

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Integrationsrat	19.09.2011

Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung

Inhalt der Anfrage

Der Vorsitzende des Integrationsrates, Herr Tayfun Keltek, hat anlässlich eines Referates von Herrn Stadtdirektor Kahlen über die interkulturellen Aktivitäten der Stadt Köln um die Beantwortung einiger Fragen gebeten:

1. Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind bei der Stadtverwaltung aktuell beschäftigt? Aus welchen Herkunftsländern stammen sie?
2. Werden die vorhandenen sprachlichen Fähigkeiten der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund als zusätzliche Kompetenzen innerhalb der Stadtverwaltung genutzt?
3. Welche muttersprachlichen Kompetenzen liegen bei den Erzieherinnen und Erziehern in den städtischen Kindertagesstätten vor?
4. Wie hoch ist die aktuelle Zahl der städtischen Auszubildenden mit Migrationshintergrund?
5. Ist seitens der Stadtspitze an eine Ausweitung und stärkere Bewerbung der Schulungen / Fortbildungen aller städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich einer Stärkung der interkulturellen Kompetenzen gedacht?
Ist hier eine Anlehnung an die Vorgehensweisen und Methoden zur Vermittlung von Gender-Aspekten und Gender-Kompetenzen an städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich?
6. Der Integrationsrat hat in Kooperation mit dem Interkulturellen Referat die Broschüre ‚Köln 100% - kulturelle Vielfalt einer Stadt‘ herausgegeben und unter anderem auch innerhalb der Stadtverwaltung verteilen lassen.
Ist eine spezielle Schulung städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Kernaussagen dieser Broschüre denkbar?

Mitteilung der Verwaltung

Die Verwaltung informiert im Folgenden über die genannten Fragestellungen.

1. Einleitung

Das Personal- und Organisationsamt unterstützt das Thema „Förderung der interkulturellen Kompetenz“ bereits seit Jahren. Der Anstieg der Auszubildenden mit Migrationshintergrund bei der Stadt Köln sowie die Ausweitung der Qualifizierungsprojekte und Fortbildungsangebote sorgen für eine zunehmend engagierte interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung. Darüber hinaus werden die vorhandenen Sprachkompetenzen für die verschiedensten Aufgaben in der Stadtverwaltung genutzt.

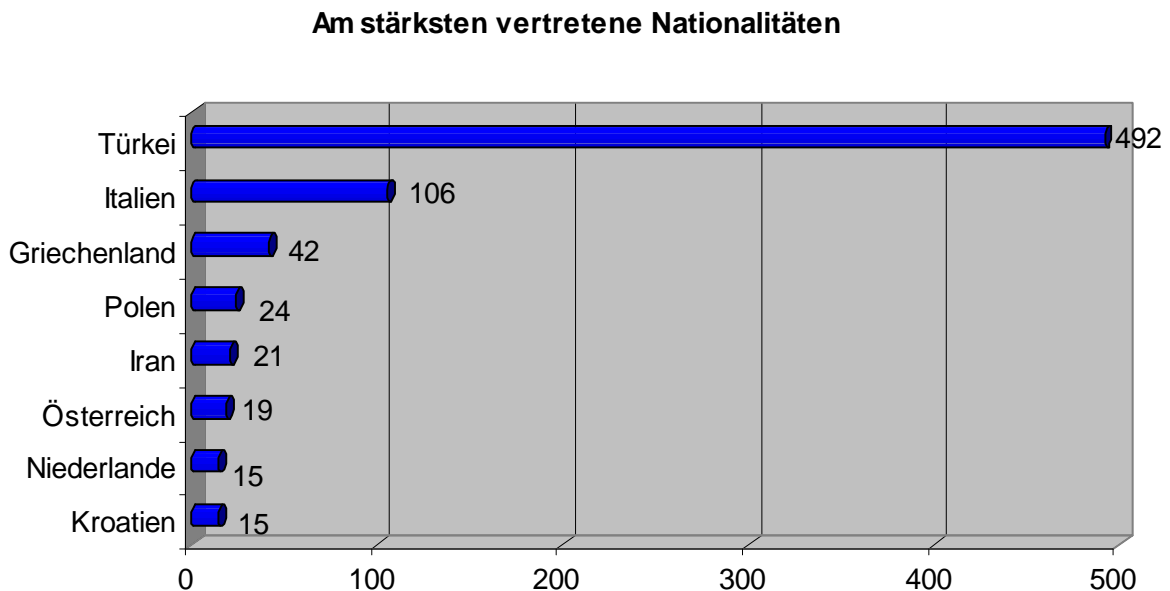
2. Beantwortung der Fragen

2.1 Zu Frage 1: Wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sind bei der Stadtverwaltung aktuell beschäftigt? Aus welchen Herkunftsländern stammen sie?

Bei der Stadtverwaltung Köln werden keine Daten zum Migrationshintergrund der Beschäftigten erhoben. Lediglich Auswertungen zur Staatsangehörigkeit können systemtechnisch mittels SAP vorgenommen werden. Durch diese Betrachtungsweise werden nur Teile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund erfasst und die Bemühungen der Kommunalverwaltung zur Integration von Migrantinnen und Migranten nicht adäquat dargestellt. Die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist unweit größer und nimmt zu, wie auch die Einstellungszahlen bei Auszubildenden erkennen lassen (siehe Ziffer 2.4).

Zum Stichtag 31.12.2010 beschäftigte die Stadt Köln innerhalb ihres Stammpersonals (15.179 Beschäftigte) insgesamt 888 Beschäftigte aus 61 ausländischen Staaten. Dies entspricht einem **prozentualen Anteil am Stammpersonal von 5,85%**.

Von den genannten 888 Beschäftigten sind 191 (rd. 21,5%) männlichen und 697 (rd. 78,5%) weiblichen Geschlechts. Die nachfolgende Grafik zeigt die acht am stärksten vertretenen Nationalitäten:

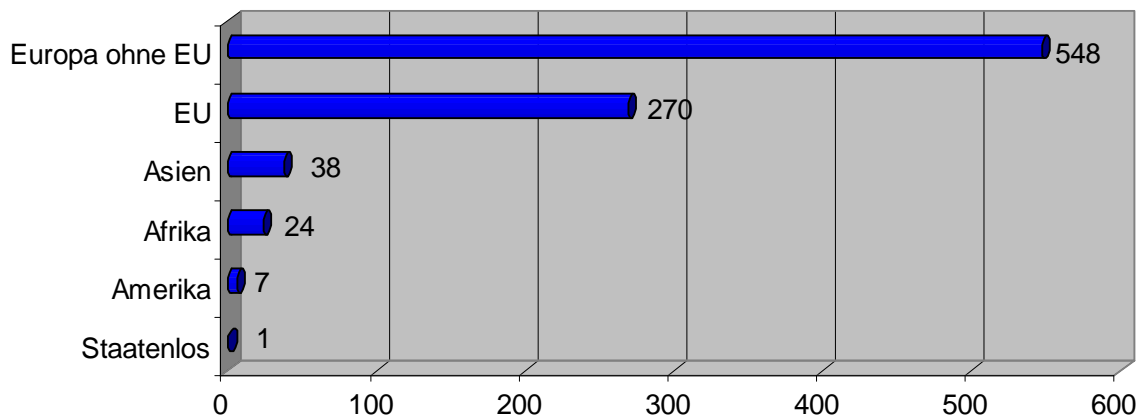


Die türkischen Staatsangehörigen stellen mit 492 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern rd. 55 % der ausländischen Beschäftigten.

Die verbleibenden im Diagramm nicht aufgeführten 154 Beschäftigten verteilen sich auf weitere 56 Länder aus den unten aufgeführten Kontinenten.

Über 92 % stammen aus Europa, rd. 33% stammen aus der Europäischen Union angehörenden Ländern.

Nationalitäten nach Kontinenten



Von den Beschäftigten aus anderen Nationen sind fünf verbeamtet, davon 3 Feuerwehrbeamte.

- 2.2 Zu Frage 2: Werden die vorhandenen sprachlichen Fähigkeiten der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund als zusätzliche Kompetenzen innerhalb der Stadtverwaltung genutzt?

Die Stadt Köln nutzt seit Ende 2009 vermehrt die stadtweit vorhandenen Sprachkompetenzen für anstehende Übersetzungsarbeiten. Vereinzelt konnten neben schriftlichen Übersetzungsarbeiten auch Dolmetschertätigkeiten „vor Ort“ vermittelt werden. In den letzten 1 ½ Jahren wurden bereits über 50 interne Übersetzungsanfragen erfolgreich bedient. Dies entspricht einem Anteil von rund 87% - Tendenz steigend.

Der Kreis der Beschäftigten mit besonderen sprachlichen Kenntnissen wird auf freiwilliger Basis seit Ende 2009 laufend erweitert. Zwischenzeitlich standen über 400 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für insgesamt 34 Fremdsprachen zur Verfügung.

Inzwischen laufen erste Kooperationen zwischen dem Personal- und Organisationsamt und der „Regionalen Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien“ (RAA) beim Amt für Weiterbildung zum gegenseitigen Austausch der vorhandenen Kompetenzen.

- 2.3 Zu Frage 3: Welche muttersprachlichen Kompetenzen liegen bei den Erzieherinnen und Erziehern in den städtischen Kindertagesstätten vor?

Hierzu liegen keine Daten vor. Von den erfassten Staatsangehörigkeiten kann nicht auf muttersprachliche Kompetenzen geschlossen werden.

Die Daten könnten nur durch eine freiwillige Mitarbeiterbefragung erhoben werden.

- 2.4 Zu Frage 4: Wie hoch ist die aktuelle Zahl der städtischen Auszubildenden mit Migrationshintergrund?

Migrationsdaten stehen für die vom Personal- und Organisationsamt betreuten Ausbildungskräfte zur Verfügung. Die Erhebung dieser Daten erfolgt ausschließlich im Einstellungsverfahren und ohne Fortschreibung. Daher beziehen sich Aussagen zur prozentualen Entwicklung der Migrationsquote auf die Einstellungszahlen:

Ausbildungsjahr	Gesamtzahl Bewerbungen	Bewerbungen von Migrantinnen und Migranten in %	Einstellungen von Migrantinnen und Migranten in %
2005	4.013	3,5 %	2,5 %
2006	5.427	16,5 %	15,2 %
2007	5.51	17,7 %	16,9 %
2008	5.245	22,7 %	25,6 %
2009	6.542	27,7 %	28,0 %
2010	5.836	24,9 %	29,5 %
2011	4.065	27,1%	31,1%

Das dem Integrationsrat bekannte Projekt für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist in diesem Jahr zum vierten Mal abgeschlossen worden. 14 der 19 Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben ein Ausbildungsangebot erhalten. Damit haben seit 2008 insgesamt 59 von 77 Teilnehmerinnen und Teilnehmer (76,6 %) eine Ausbildung bei der Stadt Köln begonnen:

Jahr	Anzahl Teilnehmer/innen	Anzahl Übernahmen in Ausbildung	davon ALG II – Empfänger/innen
2008	21	15 (71%)	6
2009	19	17 (89%)	5
2010	18	13 (72%)	9
2011	19	14 (74%)	10

Eine **Teilnehmerin** aus dem **Projekt 2008** hat in diesem Jahr als **Prüfungsbeste** mit 14 Punkten im Berufsbild Verwaltungsfachangestellte bestanden.

- 2.5 Zu Frage 5: Ist seitens der Stadtspitze an eine Ausweitung und stärkere Bewerbung der Schulungen / Fortbildungen aller städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinsichtlich einer Stärkung der interkulturellen Kompetenzen gedacht?

Ist hier eine Anlehnung an die Vorgehensweisen und Methoden zur Vermittlung von Gender-Aspekten und Gender-Kompetenzen an städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich?

Mit dem Ziel, die kulturell geprägte Eigen- und Fremdwahrnehmung zu erkennen und mehr Sicherheit und Verständnis im Umgang mit anderen Kulturen zu gewinnen, wird das Thema „Förderung der interkulturellen Kompetenz“ seit 2007 im Rahmen des gesamtstädtischen Fortbildungsprogramms regelmäßig angeboten. Überdies werden die Dienststellen bei Bedarf bei der Konzeption und Durchführung von dienststellenspezifischen Angeboten unterstützt. Hierüber berichtete die Verwaltung ausführlich in der Sitzung des Integrationsrates am 02.05.2011.

Die Möglichkeit der intensiven Auseinandersetzung mit speziellen Themenschwerpunkten wie Geschlechterrollen, Familie und Religion bietet der zweitägige Aufbaukurs, der seit 2008 ebenfalls regelmäßig angeboten wird. Ausgehend von einem unterschiedlichen Verständnis der Rolle von Mann und Frau in den verschiedenen Kulturen liegt die inhaltliche Zielsetzung dieses Seminars vor allem darin, das Bewusstsein für geschlechtsspezifische Verhaltensmuster von Frauen und Männern zu wecken und mit dem praktischen Nutzen des Konzeptes Gender Mainstreaming vertraut zu werden.

Im Rahmen des Aufbauworkshops werden auch Praxisbeispiele aus den verschiedenen Arbeitsbereichen erörtert und durch die Entwicklung geeigneter Lösungsstrategien die Hand-

lungskompetenzen der Teilnehmenden gestärkt.

Das Fortbildungsprogramm der Stadt Köln informiert ausführlich über die oben beschriebenen Qualifizierungsangebote. Hierzu können sich die Beschäftigten auch persönlich beraten lassen. Zusätzliche spezielle Bedarfe an interkulturellen Trainings, z.B. in Bezug auf Verbesserung der Kommunikation oder in Bezug auf Konfliktprävention, können zudem gemeldet werden. Eine wichtige Multiplikatorenfunktion übernehmen überdies die Dienststellen und die städtischen Fachfortbildungsstellen des Amtes für Kinder, Jugend und Familie sowie des Amtes für Soziales und Senioren.

- 2.6 Der Integrationsrat hat in Kooperation mit dem Interkulturellen Referat die Broschüre ‚Köln 100% - kulturelle Vielfalt einer Stadt‘ herausgegeben und unter anderem auch innerhalb der Stadtverwaltung verteilen lassen.
Ist eine spezielle Schulung städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu den Kernaussagen dieser Broschüre denkbar?

Eine Ergänzung der bestehenden Trainings zur Förderung der interkulturellen Kompetenz um ein Informationsangebot für Beschäftigte zu den Lebenswelten und Milieus von Kölnerinnen und Kölnern mit Migrationshintergrund als niedrighschwelliger Einstieg in die Thematik ist durchaus denkbar. Eine solche Veranstaltung könnte in das Fortbildungsangebot 2012 integriert werden. Details - vor allem im Hinblick auf eine entsprechende Konzeptentwicklung und Referentenempfehlung - werden mit der zuständigen Fachdienststelle abgestimmt.

Gez. Kahlen