

Beantwortung einer Anfrage nach § 4 der Geschäftsordnung öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Integrationsrat	29.08.2016
Ausschuss Allgemeine Verwaltung und Rechtsfragen / Vergabe / Internationales	05.09.2016

Beantwortung einer Anfrage des Arbeitskreises 5 im Integrationsrat bzgl. der verstärkten Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund und Interkulturellen Kompetenz als Kriterium bei städtischen Stellenbesetzungsverfahren AN/0686/2016

Der Arbeitskreis 5 des Integrationsrates stellt am 31.03.2016 eine Anfrage an den Integrationsrat (18.04.2016) zum Sachstand der Umsetzung des Interkulturellen Maßnahmenprogramms – Maßnahmenempfehlungen – Verstärkte Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund; Interkulturelle Kompetenz als Kriterium bei städtischen Stellenbesetzungsverfahren (AN/0686/2016).

Die Verwaltung nimmt wie folgt Stellung:

- 1.) Im Zuge der interkulturellen Öffnung der Verwaltung gab es bundesweite Bestrebungen, die Integrationsbemühungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund zu stärken. Um den Zugang zum öffentlichen Dienst für den genannten Personenkreis zu unterstützen, hat auch die Stadtverwaltung Köln bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen. Der AVR hat hierzu in seiner Sitzung am 26.01.2015 folgenden Beschluss gefasst: Die Verwaltung wird aufgefordert, interkulturelle Kompetenz als Kriterium beim Stellenbesetzungsverfahren für Tätigkeiten mit erhöhten Bürgerkontakten einzuführen, soweit dies rechtlich möglich ist.

Die Verwaltung hat im Januar 2013 einen „Diversity-Passus“ für externe Ausschreibungstexte eingeführt, der die vorgenannten Bestrebungen unterstützt:

„Die Stadt Köln fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und begrüßt deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren ethnischer, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“ Dieser Passus wird seit Anfang 2013 in jeder externen Stellenausschreibung veröffentlicht.

Generell ist die Verwaltung bereits im Rahmen der Auswahl für eine Ausbildung bei der Stadt Köln bestrebt, Bewerberinnen bzw. Bewerbern mit Migrationshintergrund eine Ausbildung bei der Stadt Köln zu ermöglichen, mit anschließender Übernahme in ein festes Arbeitsverhältnis.

Seit vielen Jahren beispielsweise gibt es ein besonderes Förderprogramm junger Menschen bzw. Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit Migrationshintergrund. Neben den üblichen Ausbildungsangeboten wird diesem Personenkreis (circa 25 jährlich) ein spezieller Vorbereitungskurs ermöglicht, mit dem Ziel der anschließenden Ausbildung zur bzw. zum Verwaltungsfachangestellten oder zur Bürokauffrau bzw. zum Bürokaufmann.

Darüber hinaus wird der Internetauftritt, insbesondere im Bereich Ausbildung und bei den Social-Media-Angeboten, zukünftig auch zur besseren Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund genutzt.

2.) Bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern ist das Leistungsbestenprinzip (Art. 33 GG) anzuwenden. Die Auswahlentscheidung erfolgt nach dem Grundsatz der Bestenauslese auf der Grundlage des Anforderungsprofils einer Stelle unter Berücksichtigung der fachlichen/methodischen und der sozialen/persönlichen Kompetenzen, aufgrund der aktuellen Rechtsprechung überwiegend jedoch unter Berücksichtigung der fachlichen Leistung, d. h. auf Grundlage der Leistungsbeurteilungen.

„Interkulturelle Kompetenz“ ist im Rahmen des Geeignetheits- und Bestenprinzips schwer messbar. Viele Anforderungsprofile beinhalten jedoch die übergeordneten allgemeineren Kriterien wie Kommunikationsfähigkeit, Serviceorientierung, Soziale Kompetenz etc..

Wenn die Aufgabenwahrnehmung besondere interkulturelle Kenntnisse und Fähigkeiten erfordert, gehören diese zum Anforderungsprofil der ausgeschriebenen Stellen und werden demzufolge als Auswahlkriterium berücksichtigt. Als Beispiele für die Aufnahme des Kriteriums „Interkulturelle Kompetenz“ oder eines vergleichbaren Kriteriums in das Anforderungsprofil einer Stellenausschreibung können folgende Bereiche genannt werden (Auswertung kürzlich erfolgter Ausschreibungen, nicht abschließend):

- Amt für Wohnungswesen - Heimleitungen und Sozialarbeiterische Betreuung -
- Amt für Öffentliche Ordnung - u. a. Abteilung für Ausländerangelegenheiten -
- Amt für Soziales und Senioren - Leistungsgewährung nach dem Asylbewerberleistungsgesetz-
- Gesundheitsamt - bei Beratungsstellen -
- Familienberatung
- Amt für Kinder, Jugend und Familie - u. a. im Allgemeinen Sozialen Dienst -
- Amt für Weiterbildung – flächendeckend -
Das Amt für Weiterbildung hat in der Vergangenheit auch spezielle Fortbildungen u. a. zur Förderung interkultureller Kompetenzen für die eigenen Mitarbeiter/innen und Lehrkräfte ermöglicht und wird dies zukünftig weiterhin anbieten.

Interkulturelle Kompetenz gewinnt immer mehr an Bedeutung. Die Verwaltung wird daher in Kürze hinsichtlich „Interkultureller Kompetenz“ nochmals alle Dienststellen auf den oben genannten AVR-Beschluss hinweisen und auf die Aufnahme des Kriteriums „Interkulturelle Kompetenz“ als Soll-Kriterium (wenn für die Aufgabenerfüllung, insbesondere in publikumsintensiven Bereichen, maßgebend) oder alternativ als Kann-Kriterium -neben dem o. g. Diversity-Passus- hinwirken.

3.) Darüber hinaus befindet sich derzeit ein umfassendes Diversity-Konzept („Köln liebt Vielfalt“) der Punktdienststelle Diversity in der fortgeschrittenen verwaltungsinternen Abstimmung. Das Konzept enthält ebenfalls Ziele und Maßnahmen z. B. zum Personalmarketing und zur Personalakquise, um u. a. auch die Vielfalt der ethnischen Herkunft verstärkt als Mehrwert zu bewerben und als gelebten Standard der Stadtverwaltung darzustellen bzw. weiterzuentwickeln.

Gez. Kahlen