



► Nr. VO/2018/06782
öffentlich

Lübeck, 21.11.2018

Antwort

Verantwortliche Bereiche:
1.110 - Personal- und Organisationservice

Bearbeitung: Sabine Blumenthal (E-Mail: sabine.blumenthal@luebeck.de Telefon: 122-1115)

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Beratungsfolge:

Datum	Gremium	Status	Zuständigkeit
26.11.2018	Senat	Nichtöffentlich	
27.11.2018	Hauptausschuss	Öffentlich	

Anlass:

Anfrage des Ausschussmitglieds Thorsten Fürter (BÜNDNIS 90 / DIE GRÜNEN): Interkulturalität des Personals

Verfahren:

Beteiligte Bereiche/Projektgruppen: 1.110 – Personal- und Organisationservice
Ergebnis:

Beteiligung von Kindern und Jugendlichen
gem. § 47 f GO ist erfolgt: Ja
 Nein
Begründung:

Die Maßnahme ist: neu
 freiwillig
 vorgeschrieben durch:

Finanzielle Auswirkungen: Nein
 Ja (Anlage 1)

Antwort:

Unter VO/2018/06564 wird um die schriftliche Beantwortung nachfolgender Fragen zum Thema: „Interkulturalität des Personals“ gebeten:

1. Mit Vorlagennummer VO/2014/01788 hat der Bürgermeister berichtet, dass für die Neueinstellungen bei Auszubildenden im Jahr 2014 ein Migrationshintergrund bei 18% erkennbar sei. Wie hoch waren die entsprechenden Anteile in den Jahren 2015, 2016 und 2017?

Bei den neu eingestellten Auszubildenden war 2016 bei 12,5% und 2017 bei 13,2 % ein Migrationshintergrund erkennbar. Diese Zahlen sind wie auch die Angabe zum Jahr 2014

Erfahrungswerte aus der laufenden Betreuung der neuen Auszubildenden. Für 2015 kann ein Anteil von 11% aus einer freiwillig und anonym durchgeführten schriftlichen Umfrage entnommen werden.

2. Welche konkreten Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit hat der Bürgermeister seit 2015 unternommen, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund zu steigern?

Es wurden seit 2015 folgende konkrete Maßnahmen zur Steigerung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund unternommen:

- Regelmäßige Aufforderung zur Bewerbung an Menschen mit Migrationshintergrund in den Stellenausschreibungen („Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben“ – seit 2014),
- Regelmäßige Versendung der Stellenausschreibungen für Ausbildungsplätze an die Stabsstelle Integration mit Bitte um Weiterleitung an die Migrationsverbände (seit 2014),
- Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ (2015),
- Erstellung und Veröffentlichung von Informations-Flyern zu den Ausbildungsmöglichkeiten in der Kommunalverwaltung für Eltern in acht verschiedenen Sprachen unter www.berufe-sh.de (2017),
- Erhöhung der Anzahl der Messepräsenzen unter regelmäßiger Einbeziehung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund (laufend),
- Bereitstellung von Praktikumsplätzen und Durchführung von Praktika für Teilnehmende der von der VHS durchgeführten BAMF-Kurse „Berufsbezogenes Deutsch“ (2017),
- Kooperationsbeginn mit der TH Lübeck zum Projekt **LINKplus**, einem Vorbereitungsprogramm zur Integration von Geflüchteten in einen Studiengang der Technischen Hochschule Lübeck. U.a. werden den Studierenden dort begleitende Sprachkurse angeboten. Auf Einladung der Stadt hat eine Gruppe von LINKplus am „Tag des offenen Rathauses“ in Begleitung einer Mitarbeiterin des POS teilgenommen. Die HL hat sich ihnen dort als potenzielle Arbeitgeberin präsentiert (2018),
- Qualifizierung der Beschäftigten durch Weiterbildungen mit dem Schwerpunkt „interkulturelle Kompetenz“:
 - „Interkulturelle Kompetenz“ für Auszubildende (seit 2014 laufend, seit 2016 als Modul im verpflichtenden Programm „Azubi-FIT“)
 - „Interkulturelle Kompetenz“ für Führungskräfte, Mitarbeiter*innen und Beschäftigte im Personalwesen (2015 und 2016: je 3 Schulungen, 2017: 6 Schulungen, 2018: 6 Schulungen).

3. Welche Perspektiven und ggf. Hindernisse sieht der Bürgermeister bei der Gewinnung von Geflüchteten für eine Mitarbeit in der Stadtverwaltung?

Als ein wesentliches Hindernis werden mangelnde Sprachkompetenzen gesehen. Insbesondere Verwaltungsberufe erfordern in aller Regel ein hohes Maß an selbständigen Fähigkeiten zur mündlichen und schriftlichen Kommunikation in deutscher Sprache. Außerdem sind die Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in der Stadtverwaltung immer noch nicht ausreichend bekannt und teilweise auch mit Vorurteilen behaftet. Aus diesem Grunde hat der Städteverband gemeinsam mit den Kommunen Schleswig-Holsteins spezielle Flyer in acht unterschiedlichen Sprachen entwickelt und unter berufe-sh.de veröffentlicht. Die Eltern werden in Ihrer jeweiligen Landessprache über die beruflichen Perspektiven bei den Kommunen informiert, erste Barrieren sollen damit überwunden werden. Weitere Personalmarketingaktivitäten sind noch zu entwickeln.

4. Mit der Vorlage VO/2018/06255 - Auswirkungen der demografischen Entwicklung

in der Verwaltung - hat der Bürgermeister über einen von ihm beabsichtigen deutlichen Stellenzuwachs im Personal- und Organisationservice berichtet. Welche zusätzlichen Maßnahmen für die Steigerung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung sollen mit den dort avisierten neuen Stellen umgesetzt werden?

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird seit einigen Jahren als gesellschaftlicher Auftrag verstanden, der quer durch alle Aktivitäten zur Personalgewinnung umzusetzen ist. Die in den vergangenen Jahren ergriffenen Maßnahmen sind zu bewerten und weiter zu entwickeln. Die im Oktober 2018 in Kraft gesetzten und in den kommenden Jahren umzusetzenden „Personalpolitischen Eckpunkte der HL“ enthalten entsprechend verschiedene Maßnahmen und Instrumente zur Steigerung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung, die nach Besetzung der avisierten neuen Stellen im POS weiterentwickelt und umgesetzt werden sollen:

- **Personalmarketing:** Zur Verstärkung des Personalmarketings sind verschiedene Adressatengruppen anzusprechen, explizit auch potenzielle Bewerber*innen mit Migrationshintergrund. Es sind Darstellungsformen zu entwickeln, die Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen und helfen, Vorurteile abzubauen.
- **Integration von Menschen mit Migrationshintergrund/Geflüchteten:** Die gezielte Öffnung der Verwaltung für Menschen mit Migrationshintergrund ist weiter zu führen. Begleitend wird bei Bedarf ein gesondertes Qualifizierungsprogramm für diesen Personenkreis zur Verfügung gestellt. Zudem wird das erforderliche Know-How zum Umgang mit Ausbildungsdokumenten, Studienabschlüssen usw. aufgebaut.
- **Praktika:** Praktika stellen eine wichtige Möglichkeit dar, das Aufgabenspektrum und die Arbeitsweise der HL erlebbar zu machen. Das persönliche Kennenlernen eröffnet damit einen Kreis an potenziellen Bewerber*innen. Betreute Praktikumsplätze sind entsprechend zur Verfügung zu stellen. Neue Interessentengruppen, wie z.B. Geflüchtete und insgesamt Menschen mit Migrationshintergrund, sind gezielt anzusprechen. Hierfür bestehende Förderprogramme sind zu nutzen. Für Schülerpraktika wird zusammen mit den Auszubildenden ein Konzept entwickelt. Auch Praktika für Studierende sind in Kooperation mit Hochschulen systematisch zu entwickeln.

Anlagen :

Bürgermeister Jan Lindenau