

DER MAGISTRAT

Frankfurt am Main, 13.01.2012

Dezernat: IX Wirtschaft, Sport,
Sicherheit und
Feuerwehr

Eingang Amt 01: 16.01.2012, 10.20 Uhr

**Bericht des Magistrats
an die Stadtverordnetenversammlung**

B 21

R - StR Markus Frank
B

Betreff

Integration: Monokultur in der Feuerwehr - Was hat der Magistrat getan?

Vorgang

a) Beschluss der Stadtverordnetenversammlung	vom	§
b) Antrag der	vom	NR
c) Etat-Antrag der	vom	E
d) Anregung des Ortsbeirats	vom	OA
e) Etat-Anregung des Ortsbeirats	vom	EA
f) Anregung der KAV	vom	K
g) Anfrage der ELF Piraten-Fraktion	vom 10.10.2011	A 51
h) Initiative des Ortsbeirats	vom	OI
i) Beschluss des Ortsbeirats	vom	§
j) letzter Bericht des Magistrats	vom	B

Vertraulich: ja nein

Anlage(n):

Begründung der Vertraulichkeit:

Der oben bezeichnete Beschluss lautet:

Die oben bezeichnete Anfrage lautet:

"Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Beschäftigten in der Stadtverwaltung ist sehr gering. Der Stadtverordnetenversammlung ist dies bewusst, und durch unzählige Anträge wurde versucht, diesen Missstand zu beheben. Beschluss § 9876 legt fest:

„Die Stadtverordnetenversammlung erklärt die Erhöhung des Anteils an Migrantinnen und Migranten und der Menschen mit Migrationshintergrund unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung zur wichtigen Aufgabe der Personalpolitik. Unter den Beschäftigten der Stadtverwaltung soll sich die Zusammensetzung der

Frankfurter Bevölkerung besser widerspiegeln.“

Inzwischen sind über sechs Jahre vergangen, und es ist Zeit, diesen Beschluss kritisch zu hinterfragen.

Die städtische Branddirektion zählt mehr als tausend Beschäftigte. Der Anteil der Migrantinnen und Migranten unter diesen Beschäftigten übersteigt auch sechs Jahre nach dem Beschluss § 9876 nicht einmal die Marge von 2%. Die Branddirektion bildet damit das Schlusslicht der städtischen Ämter und Betriebe.

Dies Vorausgeschickt bitten wir um Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie viele jährliche Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz gab es bei der Branddirektion zwischen 2006 und 2011? Wie viele Auszubildende wurden in den jeweiligen Jahren eingestellt? Wie viele davon waren jeweils von Menschen mit Migrationshintergrund?

2. Wurde bei der Einstellung der Auszubildenden Punkt 5 des o.g. Beschlusses berücksichtigt?

a) Falls ja: wie wurde verfahren?

b) Falls nein: warum nicht?

3. Wie viele Stellen jährlich, intern und extern, wurden zwischen 2006 und 2011 bei der Branddirektion neu besetzt? Wie viele Bewerbungen um einen Arbeitsplatz bei der Branddirektion gab es jährlich? Wie viele davon waren jeweils von Menschen mit Migrationshintergrund?

4. Wurde bei der Neubesetzung der Stellen Punkt 4 des o.g. Beschlusses berücksichtigt?

a) Falls ja: wie wurde verfahren?

b) Falls nein: warum nicht?

5. Zum 31.12.2010 gab es bei der Branddirektion 1021 Beschäftigte, 19 davon hatten einen Migrationshintergrund. Welchen Migrationshintergrund besaßen diese 19 Beschäftigten, welchen Dienstgrad hatten sie?

6. Ist der Branddirektion o.g. Beschluss überhaupt bekannt? Wenn ja, was hat sie bislang unternommen, um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen?

7. Wie erklärt sich der Magistrat die Tatsache, dass sich der Anteil der Migranten und Migrantinnen in der Branddirektion nach o.g. Beschluss nicht signifikant erhöht hat? Welche Schritte hat der Magistrat zwischen 2006 und 2011 bei der Branddirektion unternommen, um den Beschluss umzusetzen?

8. Welche Maßnahmen gedenken die Branddirektion und der Magistrat zukünftig zu unternehmen, um den Anteil der Migranten und Migrantinnen in der Branddirektion zu erhöhen?"

Die oben bezeichnete Initiative lautet:

Zwischenbericht:

Bericht:

An die Bediensteten der Branddirektion, insbesondere an die Bediensteten im Einsatzdienst, werden im Rahmen ihrer Einstellungsverfahren außerordentlich hohe Anforderungen gestellt. Die Branddirektion ist daher grundsätzlich daran interessiert, einen großen Bewerberkreis anzusprechen, um geeignete Bewerber rekrutieren zu können. Die Bemühungen der Branddirektion für eine erfolgreiche Personalgewinnung sind vorbildlich. Für die hohe Reputation der Branddirektion im weltweiten Vergleich, die extreme Leistungsbereitschaft und die einzigartige Leistungsfähigkeit der Frankfurter Berufsfeuerwehr ist die Qualität ihrer Mitarbeiter eine tragende Säule. Es erfolgt grundsätzlich eine Bestenauswahl, bei der das Kriterium des Migrationshintergrundes völlig irrelevant ist. Die Branddirektion wird auch künftig, ihren Personalbedarf diskriminierungsfrei decken. Daher wird im Einstellungsverfahren festgestellt, ob der Bewerber für die Laufbahn bzw. für die ausgeschriebene Stellenvakanz geeignet ist. Daten wie Staatsangehörigkeit und der Geburtsort werden erst im laufenden Einstellungsprozess erfasst.

Die im Rahmen der Einstellung erfassten Daten lassen zwar Rückschlüsse auf einen Migrationshintergrund zu, legt man jedoch die vom Statistischen Bundesamt entwickelte Definition des Begriffes „Migrationshintergrund“ zugrunde, der, neben den in Deutschland lebenden Ausländern, auch die eingebürgerten ehemaligen Ausländer, Spätaussiedler und die Kinder dieser drei Personengruppen umfasst, so kann man weder eine valide Aussage zu dem tatsächlichen Anteil der Migrantinnen und Migranten in der Branddirektion machen noch können verifizierbare Rückschlüsse auf eine nicht zielführende Personalwerbung und -auswahl gezogen werden.

Dies vorausgeschickt beantwortet der Magistrat die Fragen wie folgt:

1. Wie viele jährliche Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz gab es bei der Branddirektion zwischen 2006 und 2011? Wie viele Auszubildende wurden in den jeweiligen Jahren eingestellt? Wie viele davon waren jeweils von Menschen mit Migrationshintergrund?

Bei der Branddirektion gingen in dem genannten Zeitraum 11.900 Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ein.

Eingestellt wurden:

2006 = 30 2007 = 19 2008 = 30 2009 = 21 2010 = 41 2011 = 30

Die Branddirektion erfasst bei den Bewerbern/-innen keinen Geburtsort, da dieser bei der Bewerberauswahl völlig ohne Belang ist. Auch in Frankfurt am Main Geborene könnten Menschen mit Migrationshintergrund sein, Rückschlüsse vom Geburtsort wären daher sowieso nicht möglich.

2. Wurde bei der Einstellung der Auszubildenden Punkt 5 des o.g. Beschlusses berücksichtigt?

a) Falls ja: wie wurde verfahren?

b) Falls nein: warum nicht?

Ja, das Auswahlverfahren wurde entsprechend überprüft. Diese Überprüfung ergab, dass die Anforderungen im schriftlichen Testbereich an alle Bewerber/innen relativ gering sind. Das schriftliche Auswahlverfahren besteht u.a. auch aus dem sogenannten Mannheimer-Rechtschreibtest. Diese Teilprüfung fließt aber lediglich zu 12,50 % in das Gesamtergebnis ein.

3. Wie viele Stellen jährlich, intern und extern, wurden zwischen 2006 und 2011 bei der Branddirektion neu besetzt? Wie viele Bewerbungen um einen Arbeitsplatz bei der Branddirektion gab es jährlich? Wie viele davon waren jeweils von Menschen mit Migrationshintergrund?

Stellenbesetzungen jährlich:

2006 = 4 2007 = 4 2008 = 89 2009 = 53 2010 = 94 2011 = 87

Stellenbewerbungen jährlich:

2006 = 68 2007 = 17 2008 = 143 2009 = 393 2010 = 560 2011 = 507

Da, wie bereits in der Beantwortung zu Frage 1 erläutert, im Rahmen des Auswahlverfahrens Daten wie Staatsangehörigkeit und Geburtsort nicht erfasst werden, können hierzu keine Angaben gemacht werden.

4. Wurde bei der Neubesetzung der Stellen Punkt 4 des o.g. Beschlusses berücksichtigt?

a) Falls ja: wie wurde verfahren?

Ja, das Qualifikationsmerkmal der interkulturellen Kompetenz wurde in alle betroffenen Stellenprofile eingearbeitet.

5. Zum 31.12.2010 gab es bei der Branddirektion 1021 Beschäftigte, 19 davon hatten einen Migrationshintergrund. Welchen Migrationshintergrund besaßen diese 19 Beschäftigten, welchen Dienstgrad hatten sie?

Migrationshintergrund:

Die Branddirektion kennt folgende Herkunftsländer ihrer Beschäftigten: Polen, Österreich und Kasachstan, Griechenland und Türkei, Spanien, Marokko, Russland, Kroatien, Vietnam und Kirgistan.

Dienstgrad:

Die Dienstgrade dieser beamteten Beschäftigten sind 9 x Brandmeister, 2 x Oberbrandmeister, 1 x Oberamtsrat.

Für die nicht verbeamteten Beschäftigten existieren keine Dienstgrade. Es handelt sich um folgende Berufsgruppen: 3 x Kfz-Mechaniker, 1 x Betriebsarbeiter, 1 x Energieanlagenelektroniker, 2 x Büroangestellter.

6. Ist der Branddirektion o.g. Beschluss überhaupt bekannt? Wenn ja, was hat sie bislang unternommen, um den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen?

Der Beschluss ist der Branddirektion bekannt. Neben der permanenten Überprüfung der Auswahlverfahren, der Einarbeitung des Qualifikationsmerkmals der interkulturellen Kompetenz wird seit 2007 in allen internen und externen Stellenausschreibungen der Hinweis angebracht, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten begrüßt werden.

Die Stellenausschreibungen fordern, wenn möglich, gezielt zur Bewerbung auch bei anderer Nationalität auf. Im neuen Integrations- und Diversitätskonzept befassen sich zwei eigene Handlungslinien (Nr. 59/60) mit dem Ziel eines umfassenden Diversitätsmanagements im Bereich des öffentlichen Dienstes.

7. Wie erklärt sich der Magistrat die Tatsache, dass sich der Anteil der Migranten und Migrantinnen in der Branddirektion nach o.g. Beschluss nicht signifikant erhöht hat? Welche Schritte hat der Magistrat zwischen 2006 und 2011 bei der Branddirektion unternommen, um den Beschluss umzusetzen?

Eine statistische Auswertung des Bewerberkreises hinsichtlich des Merkmals „Migrationshintergrund“ ist wie bereits dargelegt nicht möglich.

8. Welche Maßnahmen gedenken die Branddirektion und der Magistrat zukünftig zu unternehmen, um den Anteil der Migranten und Migrantinnen in der Branddirektion zu erhöhen?

Die Branddirektion wird – auch im Hinblick auf die stetig zurück gehenden Bewerberzahlen – in den nächsten Jahren verstärkt Personalwerbung betreiben müssen. Es wird davon ausgegangen, dass in diesem Zusammenhang auch Migranten und Migrantinnen für eine Tätigkeit bei der Branddirektion erreicht werden.

gez.: Ebeling
begl.: Lenz