



MITTEILUNGSVORLAGE

Federführung:

FB Organisation und Personal

VORL.NR. 170/09

Sachbearbeitung:

Kaiser, Börje

Datum:

17.09.2009

Beratungsfolge

Integrationsbeirat

Ausschuss für Wirtschaft, Kultur und Verwaltung

Sitzungsdatum

21.01.2010

09.02.2010

Sitzungsart

ÖFFENTLICH

ÖFFENTLICH

Betreff: Entwicklung eines verwaltungsinternen Konzepts "Interkulturelle Öffnung"

Bezug: Antrag der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen vom 24.11.2008; Vorl.Nr. 640/08:
Erhöhung des Beschäftigtenanteils an städtischen Mitarbeiterinnen und
Mitarbeitern mit Migrationshintergrund;

Mitteilung:

1. Für den eiligen Leser

- 6,4 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausländische Staatsangehörige (Stand: 2008).
- Der Anteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund und deutschem Pass liegt deutlich höher. Die Durchschnittswerte der Ludwigsburger Bevölkerung werden nicht erreicht.
- Der Stadtverwaltung Ludwigsburg ist die Stärkung der Interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein wichtiges Ziel. Die Dienstleistungsqualität für alle Bürgerinnen und Bürger steht dabei im Mittelpunkt.
- Die Interkulturelle Kompetenz als Stellenanforderung gewinnt in bestimmten Aufgabengebieten einen immer höheren Stellenwert.
- Um die „Interkulturellen Öffnung“ der Stadtverwaltung langfristig zu sichern wird zur Zeit eine Konzeption mit folgenden operativen Zielen erarbeitet:
 - Nachhaltige Verankerung von interkulturellen Kompetenzen bei den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und
 - die Steigerung der interkulturellen Qualität der Leistungsangebote.

2. Sachverhalt:

In Ludwigsburg leben derzeit rund 18 % der Ludwigsburger Bevölkerung mit einem ausländischen Pass (Stand Ende 2008). Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund wird auf mindestens 30 % geschätzt. Das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft ist Realität. Die Integration der Migrantinnen und Migranten und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben und Zusammenleben in der Stadt stellen eine große gesellschaftliche Herausforderung für die Zukunft dar.

Das Statistische Bundesamt definiert Personen mit Migrationshintergrund als „alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem nach 1949 zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

Die Statistischen Landesämter und das Statistische Bundesamt ermitteln seit dem Mikrozensus 2005 indirekt Daten zum Migrationshintergrund. Konkret werden Angaben zur Zuwanderung, Staatsangehörigkeit und Einwanderung des jeweiligen Befragten sowie dessen Eltern erfragt.

2.1. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund

6,4 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ausländische Staatsangehörige (Stand: 2008). Der Anteil unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund liegt deutlich höher, genaue Angaben können aufgrund der Personaldatensätze nicht gemacht werden.

Viele der zweiten Generation – also Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter deren Eltern nach 1949 zugewandert sind – haben sich integriert und werden im täglichen Umgang nicht als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wahrgenommen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach Nationalitäten *Ausländische Staatsangehörige in Ludwigsburg*

Nationalität	Anzahl männlich	Anzahl weiblich	Gesamt Anzahl	Prozentual zu den Beschäftigten	5 größten Nationalitätengruppen in LB (Anteil an der Gesamtbevölkerung)
Deutsch	495	902	1.397	93,6%	
Italienisch	9	18	27	1,8%	2,8%
Türkisch	8	12	20	1,3%	5,4%
Kroatisch	2	9	11	0,7%	1,3%
Spanisch		6	6	0,4%	
Griechisch		6	6	0,4%	1,1%
Portugiesisch	3	2	5	0,3%	
Französisch		3	3	0,2%	
Rumänisch	1	2	3	0,2%	
Amerikanisch	2	1	3	0,2%	
Sonstige	4	8	12	0,8%	6,2%
Summe	524	969	1.493	100%	
			Incl. Aushilfen und SEL-Mitarbeiter		
Ausländische Staatsangeh.	29	67	96	6,4%	18,6%

2.2. Steigerung des Beschäftigungsanteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Die Integration der Migrantinnen und Migranten und ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben und Zusammenleben in der Stadt stellen eine große gesellschaftliche Herausforderung für die nächsten Jahre dar. Wir müssen weiter daran arbeiten, Strukturen und Zugänge zu schaffen,

welche die Integration der unterschiedlichen Zuwanderungsgruppen in die demokratischen, wirtschaftlichen und sozialen Prozesse der Kommune ermöglichen.

Die interkulturelle Öffnung unserer Dienstleistungsangebote, zum Beispiel durch die Vermittlung und Förderung von interkulturellen Kompetenzen im Dienstleistungsverhalten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie durch Gewinnung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit diesem Profil stellt ein Beitrag dar, die interkulturelle Handlungsfähigkeit der Stadtverwaltung zu erhöhen.

Interkulturelle Kompetenz bedeutet die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu agieren, also die Fähigkeit zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen. Diese wichtige Schlüsselkompetenz wollen wir bei unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verbessern und entwickeln. Die Personalentwicklung wird hier ihre Instrumente (Anforderungsprofile, Personalauswahl, Beurteilung, Aus- und Fortbildung usw.) unterstützend einsetzen.

Junge Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen sind aufgerufen, ihre Kompetenzen für ein gemeinsames Kommunalwesen konstruktiv einzubringen. Die Personalgewinnung wird im Ausbildungsbereich besonders auf diese jungen Menschen zugehen, um sie auf die vielseitigen Ausbildungen bei der Stadt Ludwigsburg aufmerksam zu machen. Ca. jede / jeder fünfte Auszubildende hat einen Migrationshintergrund, wobei eine genaue Einschätzung schwierig ist, da die meisten jungen Menschen die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und in Deutschland geboren sind.

Wir wollen ein attraktiver Arbeitgeber für alle Bevölkerungsgruppen sein.

Dabei muss die Interkulturelle Kompetenz im Mittelpunkt stehen.

Hierbei geht es weniger um die Frage, ob sich die Menschen in Ludwigsburg mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung wiedererkennen. Vielmehr ist der Stadtverwaltung daran gelegen, dass sich Menschen mit Migrationshintergrund als Mitglieder der Stadtgesellschaft angenommen fühlen. Daran orientiert sich die vorgenannte Konzeption.

Die Stadtverwaltung begreift das Thema als ein Teil des Stadtentwicklungskonzepts und entwickelt zurzeit eine Konzeption zur „Interkulturellen Öffnung“ der Stadtverwaltung unter der Federführung des Fachbereichs Organisation und Personal, Abteilung Personal- und Organisationsentwicklung zusammen mit dem Fachbereich Bürgerschaftliches Engagement.

3. Konzeptentwurf „Interkulturelle Öffnung“

Soziale Kompetenzen sind Schlüsselkompetenzen, die in der innerbetrieblichen Qualifizierung einen Schwerpunkt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, besonders in Bereichen mit intensiven Bürgerkontakten darstellen. Der Einstieg in die Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen erfolgte 2001 mit dem Bundesprogramm XENOS „Leben und Arbeiten in Vielfalt“, einem breit angelegten aber befristeten Schulungsprogramm.

Im Stadtentwicklungskonzept wurde das Handlungsfeld „Zusammenleben von Generationen und Nationen“ mit dem Leitsatz „... Die Menschen leben unabhängig von Herkunft, Weltanschauung, Religion, Nationalität, ... in gleichberechtigter Teilhabe am Stadtgeschehen,“ aufgenommen und mit strategischen Zielen unterlegt. Der Masterplan „Zusammenleben von Generationen und Nationen“ konkretisiert das Handlungsfeld und formuliert Maßnahmen.

Der Konzeptentwurf greift diese Ansätze auf und strebt als Ergebnis eine ganzheitliche und nachhaltige Konzeption „Interkulturelle Öffnung“ an.

3.1. Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - als Teil der Lernenden Verwaltung - hat zum Ziel, den gleichberechtigten und ungehinderten Zugang aller Einwohner zu den Dienstleistungen der Kommune sicherzustellen. Um diesen Zugang gewährleisten zu können, bedarf es eines Angebots an öffentlichen Dienstleistungen, das versucht den unterschiedlichen Lebenswelten und Interessenslagen des Adressatenkreises Rechnung zu tragen. Dies gilt vor allem für die größeren Migrantengruppen in der Stadt.

3.2. Konzept

Das Konzept für die Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung beinhaltet folgende operative Ziele:

- **die nachhaltige Verankerung von interkulturellen Kompetenzen bei den Führungskräften und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und**
- **die Steigerung der interkulturellen Qualität der Leistungsangebote im Rahmen der vorgegebenen Personal- und Sachmittel.**
- **Die vertiefte Nutzung der vorhandenen Kompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund (zum Beispiel Fremdsprachen).**

3.2.1. Bestandsaufnahme / -analyse

In einem ersten Schritt werden alle Handlungsfelder mit interkulturellen Bezugspunkten erhoben. Dies sind unter anderem alle Bereiche die Leistungspakete für Migrantinnen und Migranten unmittelbar (z.B. Ausländerwesen und Sprachförderung) anbieten oder wo es mittelbar Kundenkontakte gibt, so z.B. das Bürgerbüro, die Gewerbeabteilung, die Stadtbibliothek, aber auch im Personalbereich.

Dort werden sowohl die Leistungspakete auf ihre interkulturelle Qualität hin untersucht, als auch die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte erhoben, analysiert und bewertet. Dies könnte zu Fragen führen, warum bestimmte Angebote von Migrantengruppen nicht angenommen werden, wo möglicherweise Hemmnisse liegen und wie diese beseitigt werden können.

3.2.2. Lösungsstrategien / Bewertung / Entscheidung

Die Unterschiedlichkeit der Leistungsangebote und Bürgerkontakte verlangt abgestimmte, vielschichtige und vor allem bedarfsorientierte Lösungen.

Als Möglichkeiten kommen die Veröffentlichung von Broschüren der Verwaltung zu den Sozial-, Bildungs-, Familien- und Ordnungsthemen (z.B. Gewerbe, Bußgeld, Ausländerrecht) in den Sprachen der drei wichtigsten Migrantengruppen in Betracht oder die Installierung eines funktionierenden Systems der Sprachmittlung, das die Sprachkompetenzen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nutzt und externe ehrenamtliche und bezahlte Dienstleistungen integriert. Die interkulturelle Kompetenz muss beispielsweise in kontaktintensiven Bereichen neben der Fachkompetenz in den Anforderungsprofilen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräften verankert werden. Schon in der Stellenausschreibung ist diese Kompetenz anzusprechen und bei der Personalauswahl zu überprüfen.

Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass einzelne befristete Schulungsmaßnahmen (Bsp. Projekt Xenos 2002) für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht ausreichen.

Die Erarbeitung der verschiedenartigsten Lösungen kann nur in enger Zusammenarbeit mit den Fachbereichen erfolgen, da sie die kulturelle Öffnung zukünftig leben sollen.

Am Ende dieses Prozessabschnitts steht ein abgestimmtes, gesamtstädtisches Konzept „Interkulturelle Öffnung“.

3.2.3. Implementierung / Controlling

Es geht darum „interkulturelle Kompetenz“ in den internen Strukturen der Verwaltung zu verankern und in das allgemeine Verwaltungshandeln wie Planung, Steuerung und Außendarstellung usw. zu integrieren. Dies geht nur im engen Zusammenwirken mit den betroffenen Einheiten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Sie sollen sich mit dem Ansatz identifizieren, ihn umsetzen und dauerhaft leben.

Veränderungsmaßnahmen sollten die angestrebten Wirkungen erzielen. An folgenden Fragen muss sich die Maßnahme „Interkulturelle Öffnung“ u.a. messen lassen:

- Haben Konfliktsituationen / Kommunikationsschwierigkeiten abgenommen?

- Sind Beschwerden zurück gegangen?
- Sind die Kunden zufriedener?
- Bewerben sich mehr Menschen mit Migrationshintergrund?
- Können mehr junge Menschen mit Migrationshintergrund für städtische Ausbildungsberufe interessiert werden?
- Schlägt sich dies in den Ausbildungs- / Beschäftigtenzahlen nieder?
- Können in bestimmten Bereichen (z.B.: Bildung, Sport, Kultur und Bürgerschaftliches Engagement) neue bzw. bisher nicht erreichte Zielgruppen mit Migrationshintergrund erschlossen werden?

Dies ist kein einmaliger Prozess, sondern bedarf der permanenten Weiterentwicklung und Überprüfung der umgesetzten Maßnahmen und reiht sich ein in das Selbstverständnis einer „Lernenden Verwaltung“.

4. Ausblick

Das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft ist Realität und wird in Ludwigsburg als Chance begriffen. Die kulturelle Öffnung ist eine Querschnittsaufgabe und soll innerhalb der Verwaltung etabliert werden. Das Konzept bildet den Einstieg in den Prozess. Maßnahmen zur Integration und Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung sind allerdings keine Einbahnstraße. Angebote der Verwaltung müssen auch angenommen und nicht nur als Bringschuld verstanden werden. Die Stadtverwaltung wird ihren Teil zu einer positiven Weiterentwicklung des Themas beisteuern. Als erste Schritte erfolgen die Bestandsaufnahme und –analyse im 1. Quartal 2010 und die Entwicklung von Entscheidungsvorschlägen im 2. Quartal 2010.

Im 3. Quartal 2010 wird das Gremium wieder unterrichtet.

Unterschriften:

Nitzsche

Kaiser

Verteiler: alle Organisationseinheiten