

NIEDERSCHRIFT Stadt Karlsruhe	Gremium:	57. Plenarsitzung Gemeinderat
	Termin:	21. Januar 2014, 15:30 Uhr
		öffentlich
	Ort:	Bürgersaal des Rathauses
	Vorsitzende/r:	Oberbürgermeister Dr. Frank Mentrup

14.

Punkt 14 der Tagesordnung: Erhöhung der interkulturellen Kompetenz in der Stadtverwaltung

Antrag der Stadträtinnen Bettina Lisbach, Dr. Ute Leidig und Tanja Kluth, der Stadträte Dr. Christofer Leschinger und Alexander Geiger (GRÜNE) sowie der GRÜNE-Gemeinderatsfraktion vom 13. November 2013

Vorlage: 2013/0218

dazu:

Zusatzantrag des Stadtrats Tom Høyem (FDP) vom 14. Januar 2014

Vorlage: 2013/0341

Beschluss:

Kenntnisnahme von der Stellungnahme der Verwaltung und Verweisung in den Personalausschuss

Abstimmungsergebnis:

Keine Abstimmung

Der Vorsitzende ruft Tagesordnungspunkt 14 zur Behandlung auf und verweist auf den Zusatzantrag von Stadtrat Høyem sowie die vorliegenden Stellungnahmen der Verwaltung:

Sie haben aus den in Nuancen unterschiedlichen Antworten der Verwaltung wahrnehmen können, dass wir dieses Thema im Rahmen der Internationalisierungsstrategie einsortieren und dann dort zu etwas grundsätzlicheren Erkenntnissen kommen. Ich würde an Sie appellieren, dass wir das dann so auch als Arbeitsauftrag weiter umsetzen und betreiben.

Frage an die Antragsteller, benötigen Sie noch einmal das Wort?

Stadträtin Dr. Leidig (GRÜNE): Das würde voraussetzen, dass ich damit einverstanden bin, das auf die Internationalisierungsstrategie zu beschränken. Das ist jetzt nicht unser Ansinnen.

Ich arbeite häufig mit Menschen aus anderen Kulturen zusammen. Ich mache immer wieder die Erfahrung, wie viele Unterschiede es gibt und wie grundlegend diese Unterschiede auch eine Rolle dafür spielen, dass es zu Missverständnissen kommen kann. Bei einer Chinesin, die einen Vortrag hält, mir nicht in die Augen sieht, sage ich, die hat vielleicht keine guten Präsentationskompetenzen, vielleicht interessiert sie sich nicht dafür, ob ich zuhöre, sie spricht nicht zu mir usw. Dabei ist es z. B. bei Chinesen so, dass sie einem nicht in die Augen schauen, weil sie einem Ranghöheren Respekt zollen, indem sie Blickkontakt vermeiden. Jemand, der ranghöher ist, dem würde man keinen Respekt zeigen, wenn man Blickkontakt aufnimmt.

Solche Dinge zu wissen oder nicht zu wissen, bedeutet Missverständnisse im Miteinander zu erleben. Es ist eine große Herausforderung im alltäglichen Miteinander, kulturelle Kompetenz zu beweisen. Denn allein das Wissen, dass etwas woanders anders ist, reicht noch nicht aus, sondern ich muss auch immer wieder meine eigene Brille, die ich aufhabe, bei der Beurteilung von Menschen und Verhaltensweise hinterfragen. Was davon ist kulturell geprägt? Was habe ich wie zu interpretieren? Welche Konsequenzen hat das? Interkulturelle Kompetenz vermittelt sich also nur im Kontakt mit anderen Menschen, aber auch nur, wenn ich das tatsächlich reflektiere. Nicht einfach nur, indem ich mit anderen umgehe. Wenn ich ein Jahr im Ausländerbüro arbeite, heißt das noch nicht, dass ich dadurch interkulturell kompetent bin - leider. Denn ansonsten könnte man hingehen und sagen, jeder Mitarbeiter der Stadtverwaltung arbeitet jetzt ein halbes Jahr mit Leuten anderer Kulturen zusammen, dann wird das schon klappen. So ist es letzten Endes dann auch nicht. Es sollte schon irgendwie auch begleitet werden oder den Leuten etwas in die Hand gegeben werden, damit sie tatsächlich gut damit umgehen können.

Uns reicht es nicht, das nur in der Internationalisierungsstrategie zu verankern. Ich finde, dass es auch gut im Integrationsbüro untergebracht wäre. Da ist auch eine große Bereitschaft, sich solchen Themen generell zu öffnen. Außerdem geht unser Antrag über die reine Nutzung interkultureller Kompetenzen unserer Mitarbeiter hinaus. Wir wollen u. a. auch mehr Migranten in der Verwaltung haben. Auch das gehört dazu.

Karlsruhe als internationale Stadt, aber auch Karlsruhe als Stadt, in der viele Personen mit Migrationshintergrund leben, und wo wir uns auch wünschen, dass es noch mehr werden, wo unsere Hochschulen darum werben, dass Studierende aus anderen Ländern kommen und Mitarbeiter zu Unternehmen. Dafür müssen wir uns fit.

Warum haben wir diesen Antrag gestellt? Letzten Endes haben wir den Antrag gestellt, weil wir zwar schon sehen, dass es auf dem Papier häufig um so etwas geht, da steht etwas im ISEK und auch in den Integrationsrichtlinien. Aber im Personalausschuss ist mir z. B. noch nie etwas davon erzählt worden. Ich habe mich auch darum gekümmert, zumindest vor Antragsstellung. Im damals aktuellen Weiterbildungsprogramm der Stadt gab es einen einzigen Kurs, der sich im Index dann angeblich mit Interkultureller Kompetenz beschäftigt, das war Türkisch für Anfänger. Da geht die interkulturelle Kompetenz doch deutlich darüber hinaus. Wir dachten, es braucht doch noch etwas Anschub, damit etwas passiert, damit das, was auf dem Papier steht, dann tatsächlich auch in Maßnahmen umgesetzt wird.

Deswegen unser Antrag, der verschiedene Ebenen beschreibt: Interkulturelle Kompetenz als Kompetenz zu definieren und auch bei der Stellenbeschreibung, bei der Stellenbesetzung bei einigen Sachbearbeiterstellen, aber auch bei Erzieherinnen, durchaus als etwas zu betrachten, wo man sagt, das sollte man haben; aber auch interkulturelle Kompetenz zu fördern, indem man Angebote macht, die über Türkisch für Anfänger hinaus gehen und auch Anreize dafür setzen, diese Angebote anzunehmen. Stichwort: Beförderung und Führungskräfteentwicklung.

Das ist die eine Seite. Die andere Seite ist, dass wir gesagt haben, es gibt natürlich schon viele interkulturelle Kompetenz, z. B. auch Fremdsprachen zu sprechen und anwenden zu können. Warum nutzten wir das nicht? Das ist jetzt der Ansatz, bei dem Herr Høyem eingestiegen ist. Ich möchte das gar nicht klein machen, was Sie noch als Zusatzantrag gestellt haben. Aber auch wir haben schon in der Antragsbegründung gesagt, dass es durchaus nutzbar ist über die Internationalisierungsstrategie. Uns ist auch noch wichtig, dass die Sprachkompetenz für Beratung und Unterstützung ganz normaler Bürger eingesetzt wird, wenn die z. B. einen Bebauungsplan nicht verstehen. Wenn z. B. ein Mitarbeiter finnisch spricht und ein Finne, der bei uns lebt, das gerne wissen möchte, warum nicht den Mitarbeiter bitten, dass er bei der Verständigung hilft.

Was ist jetzt von Seiten der Verwaltung als Antwort gekommen und wie beurteilen wir die? Ich persönlich habe die Antwort der Verwaltung - da sind Herr Høyem und ich ausnahmsweise einer Meinung - als unglaublich demotivierend erlebt, als ob jemand eine Spritze ansetzt bei mir und alles, was an Energie da ist, herauszieht und mich zurück lässt als ein Häufchen, das dann nur dazu nickt, wenn ihm gesagt wird: Wir tun doch schon so viel. Für noch mehr bräuchten wir Personal, deswegen geht es nicht. Also, sei still!

Aber ich will nicht still sein. Dazu ist es mir zu wichtig. Deswegen reicht es mir auch nicht aus, das auf Internationalisierungsstrategien zu beschränken. Ich sehe es sehr wichtig an, dass wir uns tatsächlich darum bemühen, mehr Personen mit Migrationshintergrund für die Arbeit in der Verwaltung zu gewinnen. Wenn wir sagen, wir hätten gerne eine Kampagne, um Auszubildende für die Verwaltung zu gewinnen, die Migrationshintergrund haben, dann reicht es mir nicht aus, dass ein Vorwort geschrieben wird in einer Auszubildendenbroschüre, auch wenn das Vorwort von Ihnen, Herr Oberbürgermeister, geschrieben wird. Eine Kampagne ist etwas anderes. Mir reicht es auch nicht aus, wenn ich sage, es soll bei Beförderungen eine Rolle spielen, zu sagen: Wir bieten jetzt einen Kurs mehr an.

Von daher gehen unser Antrag und das, was wir als Antwort erhalten haben, einfach sehr weit auseinander. Es gibt zwar durchaus positive Ansätze, dass z. B. Kurse angeboten werden oder dass eine Informationsveranstaltung für Jugendliche geplant ist zusammen mit dem IBZ und dem Integrationsbüro. Aber vieles reicht uns noch nicht.

Vieles wird, indem es schwierig gemacht wird, tatsächlich auch klein gemacht, z. B. der Ansatzpunkt, interkulturelle Kompetenz für Mitarbeiter systematisch zu nutzen. Da steht dann in der Antwort, dass man Beurteilungen braucht, Leistungsbewertungen, Mitarbeitergespräche, Potentialanalysen und Fortbildungsnachweise. Die müssen erho-

ben und bewertet werden. Die müssen systematisch erfasst werden. Dafür muss dann ein System entwickelt werden. In dieses System muss alles eingegeben werden.

(Zurufe)

Wenn man es so angreift, ist das zwar als Endprodukt möglicherweise der richtige Ansatz. Aber es so anzugehen, dass es dann nicht funktioniert, das ist mir schon klar. Man hätte aber auch einfach sagen können: Ich schreibe eine E-Mail. Wer eine andere Sprache spricht und bereit ist, diese Kompetenz für die Stadt zur Verfügung zu stellen, der melde sich bitte unter Nennung dieser Sprachkenntnis. - Ein Beispiel. Möglicherweise wäre etwas passiert, und möglicherweise wären wir auch mit unserer Internationalisierungsstrategie etwas weiter.

Ich sehe schon, dass nicht von heute auf morgen alles anders wird. Aber dass wir in dieser wichtigen Frage weiterkommen und dass wir es vor allen Dingen auch schaffen, mehr Migrantinnen und Migranten tatsächlich für unsere Verwaltung zu gewinnen und nach und nach unsere interkulturelle Kompetenz aufzubauen, das sehe ich schon als etwas Wichtiges an. Deswegen stehen wir zu unserem Antrag.

(Beifall bei den Grünen)

Stadtrat Høyem (FDP): Wir sind weit über 20 % Ausländer, und wir sind auf allen Ebenen in die Entwicklung unserer Stadt eingebunden.

Wir begrüßen absolut die Intention im Antrag der Grünen, nämlich die schon existierenden interkulturellen Kompetenzen besser zu nutzen und auch diese Kompetenzen zu entwickeln. Die Verwaltung antwortete: "Ein solches Kompetenzmanagement ist aber derzeit noch Vision." Das ist eine defensive Antwort. Lassen Sie uns doch dann so eine Vision realisieren. Generell sind die Antworten nicht nur defensiv und müde, sondern, deutlich ausgedrückt, steht die ganze Haltung in der Antwort zu Punkt 3, dass es um Flexibilität, Toleranz, Wertschätzung, Aufgeschlossenheit, Konfliktbewältigung usw. geht.

Das sind viele schöne Worte, und ein bisschen der Stil: Wir wollen uns doch immer freundlich diesen Ausländern gegenüber benehmen. Man bemerkt eigentlich ein bisschen Mitleid mit uns. Aber man braucht kein Mitleid mit den Kollegen Mossuto, Fostropoulos oder mit mir zu haben. Interkulturelle Kompetenz bedeutet nicht, uns Ausländer nett und höflich zu behandeln und sich ein bisschen mit unseren Heimatländern auszukennen. Interkulturelle Kompetenz bedeutet, uns Ausländer als Potential zu sehen. Haben wir vielleicht Erfahrungen, die unsere Stadt weiterbringen können?

Wenn man über Ausländer spricht, endet man sofort bei Sprachförderung und sozialer Unterstützung. Aber viel wichtig ist es, uns Ausländer in die Karlsruher Internationalisierungsstrategie einzubinden. Wir haben Fachkräftemangel. Spanien hat Massenarbeitslosigkeit auch bei sehr gut ausgebildeten Facharbeitern. Lassen Sie uns doch dann die Spanier in Karlsruhe fragen, warum sie hier sind, wie sie hierher gekommen sind und ob sie uns einen guten Rat geben können, wie man spanische arbeitslose Kollegen als Fachkräfte nach Karlsruhe holen kann.

Interkulturelle Kompetenz ist viel mehr als Integrationsmaßnahmen. Es ist, uns Ausländer als Potential zu sehen. Ein erster Schritt könnte sein - wie z. B. in München -, wieder einen ernst zu nehmenden Ausländerbeirat zu gründen. In München wurde ich selber mit Stolz in den Ausländerbeirat gewählt. Ich erinnere mich gut an den bunten und intensiven Wahlkampf, und noch mehr erinnere ich mich, wie der Oberbürgermeister Christian Ude uns als Gremium ernst genommen hat. Sein erster Satz war immer: "In München nehmen wir uns Ausländer ernst, und wir Ausländer können großen Einfluss erreichen." Das sagte er mit einem Lächeln, denn seine Mutter stammte aus der Schweiz.

Die Nicht-EU-Ausländer sollten nicht länger auf der Ersatzbank sitzen. Falls Sie, liebe Kollegen von den Grünen, mit Ihren guten Kontakten in Stuttgart, wirklich die interkulturelle Kompetenz erhöhen möchten, dann könnten Sie daran arbeiten, dass alle Ausländer kommunales Stimmrecht bekommen,

(Zurufe)

wie vom Brüssler Ausschuss der Regionen angeregt und wie es schon in der EU in Belgien, Dänemark, Estland, Finnland, Großbritannien, Irland, Litauen, Luxemburg, Niederland, Portugal, Slowakei, Slowenien, Spanien, Schweden und Ungarn durchgeführt wird. Wenn wir interkulturelle Kompetenz diskutieren, dann sind wir in Karlsruhe noch lange nicht auf der Höhe vieler anderer EU-Länder.

Wir sind mit der Antwort der Verwaltung zufrieden. Aber wir Ausländer sind hier. Liebe Karlsruher Politik und liebe Karlsruher Verwaltung: Benutzen Sie uns viel mehr, als es jetzt der Fall ist. Lassen Sie uns den echten Dialog zwischen Karlsruhe Lokal und Karlsruhe International stärken und fördern. Das wären offensive, strategische Elemente in der Karlsruher Internationalisierungsstrategie.

(Beifall bei der FDP)

Der Vorsitzende: Ich werde Ihnen nachher vorschlagen, das in den Personalausschuss zu verweisen zur vertiefenden Diskussion. Vielleicht reduziert das jetzt ein bisschen den weiteren Zeitaufwand.

(Vereinzelter Beifall)

Stadtrat Dr. Käuflein (CDU): Just den Vorschlag hätte ich in meinem kurzen Beitrag auch eingebracht, das im Personalausschuss weiter zu erörtern. Gleichwohl wenige Sätze dazu.

Zum Antrag der Grünen: Die Wichtigkeit des Themas Interkulturelle Kompetenz in der Stadtverwaltung und damit auch die grundsätzliche Zielsetzung des ausführlich begründete Antrags wollen wir in keiner Weise bestreiten. Trotzdem möchte ich zwei kritische Anmerkungen machen im Blick auf eine mögliche Außenwirkung des Antrags.

Wir möchten nicht, dass der Eindruck entsteht, dass hier ein wesentliches Defizit in der Stadtverwaltung bestünde, das durch einen Antrag einer Fraktion behoben werden müsste.

(Vereinzelter Beifall)

Die Antwort der Verwaltung zeigt vielfältige Aktivitäten in diesem Bereich auf. Ich sage nicht, dass die Antragsteller das unterstellen. Ich sage nur, dieser Eindruck könnte entstehen. Wir müssen einen Antrag stellen, damit die Stadtverwaltung in dieser Hinsicht auf Vordermann gebracht wird. Da ist nicht erforderlich.

Zweite kritische Bemerkung: Es gibt ganz unterschiedliche Bereiche in der Stadtverwaltung. Es gibt sicher welche, da ist interkulturelle Kompetenz ganz wichtig. Aber es gibt auch welche, da wird sie eine viel geringere oder gar keine Rolle spielen. Nach Lektüre des Antrags scheint mir dieser Punkt, diese notwendige Differenzierung, nicht ausreichend vorzukommen. Interkulturelle Kompetenz ist nicht ein Kriterium, das man über jede Stellenausschreibung, über jede Beförderung, über jede Entscheidung im Personalbereich einfach drüberlegen kann. Diesen Hinweis will ich geben.

Zum Zusatzantrag des Kollegen Tom Høyem: Richtig ist - das verstehe ich - der Konnex zwischen dem Thema Interkulturelle Kompetenz und dem Thema Internationalisierungsstrategie. Das leuchtet mir ein. Wir können - ähnlicher Kommentar bei aller Verschiedenheit zu den Grünen - die negative Sicht der Antwort der Verwaltung auf den Antrag der Grünen so nicht nachvollziehen. Der Kollege Tom Høyem schreibt, dass die Antwort der Verwaltung auf den Antrag der Grünen, was ihn zum Zusatzantrag motiviert hat, müde oder defensiv sei. Wir lesen das in der Antwort der Verwaltung in keiner Weise.

Um es einmal vorab zu sagen, denn möglicherweise soll die Sache darauf hinaus laufen, auch wenn wir das dann erst bei den Haushaltsberatungen entscheiden könnten, möchten wir nicht - bei aller Wichtigkeit des Themas -, dass Strukturen im Sinne von neuen Stellen geschaffen werden. Mit einer Weiterberatung im Personalausschuss sind wir sehr einverstanden.

(Beifall bei der CDU)

Stadträtin Melchien (SPD): Die SPD-Fraktion unterstützt die Intention der vorliegenden Anträge, aber auch die inhaltlichen Ausführungen der Stellungnahme, ganz im Sinne meines Vorredners.

Entscheidend ist für uns, dass sich aus den Anträgen und Ideen, die wir hier miteinander behandeln, dann auch konkrete Verbesserungen ergeben. In diesem Zusammenhang erwarten wir auch mit Spannung die Auswertung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens, die jetzt bald ansteht. Viele Einzelaspekte, das Ziel, die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz innerhalb der Kommunalverwaltung zu stärken, würden wir gerne auch einmal im Migrationsbeirat beraten. Schließlich wäre es unlogisch, die interkulturelle Kompetenz dieses Gremiums bei der Frage, wie man die interkulturelle Kompetenz der Stadtverwaltung insgesamt stärken kann, unberücksichtigt zu lassen. Auch

für uns ist die Frage der interkulturellen Kompetenz kein Frage der Höflichkeit, lieber Tom Høyem, sondern der Zukunftsfähigkeit.

Ein Satz zu meiner persönlichen Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Ich werde nie wieder - weil wir es davon hatten - bei einer japanischen Delegation meine Visitenkarten vergessen.

(Beifall bei der SPD)

Stadträtin Döring (KAL): Ich möchte mit Gedanken anfangen, die mir zu dem Begriff Interkulturelle Kompetenz gekommen sind, jetzt auch noch einmal ausgelöst durch den Redebeitrag von Frau Dr. Leidig. Interkulturelle Kompetenz ist schon nötig zwischen Nord- und Süddeutschen. Und zwischen Nordbadenern und Südbadenern auch, denn die leben auch in ganz unterschiedlichen Kulturen. Da kann es auch zu Missverständnissen kommen.

(**Stadträtin Baitinger:** Weck und Brötchen!)

- Zum Beispiel Weck und Brötchen, genau. Oder Schrippen.

Wie lernen wir interkulturelle Kompetenz? Ich denke, wir lernen das nicht dadurch, dass jemand neu eingestellt wird oder ein Konzept erarbeitet wird, sondern wir lernen das dadurch, dass wir miteinander kommunizieren,

(Vereinzelter Beifall)

verbal, nonverbal, dass wir uns zuhören und zusehen und dann langsam interkulturelle Kompetenz erwerben.

Mehr sage ich jetzt nicht zum Thema Interkulturelle Kompetenz. Alles anderes, was wichtig ist, auch von diesem Antrag ausgelöst, ist gesagt worden. Ich möchte noch einmal die Stellenauswahl aufgreifen, mit dem Ziel, mehr Migrantinnen und Migranten in die Stadtverwaltung zu bekommen. Das sind für mich eigentlich zwei verschiedene Paar Schuhe, die in diesem Antrag zusammengestellt wurden. Ich gehe jetzt kurz darauf ein.

Meine Vorrednerin hat das Stichwort schon gebracht, nämlich das anonymisierte Bewerbungsverfahren, das helfen soll, dass Menschen mit Migrationshintergrund oder mit Namen, die so klingen, genau die gleichen Chancen haben, in ein Auswahlverfahren zu kommen. Im Auswahlverfahren selbst wird noch einmal geschaut, welche Befähigung hat ein Mensch, der sich auf die Stelle bewirbt. Das soll dann Kriterium sein.

Noch einen letzten Satz zur Bemerkung von Kollege Høyem zum Ausländerbeirat bzw. jetzt Migrationsbeirat, der hier in Karlsruhe sehr wohl sehr ernst genommen wird vom Oberbürgermeister, von der Stadt.

(Vereinzelter Beifall)

Da muss man jetzt nicht extra noch etwas Neues aus der Taufe heben.

(Beifall bei der KAL)

Stadtrat Mossuto (GfK): Ich fühlte mich angesprochen von meinem Kollegen Tom Høyem. Ich glaube, wir beide, Tom, sind hier im Stadtrat mit interkulturellen Kompetenz im Vorteil. Ich fühle mich nicht als Ausländer, denn die Ausländer haben unter Umständen keine kulturelle Kompetenz.

Ich hatte eigentlich etwas mehr geschrieben, ich fasse mich aber kurz. Ich habe nur eine Bitte: Alle hier sollten bedenken, dass die Erhöhung von Kompetenzen ein langjähriger Prozess ist, der nicht mit ein paar Weiterbildungsmaßnahmen zu erreichen ist. Aktionismus ist keine Bewegung.

Das Zweite und letzte ist die Forderung nach einer verpflichtenden Qualifikation der Bewerber. Ich denke jetzt an unsere zukünftigen Mitarbeiter. Ein Zwang zur Weiterbildung ist nicht in Ordnung. Die interkulturelle Befähigung ist eine willkommene Plusqualifizierung, aber keine Mussqualifizierung.

(Vereinzelter Beifall)

Der Vorsitzende: Wir verweisen das in den Personalausschuss. Dann kann man das noch einmal vertieft diskutieren.

Zur Beurkundung:
Die Schriftführerin:

Hauptamt - Ratsangelegenheiten -
18. Februar 2014