

ANTRAG Stadträtin Bettina Lisbach (GRÜNE) Stadträtin Dr. Ute Leidig (GRÜNE) Stadträtin Tanja Kluth (GRÜNE) Stadtrat Dr. Christofer Leschinger (GRÜNE) Stadtrat Alexander Geiger (GRÜNE) GRÜNE-Gemeinderatsfraktion vom 13. November 2013	Gremium: Termin: Vorlage Nr.: TOP:	57. Plenarsitzung Gemeinderat 21.01.2014 2013/0218 14 öffentlich
Erhöhung der interkulturellen Kompetenz in der Stadtverwaltung		

1. Die Anforderungsprofile von Stellen bei der Personalauswahl innerhalb der Verwaltung werden um interkulturelle Kompetenz¹ 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.
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.
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.
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.

1 Interkulturelle Kompetenz ist „die Fähigkeit, mit Individuen und Gruppen anderer Kulturen erfolgreich und angemessen zu interagieren“. Eine Person ist interkulturell kompetent „die bei der Zusammenarbeit mit Menschen aus ihr fremden Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfasst und begreift“.
(http://de.wikipedia.org/wiki/Interkulturelle_Kompetenz)

5. In Stellenanzeigen der Verwaltung werden Migrantinnen und Migranten gezielt dazu ermutigt, sich zu bewerben, z. B. durch den Zusatz „die Bewerbung von Migrantinnen und Migranten ist besonders erwünscht“.
6. Die Verwaltung weitet ihre Ausbildungskampagne aus in Richtung „Karlsruhe braucht dich“ in Anlehnung an die entsprechende Kampagne in der Bundeshauptstadt.
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.

Sachverhalt/Begründung:

Vielfalt gehört zu einer modernen Gesellschaft und so auch zu Karlsruhe. Die Einwohnerinnen und Einwohner in Karlsruhe unterscheiden sich in Bezug auf Herkunft, Muttersprache sowie kulturellen Erfahrungen, sie weisen die unterschiedlichsten Eigenschaften und Voraussetzungen auf.

Um den Anliegen der in Karlsruhe lebenden und arbeitenden Menschen mit ihren unterschiedlichen Hintergründen gerecht zu werden, ist Interkulturelle Kompetenz bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Verwaltung gefragt. Interkulturelle Kompetenzen fördern einen wertschätzenden Umgang und vermeiden Missverständnisse. Darüber hinaus könnten spezifische Interkulturelle Kompetenzen, wie spezielle Sprachkenntnisse, bei der Beratung von „Nicht-Muttersprachler/innen“ systematisch eingesetzt werden, z. B. wenn diese mit Texten der Verwaltung auf Verständnisschwierigkeiten stoßen. Ziel ist u. a., bei Bedarf für Einwohnerinnen und Einwohner Unterstützung bei beteiligungspflichtigen Aufgaben der Stadt (z. B. Bebauungsplanverfahren, Lärmaktionsplanung) in Fremdsprachen zu ermöglichen.

Bisher wird Interkulturelle Kompetenz bei der Personalauswahl, Platzierung und auch bei Beförderungen in der Stadtverwaltung kaum berücksichtigt. Auch die Weiterbildungsangebote der Stadt für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in diesem Bereich eher gering. Zwar wurde auf Antrag der GRÜNEN in den DHH 2013/14 als Zielsetzung für die Personalentwicklung „Stärkung der Interkulturellen Kompetenz“ mit aufgenommen, eine Verknüpfung mit verbindlichen Maßnahmen und Kennzahlen steht jedoch noch aus.

Nach Ansicht der GRÜNEN sollen Bewerberinnen und Bewerber mit Interkultureller Kompetenz stärker berücksichtigt werden, auch in Leitungspositionen. Dazu gilt es Anforderungsprofile zu modifizieren, Qualitätskriterien zu definieren und diese in die Prozesse der Personalauswahl und -förderung sowie der systematischen Weiterbildung zu integrieren. Aber auch bereits vorhandene Kompetenzen sollten systematisch eingebunden werden, z. B. Mehrsprachigkeit oder Kompetenzen, die im Hinblick auf Projekte im Zuge der Internationalisierungsstrategie der Stadt relevant sind.

Ein weiteres Anliegen ist es uns, den Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in der Verwaltung zu erhöhen. Denn derzeit ist der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Verwaltung deutlich geringer als in der durchschnittlichen Bevölkerung Karlsruhes. Nach Ansicht der GRÜNEN werden hier ein großes Potenzial und eine wertvolle Erweiterung der Vielfalt in unserer Stadt nicht ausgeschöpft. In diesem Bereich setzen wir vor allem auf eine „Willkommenskultur“ durch entsprechende Formulierungen in Anzeigen, aber auch auf Kampagnen, wie z. B. die in Berlin sehr erfolgreiche Kampagne „Berlin (Karlsruhe) braucht dich“. Des Weiteren ist auszuschließen, dass bestimmte Personengruppen durch Auswahltests benachteiligt werden (z. B. Allgemeinbildung beruhend auf kulturell differierenden Kenntnissen).

unterzeichnet von:

Bettina Lisbach

Dr. Ute Leidig

Dr. Christofer Leschinger

Tanja Kluth

Alexander Geiger

Hauptamt - Ratsangelegenheiten -

9. Januar 2014