

STELLUNGNAHME zum Antrag GRÜNE-Gemeinderatsfraktion vom: 13.11.2013 eingegangen: 13.11.2013	Gremium:	57. Plenarsitzung Gemeinderat
	Termin: Vorlage Nr.: TOP: Verantwortlich:	21.01.2014 2013/0218 14 öffentlich Dez. 2
Erhöhung der interkulturellen Kompetenz in der Stadtverwaltung		

- Kurzfassung -

Zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz und Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind im Sinne des Antrags eine Vielzahl von Maßnahmen bereits in die Wege geleitet. Eine weitere Ausweitung würde von der Verwaltung zwar unterstützt werden, könnte aber nur nach der Bereitstellung von dazu notwendigen personellen Kapazitäten umgesetzt werden.

Finanzielle Auswirkungen des Antrages nein <input type="checkbox"/> ja <input checked="" type="checkbox"/>			
Gesamtkosten der Maßnahme	Einzahlungen/Erträge (Zuschüsse u. Ä.)	Finanzierung durch städtischen Haushalt	Jährliche laufende Belastung (Folgekosten mit kalkulatorischen Kosten abzügl. Folgeerträge und Folgeeinsparungen)
Nicht bezifferbar. Abhängig von Entscheidung entsteht ein Personalmehraufwand		Personaletat	Ermitteltbar erst, sobald der evtl. entstehende personelle Mehraufwand bekannt ist
Kontierungsobjekt: Ergänzende Erläuterungen:		Kontenart:	
ISEK Karlsruhe 2020 - relevant	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>	Handlungsfeld:	
Anhörung Ortschaftsrat (§ 70 Abs. 1 GemO)	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>	durchgeführt am	
Abstimmung mit städtischen Gesellschaften	nein <input checked="" type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/>	abgestimmt mit	

Interkulturelle Kompetenz nimmt bereits bisher in der Personalwerbung einen breiten Raum ein. Auf der Homepage der Stadt Karlsruhe wird dieses Anforderungskriterium unter „www.karlsruhe.de/b4/stadtverwaltung/stellenportal/arbeit_leben/chancengleichheit“, bei der Nachwuchswerbung unter „www.karlsruhe.de/b4/stadtverwaltung/stellenportal/ausbildung/ausbildung_vielvor/ausbildung_bewegt“ und in der Ausbildungsbroschüre besonders hervorgehoben.

Die Ausbildungsbroschüre wird regelmäßig auf Messen, in Schulen und sonstigen Informationsveranstaltungen verteilt. Diese wird derzeit außerdem neu aufgelegt. In der überarbeiteten Version wird diese Thematik dann bereits im Vorwort des Herrn Oberbürgermeisters Dr. Mentrup auf der ersten Seite als bedeutender Aspekt der städtischen Personalarbeit herausgestellt sein. Vorbereitet wird außerdem ein Social-Media-Auftritt für die Nachwuchswerbung, in dem mit passenden Kommentaren u. a. auch die Themen interkulturelle Kompetenz und Migration wirkungsvoll behandelt werden können.

Interkulturelle Kompetenz ist außerdem Bestandteil aller persönlichkeitsbildenden Maßnahmen während der Ausbildung. Dies geschieht zum Beispiel in einem mehrtägigen Trainingsseminar in Baerenthal und in Projektarbeiten.

Die gezielte Ansprache unterschiedlicher kultureller Gruppen, in einer in Zusammenarbeit mit dem Büro für Integration am Internationalen Begegnungszentrum geplanten Informationsveranstaltung für Jugendliche, um diese über die Ausbildungsmöglichkeiten bei der Stadt Karlsruhe zu informieren, hat sich als schwierig erwiesen. Zumindest kurzfristig ist es wegen der dort als notwendig erachteten Einbindung der Kulturvereine nicht gelungen, eine solche Veranstaltung durchzuführen. Es wird aber davon ausgegangen, dass mit einem längeren zeitlichen Vorlauf eine derartige Informationsveranstaltung im Frühsommer 2014 stattfinden wird.

Bereits heute ist interkulturelle Kompetenz im Sinne eines Vielfaltsmanagements (Diversity) integraler Bestandteil in der Personalentwicklungsarbeit und damit auch in der Fort- und Weiterbildung. Vielfalt nicht nur zuzulassen, sondern zu fördern, ist eine Handlungsmaxime und in den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit an verschiedenen Stellen verankert.

Daher achtet die Stadtverwaltung bei seinen Fortbildungsangeboten nicht nur bzgl. der Themen, sondern auch bei den Methoden und Trainern wie Trainerinnen auf Vielfalt, um die heterogene Mitarbeiterschaft „abzuholen“ und für die vielfältigen Aufgaben zu qualifizieren. Bewusst arbeitet der Bereich Personalentwicklung daher mit älteren und jüngeren Referierenden, mit Männern und mit Frauen und auch mit Referierenden mit Migrationshintergrund.

Sollte über die geschilderten punktuellen Maßnahmen hinweg ein ganzheitlicher, systematischer, in eine Konzeption eingebundener Ansatz verfolgt werden, ist das dazu notwendige Personal bereitzustellen.

- 1. Die Anforderungsprofile von Stellen bei der Personalauswahl innerhalb der Verwaltung werden um interkulturelle Kompetenz als eine Schlüsselqualifikation ergänzt. In Stellenanzeigen der Verwaltung für Bereiche, in denen die Stelleninhaber/-innen mit Menschen aus unterschiedlichen Kulturen in Kontakt kommen, wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass interkulturelle Kompetenzen erwünscht sind.**

Interkulturelle Kompetenzen sind für eine Kommunalverwaltung zur Erfüllung der Aufgaben in vielen Bereichen wichtig und werden deshalb, abhängig vom Anforderungsprofil der Stelle, auch als Befähigungskriterium in Auswahlentscheidungen bewertet.

- 2. Bei Einstellungen, Platzierungen und Beförderungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung wird interkulturelle Kompetenz als eine Schlüsselqualifikation definiert und fließt in den Bewertungsprozess zur Eignung mit ein.**

Siehe Beantwortung zu 1.

- 3. Die Verwaltung fördert die interkulturelle Kompetenz der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, indem sie dezidiert interkulturelle Bildung und Kompetenzerweiterung als integralen Bestandteil der Weiterbildungen definiert. Durch das Angebot verschiedener Weiterbildungen werden vielfältige Facetten der interkulturellen Kompetenz gestärkt. Teile dieser Weiterbildung werden auch als verpflichtend für die einschlägigen Führungskräfteförderungen gewertet.**

Interkulturelle Bildung ist bereits ein fester Bestandteil des städtischen Fortbildungsangebots. Beispiel dafür sind Themen wie, „Wir respektieren unsere Vielfalt und sehen diese als Chance.“ „Ich begegne anderen wertschätzend.“ „Wir fördern und fordern Offenheit.“ „Ich bin offen für andere Sichtweisen.“ „Wir gehen respektvoll miteinander um.“ etc.

Im Rahmen des Qualitätsmanagements bei der stadtinternen Fortbildung sind die Kolleginnen und Kollegen der Personalentwicklung im engen Austausch (Einzelgespräche und Infocafes für Referenten und Referentinnen) mit den Seminartrainerinnen und Seminartrainern und halten sie dabei auch über strategische städtische Themen auf dem Laufenden, sodass in den Fortbildungsveranstaltungen jeweils im Gesamtzusammenhang und mit Blick auf die stadtinterne Bedeutung geschult werden kann. Hier werden in Zukunft verstärkt auch die Themen Wertschätzung, Gesundheitsförderung, Diversity und interkulturelle Kompetenz besprochen werden, etwa in den für Februar 2014 geplanten Infocafes. Selbstverständlich werden alle internen und externen Referierenden verpflichtet, auf Basis der oben zitierten städtischen Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit zu agieren.

Mit den konkreten Vorträgen und Seminaren im Fortbildungsangebot 2014/15 zu Diversity und interkultureller Kompetenz werden unterschiedliche Zielgruppen mit unterschiedlichem Fokus angesprochen:

- a) Vortrag „Diversity Management“: Die Aktualität und Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit Vielfalt wird aufgezeigt.
- b) Seminar für Führungskräfte und Personalverantwortliche „Interkulturelle Kompetenz - Was ist das und wer braucht sie?“. Es wird gemeinsam erarbeitet, welche interkulturellen Kompetenzen die Mitarbeitenden entsprechend ihres Aufgabenprofils brau-

chen; es werden die Aspekte der interkulturellen Kompetenz im Kontakt, in der Kommunikation, im Umgang, in der Zusammenarbeit beleuchtet.

- c) Seminar für alle Mitarbeitenden „Interkulturelle Kommunikation“: Hier ist Selbstreflexion ein Lernziel, Vorurteile und Diskriminierung sollen erkannt, Vorbehalte und Missverständnisse aufgelöst werden.

Diese expliziten Fortbildungen zum Thema vermitteln sowohl „Interkulturelles Wissen“ als auch interkulturelle Kompetenz. Da „Interkulturelle Kompetenz“ aber immer eine Bündelung verschiedenster Kompetenzen wie Flexibilität und Toleranz, Wertschätzung und Aufgeschlossenheit, Interesse an Neuem und Fremdem usw. darstellt, unterstützen neben den oben aufgeführten auch zahlreiche weitere Seminare zur Kommunikation, zur Wertschätzung, zu Feedback, zu Gleichstellung oder Konfliktbewältigung im weiten Sinne die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten.

4. Die Verwaltung entwickelt ein Verfahren, die interkulturelle Kompetenz der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (wie Kenntnisse über kulturelle Hintergründe oder Mehrsprachigkeit z. B. für Beratung und Unterstützung), sofern diese damit einverstanden sind, systematisch zu nutzen.

Nicht nur die interkulturelle Kompetenz, sondern die Fähigkeiten und Kompetenzen generell bei allen Mitarbeitenden zu erheben, ist ein erstrebenswertes Ziel im Rahmen der städtischen Personalentwicklung.

Es ist denkbar, über Beurteilungen, Leistungsbewertungen, Mitarbeitergespräche, Potenzialanalysen und Fortbildungsnachweise die erworbenen und ausgeübten Kompetenzen zu erheben und zu bewerten. Danach müssten sie systematisch dokumentiert werden, um auf aufgabenbezogene Anforderungen reagieren zu können, zielgerichtet zu fördern und langfristig die richtige Person auf dem richtigen Platz einzusetzen.

Ein solches Kompetenzmanagement ist aber derzeit noch Vision.

Neben entsprechenden technischen Instrumenten (SAP-Modul) braucht es für eine solche personalintensive Erhebung und Kompetenzverwaltung aber vor allem personelle Ressourcen, die derzeit nicht vorhanden sind.

5. In Stellenanzeigen der Verwaltung werden Migrantinnen und Migranten gezielt ermutigt, sich zu bewerben, z. B. durch den Zusatz „die Bewerbung von Migrantinnen und Migranten ist besonders erwünscht“.

Neben der Ermutigung von Bewerbungen durch Menschen mit Migrationshintergrund verfolgt die Stadt Karlsruhe außerdem die Verbesserung der Gleichstellung von Frau und Mann im Beruf und die Förderung von Menschen mit Behinderungen. In Stellenanzeigen wird deshalb grundsätzlich der Satz „Die Stadt Karlsruhe engagiert sich für Chancengleichheit“ mit aufgenommen, der alle Gruppen ansprechen soll. Die einzelne Ansprache jede dieser Gruppen in einer Stellenanzeige könnte dazu führen, dass Leserinnen und Leser einer Stellenanzeige die Ernsthaftigkeit der bestehenden Absichten in Zweifel ziehen.

6. Die Verwaltung weitet ihre Ausbildungskampagne aus in Richtung „Karlsruhe braucht dich“ in Anlehnung an die entsprechende Kampagne in der Bundeshauptstadt.

Das Ausbildungsmarketing der Stadt Karlsruhe ist - zwar nicht mit der Formulierung der Bundeshauptstadt - mit der gleichen Zielsetzung konzipiert. In der überarbeiteten Ausbildungsbroschüre werden darüber hinaus die Themen interkulturelle Kompetenz und Migrationshintergrund bereits im Vorwort des Herrn Oberbürgermeister Dr. Mentrup herausgehoben dargestellt sein.

7. Eignungstests für den Zugang zu den Ausbildungsberufen werden überprüft und gegebenenfalls modifiziert, um nicht von vornherein bestimmte Gruppierungen aufgrund ihres kulturellen Hintergrunds zu benachteiligen.

Alle Auswahlverfahren werden seit Jahren kulturfair durchgeführt. Insbesondere enthalten diese keine allein sprachabhängige Eignungstests. Alle Elemente dieser Verfahren werden aber nochmals dahingehend überprüft und gegebenenfalls modifiziert, falls dieser Anspruch nicht gewährleistet wird.