



Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen

Den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Erlangen erhöhen und ein gutes Miteinander gestalten!



Das XENOS-Projekt „P.I.K.“ wird im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Bundesministerium für Arbeit und Soziales



EUROPÄISCHE UNION

Den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Erlangen erhöhen und ein gutes Miteinander gestalten!

Von Robert Kaiser

Um diesen Zielen näher zu kommen führen die Städte Erlangen und Nürnberg seit 1. März 2012 das „Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (kurz XENOS PIK)“ durch. Die Laufzeit von XENOS PIK endet am 31. Dezember 2014.

Der Projektumfang:

Das „Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen PIK“ entwickelt die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltungen Nürnberg und Erlangen durch drei Teilprojekte. Davon fanden zwei Teilprojekte unter Beteiligung der Stadt Erlangen statt: „Kompetenzbasiertes Training / Rekrutierungskonzept“ (Teilprojekt 1) und „Entwicklung eines Konzepts für eine Willkommenskultur in der Stadt Erlangen“ (Teilprojekt 2).

„Den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadtverwaltung Erlangen erhöhen und ein gutes Miteinander gestalten!“ – Auf diese kurze Formel lässt sich das Ziel des Teilprojektes I im Rahmen des Programms zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK) bringen.

Fakten

Die Statistik weist für Erlangen (Stand 31.12.2013) einen Ausländeranteil von 14,3 % aus. Diese Zahl steigt seit Jahren langsam, aber kontinuierlich ¹. Diese Menschen stammen aus 143 Ländern. Der Ausländeranteil erfasst jedoch nicht alle Menschen mit Migrationshintergrund. Nimmt man diesen viel breiter gefächerten Personenkreis hinzu, zählen ca. 38 % der Erlangerinnen und Erlanger im weitesten Sinne dazu.

Im Gegensatz dazu haben derzeit nach einer anonymen Erhebung vom März 2012 knapp 8% der Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Erlangen einen Migrationshintergrund. Bei den Nachwuchskräften der neueren Jahrgänge beträgt der Anteil ca. 19 %. Der Migrationshintergrund der Belegschaft kann nur grob geschätzt werden, da dieser aus Datenschutzgründen nur auf freiwilligen Angaben bei Mitarbeiter-Befragungen beruht. Der Migrationsanteil der Belegschaft ist jedoch nach dieser Einschätzung deutlich geringer, als jener der Stadtbevölkerung.

Ziele

Vor diesem Hintergrund verfolgte das XENOS PIK-Projekt folgende Ziele:

- Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltungen, wie dies bereits als Ziel des Integrationsleitbildes der Stadt Erlangen formuliert ist.

- Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und
- die Entwicklung und Ausbau der Interkulturellen Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

Angesichts des hohen Migrantenanteils an der städtischen Bevölkerung sind die Stadtverwaltungen an der Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund interessiert. Neben der Verwirklichung der Chancengleichheit und der Gewinnung neuer Fachkräfte können damit Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz in den Stadtverwaltungen gefördert werden.

Auch unter den Bewerberinnen und Bewerbern auf öffentlich ausgeschriebene (Ausbildungs)-Stellen ist der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund eher gering (sofern das den Bewerbungsunterlagen oder den Erkenntnissen aus den Bewerbungsgesprächen zu entnehmen ist).

Bei der Frage, warum dies so ist, werden verschiedene Annahmen diskutiert, u.a.:

- Es gibt Bevölkerungsgruppen, die bislang wenig oder gar keinen Bezug zur Arbeitgeberin Stadt Erlangen haben. Dies trifft vermutlich auf viele Menschen mit Migrationshintergrund zu.
- Dort besteht, möglicherweise mehr noch als bei anderen Gruppen, ein grundlegendes Informationsdefizit über die vielfältigen beruflichen Möglichkeiten bei einer Stadtverwaltung.
- Möglicherweise assoziieren diese Bevölkerungsgruppen auf Grund negativer Vorerfahrungen auch generell negative Bilder mit „Verwaltung, Behörde und Ordnungsmacht“, halten sich daher fern und ziehen eine berufliche Tätigkeit dort überhaupt nicht in Betracht.
- In Erlangen kommt hinzu, dass ein großer Teil der Menschen mit Migrationshintergrund ein sehr hohes Bildungsniveau hat und berufliche Perspektiven eher in der Universität und bei international agierenden Firmen sucht und weder für sich noch für die eigenen Kinder eine Berufslaufbahn im öffentlichen Dienst in Betracht ziehen.

Personalgewinnung

Die Stadt Erlangen sucht geeignete Personen für die zu besetzenden Stellen und für ihre Ausbildungsplätze grundsätzlich mittels Stellenausschreibungen. Alle Bewerberinnen und Bewerber, die den jeweiligen Stellenanforderungen entsprechende Qualifikationen nachweisen können, werden bei der Auswahl berücksichtigt. Bei der Formulierung der Anforderungskriterien und der Durchführung der Auswahlverfahren gelten bestimmte Standards und Qualitätskriterien. Insbesondere wird darauf geachtet, dass die Anforderungskriterien niemanden von vorne herein ausgrenzen oder bevorzugen.

Das XENOS-PIK-Projekt hat dazu beigetragen, hier nochmals die Führungskräfte in den Dienststellen und die Fachkräfte der Personalverwaltung zu sensibilisieren. Um das Ziel, die Erhöhung des Migrantenanteils beim Arbeitgeber Stadt Erlangen, zu unterstützen hat der Stadtrat der Stadt Erlangen beschlossen, einen „Bonus für Mehrsprachigkeit“ einzuräumen.

Bonus für Mehrsprachigkeit

Die Idee entstand während eines Workshops der Personalverwaltung im Rahmen des Programms zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK). Der Stadtrat hat dem im März 2014 zugestimmt.

Im Einzelnen:

„Bei der Personalauswahl der Stadt Erlangen wird das Ziel der interkulturellen Öffnung verfolgt.

Im Leitbild Integration der Stadt Erlangen ist im Satz 4 als Ziel festgelegt: „Eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird angestrebt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Schlüsselqualifikationen anzusehen.“

Interkulturelle Kompetenz wird im Personalauswahlverfahren unter dem Kriterium der Sozialkompetenz bereits hoch gewichtet. Bei allen Personalauswahlverfahren werden die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zugrunde gelegt. Dabei werden AGG und SGB IX beachtet.

Konkretes Verfahren bei Stellenbesetzungen der Stadt Erlangen:

- Im Auswahlverfahren mit den Bewerberinnen und Bewerbern der engeren Wahl werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mehrsprachige Bewerberinnen und Bewerber unter Beachtung von SGB IX und AGG bevorzugt.
- Die Entscheidung trifft das jeweils zuständige Personal-Auswahlgremium.
- Mehrsprachigkeit bedeutet hier, über weit gehende Kompetenzen in zwei oder mehreren Sprachen zu verfügen. Es geht eher darum, sich im Alltag und in jeweils spezifischen beruflichen Situationen in verschiedenen Sprachen (abwechselnd) verständigen zu können, als jede Sprache „perfekt“ zu beherrschen².
- Überprüft wird bei Stellenbesetzungsverfahren die Mehrsprachigkeit im Konkurrenzfall möglichst durch ein der Funktion angemessenes Gespräch mit mehrsprachigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Stadtverwaltung.“

Diese Bonuslösung wird natürlich nur zum Tragen kommen, wenn es gelingt, neue Interessenten aus Kreisen mit Migrationshintergrund zu erreichen und für eine Bewerbung bei der Stadtverwaltung zu aktivieren.

Insbesondere bei der Werbung um Nachwuchskräfte geht das Personal- und Organisationsamt der Stadt Erlangen bereits seit einigen Jahren offensiv vor.

- Werbung mit Plakaten und Flyern im öffentlichen Raum, an Schulen und Freizeitstätten,
- Informationsveranstaltungen an Schulen,
- Infostände auf Ausbildungsmessen im Stadtgebiet, im Landkreis und im Nordbayerischen Raum und
- Optimierung der Werbung und Information im Internet.

In Erlangen wird die Besonderheit beobachtet, dass nur ein geringer Anteil der Interessentinnen und Interessenten an Ausbildungsstellen aus dem Stadtgebiet kommt, sondern sehr viel mehr aus dem Umland und dem oberfränkischen Raum, wo der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund geringer ist.

Ausbildungsmarketing mit „Berufe-Videos“

Um weitere Ansprechkanäle zu öffnen wurden im Rahmen des XENOS PIK zusammen mit dem Personalamt der Stadt Nürnberg und der Medienwerkstatt Franken e.V. „Berufe-Videos“ erstellt. Diese sollen einen Eindruck von den vielfältigen beruflichen Möglichkeiten in Stadtverwaltungen liefern und insb. auch junge Menschen mit Migrationshintergrund motivieren, sich bei den Stadtverwaltungen zu bewerben.

Diese Videos werden auf den Internetseiten und YouTube-Kanälen der Städte, der XENOS-PIK-website präsentiert und insb. auch bei Infoveranstaltungen und Messeauftritten zum Einsatz kommen. (Link zu Berufe-videos auf XENOS-PIK website)

Die Interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fördern.

Für ein gutes Miteinander ist es erforderlich, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den im „Leitbild Integration der Stadt Erlangen“ postulierten Gedanken der Vielfalt und der Integration verinnerlichen, interkulturelle Handlungskompetenzen entwickeln und im täglichen Verwaltungshandeln leben. Und es ist anzustreben, dass auch die hohe Zahl an Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund, die mit ihren Anliegen die Stadtverwaltung aufsuchen, dort in allen Dienststellen auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter treffen die ebenfalls verschiedenste kulturelle und biografische Hintergründe kennen und mit unterschiedlichen Verhaltensweisen, Werthaltungen und Sichtweisen gut umgehen können.

Um dies zu unterstützen wurden im Rahmen des XENOS PIK offene und speziell für einzelne Dienststellen konzipierte Workshops entwickelt und angeboten.

Im Verlauf des Projektes ergab sich die gute Gelegenheit zu dienststellenspezifischen Inhouse-Workshops. Dies hatte den Vorzug, dass sich dort sehr viel besser für die jeweilige Dienststelle typische Situationen im Kreis der engeren Kollegen betrachten und reflektieren ließen. Die inhaltliche Durchführung oblag dem Projektträger, die organisatorische Durchführung der Abteilung Personalentwicklung.

Nach den „Entwicklungs-Workshops“, in denen auch unter Beteiligung von Führungskräften und der Personalentwicklung der methodische Ansatz entwickelt und getestet wurde, fanden in Erlangen insgesamt 2 offene und 10 Inhouse-Workshops statt. Insgesamt wurden damit 126 Mitarbeiterinnen / Mitarbeiter und Führungskräfte erreicht.

Die Resonanz auf diese Workshops war sehr gut. Besonders der Ansatz, Realsituationen im kollegialen Miteinander und in der Begegnung mit Bürgerinnen und Bürgern unterschiedlichster Herkunft, zu betrachten und zu reflektieren wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr hilfreich und erhellend erlebt.

Uns ist bewusst, dass mit diesen Maßnahmen nicht alle Barrieren beseitigt, oder gar tiefsitzende Ressentiments gegen Menschen mit Migrationshintergrund beseitigt werden konnten. Das „Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen PIK“ hat jedoch einen wesentlichen Beitrag geleistet, dieses Thema in der Verwaltung breit zu streuen und aufzugreifen.

Zur Sicherung der Nachhaltigkeit wird die Stadt Erlangen diesen Ansatz nach dem Förderzeitraum mit eigenen Mitteln im Rahmen der Angebote der Städteakademie weiter verfolgen und den Dienststellen – auf ihre Bedürfnisse abgestimmt – anbieten.

Für die Nachwuchskräfte werden die bereits seit 2011 etablierten verbindlichen Trainings zu diesem Themenkomplex fortgeführt.

Die Maßnahmen im Rahmen dieses Teilprojektes I können ihre Wirkung umso besser entfalten, als sie sich mit jenen im Teilprojekt II zur „Willkommenskultur“ verknüpfen und damit Synergien erzeugt werden hinsichtlich einer stetigen Veränderung von Einstellungen, Haltungen und Sichtweisen auf „Migration“, die ein anderes Handeln erst ermöglichen.

¹ Siehe http://www.erlangen.de/desktopdefault.aspx/tabid-1590/1369_read-7936/

² Ergänzender Hinweis zur Definition des Begriffs Mehrsprachigkeit

„Deshalb sollte ein Sprecher dann als mehrsprachig bezeichnet werden, wenn er in den meisten Situationen ohne weiteres von der einen Sprache zur anderen umschalten kann. Das Verhältnis der Sprachen kann dabei durchaus verschieden sein.“ (Artikel „Die Bedeutung von Mehrsprachigkeit“ von Prof. Dr. Claudia Maria Riehl, aus dem Kompetenzzentrum Sprachförderung – newsletter Januar 2006 (Köln))