

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Inhalt

1.	Ausgangslage	X
2.	Auftrag	X
3.	Förderung der interkulturellen Kompetenz städtischer Mitarbeiter/innen	X
3.1	Bisher durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen	X
3.2	Neue Qualifizierungsmaßnahmen	X
3.2.1	Projekt interkulturelle Qualifizierung der Stadtverwaltung – ein Multiplikatorenmodell	X
3.2.2	Interkulturelle Qualifizierung der Verwaltungsnachwuchskräfte	X
3.2.3	Interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeiter/innen	X
3.2.4	Interkulturelle Qualifizierung der Führungskräfte	X
3.2.5	Interkulturelle Qualifizierung von städtischen Lehrkräften	X
3.2.6	Qualifizierung zweisprachiger Mitarbeiter/innen zu „Ad-hoc-Dolmetschern“	X
4.	Verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund	X
4.1	Städtische Mitarbeiter/innen und Auszubildende mit Migrationshintergrund	X
4.2	Bisherige Maßnahmen zur verstärkten Beschäftigung von Mitarbeiter/innen und Auszubildenden mit Migrationshintergrund	X
4.2.1	Ausbildung	X
4.2.2	Externe Einstellungen und interner Stellenmarkt	X
4.3	Neue Maßnahmen	X
5.	Zusammenfassung	X

1. Ausgangslage

Mehr als ein Drittel der Nürnberger Bürger hat einen „Migrationshintergrund“. Darunter versteht man, dass sie unabhängig von ihrem Geburtsland ausländische Staatsbürger sind, deutsche, aber im Ausland geborene Staatsbürger sind oder mindestens einen Elternteil haben, der Ausländer ist oder im Ausland geboren wurde. Dieser Anteil entspricht dem in anderen vergleichbaren deutschen Großstädten.

Alle Großstädte erleben Zu- und Wegwanderung als dauerndes Phänomen. Migranten leben hier in allen denkbaren Lebenslagen: als Kinder, Jugendliche, Arbeitnehmer, Rentner, Selbstständige oder Arbeitslose, als Ehemänner oder -frauen, Singles oder Alleinerziehende, als Flüchtlinge, Studenten und/oder ehemalige Arbeitsmigranten. Menschen mit Migrationshintergrund haben in erster Linie die gleichen Probleme, Sorgen und Nöte wie alle anderen; in Teilbereichen liegen jedoch spezifische Schwierigkeiten vor, die unmittelbar mit der Einwanderung zusammenhängen. In den kommunalen Handlungsfeldern taucht diese Bevölkerungsgruppe erfahrungsgemäß nicht überall gleichermaßen als Kunden, Klienten, Besucher usw. auf. Insbesondere den Weg zu komplexen, hochentwickelten und auf der Basis von Freiwilligkeit basierenden Hilfs- und Unterstützungsangeboten finden diese Menschen häufig nicht. Den Zugang zu allen städtischen Leistungen zu eröffnen, ist eine wichtige Aufgabe für eine kommunale Integrationspolitik. Diesem Ziel wäre die Beschäftigung von Mitarbeitern/innen mit eigenem Migrationshintergrund als Signal förderlich. Unmittelbar erforderlich ist die Vermittlung interkultureller Kompetenz an städtische Mitarbeiter/innen in allen Geschäftsbereichen. Beides würde außerdem das Ansehen der Stadt Nürnberg als Standort für internationale Unternehmen in einer Metropolregion unterstützen.

2. Auftrag

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ wurde von der städtischen Koordinierungsgruppe „Integration“ beauftragt, ein Konzept für die Stadtverwaltung zu entwickeln, damit die von den städtischen Leitlinien zur Integrationspolitik¹ und dem Ausländerbeirat² geforderten Ziele hinsichtlich einer interkulturellen Öffnung der Verwaltung erreicht werden können.

Der Ausländerbeirat fordert seit Jahren eine verstärkte Einstellung von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund. Und tatsächlich stellt man bei der Betrachtung der Mitarbeiterstruktur der Stadtverwaltung fest, dass sich die Bevölkerungsstruktur weder in der Beschäftigtenstruktur noch bei den Auszubildenden widerspiegelt.

Die Arbeitsgruppe sieht zwei Aufträge, die gleichzeitig verfolgt werden müssen, um erfolgreich zu sein. Zum Einen bedarf es einer gezielten interkulturellen Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen, zum anderen der verstärkten Einstellung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. Der erste

¹Präambel Leitlinien Integrationsprogramm der Stadt Nürnberg, Nr. 9:

„Die Stadt Nürnberg strebt in ihrer Verwaltung und in den städtischen Unternehmen eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund an und will damit auch eine Vorbildfunktion als Arbeitgeber übernehmen. Die Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikation anzusehen. Generell wird interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet.“

²Beschluss des Ausländerbeirates vom 15.02.2005 „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“: Die Stadt Nürnberg wird gebeten, analog zum Frauenförderprogramm ein Programm zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung zu erarbeiten, das zwei Ziele verfolgt: Entwicklung eines interkulturellen Förderprogramms für Auszubildende sowie für Mitarbeiter/innen, um den Anteil von Fachkräften mit Migrationshintergrund und entsprechenden muttersprachlichen Kenntnissen bei der Stadtverwaltung zu erhöhen, und Fortbildung der städtischen Mitarbeiter/innen bezüglich „interkultureller Kompetenz“.

Berichtsteil befasst sich mit der Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen. Er listet die Maßnahmen auf, die bis zu dem Zeitpunkt durchgeführt wurden, an dem die Arbeitsgruppe ihre Tätigkeit aufnahm und stellt neue und geplante Maßnahmen vor. Im zweiten Teil wird die Struktur der Beschäftigten mit Migrationshintergrund dargestellt, und es werden bereits durchgeführte Maßnahmen für eine verstärkte „Anwerbung“ von entsprechenden Mitarbeitern/innen vorgestellt sowie neue Maßnahmen vorgeschlagen. Der Arbeitsauftrag beruht darauf, dass bei der verstärkten Einstellung dieses Personenkreises nicht von den geltenden rechtlichen Vorgaben und Qualifikationsvoraussetzungen abgegangen werden kann, vielmehr Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz durch Herkunft als erwünschte Zusatzqualifikationen angesehen werden.

Beides sind Bausteine zu einem interkulturell orientierten Qualitätsmanagement in der Stadtverwaltung. Daran sollen alle Dienststellen teilnehmen. Ein solches Qualitätsmanagement „verbessert die Prozessqualität, verankert die Sichtweise der Nutzer/innen in der Organisation und verschafft den Mitarbeitern/innen einen Orientierungsrahmen, der zu erhöhter Zufriedenheit beiträgt.“³

3. Förderung der interkulturellen Kompetenz städtischer Mitarbeiter/innen

Unter „interkultureller Kompetenz“ versteht man im weitesten Sinne die Möglichkeit, mit Menschen, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben, eine effektive, spannungs-freie und lösungsorientierte Kommunikation zu führen. Interkulturelle Kompetenz eröffnet so u.a. die Möglichkeit, der Sichtweise der Menschen nichtdeutscher Herkunft zu folgen, ihre Potenziale zu erkennen und sich damit den professionellen Zugang zu erleichtern.⁴ Fort- und Weiterbildungen zur Erlangung interkultureller Kompetenz umfassen daher immer drei Dimensionen:

- Wissen: Vermittlung von Kenntnissen über verschiedene kulturelle Standards;
- Persönlichkeit: Reflexion eigener persönlicher Norm- und Wertvorstellungen;
- Struktur: Reflexion des professionellen Auftrages sowie der Einbindung in Verwaltung und Hierarchie.

Ein kurzer Rückblick zeigt, dass die Stadt Nürnberg seit den 70er Jahren bereits eine Vielzahl von Maßnahmen zur Qualifizierung der interkulturellen Kompetenz der städtischen Mitarbeiter/innen durchgeführt hat. Sie wurden teilweise in unterschiedlichen, mit Drittmitteln geförderten Programmen und Projekten angeboten, nicht jedoch in einem gesamtstädtisch abgestimmten und definierten Rahmen. Die ersten Qualifizierungsangebote Ende der 70er Jahre wandten sich zielgruppenspezifisch an Lehrer/innen sowie an Erzieher/innen und Sozialarbeiter/innen, die mit Kindern und Jugendlichen arbeiteten. Sie wurden vom städtischen Pädagogischen Institut (PI) sowie vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik in Frankfurt (ISS) und dem städtischen Amt für Kultur und Freizeit (KUF) angeboten. Daneben gab es schon sehr früh selbstorganisierte Qualifizierungsansätze, so z.B. eine gemeinsam von der Jugendgerichtshilfe und der Beratungsstelle für Türken bei der Arbeiterwohlfahrt (AWO) durchgeführte kollegiale Beratung in Form eines Arbeitskreises

³Landeshauptstadt München, Sozialreferat, Stadtjugendamt: Interkulturell orientiertes Qualitätsmanagement in Einrichtungen der Migrationssozialarbeit. München 2003, S. 14.

⁴Dies ist **eine** Möglichkeit, „interkulturelle Kompetenz“ zu beschreiben. Der Begriff ist nicht endgültig definiert, sondern in der Regel werden die Aspekte oder Dimensionen interkultureller Kompetenz beschrieben. So verstanden, ist diese Kompetenz von grundsätzlicher Bedeutung im beruflichen Umgang mit sämtlichen Bevölkerungsgruppen, die nicht einem fiktiven „Normalfall“ entsprechen.

In den 80er Jahren kam es mit einem von der Robert-Bosch-Stiftung geförderten Qualifizierungsprojekt zu einem Perspektivwechsel von einem defizit- zu einem ressourcenorientierten Arbeitsansatz sowie zu sozialraumorientierten und längerfristigen, berufsbegleitenden Fortbildungen. Sie wurden für das Jugendamt (J) und den Allgemeinen Sozialdienst (ASD, damals noch Familienhilfe) durchgeführt.

3.1 Bisher durchgeführte Qualifizierungsmaßnahmen

Die interkulturelle Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen ist dem **Referat für Allgemeine Verwaltung/Personalamt** schon seit 15 Jahren ein Anliegen.

Bereits 1990 wurden vom Personalamt (PA) Seminare zur Länderkunde (Türkei, Spanien) von Iso-Plan aus Saarbrücken angeboten. Diese Seminare wurden mit Fördermitteln finanziert. Ab 1999 wurde das Seminarangebot ausgeweitet. Es werden nach wie vor zweitägige Seminare zur Länderkunde (Russland, Arabische Länder) mit dem Ziel angeboten, Wissen zu relevanten länderkundlichen Inhalten zu vermitteln und zu einer angemessenen, erfolgreichen Kommunikation mit Migranten/innen zu befähigen. Darüber hinaus werden zweitägige Seminare zum Thema „Die Rolle der Frauen in unterschiedlichen Kulturen“ angeboten. Im Mittelpunkt dieser Veranstaltungen stehen neben theoretischen Grundlagen vielfältige und verbindende Beispiele zum Leben von Frauen in unterschiedlichen Kulturen. Es werden unter der Prämisse, dass Gender-Kompetenz und interkulturelle Kompetenz einander ergänzende Veränderungskompetenzen darstellen, Perspektiven zum Aufbau einer verbindenden Handlungskompetenz entwickelt. Zudem werden spezielle dreitägige Seminare zur interkulturellen Kompetenz mit anschließendem Reflexionstag durchgeführt.

Insgesamt wurden in den letzten 5 Jahren über 30 entsprechende Seminare für über 300 Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung durchgeführt, insbesondere für diejenigen, die besonders häufig mit Migranten/innen arbeiten. Die Teilnehmer/innen kamen aus allen Geschäftsbereichen.

Die Qualifizierung von Mitarbeitern/innen zum Thema interkulturelle Kompetenz ist auch Gegenstand der Angebote des Sachgebiets Personalberatung im Personalamt. Aufgrund des hohen Migrantenanteils im Stadtgebiet gibt es insbesondere im Bereich der Kindertagesstätten einen großen Qualifizierungsbedarf in Form von Fortbildungen, moderierten Dienstbesprechungen bzw. Klausurtagungen und Coaching der Führungskräfte (vornehmlich Sozialpädagogen/innen und Erzieher/innen). Es wurden Inhouse-Qualifizierungen und Klausurtagungen zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz durchgeführt. Neben diesem Angebot von PA für das Jugendamt (J) gibt es in verschiedenen Dienststellen spezifische Fortbildungsangebote für die eigenen Mitarbeiter/innen, die teilweise auch für andere Träger geöffnet werden (siehe unten).

Insgesamt 20 bis 30 Mitarbeiter/innen des **Einwohneramtes** haben die entsprechenden Fortbildungen des Personalamtes besucht.

Der Kinder- und Jugendärztliche Dienst des **Gesundheitsamtes** hat im Dezember 2002 zwei ganztägige InkuTra-Fortbildungen bei der AWO mit allen Mitarbeitern/innen und Führungskräften absolviert. Hier wird von der Dienststelle noch weiterer Bedarf gesehen. Andere Abteilungen des Gesundheitsamtes melden Interesse an spezifischeren Fortbildungseinheiten an.

Mitarbeiter/innen des **Standesamtes** haben ebenfalls die Fortbildungsangebote bei PA wahrgenommen. Auch in dieser Dienststelle wird weiterer Bedarf gesehen.

Die interkulturelle Qualifizierung für den Schulbereich lag und liegt im Zuständigkeitsbereich des Pädagogischen Instituts (PI), das eng mit den Pädagogischen Ämtern sowie mit dem schulpädagogischen und dem schulsozialpädagogischen Dienst kooperiert. Aufgrund der Angebotsstruktur des PI bezogen sich interkulturelle Maßnahmen grundsätzlich auf alle Lehrkräfte in Nürnberg und nicht nur auf städtische Mitarbeiter/innen. Im Rahmen der angestrebten strategischen Ausrichtung auf die interkulturelle Öffnung der kommunalen Verwaltung sind nun erstmals spezielle Maßnahmen für Lehrkräfte der Stadt Nürnberg beabsichtigt.

Bis Mitte der 80er Jahre liefen am PI Deutschkurse für entsandte Lehrkräfte aus Griechenland und der Türkei. Seit Anfang der 90er Jahre beschäftigten sich verschiedene Arbeitskreise mit dem Thema interkultureller Bildung. Für die Schulleitungen innerhalb des Amtes für berufliche Schulen (SchB) und des Amtes für Gymnasien und Realschulen (SchG) gab es Seminare zu diesem Thema. Diese Arbeit führte im Frühjahr 1990 u.a. zu dem Symposium „Leben und Lernen in der multikulturellen Gesellschaft“, das PI zusammen mit dem Ausländerbeirat, der Universität Erlangen-Nürnberg, dem Bayerischen Lehrer- und Lehrerinnenverband, der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und dem bundesweiten AK Grundschule durchführte. In dieser Veranstaltung wurden alle Nürnberger Projekte, u.a. der Schulversuch „Bikulturelles Integrationsmodell“ gebündelt vorgestellt.

Im Anschluss daran fanden jährlich Lehrerfortbildungen und Tagungen statt. Es handelte sich um einzelne Angebote zu verschiedenen Fragen rund um das Thema sowie um größere Veranstaltungen, die stets zusammen mit anderen Referaten und Einrichtungen durchgeführt wurden.

Mit der Gründung des „Netzwerks für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration – Xenos Nürnberg“, dessen Arbeitsstelle vom ehemaligen stellvertretenden Leiter des PI in Personalunion geleitet wurde, wurden erstmals städtische Mitarbeiter/innen zu interkulturellen Moderatoren/innen ausgebildet. Es stehen damit innerstädtische Fachkräfte aus verschiedenen Fachbereichen bereit, die in der Lage sind, selbstständig Seminare zu halten. Diese Kollegen/innen stellen eine wichtige Ressource zur Qualifizierung weiterer Mitarbeiter/innen dar, die in Zukunft besser genutzt werden soll.

Mit dem Symposium „In der Vielfalt liegt die Stärke“ vom Oktober 2004 kam ein neuer Aspekt ins Blickfeld, der für die Schulen von großer Bedeutung ist – „Diversity Management“⁵ als gemeinsame Klammer von interkultureller Arbeit, Gender-Mainstreaming und der Betrachtung der Stärken anderer benachteiligter Gruppen.

Seit Januar 2005 läuft am PI das zeitlich befristete Projekt „Interkulturelle Kommunikation an Schulen“ (PI/IKS) mit 1_ Stellen. Hier wird an ausgewählten Schulen konzentriert mit Lehrkräften, Schüler/innen und Eltern gearbeitet.

⁵„Diversity Management“ ist ein Ansatz, die Unterschiedlichkeit von Mitarbeitern als positive Ressource für Arbeitsprozesse zu nutzen. Führungspersonal lernt dabei, die Vielfalt von Herkunft, Geschlecht, physischer Ausstattung, Bildung, Temperament, Arbeitshaltung usw. der Mitarbeiter positiv zu werten und produktiv zu nutzen, also zu managen, anstatt sie als Hindernis für die Zusammenarbeit zu begreifen.

Das **Referat für Jugend, Familie und Soziales** macht Angebote für alle Bevölkerungsgruppen. In vielen Bereichen werden Maßnahmen durchgeführt, die vom Ansatz her eine interkulturelle Ausrichtung haben. In verschiedenen Einrichtungen, z.B. denen des Jugendamtes, arbeiten bereits seit vielen Jahren interkulturelle Teams. Die Dienststellen des Referates bieten seit vielen Jahren Fortbildungen an, mit denen ihre Mitarbeiter/innen ihre interkulturelle Kompetenz erweitern können. Daran nehmen auch Mitglieder des Aussiedlerbeirats sowie der Aussiedlerbeauftragte teil.

Im Jugendamt wurde im September 2004 eine abteilungsübergreifende interne Arbeitsgruppe zum Thema „Interkulturelle Arbeit und Migration“ gegründet. Die Leiterin der AG ist Mitglied der Koordinierungsgruppe. Die AG dient der internen Abstimmung der Arbeit der verschiedenen Abteilungen sowie der Bestimmung des Fortbildungsbedarfs. Darüber hinaus werden weiter reichende Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung entwickelt. Dazu gehört auch, Migrantengruppen als Kooperationspartner für Aktivitäten zu gewinnen, Handlungsleitlinien zu entwickeln und in die Praxis zu überführen, die Konzeptionsentwicklung und -fortschreibung unter Berücksichtigung des Themenkomplexes „Integration/Migration“ zu verbessern sowie Anschreiben, Publikationen usw. für die Zielgruppe im Sinne einer verbesserten Bürgernähe verständlich zu gestalten.

Die Abteilungen „Psychologische Beratungsdienste“ (J/3) und „Hilfen zur Erziehung und Krisenhilfen“ (J/4) haben eine Langzeitqualifizierung mit InkuTra („Interkulturelle Trainings für Fachkräfte in sozialen Diensten, Ämtern und Institutionen im Raum Nürnberg“ der AWO Nürnberg) durchgeführt sowie an dem überregionalen Organisationsentwicklungsprojekt TIK (Transfer interkultureller Kompetenz) des „Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften“ (IAF) teilgenommen. Über die Durchführung und das Ergebnis wurde dem JHA-Ausschuss Bericht erstattet. Mitarbeiter/innen von J/4 haben außerdem an der zweitägigen externen Fortbildung „Interkulturelle Kompetenz“ der Rummelsberger Anstalten teilgenommen.

In den Einrichtungen der Abteilung „Kinder- und Jugendarbeit“ (J/5) wird seit langem schwerpunktmäßig mit Migrantenjugendlichen gearbeitet. Die Mitarbeiter/innen haben sich deshalb im Laufe der Jahre in unterschiedlicher Weise mit allen damit verbundenen Themenbereichen befasst. Interkulturelle offene Jugendarbeit wird in den Konzeptionen der verschiedenen Arbeitsfelder und im Berichtswesen erfasst. Ziel ist die Chancengleichheit und Integration junger Migranten/innen. Die Offenheit der Einrichtungen für alle Jugendlichen ist eines der zentralen Prinzipien der Abteilung. Die Arbeit in den Kinder- und Jugendhäusern sowie den Jugendtreffs findet lebensweltbezogen statt.

Das von J/5 jährlich in Zusammenarbeit mit anderen Trägern durchgeführte Nürnberger Forum der Jugendarbeit hat sich im Jahre 2003 mit dem Thema „Migration, Integration, Interkulturelle Arbeit“ befasst. Es wurde u. a. gemeinsam von Xenos, Kreisjugendring und AWO für Fachkräfte in der Kinder- und Jugendarbeit veranstaltet.

Die Abteilung Kindertagesstätten (J/6) hat allen Mitarbeitern/innen in Zusammenarbeit mit InkuTra eine Fortbildung zur Erweiterung der interkulturellen Kompetenz angeboten. Sie besteht aus einem Impuls- und einem Aufbau-seminar sowie interkulturellen Inhouse-Trainings mit dem Ziel der Entwicklung von Leitlinien für die interkulturelle Arbeit in Kindertagesstätten. Diese Fortbildung ist Teil der Projekte „Spiki“ und „Lebenswelt Konflikt“⁶.

⁶„Spiki“ ist ein Projekt zur Sprachförderung in Kindertagesstätten. Es besteht aus den vier Bausteinen „LeseFreude“, „Schultüte“, „Phono-logisch Hand in Hand“ und „Mama lernt Deutsch im Kindergarten“. Ziel des Fortbildungsprojektes „Lebenswelt Konflikt“ ist es, mit Blick auf die Kinder bei diesen den Erwerb von Kompetenzen im Umgang mit Aggression und Gewalt zu fördern. Realisiert wird dies einerseits durch die Entwicklung praxisbezogener Projekte für die Kinder sowie andererseits für die Mitarbeiter/innen, um auch diese im konstruktiven Umgang mit Gewalt und Aggression zu schulen.

Mit der Einführung der Förderung der phonologischen Bewusstheit in den Kindergärten wurden die Mitarbeiter/innen in den teilnehmenden Einrichtungen geschult. Als Hilfsmittel für die Erzieher/innen hat J/6 die zur Durchführung erforderlichen Anweisungen in verschiedene Sprachen übersetzen lassen.

Auch für die Anwendung des Sismik-Bogens zur Sprachstandsfeststellung bei Kindern mit Migrationshintergrund wurden Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt. Mit dem Bogen wird das Sprachverhalten sowie das Interesse an Sprache von Migrantenkindern in Kindertagesstätten beobachtet.

Neben diesen Angeboten wird eine interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeiter/innen wesentlich durch kollegiale Beratung, Stadtteilarbeitskreise und abteilungsinterne Arbeitsgemeinschaften geleistet.

Aus allen **Abteilungen des Allgemeinen Sozialdienstes** nehmen Mitarbeiter/innen an entsprechenden Fortbildungsangeboten verschiedener Träger teil. Eine Abteilung hat insgesamt eine Schulung von InkuTra durchlaufen. Mehrere Mitarbeiter/innen wurden im Rahmen eines mit Drittmitteln geförderten Programms zu interkulturellen Mediatoren/innen ausgebildet.

Sehr viele Sachbearbeiter/innen des **Sozialamtes** haben an den interkulturellen Trainings von PA teilgenommen. Die Mitarbeiter/innen des Nachbarschaftshauses Gostenhof fördern mit ihrer Arbeit besonders die interkulturelle Begegnungen in ihrer Einrichtung. Ihre Qualifizierung erfolgt im Wesentlichen durch kollegiale Beratung, die Teilnahme an den Angeboten von PA sowie im Stadtteilarbeitskreis.

Viele Einrichtungen des **Kulturreferats** verstehen sich grundsätzlich als interkulturell, da Kulturvermittlung an sich grenzüberschreitend und ohne Austausch zwischen Kulturen undenkbar ist. Die Beschäftigung mit Kultur beinhaltet immer die Dimension des Fremden, Ungewöhnlichen und die des Eigenen, Vertrauten. Durch die Anforderungen der alltäglichen Arbeit ist daher bei vielen Mitarbeitern/innen interkulturelle Kompetenz vorhanden, zumal es in einigen Bereichen seit langem interkulturelle Arbeiterteams gibt.

Das Amt für Kultur und Freizeit, das Bildungszentrum und die Stadtbibliothek sind die Einrichtungen des Kulturreferats, die am stärksten von zugewanderten Nürnbergern genutzt werden. Deshalb unternehmen diese drei Einrichtungen besondere Anstrengungen zur Qualifizierung des eigenen Personals und beschäftigen bereits viele Mitarbeiter/innen aus unterschiedlichen Ländern.

Das **Amt für Kultur und Freizeit (KUF)** ist mit seinen Kulturläden vor allem in Stadtgebieten vertreten, die schwerpunktmäßig von Migranten/innen bewohnt werden. Daher machen sie immer schon besonders viele Angebote für diese Zielgruppe. Seit einigen Jahren besteht der dienststelleninterne Arbeitskreis „Interkultur“, der sich regelmäßig zu Termin- und Programmabsprachen trifft und bei Bedarf interne Fortbildungen zu spezifischen Themen durchführt (z.B. zum neuen Zuwanderungsgesetz oder zu den Richtlinien für die Zuteilung von Mitteln für Integrationskurse, Frauenarbeit).

Allen Praktikanten/innen der Fachhochschulen und der Berufsakademien für Erzieher/innen wird neben einer regelmäßigen Anleitung eine zentrale Fortbildung angeboten, in der auch ein Modul zum Thema „Interkultur“ enthalten ist.

Daneben bietet das Inter-Kultur-Büro Beratung und Fortbildung auf Anfrage für andere städtische Einrichtungen an.

Von KUF angestoßene und teilweise mitgetragene Projekte im Gesundheitsbereich sind:

- Von 1999 bis 2001 wurden in Zusammenarbeit mit der Universität Erlangen-Nürnberg und dem heutigen CEKIB⁷ des Klinikums Fortbildungen im Rahmen des Forschungs- und Transferprojekts „Ausländische Patienten im Krankenhaus“ durchgeführt.⁸ Die im Rahmen des Projektes entwickelten Fortbildungsangebote sind heute nachhaltig im Programm des CEKIB verankert.
- Seit 2002 führt KUF gemeinsam mit dem Seniorenamt (Referat für Jugend, Familie und Soziales) im Rahmen der „Lernenden Region Nürnberg-Fürth-Erlangen“ das Projekt „Migration und Alter“ durch, in dem unter anderem Qualifizierungsangebote für Mitarbeiter/innen von Heimen und ambulanten Diensten gemacht werden.⁹

Die **Stadtbibliothek** führte in diesem Jahr zum zweiten Mal eine Inhouse-Schulung zum Thema „Interkulturelle Bibliotheksarbeit“ durch. Die erste Fortbildung war ausschließlich für eigene Mitarbeiter/innen; das diesjährige Angebot mit dem Titel „Multikulturelle Bibliotheksarbeit - Impulse aus dem In- und Ausland“ wurde jedoch auch für externe Teilnehmer/innen geöffnet. An beiden Seminaren nahmen jeweils ca. 20 Personen teil.

Zudem wurde für Kindertagesstätten ein „Interkultureller Medienkoffer“ zusammengestellt. Die durch die Ausleihe des Koffers zustande kommenden Kontakte zu den Einrichtungen werden genutzt, um den Mitarbeitern/innen Führungen zum Thema „Mehrsprachigkeit“ anzubieten. Das Angebot wird nicht öffentlich beworben.

Das **Bildungszentrum** ist derzeit Pilotdienststelle für die Implementierung des „Cultural Mainstreaming“-Ansatzes. Im Frühjahr wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt, die bereits ausgewertet wurde. Die Ergebnisse sind in den Planungsprozess für die konkrete Umsetzung des Vorhabens eingeflossen, die im September beginnen soll.

Bei der Integration von Zuwanderern hat das Bildungszentrum als kommunales Weiterbildungszentrum eine besonders wichtige Aufgabe zu erfüllen, nicht nur als größter Anbieter beim Erlernen der deutschen Sprache, sondern auch im Bereich der kulturellen, sozialen, gesellschaftlichen und beruflichen Eingliederung. Die Mitarbeiter/innen des Bildungszentrums bilden bezüglich ihrer nationalen und ethnischen Herkunft im Vergleich zu anderen Dienststellen eine durchaus heterogene Gruppe. Alleine die hohe Anzahl von hauptberuflichen Mitarbeitern/innen und Dozenten/innen, die im Spracheninstitut ihre Muttersprachen unterrichten, lässt darauf schließen, dass hier die Öffnung für Menschen mit Migrationshintergrund groß ist.

⁷ CEKIB = „Centrum für Kommunikation, Information, Bildung“, früher IFM (Institut für Fort- und Weiterbildung).

⁸ Das Projekt war an das Sozialwissenschaftliche Forschungszentrum der Universität unter der Leitung von Herrn Prof. Stoßberg angegliedert und wurde aus Mitteln der Deutschen Forschungsgemeinschaft und der Robert-Bosch-Stiftung finanziert.

⁹ Die „Lernende Region“ wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung finanziert.

Doch alleine eine „bunte Mischung“, also die Vielfalt der Beschäftigten, macht aus der Einrichtung noch keine Piloteinrichtung des „cultural mainstreamings“. Im Bildungszentrum der Stadt Nürnberg werden damit folgende Ziele angestrebt:

- Sensibilisierung der Beschäftigten im Umgang mit Kollegen, Mitarbeitern und Kunden mit Migrationshintergrund;
- Durchführung interkultureller Trainings für alle hauptamtlichen Mitarbeiter/innen;
- Anpassung der Auszubildenden-/Mitarbeiterstruktur an die demografische Situation in der Kommune;
- Aufnahme des Diversity-Ansatzes in die Leitlinien und Controlling der Umsetzung.

3.2 Neue Qualifizierungsmaßnahmen

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung/Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen“ hat zahlreiche Maßnahmen zur Ausweitung und Intensivierung der interkulturellen Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen konzipiert. Dadurch haben die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, ihre interkulturelle Kompetenz über das bestehende Angebot hinaus zu erweitern. Die Maßnahmen sind auf unterschiedliche Zielgruppen zugeschnitten: Trainings für Verwaltungsnachwuchskräfte, für Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung, für Führungskräfte und spezielle Angebote für den Schulbereich. Träger der Fortbildungsmaßnahmen sind vorrangig das Personalamt (PA) und das Pädagogische Institut.

3.2.1 Projekt interkulturelle Qualifizierung der Stadtverwaltung - ein Multiplikatorenmodell

Dieses Projekt zeichnet sich methodisch als Multiplikatorenmodell zur Sicherung der Nachhaltigkeit aus und verbindet inhaltlich die interkulturelle Qualifizierung mit der Menschenrechtsbildung. Das Projekt wird vom Personalamt und dem Pädagogischen Institut gemeinsam durchgeführt. Es läuft von Oktober 2005 bis Juli 2008 und soll dann ins städtische Regelangebot übergehen. Die Finanzierung der Sach- und Honorarkosten erfolgt durch das Personalamt.

Projektziele:

Wie im ersten Bericht dargestellt, geht es um die Förderung der Fähigkeiten der städtischen Mitarbeiter/innen, mit Menschen, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben, eine effektive, spannungsfreie und lösungsorientierte Kommunikation zu führen. Interkulturelle Kompetenz eröffnet so u.a. die Möglichkeit, der Sichtweise der Menschen nichtdeutscher Herkunft zu folgen, ihre Potenziale zu erkennen und sich damit den professionellen Zugang zu erleichtern.

Ressourcen 2005:

Inhaltliche Basis stellen die Qualifizierungsmaßnahmen dar, welche die Projekte InKuTra der Arbeiterwohlfahrt und das „Netzwerk für Interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration – Xenos Nürnberg“ ab 2001 vorwiegend in Einrichtungen des Jugendamtes und an Schulen durchgeführt haben. Personelle Ressource bilden die von Xenos Nürnberg in den Jahren 2002 – 2004 ausgebildeten „Moderator/innen für interkulturelle Kommunikation“ aus dem Jugend- und Sozialbereich. Sie sollten als innerstädtische Multiplikator/innen (Trainerteam) gewonnen und von InKuTra und XENOS Nürnberg e.V., dem aus Xenos Nürnberg entstandenen Verein zur Förderung der interkulturellen Kommunikation, weiter qualifiziert werden.

Umsetzung:

A. Vorbereitungsphase

1. Die Arbeitsgruppe entwickelte gemeinsam mit InKuTra und dem XENOS e.V. ein Qualifizierungskonzept mit 6 inhaltlichen Bausteinen, die im Dialog mit der Arbeitsgruppe Menschenrechtscharta um das Thema Menschenrechtsbildung ergänzt wurden. Diese sind: Interkulturelle Sensibilisierung, Migration und Einwanderungsgesellschaft; Stereotypen, Vorurteile und Rassismus; Menschenrechtsbildung; Grundlagen der Kommunikation; Interkulturelle Kommunikation und Konflikte; Interkulturelle Kommunikation als Schlüsselqualifikation.
2. Zur Erweiterung des Trainerteams um Mitarbeiter/innen auch aus anderen Bereichen der Stadtverwaltung wurden 10 zusätzliche Mitarbeiter/innen aus dem Bereich Schule/Bildung und Personalverwaltung im Herbst 2005 in einem PI-Kurs zu „Moderator/innen für Interkulturelle Kommunikation“ qualifiziert.
3. Herr Oberbürgermeister lud die Moderator/innen der Xenos- und des PI-Kurses im März 2006 zu einer Veranstaltung ein, in der die Kollegen/innen über Ziele und Inhalte des Projektes informiert und zur Mitarbeit motiviert wurden.
4. Im April und Mai 2006 führten XENOS e.V. und InKuTra für diese Personengruppe ein viertägiges „Starterseminar“ durch, an dem sich insgesamt 17 Personen aus den Stadtverwaltung, der NOA und der VAG beteiligten, darunter drei Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund.
5. Bis Juni 2006 haben sich die Mitarbeiter/innen entschieden, ob sie an dem Projekt mitwirken werden. Danach wurden noch organisatorische Fragen geklärt, in die auch die Vorgesetzten der Trainer/innen einbezogen wurden.

B. Praxis und begleitende Qualifizierung

1. Seit Sommer 2006 führen die Moderator/innen im Tandem interkulturelle In-House-Schulungen durch. Erste Arbeitsfelder sind Einrichtungen aus dem Projekt „Spielend Lernen in Familie und Stadtteil“, städtische Schulen und das Amt für Wohnen und Stadterneuerung.
2. Seminare in einem neuen Arbeitsfeld bzw. einem neuen Themenbereich werden gemeinsam mit einem/einer Trainer/in von XENOS e.V. oder InKuTra durchgeführt.
3. Zur Vertiefung, Weiterqualifizierung und zum kollegialen Austausch sind „Vertiefungsseminare“ im Umfang von 6 Wochentagen geplant. Das erste behandelt das Thema Menschenrechte, das letzte dient der Evaluation des Projektes. Aus dem o.g. Starterseminar haben sich bereits Qualifizierungswünsche ergeben, die im Rahmen einer fortlaufenden praxisbegleitenden „Trainerwerkstatt“ behandelt werden. Darunter sind folgende Themen: Rechtsradikalismus; Zahlen, Fakten, Hintergründe des multikulturellen Nürnberg.
4. Das Coaching der Trainer/innen wird von PA durchgeführt.

C. Steuerung und Nachhaltigkeit

Zum Monitoring und zur Feinsteuerung fanden regelmäßige Besprechungen zwischen der AG „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung/Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen“ und XENOS/InKuTra statt.

3.2.2 Interkulturelle Qualifizierung der Verwaltungsnachwuchskräfte

Der interkulturellen Qualifizierung aller Verwaltungsnachwuchskräfte, die bei der Stadt Nürnberg ausgebildet werden, kommt eine wichtige Bedeutung bei der interkulturellen Öffnung der Verwaltung zu.

Die Stadt Nürnberg stellt jedes Jahr 27 Anwärter/innen in den gehobenen nicht-technischen Verwaltungsdienst sowie 11 bis 12 Anwärter/innen in den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst und 11 bis 12 Auszubildende für den Beruf der Verwaltungsfachangestellten ein. Für jeden Einstellungsjahrgang wird seit Herbst 2005 ein intensives interkulturelles Training in die Ausbildung integriert. Ziel des Trainings ist die Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz für den beruflichen Alltag. Vorteilhaft ist bei diesem Konzept, dass sich der Lernprozess auf die gesamte Dauer der jeweiligen Ausbildung erstreckt. Grundlagen der Trainings sind kognitive und affektive Lernprozesse. Durch Übungen werden Selbsterfahrungen ermöglicht und Reflexionsprozesse angeregt. Dazu werden gezielte Theorie-Inputs gegeben. Damit werden die Grundlagen dafür gelegt, im Lernfeld der berufspraktischen Ausbildung Handlungskompetenzen zu erwerben und zu erproben. Als inhaltliche Bausteine sind vorgesehen: Interkulturelle Sensibilisierung, Migration und Einwanderungsgesellschaft, Stereotypen, Vorurteile und Rassismus, Interkulturelle Kommunikation und Konflikte, Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation.

Der Aufbau des interkulturellen Trainings erfolgte gemeinsam mit XENOS/InKuTra. Dieses Programm für alle Verwaltungsnachwuchskräfte beinhaltet auch eine Trainerqualifizierung für die beiden Ausbildungsleiterinnen der Ausbildungsberufe im Verwaltungsdienst, sowie für eine Mitarbeiterin der Personalberatung, die das Coaching übernimmt. Die drei Mitarbeiterinnen des Personalamtes besuchten ab Herbst 2005 den Qualifizierungskurs „Moderator/in für interkulturelle Kommunikation“ des Pädagogischen Instituts. Die anschließenden Seminare für Verwaltungsfachangestellten und den mittleren nichttechnischen Verwaltungsdienst wurden von einem Trainer von XENOS/InKuTra und den Mitarbeiterinnen des Personalamtes gehalten.

Durch diese Maßnahmen ist die Nachhaltigkeit des interkulturellen Trainingsprogramms über viele Jahre hinweg sichergestellt. Die Finanzierung erfolgt durch das Personalamt. Diese neuen interkulturellen Qualifizierungen für alle Nachwuchskräfte wurden in das oben beschriebene Projekt „interkulturelle Qualifizierung der Stadtverwaltung“ eingebunden.

3.2.3 Interkulturelle Qualifizierung der Mitarbeiter/innen

Eine spezifische Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen ist für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung wichtig. Alle Mitarbeiter/innen können sich auf die im gemeinsamen Fortbildungsprogramm der Städte Erlangen, Fürth, Schwabach und Nürnberg ausgeschriebenen Seminare anmelden. Der jeweiligen Dienststelle entstehen dafür keine Kosten.

Die Arbeitsgruppe prüft das bestehende Seminarkonzept daraufhin, ob inhaltliche oder methodische Ergänzungen sinnvoll sind. Hierbei wird die bisherige sehr erfahrene und nach den Rückmeldungen sehr erfolgreiche Trainerin einbezogen. Sollten sich Ergänzungen ergeben, werden diese kurzfristig in die Seminarreihe aufgenommen. Die im Personalamt für das Fortbildungsprogramm zuständige Mitarbeiterin besucht den Qualifizierungskurs „ModeratorIn für interkulturelle Kommunikation“ des Pädagogischen Instituts, um weiterhin eine hohe Qualität der interkulturellen Qualifizierung sicherzustellen.

In verschiedenen Dienststellen des Referates für Jugend, Familie und Soziales sowie des Geschäftsbereichs des Stadtrechtsdirektors werden neue bzw. zusätzliche interkulturelle Trainings- und Fortbildungsmaßnahmen geplant.

3.2.4 Interkulturelle Qualifizierung der Führungskräfte

Die Führungskräfte spielen bei der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und vor allem bei der interkulturellen Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/innen eine wichtige Vorreiterrolle.

Das Personalamt bietet allen Mitarbeiter/innen, die erstmals Führungsaufgaben ab Besoldungsgruppe A 11 bzw. Entgeltgruppe 10 TVöD wahrnehmen, einen Führungskräftelehrgang mit neunmonatiger Dauer an. Hier durchlaufen die Teilnehmer/innen berufsbegleitend 6 Seminareinheiten von insgesamt 15 Tagen. In den nächsten Führungslehrgang wird das Thema „Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz“ auf der Basis des in der Wirtschaft entwickelten Ansatzes des „Diversity Management“ eingebaut. Für den Schulbereich bietet das Pädagogische Institut in Kooperation mit dem Personalamt eine vergleichbare Seminarreihe für Lehrkräfte an, die Führungsqualifikationen erwerben und sich auf eine Führungsaufgabe vorbereiten wollen. Die interkulturelle Kompetenzvermittlung wird in bestehende Module integriert wie z.B. die Rolle der Führungskraft und Grundlagen der Kommunikation.

Die Tagungen für Dienststellen- und Schulleiter/innen im Herbst 2006 befassten sich mit den Themen Integration und Menschenrechte. Dabei wurden die „Leitlinien zur Integrationspolitik der Stadt Nürnberg“, die „Europäische Charta für den Schutz der Menschenrechte in der Stadt“ und der „Zehn-Punkte-Aktionsplan gegen Rassismus“ vorgestellt und die weiteren Schritte zur Implementierung beraten. Darüber hinaus wurden die Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung und zur interkulturellen Qualifizierung der Mitarbeiter/innen erläutert und diskutiert.

3.2.5 Interkulturelle Qualifizierung von städtischen Lehrkräften

Die Maßnahmen der interkulturellen Qualifizierung im Schulbereich beziehen sich schwerpunktmäßig auf die Stadtverwaltung, sie sind jedoch zum Teil auch für staatliche Schulen offen.

Das Pädagogische Institut wird auch in den nächsten Jahren pro Schuljahr einen Qualifizierungskurs „Moderator/Moderatorin für interkulturelle Kommunikation“ anbieten, an dem sich Lehrkräfte sowie Schulsozialpädagogen/innen und Schulpsychologen/innen beteiligen können. Die Absolventen/innen der Kurse sind nicht nur in der Lage, der multikulturellen Realität in der Schule in ihrer Arbeit mit Schüler/innen und Eltern Rechnung zu tragen. Sie werden auch dazu ausgebildet, schulinterne Fortbildungen zum Thema durchzuführen. Sie werden für die beabsichtigte Intensivierung der interkulturellen Qualifizierung benötigt. Insbesondere sind sie für die interkulturellen Trainings im Bereich der Verwaltungsnachwuchskräfte eingeplant. Insofern dienen sie als wichtige Multiplikatoren. Dieser Einsatz ist darüber hinaus wichtig, um die verschiedenen Maßnahmen zu vernetzen und somit Synergien zu nutzen. Diese Fachkräfte können die bisherige Gruppe von 14 städtischen Mitarbeiter/innen ergänzen, die in den Jahren 2001 bis 2005 von Xenos Nürnberg bereits ausgebildet wurden. Kursthemen sind u.a.: Identitäten, Identitätsfindung in der Migration, jugendliche Lebenswelten, kulturell bedingte Missverständnisse, Vorurteilsbildung und Rassismus, Theorien interkultureller Kommunikation, interkulturelle Teamarbeit mit Konfliktanalyse und gewaltfreie Lösungssuche, Aufbau von Seminaren, kollegiales Feedback. Der erste Kurs fand von September bis Dezember 2005 statt und bestand aus acht Seminartagen sowie Hospitationen, Ko-Moderationen und der eigenständigen Durchführung eines Seminars. Der Kurs wird für alle Lehrkräfte im Regelprogramm des Pädagogischen Instituts weiterangeboten.

„Kommunikation verbessern – Chancen erhöhen – Mut machen“ – so lautete das Motto des Kooperationsprojektes IKS zwischen der Adam-Kraft-Realschule (AKR), dem Pädagogischen Institut, dem Schulsozialpädagogischen Dienst und dem Schulreferat/Bereich Gymnasien und Realschulen. Interkulturelle Kommunikation im (ganzen) Schulhaus soll damit gefördert werden. Das Projekt umfasst interkulturelle Trainings mit Schulklassen, schulinterne Lehrerfortbildungen und Elternarbeit. Die Inhalte orientieren sich am o.g. Qualifizierungskurs, an dem auch einige Lehrkräfte der AKR teilnehmen werden. Damit verbindet das Projekt die interkulturelle Qualifizierung städtischer Mitarbeiter/innen mit Maßnahmen in Schule und Stadtteil. Es lief bereits an der staatlichen Ossietzky-Hauptschule, finanziert aus Mitteln des PI, von SchV und der Regierung von Mittelfranken. Zusätzlich wird es – finanziert von PI und SchB – an einer (städtischen) Berufsschule durchgeführt.

Um die pensionierten Lehrkräfte zu ersetzen, werden an den städtischen Schulen regelmäßig neue Mitarbeiter/innen eingestellt. Ein bewährtes Angebot des PI ist die „Fortbildungsreihe für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger“, die bisher folgende Module umfasste: Classroom-Management, Stressmanagement, Umgang miteinander, das Klassenzimmer als Bühne, Klassenfahrten und Wandertage. Ab dem Schuljahr 2005/2006 wird zusätzlich erstmals ein Seminartag „Eine Klasse – viele Kulturen. Förderung des interkulturellen Miteinanders in der Klasse“ angeboten. Das neue Modul soll bereits Berufseinsteiger/innen für dieses Thema sensibilisieren.

Die städtischen beruflichen und einige städtische allgemeinbildende Schulen gestalten ihre Schulentwicklung im Rahmen des Nürnberger Qualitätsmanagements Schule (NQS). Es beinhaltet u.a. eine Leitbild- und Schulprofilentwicklung. Das PI erarbeitet dafür ein Angebotspaket zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“.

Zudem entwickelt PI noch ein interkulturelles Modul für die „Führungskräfte-Werkstatt“ des Amtes für berufliche Schulen sowie ein Konzept für „erweiterte Fachkonferenzen“. Die Thematik kann hier anlass- und praxisbezogen im Führungskontext bearbeitet werden.

3.2.6 Qualifizierung zweisprachiger Mitarbeiter/innen zu „Ad-hoc-Dolmetschern“

Trotz eines niedrigen Anteils von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung sind an einigen Dienststellen Mitarbeiter/innen tätig, die auf Grund ihrer Herkunftsfamilien oder ihres persönlichen Hintergrundes zwei- oder mehrsprachig sind. Diese können ihre besonderen sprachlichen Fähigkeiten nur zufällig einsetzen.

Bereits in den 80er Jahren wurden auf Antrag des Ausländerbeirates über PA zweisprachige Mitarbeiter/innen für kleinere Dolmetschertätigkeiten eingesetzt. Die Auswahl erfolgte nach dem Prinzip der Freiwilligkeit und der Selbsteinschätzung hinsichtlich der eigenen sprachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Es sollte damit ermöglicht werden, mit Hilfe der angegebenen Kollegen/innen in Notfällen per Telefon eine erste Klärung von Sachverhalten zu erreichen. Dabei ging es nur um die Abklärung, ob der Bürger an der für sein Anliegen richtigen Dienststelle ist, welche Papiere er benötigt, ob er noch einmal mit einem Dolmetscher vorsprechen muss usw. Dieser Ansatz wurde jedoch nicht weiterverfolgt.

Diese Art des Dolmetschens nennt man heute „ad-hoc-Dolmetschen“. Man verwendet diesen Begriff nur für die oben beschriebene Form eines kurzen, sogenannten Clearingprozesses, der keinesfalls fachliches Dolmetschen für rechtlich bedeutsame und komplexe Situationen ersetzt oder überflüssig macht. Für die letztgenannte Form des Dolmetschens stehen ausgebildete und vereidigte Dolmetscher auf dem freien Markt zur Verfügung.

Die Universität Hamburg hat zusammen mit der Klinik Eppendorf ein Fortbildungskonzept zur Qualifizierung von Krankenhauspersonal für dieses ad-hoc-Dolmetschen entwickelt, das auf der Basis sogenannter Standard-situationen beruht. Das CEKIB am Klinikum Nürnberg hat sich dem Konzept angeschlossen. Es bildet mit einem der Hamburger Dozenten eigene Mitarbeiter für diese Tätigkeit aus. Im ersten Kontakt wurde von Seiten der Universität das Interesse signalisiert, an der Weiterentwicklung dieses Ansatzes für den Verwaltungsbereich zu arbeiten.

Mit einem solchen Projekt werden einerseits vorhandene Fähigkeiten von Mitarbeitern/innen gefördert und für die gesamte Verwaltung nutzbar gemacht, andererseits wird den Mitarbeitern/innen die Wertschätzung dieser besonderen Kompetenz durch ihren Arbeitgeber verdeutlicht.

Im April 2006 fand ein Workshop mit Mitarbeiter/innen des Einwohneramtes und des Amtes für Wohnen und Stadterneuerung statt. Ziel dieser Veranstaltung war eine erste Verständigung darüber, ob Mitarbeiter/innen mit Parteiverkehr „Ad-hoc-Dolmetschen“ in bestimmten Situationen als hilfreich einschätzen und unter welchen Bedingungen der Einsatz von Kollegen/innen, die für diese Aufgabe ausgebildet sind, für sinnvoll gehalten wird.

In einer ersten Runde wurden häufig auftauchende Probleme und bisher benutzte Lösungsansätze gesammelt. Dabei zeichnete sich ab, dass bereits eine ganze Reihe individueller Hilfen erfolgreich eingesetzt wird. In manchen Fällen sorgt der Besucher selbst für die Lösung des Problems, indem er z.B. zu einem späteren Zeitpunkt noch einmal mit einer Person kommt, die für ihn dolmetscht.

Im Workshop wurden die folgenden Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Einsatz von „Ad-hoc-Dolmetschern“ herausgearbeitet:

- Der Einsatz muss kurz sein (Clearingsituationen); es können keine Beratungsgespräche in dieser Weise gedolmetscht werden. Die Abgrenzung zu anderen Formen des Dolmetschens muss klar sein.
- Befürchtungen hinsichtlich der Verantwortlichkeit des „Ad-hoc-Dolmetschers“ und möglicher Konsequenzen müssen ausgeräumt werden.
- Es muss eindeutige Regelungen für die Mitarbeiter/innen geben, die als „Ad-hoc-Dolmetscher“ fungieren. Dazu gehört, dass die Vorgesetzten diese Tätigkeit positiv schätzen und als zusätzliche Qualifikation und Tätigkeit ihrer Mitarbeiter/innen anerkennen.
- Jeder in die offizielle Liste aufgenommene „Ad-hoc-Dolmetscher“ kann den Einsatz im Einzelfall ablehnen. Die Ablehnung kann aus fachlichen oder zeitlichen Gründen erfolgen.
- Wenn es die örtliche Nähe zu Kollegen/innen erlaubt, soll jedoch dem direkten Kontakt der Vorzug eingeräumt werden.
- Die Liste der Dolmetscher/innen muss im Intranet zugänglich sein und ständig aktualisiert werden. Die Aufnahme in diese Liste erfolgt nach dem Besuch der geplanten Fortbildungen, ist freiwillig und jederzeit widerrufbar.

Für die Erarbeitung eines Qualifizierungsprogramms müssen noch Informationen eingeholt werden. Dazu gehört die Klärung, welche sprachlichen Elemente in der Kommunikation mit Besuchern immer wieder vorkommen, welches häufige Ursachen für Kommunikationshindernisse sind und welche Dienststellen einen Bedarf an „Ad-hoc-Dolmetschern“ haben.

In der Diskussion um das weitere Vorgehen erklärten sich die Teilnehmer/innen des Workshops bereit, das Projekt zu unterstützen. Dazu ermöglichen sie dem Mitarbeiter der Universität Hamburg, jeweils nach Einwilligung des betroffenen Bürgers, Gespräche mit Kunden mitzuschneiden. Die Gespräche werden transkribiert, anonymisiert und ausgewertet. Sie bilden die Grundlage für das Fortbildungskonzept „Ad-hoc-Dolmetschen“.

Geplant ist, mit den beiden beteiligten Pilotdienststellen Einwohneramt und dem Amt für Wohnen und Stadterneuerung zu ermitteln, in welchen Situationen und wie häufig Bedarf besteht, welche zeitliche Belastung sich für „Ad-hoc-Dolmetscher“ ergibt, welche Be- bzw. Entlastung sich für die Sachbearbeiter/innen einstellt und wie es von den Kunden angenommen wird. Sollte sich das Vorhaben in den Pilotdienststellen als erfolgreich erweisen, könnte es auf andere Bereiche ausgeweitet werden.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist eine gesamtstädtische Aufgabe, die sich aus den integrationspolitischen Leitlinien ableitet und daher einer Steuerung bedarf. Dienststelleninterne Fortbildungen zur Vermittlung interkultureller Kompetenz sollen zukünftig zur Sicherung der Nachhaltigkeit und eines angemessenen Berichtswesens PA bekannt gemacht werden.

4. Verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund

Die verstärkte Beschäftigung von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund stellt neben der interkulturellen Qualifizierung der vorhandenen Mitarbeiter/innen den zweiten wichtigen Baustein zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung dar.

Die Gewinnung von mehr Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist sowohl eine Bereicherung für den Kollegenkreis als auch für unsere Kunden. Allein aus der Zwei- oder Mehrsprachigkeit solcher Mitarbeiter/innen und unterschiedlichem kulturellen Hintergrund erwachsen Perspektiven, die Investitionen in die Zukunft bedeuten. Die Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen sind insofern bei Bewerbungen als wichtige Zusatzqualifikationen anzusehen. Die rechtlichen Vorgaben des Zugangs in den öffentlichen Dienst bzw. geltende Qualifikationsvoraussetzungen und festgelegte Auswahlkriterien werden berücksichtigt.

Im folgenden wird der Anteil der ausländischen Beschäftigten und Auszubildenden, die bisherigen Maßnahmen zur Gewinnung dieser Beschäftigten sowie die zukünftige Erweiterung und Vernetzung dieser Maßnahmen dargestellt.

4.1 Städtische Mitarbeiter/innen und Auszubildende mit Migrationshintergrund

Der Ausländerbeirat erbittet Zahlen darüber, wie viele Auszubildende und Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund bzw. muttersprachlichen Kenntnissen die Stadt Nürnberg hat. Mit dem Personalverwaltungssystem der Stadt wird die Staatsangehörigkeit erfasst. Insofern können Angaben über die Staatsangehörigkeit der Mitarbeiter/innen und Auszubildenden gemacht werden. Der Anteil der Mitarbeiter/innen mit einer nichtdeutschen Staatsangehörigkeit beträgt in den letzten Jahren ca. 5%. Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund beträgt in den letzten Jahren rund 4%. Zählt man die Auszubildenden der Verbundausbildung mit der Noris-Arbeit (NOA) gGmbH hinzu, für die die Stadt die gesamte berufspraktische Ausbildung und einen Teil der Finanzierung erbringt (siehe unten), ergibt sich ein Anteil der ausländischen Auszubildenden von ca. 16%. Wie bereits mehrfach in der Integrationskommission berichtet, bewerben sich sowohl auf höherwertige externe Stellen als auch für die Ausbildungsberufe wenige ausländische Interessenten/innen. Ab Mitte 2005 erfolgt die Erfassung der Bewerber/innen auf einen Ausbildungsplatz nach der Staatsangehörigkeit. Dadurch kann festgestellt werden, ob sich die Zahl der Bewerber/innen erhöht. Darüber hinaus wird für den Aufbau eines entsprechenden Berichtswesens geprüft, ob es Möglichkeiten gibt, die Anzahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund in geeigneter Weise zu erfassen.

4.2 Bisherige Maßnahmen zur verstärkten Beschäftigung von Mitarbeitern/innen und Auszubildenden mit Migrationshintergrund

4.2.1 Ausbildung

Die Stadt Nürnberg bietet Jugendlichen im **Verwaltungsbereich** in 3 verschiedenen und im **gewerblich-technischen Bereich** in ca. 15 verschiedenen Ausbildungsberufen jedes Jahr ca. 75 Plätze an. Um den verfassungsrechtlichen Grundsatz für den gleichen Zugang zum öffentlichen Dienst umzusetzen, werden geeignete Auszubildende grundsätzlich mittels Stellenausschreibung gewonnen. Alle Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen Bereich stehen auch Schülern/innen mit Hauptschulabschluss offen. Im Verwaltungsbereich ist für die beiden Berufe Verwaltungsfachangestellte/r und Beamter/in im mittleren nicht-technischen Verwaltungsdienst der Hauptschulabschluss ausreichend. Zur Einstellung in den gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst ist ein (Fach-)Abitur erforderlich. Im Tarifbereich spielt die Staatsangehörigkeit keine Rolle, während im Beamtenbereich durch gesetzliche Vorgaben nur Bewerber/innen mit der Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union berücksichtigt werden können. Die Auswahlverfahren für diese Ausbildungsstellen werden entsprechend den rechtlichen Vorgaben und den Qualifikationsvoraussetzungen vorgenommen.

In den Ausschreibungen für die Ausbildungsplätze im Tarifbereich werden die Interessenten/innen ausländischer Herkunft explizit angesprochen. In den Ausschreibungen für die Ausbildung in den Laufbahnen des mittleren und gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes wird im Hinblick auf Art. 9 Bayerisches Beamtengesetz auf die Staatsangehörigkeit eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union verwiesen. Die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze werden in der Tagespresse und im Internet veröffentlicht. Über die Ausbildungsmöglichkeiten der Stadt Nürnberg wird auch regelmäßig u.a. im Berufsinformationszentrum der Bundesagentur für Arbeit sowie im Rahmen des jährlichen Berufs- und Studienbasars und anderer schulischer Veranstaltungen informiert. Trotz intensiver Werbemaßnahmen ist es bislang nicht gelungen, eine größere Zahl von ausländischen Jugendlichen für eine Ausbildung bei der Stadt Nürnberg zu gewinnen. Leider bewerben sich für die jeweiligen Verwaltungsberufe jährlich nicht mehr als ein Prozent ausländische Jugendliche, für gewerblich-technische Ausbildungsplätze maximal fünf Prozent.

Zusätzlich stellt die Stadt zahlreiche Plätze für **Praktikanten/innen** für eine Ausbildungsdauer von 20 Wochen bis zu 12 Monaten zur Verfügung. Sie beteiligt sich an der Ausbildung von Erziehern/innen, indem sie 60 Praktikumsplätze für Vorpraktikanten/innen bereitstellt. Zudem haben 80 Studenten/innen der Fachhochschulen für Sozialpädagogik die Möglichkeit, ihr praktisches Studiensemester abzuleisten. Für das Freiwillige Soziale, Kulturelle und Ökologische Jahr werden jährlich insgesamt ca. 30 Plätze angeboten. Die Stadt Nürnberg ermöglicht darüber hinaus Jugendlichen aller Nationalitäten die Möglichkeit, in den Ausbildungsberufen der Stadtverwaltung ein Praktikum zur beruflichen Orientierung zu absolvieren.

Darüber hinaus werden zusätzliche Ausbildungskapazitäten für die **Verbundausbildung** mit der Noris-Arbeit (NOA) gGmbH zur Verfügung gestellt. Die Stadtverwaltung (Ref. I/PA) hat bereits vor 8 Jahren die Initiative ergriffen und diese Ausbildungskapazitäten für die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher zur Verfügung gestellt. Zwei Drittel dieser Auszubildenden sind Migranten/innen, die dadurch einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erzielen.

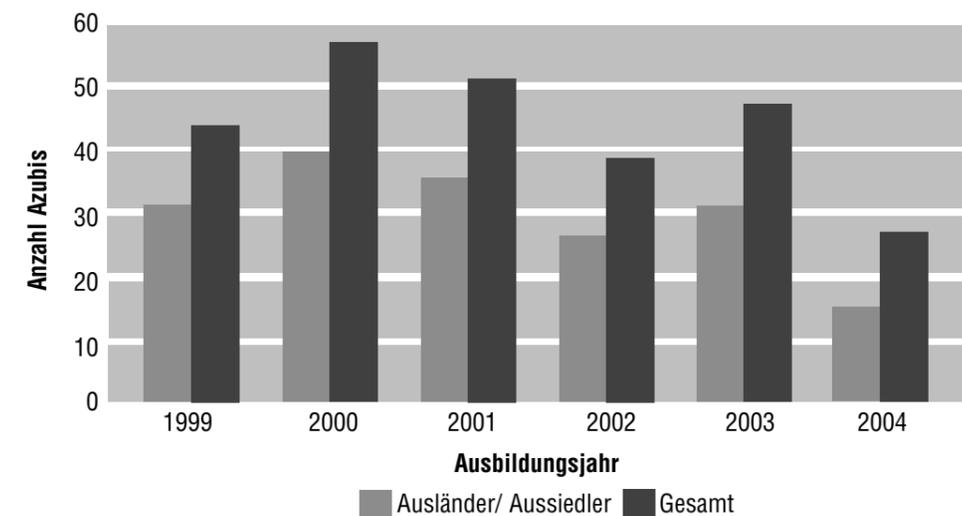
Durch die Initiative des Personalamtes und der Noris-Arbeit (NOA) gGmbH wurde 1997 die Verbundausbildung gegründet, die es ermöglicht, das Ausbildungsplatzangebot im Rahmen der „Berufsausbildung in außerbetrieblicher Einrichtung“ (BaE) unter der Regie der NOA erheblich auszuweiten. Unter dieser Voraussetzung konnte 1999 das „Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit“ (SPR) als Förderprogramm der Bundesregierung optimal umgesetzt werden. Des Weiteren wurde durch diese Initiative im Jahr 2000 der Rahmen für den Start des städtischen „Aktionsprogramms 110“ (AP 110), einer integrativen Ausbildungsform geschaffen. Im Herbst 2003 konnte das AP 110 ebenfalls auf Initiative des städtischen Arbeitskreises „Ausbildungsplatzoffensive um weitere 16 Ausbildungsplätze unter der Verbundbezeichnung „Nürnberger AusbildungsplatzOffensive“ (N-APO) ausgeweitet werden.

Durch diese Initiativen konnten gerade Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die auf dem schon seit Jahren angespannten Ausbildungsplatzmarkt durch defizitäre Voraussetzungen sehr geringe Zugangsmöglichkeiten haben, die Chance einer beruflichen Perspektive und – als wesentlicher Aspekt – einer gesellschaftlichen Teilhabe eröffnet werden.

Nachstehende Übersicht gibt die Entwicklung der Ausbildungszahlen in dem Zeitraum 1999 – 2004 wieder. Durch die drei Förderprogramme konnten die Ausbildungskapazitäten sowie das Know-how des Verbundes optimal genutzt werden, da der Ausbildungsstand hierdurch auf hohem Niveau gehalten werden konnte. Teilnehmer/innen aus folgenden Herkunftsländern sind im Ausbildungsverbund vertreten: Brasilien, Paraguay, Spanien, Italien, Polen, Ukraine, Moldawien, Russland, Kasachstan, Aserbaidschan, Rumänien, Kroatien, Albanien, Türkei, Griechenland, Iran, Irak, Sri Lanka, Vietnam, Ghana:

Förderprogramm BaE	+ SPR	+ AP 110	+ N-APO			
Ausbildungsjahr	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Ausländer / Aussiedler	31	40	35	26	31	16
Gesamt	45	56	51	39	47	27
Anteil der Ausländ./Aussiedler	68,9%	71,4%	68,6%	66,7%	66,0%	59,3%

Ausbildung im Verbund mit der NOA



Hierbei wird der Integration von Teilnehmern/innen mit Migrationshintergrund besondere Bedeutung beigemessen, da Diskriminierungen in der Gesellschaft und am Arbeitsplatz, die auf unterschiedlichen kulturellen Orientierungen beruhen, es den Jugendlichen erschweren, einen für sie geeigneten Weg in die Berufswelt zu finden. Deshalb ist ein wichtiges Prinzip dieser Arbeit der interkulturelle Förderansatz, um gegenseitiges Verständnis auf- und Stigmatisierungsprozesse abzubauen.

An zwei Beispielen wird nachfolgend die interkulturelle Pädagogik in der Verbundausbildung dargestellt:

Die multikulturellen Gruppenstrukturen in diesen Projekten bieten reichlich Gelegenheiten soziokulturelle Probleme aufzugreifen und zu bearbeiten. Auf der Grundlage der Erfahrungen mit dem Netzwerk für interkulturelle Kommunikation und berufliche Integration - Xenos Nürnberg, das organisatorisch bei der NOA angesiedelt war, wurden in den Jahren 2001 bis 2004 Seminare und Trainingseinheiten durchgeführt, die das Ziel verfolgten, Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz durch konkrete Maßnahmen zu bekämpfen. Die Teilnehmer/innen lernten anhand von Übungen verschiedene Kulturen und Nationalitäten kennen, diese zu akzeptieren sowie offen über Vorurteile zu sprechen.

Die Mitarbeiter/innen in diesen Ausbildungsprojekten müssen neben berufsspezifischen Inhalten auch Sprachdefizite sowohl im Fachunterricht als auch in eigens dafür eingerichteten Deutschkursen aufarbeiten oder spezielle Einzelförderung anbieten. Das Selbstlernzentrum der NOA in der Welsersstraße bietet darüber hinaus die Möglichkeit einer interaktiven Sprachförderung. Die so erzielte Erweiterung der Sprachkompetenz ist Voraussetzung für ein selbstbewusstes Lernen in Berufsschule und Betrieb.

4.2.2 Externe Einstellungen und interner Stellenmarkt

Stellen für spezielle Berufe, in denen die Stadt nicht ausbildet, werden mit **externen** Bewerber/innen besetzt. Beispiele hierfür sind die Lehrer/innen, Sozialpädagogen/innen. Um dem verfassungsrechtlichen Grundsatz für den gleichen Zugang zum öffentlichen Dienst gerecht zu werden, werden geeignete Personen grundsätzlich mittels Stellenausschreibung gewonnen. Personen ausländischer Herkunft mit entsprechender Qualifikation bewerben sich hierauf leider kaum. Bewerber/innen ausländischer Herkunft mit entsprechender Qualifikation werden bei der Auswahl gleichberechtigt behandelt. Dabei wird auch berücksichtigt, dass die Beherrschung einschlägiger Fremdsprachen in Bereichen mit viel Publikumsverkehr die Qualifikation der Bewerber/innen erhöhen kann.

Schließen Nachwuchskräfte ausländischer Herkunft ihre Ausbildung bei der Stadt Nürnberg erfolgreich ab, werden sie in gleicher Weise wie Absolventen/innen deutscher Nationalität in ein Beschäftigungsverhältnis übernommen. Sie werden dann ebenfalls entsprechend ihrer Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung, insbesondere in Bereichen mit viel Publikumsverkehr, gefördert.

Auch im **internen** Stellenmarkt stellen Mehrsprachigkeit und Migrationshintergrund eine wichtige Zusatzqualifikation dar. Im Jugendamt/Abteilung Kindertagesstätten z.B. existiert eine abteilungsinterne Stellenbörse. Dort werden alle freien bzw. frei werdenden Stellen ausgeschrieben, um Mitarbeiter/innen innerhalb der Abteilung Veränderungsmöglichkeiten zu bieten. Da hier Erzieher/innen und Kinderpfleger/innen mit Migrationshintergrund arbeiten, ist es möglich, sie in den Stadtteilen einzusetzen, in denen sie ihre spezifische Sprach- und Kulturkompetenz erfolgreich einsetzen können.

4.3 Neue Maßnahmen

Eine gute Berufsausbildung ist der wichtigste Grundstein für den weiteren Lebensweg und die gesellschaftliche Teilhabe eines jungen Menschen. Integration kann nur gelingen, wenn Jugendliche mit Migrationshintergrund die ihnen unterbreiteten Ausbildungsangebote wahrnehmen und nutzen. Die Förderung von Migranten/innen wird fester Bestandteil des Ausbildungskonzeptes der Stadtverwaltung. Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von Migranten/innen werden ausgebaut und vernetzt. Hierfür sollen insbesondere eine verstärkte und gezielte Informationsarbeit und die Erweiterung der Verbundausbildungsmöglichkeiten angestrebt werden.

Um die geringe Bewerberzahl von Migranten/innen deutlich zu erhöhen, wurde die **zielgruppenspezifische** Informationsarbeit durch das Personalamt ab 2006 verstärkt. Der Zusatz in den Ausschreibungen, der ausländische Jugendliche ansprechen soll, wird noch prägnanter und einladender formuliert. Darüber hinaus wird durch die gezielte, gesonderte Zusendung der Ausschreibungen und Broschüren an den Ausländer- und Aussiedlerbeirat, an ausländische lokale Zeitungen und Kulturzeitungen, an Vereine und Institutionen, die Migranten/innen unterstützen, auf das Ausbildungsangebot hingewiesen. Elternbeiräte in Schulen mit einem hohen Migrationsanteil und die der griechischen Schulen sollen gezielt mit Informationsmaterial versorgt werden. Auf den Berufsbasaren, an denen das Personalamt teilnimmt, wird durch gezielte Informationsangebote für Migranten/innen auf das Ausbildungsangebot hingewiesen. Die städtischen Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden verstärkt in diese Informationsarbeit einbezogen. Die persönliche Information über das Ausbildungsangebot steht allen Institutionen, die Migranten/innen unterstützen, seit jeher offen. Das Personalamt kommt entsprechenden Wünschen gerne nach. Es wird nach Einführung dieser Maßnahmen, ob sich die momentan geringe Bewerberanzahl an Migranten/innen erhöht hat.

Auch die vielfältigen Praktikumsmöglichkeiten bei der Stadt Nürnberg, die schon lange Jugendlichen aller Nationalitäten offen stehen, sollen in die gezielte Informationsarbeit einbezogen werden. Oft ist Jugendlichen nicht bekannt, wie groß die Palette der städtischen Ausbildungsberufe ist. Die **Praktika** dienen der beruflichen Orientierung junger Menschen; sie können auch dazu beitragen, eventuelle Ängste oder Hemmschwellen abzubauen. So können junge Migranten/innen einen ersten wichtigen Grundstein für den weiteren Ausbildungs- und Berufsweg legen. Die Jugendlichen können selbst prüfen und feststellen, welche Anforderungen der gewünschte Ausbildungsberuf mit sich bringt und ob er ihren Begabungen, Neigungen und dem individuellen Belastungsprofil entspricht.

Die Möglichkeiten der **Verbundausbildung** werden noch stärker für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und die Unterstützung von Betriebsinhabern genutzt, die Jugendliche mit Migrationshintergrund ausbilden. Neben der Fortführung der Verbundausbildung mit der NOA plant PA eine Zusammenarbeit mit dem „Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer“ (AAU) e.V. Der AAU wurde Mitte Mai 1999 mit Unterstützung der IHK, des Arbeitsamtes und des Ausländerbeirates der Stadt Nürnberg als Verein gegründet. Ziel dieses Vereins ist es, die Ausbildung bei ausländischen Unternehmen in Nordbayern, Schwerpunkt Mittelfranken, zu fördern und zusätzliche Ausbildungsplätze, insbesondere für ausländische Jugendliche, zu schaffen. Dieses Ziel wird durch Ausbildungsplatzwerbung bei ausländischen Unternehmen, Beratung sowie Förderung, Organisation und Durchführung von Verbundausbildung verwirklicht. Der Ausländerbeirat spielte zusammen mit dem „Aktionskreis zur beruflichen Qualifizierung ausländischer Jugendlicher“ (ABA) eine entscheidende Rolle. Die Stadt Nürnberg kann z.B. ihre Ausbildungskapazitäten und ihre Ausbildungskompetenz zur Verfügung stellen, wenn ein Betriebsinhaber ausländischer Herkunft vorgeschriebene Ausbildungsinhalte aufgrund der Betriebsbeschaffenheit nicht vermitteln kann. Ein gegenseitiger Austausch von

Auszubildenden über einen gewissen Zeitraum ermöglicht unterschiedliche interkulturelle Lernorte und fördert den interkulturellen Dialog. Durch die angestrebte Kooperation mit Betriebsinhabern mit Migrationshintergrund ergibt sich ein Informationsaustausch bzw. -gewinn. Diese Betriebsinhaber können durch die Beteiligung im Rahmen der Verbundausbildung die Rolle eines Multiplikators übernehmen, um jugendliche Migranten/innen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu sensibilisieren.

Der Stadtrat hat im Februar 2006 ein Maßnahmenpaket Ausbildungsnot/Jugendsozialarbeit beschlossen. Auch bei der Maßnahme „Differenzierte Ausweitung der Verbundausbildung“ versucht die Stadt einen Beitrag zu leisten und bot im Jahr 2006 zusätzlich 10 Plätze im Rahmen des bestehenden Ausbildungsverbundes mit der Noris Arbeit gGmbH (NOA) an. Zwei Drittel der bisherigen Auszubildenden in diesem Ausbildungsverbund sind Migranten/innen, die dadurch einen Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf erzielten.

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen“ hat darüber hinaus die Auswahlverfahren für die Ausbildungsberufe der Stadt analysiert. Ergebnis ist, dass Kenntnisse anderer Sprachen und Kulturen als wichtige Zusatzqualifikationen angesehen werden, jedoch nicht einen Verzicht auf rechtliche Vorgaben oder Qualifikationsanforderungen bzw. vorher festgelegte Auswahlkriterien möglich machen.

5. Zusammenfassung

Es gibt bereits seit Jahrzehnten eine Vielzahl von Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen. Dieses Angebot wird intensiviert, ausgebaut und ergänzt. Die bereits vorhandenen Kompetenzen von mehrsprachigen Mitarbeitern/innen sollen besser genutzt werden. Auch die zahlreichen bisherigen Maßnahmen zur Gewinnung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund werden intensiviert und stärker vernetzt. Durch diese ineinander greifenden systematischen Personalentwicklungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wird ein wesentlicher Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung geleistet.

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung/Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen“ wird ihre Arbeit fortsetzen, die Umsetzung der Maßnahmen begleiten, deren Auswirkungen in geeigneter Weise feststellen und gegebenenfalls neue Maßnahmen entwickeln.