

Informationsvorlage -öffentlich-	Drucksache: ZD/244/2014 vom 26. Februar 2014
Gremium	Sitzungstermin
Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsförderungsausschuss	20.03.2014

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Sachverhalt

Mit Antrag vom 29.10.2013 hat der Integrationsrat dem Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsförderungsausschuss empfohlen, das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ in das Personalentwicklungskonzept aufzunehmen. Ferner sollte der Ausschuss die Verwaltung beauftragen, einen Vorschlag für eine interne Bestandsaufnahme zu diesem Thema zu erarbeiten. Hierbei sollten folgende Aspekte Berücksichtigung finden:

1. Mitarbeiterschulung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“
2. Ermittlung der in der städtischen Verwaltung Beschäftigten mit Migrationshintergrund
3. Maßnahmen zur Steigerung der Bewerberquote von Menschen mit Migrationshintergrund
4. Ermittlung von Fremdsprachenkenntnissen aller Beschäftigten

In der Sitzung beauftragte der Haupt-, Finanz- und Wirtschaftsförderungsausschuss die Verwaltung das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ in das Personalentwicklungskonzept aufzunehmen. Ferner beschloss er, der Verwaltung den Auftrag für die Erstellung eines Vorschlages für eine interne Bestandsaufnahme zu diesem Thema zu erteilen.

Sachstand

Zunächst wird zu den o.a. vier Fragestellungen berichtet:

Das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ist schon seit langem fester Bestandteil von Fortbildungsmaßnahmen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung Meerbusch. Diese Thematik wird in den unterschiedlichsten Schulungen und Seminaren angesprochen. Beispielhaft seien hier Schulungen zur Gesprächsführung, Moderationstechniken oder aber Führungskräftebildungen genannt. Für das I. Halbjahr 2014 ist zudem ein Inhouse-Seminar mit dem Thema „Interkulturelle Gespräche und Verhandlungen“ geplant.

Insgesamt arbeiten derzeit in der Verwaltung 93 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Dies entspricht rd. 15% der Gesamtbelegschaft. Einen Schwerpunkt bilden hierbei mit einer Anzahl von 28 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Beschäftigte mit Herkunft bzw. Staatsbürgerschaft der Russischen Föderation, der Ukraine und Kasachstan.

Da es in Meerbusch gängige Praxis ist, bei Stellenbesetzungen nach dem Prinzip der Bestenauslese zu verfahren kann sich grundsätzlich jeder bewerben, der dem ausgeschriebenen Anforderungsprofil entspricht. Wie die o.a. Quote zeigt, stellt dieses Verfahren sicher, dass auch eine Vielzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund eingestellt werden. Eine feste Quote als Ziel-

setzung festzulegen, wird verwaltungsseitig als nicht zielführend erachtet. Dennoch erscheint es angezeigt, künftig bei Ausschreibungen von Stellen, die von ihrem Anforderungsprofil einen Migrationshintergrund also zusätzliche Qualifikation förderlich erscheinen lassen, einen entsprechenden Hinweis in die Ausschreibung aufzunehmen.

Die Ermittlung von Fremdsprachenkenntnissen, die sich in der überwiegenden Zahl der Fälle nicht aus der Personalakte entnehmen lassen, kann nur direkt bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern abgefragt werden. Von einer derartigen umfassenden Abfrage möchte ich zunächst absehen, da auch die Qualität der erworbenen Fremdsprachenkenntnisse sehr heterogen einzuschätzen sein wird und selbst nach dieser Abfrage unklar sein wird, inwieweit sie dienstlich nutzbar sind. Insofern beabsichtige ich zunächst in der Info-Intern (Hausmitteilung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadtverwaltung) das Thema redaktionell aufzuarbeiten mit der Zielsetzung, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit guten Sprachkenntnissen melden, damit sie ggf. zu Gesprächen hinzugezogen werden können. Daneben ist innerhalb der Verwaltung aber auch schon bekannt, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Sprachkenntnisse verfügen, sie werden schon heute bei Problemlagen sprachlicher Art hinzugezogen.

Da interkulturelles Personalmanagement als Teil des Kommunalen Personalmanagement zu sehen ist und mehrere personalwirtschaftliche Handlungsfelder von interkultureller Kompetenz als eine der Schlüsselkompetenzen profitieren, beabsichtige ich im Personalentwicklungskonzept 2013 die hiervon betroffenen PE-Bausteine 3.2 (Personalplanung, Stellenbesetzung und Personaleinsatz), 3.3 (Anforderungsprofile) sowie 3.4 (Ausbildung / Nachwuchskräfte) entsprechend fortzuschreiben.

gez.

Dieter Spindler
Bürgermeister