Beschluss

des Nürnberger Rates für Integration und Zuwanderung vom 18.10.2011

-öffentlich-
-einstimmig-

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung
Einstellung von mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund und interkultureller Kompetenz

Der Integrationsrat bittet Herrn Oberbürgermeister und den Stadtrat, die Verwaltung aufzufordern, konkrete Maßnahmen zu entwickeln, um die schon im Jahre 2004 vom Stadtrat beschlossene Leitlinie Nr. 9 des Integrationsprogramms zu realisieren. Darin heißt es:
„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 Zusatzqualifikationen anzusehen. Generell wird interkulturelle Kompetenz als wichtige Schlüsselqualifikation städtischer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betrachtet."
Der Anteil der städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sollte längerfristig in etwa den gleichen Prozentsatz wie in der Bevölkerung haben.
Um diesem Ziel ernsthaft näher zu kommen, erklärt die Stadt als mittelfristiges Ziel, ihren Anteil von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in einem Zeitraum von ca. 5 Jahren mindestens zu verdoppeln.
Dem Integrationsrat und der Integrationskommission des Stadtrats soll ein Bericht vorgelegt werden, in welchem die Bemühungen der Stadt Nürnberg seit 2005 dargelegt werden.
Der Integrationsrat macht konkret folgende Vorschläge:

- In Ausschreibungen – insbesondere für Stellen mit intensivem Publikumsverkehr - soll zukünftig zusätzlich der Satz aufgenommen werden: „Mehrsprachigkeit und die Kenntnisse anderer Sprachen sowie interkulturelle Kompetenz werden als Zusatzqualifikation angesehen."
- Das Personalamt bemüht sich aktiv, mehr Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg einzustellen und erarbeitet dazu ein Programm zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung analog zum Frauenförderprogramm. Dabei werden auch die Erkenntnisse anderer Städte überprüft (bspw. Hamburg, München etc.).
- Die Stadt Nürnberg geht aktiv in Nürnberger Abschlussklassen von Schulen mit einem großen Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, um für eine Ausbildung bei der Stadt Nürnberg zu werben. Die Ausschreibungen für Ausbildungsplätze werden auch gezielt in muttersprachlichen lokalen/regionalen Veröffentlichungen der Presse und der Vereinsrundschreiben der Nürnberger Bevölkerung mit Migrationshintergrund veröffentlicht (ggf. mit Übersetzungen für die Eltern).
- Die Aus- und Weiterbildung der städtischen Mitarbeiter/innen bezüglich „interkultureller Kompetenz" wird systematisch ausgebaut. Insbesondere sollen sich auch die Amts- und Dienststellenleiter mit diesem Thema befassen.

- Die Verwendung der Muttersprache am Arbeitsplatz im Umgang mit den entsprechenden Klienten wird ausdrücklich begrüßt.
- Im Bericht nennt das Personalamt statistische Zahlen, wie viele Auszubildende mit Migrationshintergrund in den letzten Jahren einen Ausbildungsplatz bei der Stadt Nürnberg erhielten (bitte Auflistung der Azubis möglichst nach Sprachgruppen).
- Die Gesamtzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund bei der Stadt Nürnberg soll benannt werden. Veränderungen bei Neueinstellungen in den letzten Jahren sind darzulegen. Wünschenswert wäre eine detaillierte Aufstellung insbesondere in den sozialen Kernbereichen mit viel Publikumsverkehr (z.B. Allgemeiner Sozialdienst, Sozialamt, Jugendamt, Kulturamt, Bildungszentrum, Schulverwaltung, Einwohneramt, Standesamt, Ordnungsamt, Gesundheitsamt, Wohnungsamt).

Begründung:

Im vergangen Jahrzehnt wurde mehrfach die notwendige interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung gefordert. Während in den meisten global agierenden Firmen auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus aller Welt arbeiten, haben sich die Stadtverwaltungen in Nürnberg wie auch in anderen deutschen Städten nicht ausreichend geöffnet. Die Gründe sind vielfacher Natur. Es ist an der Zeit, dies zu überwinden.
Der Integrationsrat versteht die interkulturelle Öffnung in zwei Richtungen. Einerseits müsste sich auch in der Verwaltung die multikulturelle Vielfalt der Nürnberger Bevölkerung widerspiegeln (über 1/3 der Nürnberger Bevölkerung hat Migrationshintergrund), andererseits sollten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung ihre interkulturelle Kompetenz in interkulturellen Trainings erweitern. Dazu ist ein längerfristiges Förderprogramm nötig. Insbesondere bei Neueinstellungen sollten auch die muttersprachlichen Kenntnisse von Menschen mit Migrationshintergrund als Zusatzqualifikation bewertet werden. Interkulturelle Kompetenz ist als soziale Schlüsselkompetenz zu verstehen.
Obwohl die Leitlinien zur Integrationspolitik schon im Jahre 2004 verabschiedet wurden, ist die geforderte interkulturelle Öffnung nur unzureichend umgesetzt worden. Es ist an der Zeit, die auf dem Papier stehenden Ziele auch in die Praxis umzusetzen.
Wenn mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeit mit Migrationshintergrund in der Kernverwaltung der Stadt und auch in leitenden Positionen arbeiten würden, wäre dies auch ein deutliches Signal in die Stadtgesellschaft für die Integration. Es liegt im ureigenen Interesse der Stadt, dass die Bürgernähe und die Partizipation aller Menschen der Stadt auch in der Personalstruktur sichtbar werden, sodass sich die Verwaltung zumindest ansatzweise als ein Spiegelbild der Bevölkerung darstellt.

Nürnberg, 18.10.2011

Vorsitzende | Schriftführerin

D. Liberova | N. Adah

Diana Liberova | Natalya Adah