitative Hinweise geben, erheben jedoch keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder Repräsentativität. Auf die Frage nach der Muttersprache und der ihrer Eltern haben 24 Personen (= 8,8%) angegeben, eine andere Muttersprache zu haben, als deutsch. Dies lässt auf eine Einwanderungsgeschichte schließen.

Demgegenüber weist die über die Gesamt-Personaldatenbank aller bei der Stadtverwaltung Tätigen regelmäßig statistisch erfasste Staatszugehörigkeit eine Anzahl von 34 Personen als Nicht-Deutsche aus, was einem Anteil von 2,04% entspricht (von insgesamt 1.662 Mitarbeitenden, Stand 10.04.24). Ausgewertet nach dem Geburtsort weist die Personalstatistik 148 Personen mit einem Geburtsort außerhalb Deutschlands aus, was einem leicht höheren Anteil von 2,46% entspricht.

Insgesamt lassen die Befragungsergebnisse Rückschlüsse darauf zu, dass der mit Hilfe der Befragung unter dem Item „Muttersprache“ erfasste Anteil an Personen mit Migrationsgeschichte in der Stadtverwaltung einem genaueren Annäherungsgrad entspricht, als die Erfassung der Staatsangehörigkeit oder des Geburtsortes. Im Verhältnis kann deshalb von einem deutlich höheren Anteil an Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte ausgegangen werden, als die durch die Staatsangehörigkeitsstatistik erfasste Zahl.

Im Rahmen der Umfrage wurden neben den Diversity-Dimensionen entsprechend AGG auch Diskriminierungserfahrungen erhoben. Hierbei gab es Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen ethnischer Herkunft, Hautfarbe und Religion in Verbindung mit Erlebnissen von Alltags-rassismus. Insgesamt wünschten sich Zweidrittel der Befragten mehr Offenheit und Toleranz am Arbeitsplatz.



Darüber hinaus wurde nach Verbesserungsvorschlägen und Ideen zur Stärkung einer Diversitätskultur in der Stadtverwaltung gefragt, von denen gezielte Schritte und Maßnahmen in die Umsetzung gebracht werden sollen, bzw. mittlerweile bereits angeschoben wurden.

Hierzu gehören:

- die formale Verankerung von Diversität, z.B. durch ein schriftliches Leitbild mit Wertekanon und Diversitätsaussagen, Internes Beschwerdemanagement, Berichtswesen. Auf dieser Ebene wurde bisher eine Dienstvereinbarung zum Schutz vor Mobbing, sexueller Belästigung und Diskriminierung erarbeitet und in Kraft gesetzt, die sich am Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz AGG orientiert. In diesem Zusammenhang wurde auch eine innerbetriebliche Beschwerdestelle nach AGG eingerichtet und an alle Mitarbeitenden über das Intranet kommuniziert.
- Diversitätssensible Führung stärken. Hierfür wurde ein entsprechendes Fortbildungsmodul im Rahmen der Führungskräftebildung neu implementiert.
- Diversitätsorientierte Personalentwicklung, z.B. Qualifikationsanforderungen, Bewerbungsunterlagen, Personalauswahl. Auf dieser Ebene werden u.a. internationale Bewerbungen in Auswahlverfahren einbezogen (auch aus nicht-europäischen Ländern) und Bewerbungsgespräche über Videokonferenz ermöglicht.
- Diversitätsqualifizierung, z.B. Dimensionsübergreifende Schulung (Antidiskriminierungsworkshops), Themenintegration in Programme (z.B. für Führungskräfte, Auszubildende), Qualifizierungsformen (z.B. Schulungen, Webinare, Informationsblätter). Auf dieser Ebene konnte erneut auf Basis einer Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit Prof. Dr. Christiane Söffker von der Leuphana Universität im Rahmen eines Studienseminars eine Zusammenarbeit stattfinden. Hierbei wurden Materialien für eine innerbetriebliche Sensibilisierung erarbeitet, deren Ergebnisse im Rahmen einer 5-wöchigen Kampagne unter dem Motto „gemeinsam verschieden – gemeinsam stark“ über das Intranet kommuniziert wurden. Inhalte waren Kurzfilme und Flyer zu den Themenfeldern Rassismus, Sexismus, Alterdiskriminierung, psychische Beeinträchtigungen und Geschlechtsidentität. Höhepunkt der Kampagne stellte die Präsenzveranstaltung mit Prof. Dr. Lorenz Narku Laing dar, der zum Themenfeld „Diversität und Vorurteile – wie sie unseren Alltag prägen“ einen eindrücklichen Vortrag und einen anschließenden interaktiven Anti-Rassismus-Workshop für Mitglieder aus Stadtverwaltung und Rat gehalten hat.

Dieser begonnene Prozess hin zu mehr Diversität und deren Stärkung innerhalb der Stadtverwaltung soll mit Hilfe der im 3. Quartal 2024 neu zu schaffenden Koordinationsstelle „Teilhabe und Antidiskriminierung“ fortgesetzt und verstärkt werden.

Abschließend muss festgehalten werden, dass sowohl die Durchführung und Auswertung der (nicht-repräsentativen) Diversity-Umfrage als auch die Entwicklung der Materialien für die Diversity-Kampagne nur durch die Kooperation der Gleichstellungsbeauftragten mit Prof. Dr. Christiane Söffker von der Leuphana Universität im Rahmen mehrerer Studienseminare möglich war. Ohne diesen (unentgeltlichen) Personaleinsatz wäre auch die Erhebung nicht durchführbar gewesen.

gez. Karin Fischer