

Interkulturelles Maßnahmenprogramm – Maßnahmenempfehlungen‘

A – Maßnahmen – Arbeitsaufträge an die Verwaltung

Aus-schus-s/ lfd. Nr.	Thema	Maßnahmenempfehlung der Ex-pertengruppen Februar 2014	Bewertung der Verwaltung + ggfls. zur Umsetzung erforderliche Finanzmittel Sommer 2014	Beschluss des Integrationsrates im Rahmen der Vorberatung Jahreswechsel 2014/2015	Maßnahmenempfehlung – Beschluss des inhaltlich zustän-digen Fachausschusses Jahreswechsel 2014/2015
AVR 3	Städtische Mitarbeitende sollen ihre Sprachkompetenzen im eigenen Arbeitsbereich einsetzen dürfen	Werbung dafür, dass städtische Mitarbeitende ihre Sprachkompetenzen im eigenen Arbeitsbereich einsetzen dürfen und sollen.	Wird bereits umgesetzt Bereits in den letzten Jahren haben sich engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bereit erklärt, ihre Sprachkompetenzen aufgabenübergreifend zur Verfügung zu stellen und bieten noch heute ihre Unterstützung an (soweit keine beglaubigte Übersetzung durch vereidigte Übersetzer erforderlich ist). Ein aktueller Hinweis hierzu kann nochmals im Intranet eingestellt werden.	Der IR beschließt eine Änderung der Bewertung der Verwaltung in ‚Hohe Priorität‘. Die Verwaltung wird aufgefordert darauf hinzuwirken, dass städtische Mitarbeitende ihre vorhandenen Sprachkompetenzen aktiv einsetzen, falls erforderlich.	Der AVR (26.01.15) folgt dem Beschluss des IR: „Die Verwaltung wird aufgefordert darauf hinzuwirken, dass städtische Mitarbeitende ihre vorhandenen Sprachkompetenzen aktiv einsetzen, falls erforderlich.“
AVR 7	Formulierung von Standards für eine diskriminierungsfreie Sprache in der Stadtverwaltung	Formulierung von Standards für eine diskriminierungsfreie Sprache; Umsetzung der Standards in Verwaltung und kommunalen Medien.	Nicht erforderlich Der Ausdruck von Unterscheidungen ist funktionaler Bestandteil der Sprache (schwarz-weiß, alt-jung, weiblich-männlich), so dass sich eine vermeintlich diskriminierende Sprache wohl nicht vermeiden lässt. Gleichwohl werden die Bestimmungen des AGG beachtet und durch eine möglichst differenzierte Ausdrucksweise bei allen städtischen Dienststellen angestrebt, vorzunehmende Unterscheidungen so zu formulieren, dass sie nicht als benachteiligend oder klischeehaft empfunden werden. Weitergehende Festlegungen sind nicht sinnvoll und für die städtischen Dienststel-	Der IR beschließt eine Änderung der Bewertung in ‚Hohe Priorität‘. „Die Verwaltung wird beauftragt, Standards zur sprachlichen Sensibilisierung der Verwaltungsmitarbeitenden zu entwickeln. Diese Standards müssen den städtischen Beschäftigten in geeigneter Form vermittelt werden.“	Der AVR (26.01.15) folgt dem Beschluss des IR und beauftragt die Verwaltung, Standards zur sprachlichen Sensibilisierung der Verwaltungsmitarbeitenden zu entwickeln. Diese Standards müssen den städtischen Beschäftigten in geeigneter Form vermittelt werden.

Anlage zur Beantwortung 3642/2015; A-Maßnahmen: Sachstand zu den Arbeitsaufträgen an die Verwaltung

Aus- schus- s/ lfd. Nr.	Thema	Maßnahmenempfehlung der Ex- pertengruppen Februar 2014	Bewertung der Verwaltung + ggfls. zur Umsetzung erforderli- che Finanzmittel Sommer 2014	Beschluss des Integrationsrates im Rahmen der Vorberatung Jahreswechsel 2014/2015	Maßnahmenempfehlung – Beschluss des inhaltlich zustän- digen Fachausschusses Jahreswechsel 2014/2015
AVR 8	Generelle Aufnahme der Quer- schnittsthematik ‚Interkulturellen Kompetenz‘ bei städtischen Fortbil- dungsangeboten z.B. im Bereich Kommunikation, Gleichstellung, Führungskompetenz etc.	Generelle Aufnahme der Quer- schnittsthematik ‚Interkulturellen Kompetenz‘ bei städtischen Fortbil- dungsangeboten z.B. im Bereich Kommunikation, Gleichstellung, Führungskompetenz etc.	Nicht erforderlich Die Seminarangebote sind so kon- zipiert, dass sie eine möglichst große Interessengruppe anspre- chen, mögliche Redundanzen ge- ring gehalten werden und der Zeit- aufwand für den Seminarbesuch im Interesse der Beschäftigten und Dienststellen überschaubar bleibt. Daher ist die Vermittlung interkultu- reller Kompetenzen bei den zentra- len Fortbildungsangeboten durch ein spezielles Angebot platziert. Eine generelle Ergänzung anderer Seminarangebote um das Thema interkulturelle Kompetenz, das mit einem Mindestmaß an Qualität nicht nebenbei bearbeitet werden kann, führt alleine schon zu verlän- gerten Seminarzeiten und damit höheren Kosten analog AVR 5.	Der IR beschließt eine Änderung der Bewertung in ‚Hohe Priorität‘. „Die Verwaltung wird beauftragt, dafür Sorge zu tragen, dass alle städtischen Mitarbeitenden im Rahmen ihrer Fortbildungen auch mit dem Thema Interkulturelle Kompetenz vertraut gemacht wer- den.“	Der AVR (26.01.15) folgt dem Be- schluss des IR und beauftragt die Verwaltung, dafür Sorge zu tragen, dass alle städtischen Mitarbeiten- den im Rahmen ihrer Fortbildungen auch mit dem Thema Interkulturelle Kompetenz vertraut gemacht wer- den.
AVR 9	Erhebung des Anteils von Mitarbei- terinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungs- geschichte in der Stadt- verwaltung	Erhebung des Anteils von Mitarbei- terinnen und Mitarbeitern mit Migra- tionshintergrund in der Stadtverwal- tung: Durchführung einer freiwilligen Beschäftigtenbefragung zur Zuwanderungsgeschichte als Da- tengrundlage zur Begleitung des Prozesses der IKÖ, ggfls. mit Un- terstützung der Studierenden der FHöVw. ggfls. Erweiterung der Abfrage um Diversity- Gesichtspunkte.	Nicht erforderlich Es ist davon auszugehen, dass sich kein belastbarer und als Arbeits- grundlage dauerhaft verwertbarer Anteil ermitteln lassen wird, was erforderlich wäre, um den für die Erhebung erforderlichen erheblichen Personal- und Sachaufwand zu rechtfertigen. Eine Umsetzung der nach Einschätzung der Fach- verwaltung nicht zielführenden Maßnahme würde jährlich immerhin zusätzliche Personalkosten i. H. v.	Der IR beschließt eine Änderung der Bewertung der Verwaltung in ‚Hohe Priorität‘ „Die Verwaltung wird beauftragt, die Erhebung durchzuführen. Es wird darauf hingewiesen, dass diese Art der Befragung bereits bei der Lan- desverwaltung NRW und einer Vielzahl von Städten durchgeführt wurde. Eine Umsetzung ist z.B. durch eine zentrale Abfrage per Mail und Nutzung der technischen Antwortmöglichkeiten, sowie an-	Der AVR (26.01.15) beschließt: „Die Verwaltung wird beauftragt dem AVR darzulegen, ob und wie eine valide Erhebung des Anteils städtischer Beschäftigter mit Migra- tionshintergrund in einer für die Stadt Köln kosten- und ressourcen- neutraler sowie mit dem Daten- schutzrecht zu vereinbarenden Art und Weise vorgenommen werden kann. Beispielhaft ist hier an eine Erhebung bzw. Auswertung durch Studierende und Hochschulen im

Aus- schus- s/ lfd. Nr.	Thema	Maßnahmenempfehlung der Ex- pertengruppen Februar 2014	Bewertung der Verwaltung + ggfls. zur Umsetzung erforderliche Finanzmittel Sommer 2014	Beschluss des Integrationsrates im Rahmen der Vorberatung Jahreswechsel 2014/2015	Maßnahmenempfehlung – Beschluss des inhaltlich zustän- digen Fachausschusses Jahreswechsel 2014/2015
			<p>55.700 € durchschnittlich zuzüglich Sachaufwand i. H. v. 10.000 € erfordern. Da Personal und Sachmittel für diese freiwillige Aufgabe nicht zur Verfügung stehen, wird von der Fachverwaltung kein weiterer Handlungsbedarf gesehen.</p>	<p>schließender Auswertung durch Studierende der Fachhochschule öffentliche Verwaltung müsste kostengünstig möglich sein.“</p>	<p>Rahmen von wissenschaftlichen Projekt- und Abschlussarbeiten zu denken.“</p>
AVR 10	<p>Verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund; Interkulturelle Kompetenz als Kriterium bei städtischen Stellenbesetzungsverfahren</p>	<p>Der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Stadtverwaltung sollte dem städtischen Anteil entsprechen; verstärkte Einstellung von Mitarbeiter/innen / Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung. Städtische Ausschreibungen und Stellenbesetzungsverfahren sind so zu gestalten, dass interkulturelle Kompetenz zu einem Kriterium der Stellenvergabe wird.</p>	<p>Nicht erforderlich Die Einstellung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt im Leistungsbestenverfahren. Festlegungen, die generell eine verstärkte Einstellung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund vorgeben, können daher nicht befürwortet werden. Im Übrigen würde eine derart selektive Regelung auch im Widerspruch zu den gesetzlichen Bestimmungen stehen. Die Auswahlverfahren sind grundsätzlich auf die jeweiligen Anforderungen am Arbeitsplatz ausgerichtet. Wenn die Aufgabenwahrnehmung besondere interkulturelle Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, gehören diese zum Anforderungsprofil. Eine Auswahlentscheidung erfolgt nach dem Grundsatz der Bestenauslese unter Berücksichtigung der fachlichen/ methodischen und der sozialen/ persönlichen Kompetenzen, eine generelle und ggf. weitergehende interkulturelle Ausrichtung der</p>	<p>Der IR beschließt eine Änderung der Bewertung der Verwaltung in ‚Hohe Priorität‘. „Die Verwaltung wird aufgefordert, die Kriterien des städtischen Stellenbesetzungsverfahrens so zu gestalten, dass dem ethnisch-demografischen Wandel der Stadtgesellschaft Rechnung getragen wird und sich dieser Wandel mittelfristig auch bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung widerspiegelt. Die Verwaltung wird aufgefordert, Interkulturelle Kompetenz als Kriterium beim Stellenbesetzungsverfahren einzuführen. Die Argumentation der Verwaltung, lediglich dann interkulturelle Kenntnisse und Fähigkeiten zu verlangen, wenn dies die Aufgabenwahrnehmung erfordert, ist nicht nachvollziehbar, da zwischenzeitlich interkulturelle und fremdsprachige Kompetenzen in fast allen Verwaltungseinheiten (insbesondere in Bereichen mit Publikumsverkehr) von hohem Nutzen sind.“</p>	<p>Der AVR (26.01.15) beschließt: „Die Verwaltung wird aufgefordert, interkulturelle Kompetenz als Kriterium beim Stellenbesetzungsverfahren für Tätigkeiten mit erhöhten Bürgerkontakten einzuführen, soweit dies rechtlich möglich ist.“</p>

Anlage zur Beantwortung 3642/2015; A-Maßnahmen: Sachstand zu den Arbeitsaufträgen an die Verwaltung

Aus- schus- s/ lfd. Nr.	Thema	Maßnahmenempfehlung der Ex- pertengruppen Februar 2014	Bewertung der Verwaltung + ggfls. zur Umsetzung erforderli- che Finanzmittel Sommer 2014	Beschluss des Integrationsrates im Rahmen der Vorberatung Jahreswechsel 2014/2015	Maßnahmenempfehlung – Beschluss des inhaltlich zustän- digen Fachausschusses Jahreswechsel 2014/2015
			Auswahlverfahren ist nicht ange- zeigt.		
GA 9a	Runder Tisch Gesundheit für Flüchtlin- ge			„Der Integrationsrat beauftragt die Verwaltung, einen Runden Tisch zur medizinischen Versorgung von Flüchtlingen einzurichten. Dieser Runde Tisch soll in regelmäßigen Abständen sowohl die allgemein- medizinische Grundversorgung als auch die Facharztversorgung inkl. psychiatrischer und psychothera- peutischer Behandlungsformen beraten.“	