



vertraulich

Landeshauptstadt Dresden
Der Oberbürgermeister

SPD-Fraktion
im Stadtrat der Landeshauptstadt Dresden
Herrn Stadtrat
Vincent Drews

GZ: (OB) 11 2

Datum: - 6. APR. 2017

Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung Dresden AF1607/17

Sehr geehrter Herr Drews,

Ihre oben genannte Anfrage beantworte ich wie folgt:

„Im Kontext der steigenden Zahl an Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, aber auch in Dresden, wird vielfach diskutiert, dass auch die öffentliche Verwaltung auf diese Entwicklung reagieren sollte. Indem Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung beschäftigt werden, wird die Vielfalt der Dresdner Stadtgesellschaft auch in der Verwaltung abgebildet und Menschen aus anderen Ländern oder Kulturkreisen fällt der Kontakt zur Stadtverwaltung ggf. leichter. Zu diesem Thema bitte ich um Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie hoch ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund innerhalb der Mitarbeiterschaft der Landeshauptstadt Dresden? (bitte auch nach Ämtern aufschlüsseln)“

Die Beantwortung der Frage erfordert insbesondere die Bestimmung des Merkmals des Migrationshintergrundes. Dieser wird unterschiedlich definiert, eine Abgrenzung ist somit schwierig. Grundsätzlich sind Menschen mit Migrationshintergrund Personen, die selbst oder deren Vorfahren aus einem anderen Staat eingewandert sind. Bezüglich der Vorfahren stellt sich weiter die Frage, bis zur wievielten Generation der Vorfahren dieses Merkmal vorliegt.

Weiterhin liegen Daten zur Herkunft der Vorfahren der Beschäftigten nicht vor, da diese Daten nicht erhoben werden. Ein Anlass oder eine Rechtfertigung zur Erhebung dieser Daten ist nicht ersichtlich.

In der folgenden Tabelle ist daher nur der Anteil der Beschäftigten aufgeführt, deren Geburtsort außerhalb der Bundesrepublik Deutschland liegt. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegt entsprechend der vorgenannten Ausführungen sicherlich höher.

GB	Amt	Amtsbezeichnung	Anzahl*	Beschäftigte mit Migrationshintergrund**	Quote
BOB	OB - Beauf	Beauftragte Bereich Oberbürgermeister	13	2	15,4%
BOB	80	Amt für Wirtschaftsförderung	63	1	1,6%
GB1	10	Haupt- und Personalamt	217	3	1,4%

GB	Amt	Amtsbezeichnung	Anzahl*	Beschäftigte mit Migrationshintergrund**	Quote
GB1	20	Stadtkämmerei	53	1	1,9%
GB1	22	Steuer- und Stadtkassenamt	168	1	0,6%
GB1	P_Azubi	Pool Auszubildende	188	3	1,6%
GB2	40	Schulverwaltungsamt	318	6	1,9%
GB2	51	Jugendamt	464	5	1,1%
GB3	32	Ordnungsamt	335	2	0,6%
GB3	33	Bürgeramt	287	6	2,1%
GB3	36	Veterinär- und Lebensmittelüberwachungsamt	60	2	3,3%
GB3	37	Brand- und Katastrophenschutzamt	729	8	1,1%
GB3	OÄ/ÖV	Ortsämter / Ortschaften	103	1	1,0%
GB4	41	Amt für Kultur und Denkmalschutz	722	72	10,0%
GB4	42	Städtische Bibliotheken	197	4	2,0%
GB4	43	Museen der Stadt Dresden	93	2	2,2%
GB5	50	Sozialamt	385	9	2,3%
GB5	53	Gesundheitsamt	248	8	3,2%
GB5	JD	Jobcenter Dresden	273	8	2,9%
GB6	61	Stadtplanungsamt	160	3	1,9%
GB6	62	Amt für Geodaten und Kataster	126	2	1,6%
GB6	63	Bauaufsichtsamt	92	1	1,1%
GB6	65	Amt für Hochbau und Immobilienverwaltung	221	3	1,4%
GB6	66	Straßen- und Tiefbauamt	337	2	0,6%
GB7	27	Regiebetrieb Zentrale Technische Dienstleistungen	581	6	1,0%
GB7	86	Umweltamt	161	2	1,2%

* Anzahl Beschäftigte inkl. Auszubildende

** ausschlaggebend war der Geburtsort, weitergehende Daten werden nicht erhoben

2. „Wie hat sich die Zahl seit 2014 entwickelt? (Gesamtzahl reicht)“

Die Zahl der Beschäftigten, deren Geburtsort außerhalb der Bundesrepublik Deutschland liegt, hat sich seit 2014 wie folgt entwickelt:

Stand 30.06.2014: 159 Beschäftigte (entspr. 2,3 %)

Stand 30.06.2015: 150 Beschäftigte (entspr. 2,2 %)

Stand 30.06.2016: 156 Beschäftigte (entspr. 2,3 %)

Stand 20.03.2017: 163 Beschäftigte (entspr. 2,3 %)

3. „Versucht die Landeshauptstadt Dresden gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für freie Stellen in der Stadtverwaltung zu gewinnen und den Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitarbeiterschaft zu erhöhen?“

Ziel der Personalpolitik der Landeshauptstadt Dresden ist u. a. die Abbildung der Vielfalt der Gesellschaft auch bei den Beschäftigten, dies unter Beachtung der Maßgabe, dass die Personalauswahl öffentlicher Arbeitgeber nach dem Prinzip der Bestenauslese zu erfolgen hat, Art. 33 Abs. 2 GG, wonach persönliche Eignung, Befähigung und fachliche Leistungen entscheidend sind, und unter Berücksichtigung des Gleichbehandlungsgebotes und Diskriminierungsverbotes gegenüber allen Bewerberinnen und Bewerbern.

Insbesondere im Rahmen der Werbung für die Ausbildung bei der Stadtverwaltung Dresden setzen wir auf unterschiedliche Wege der Ansprache von Jugendlichen jeglicher Herkunft, so z. B. auch durch Informations-flyer in unterschiedlichen Sprachen.

4. „Gibt es aus Sicht der Landeshauptstadt Dresden Bereiche innerhalb der Stadtverwaltung, in denen gezielt Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigt/gesucht werden, um die anfallenden Aufgaben zu bewältigen oder den Kontakt zur Dresdner Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu verbessern (bspw. durch Fremdsprachenkenntnisse oder kulturelles Verständnis)?“

Grundlage der Auswahl von Beschäftigten für die anfallenden Aufgaben sind insbesondere die Anforderungsprofile der Stellen, welche sich aus der auszuübenden Tätigkeit ergeben. In diesem Kontext werden vermehrt Fremdsprachenkenntnisse (überwiegend Englisch) bzw. Mehrsprachigkeit als Anforderung an die Aufgabebewältigung formuliert. Schwerpunkte bilden insbesondere die Bereiche, die internationale Beziehungen pflegen, entsprechende Projekte initiieren oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben. Hinzu kommen die Bereiche mit intensivem Bürgerkontakt, z. B. das Bürgeramt, Abteilung Staatsangehörigkeit- und Ausländerangelegenheiten sowie das Jugendamt.

Mit freundlichen Grüßen



Dirk Hilbert