

Beratungsfolge	Sitzung am	Status	Zuständigkeit
Verwaltungsausschuss	20.12.2019	öffentlich	Beschlussfassung

Projekt "Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance"

I. Beschlussantrag

Der Verwaltungsausschuss nimmt den vorliegenden Bericht zur Kenntnis und stimmt der Verstetigung des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“ im Sinne einer Daueraufgabe zu.

II. Sach- und Rechtslage, Begründung

Die Kreistagsfraktion Bündnis 90/Die Grünen hat anlässlich der Haushaltsberatungen 2019 folgenden Antrag gestellt: „Wir sind gespannt auf die Evaluation des Projektes 2019 und freuen uns auf den Bericht (Interkulturelle Öffnung der Verwaltung)“.

Die Verwaltung nimmt hierzu wie folgt Stellung:

Die unterschiedlichen Kulturen, Erfahrungen und Perspektiven von Menschen mit Migrationshintergrund haben wesentlich zur wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklung unseres Landkreises beigetragen. Diese Entwicklung gilt es weiter zu pflegen und auszubauen. Integration ist kein vorübergehendes, zeitlich befristetes Projekt. Sie ist vielmehr eine auf Dauer angelegte, gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe, zu der sämtliche Akteure - unter anderem auch Verwaltungen - ihren Beitrag leisten.

Unter dem Fachbegriff „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ wird ein geplanter und gesteuerter Prozess verstanden, mit dem sich Verwaltungen auf die Anforderungen einer kulturell vielfältigen Gesellschaft einstellen. Interkulturelle Öffnung bedeutet keine nennenswerte Mehrarbeit, entfaltet vielmehr einen Nutzen und Mehrwert für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landkreisverwaltung.

Mit dem im Jahr 2013 gestarteten Prozess der interkulturellen Öffnung der Verwaltung und dem am 22.01.2016 durch den Verwaltungsausschuss (vgl. VA 2016/4 vom 22.01.2016) beschlossenen Maßnahmenkatalog hat sich die Landkreisverwaltung frühzeitig dieser Aufgabe gestellt.

Zur Umsetzung dieses Maßnahmenkatalogs kann folgendes berichtet werden:

Maßnahme	Umsetzung
Interkulturelle Sensibilisierung der Führungskräfte	Erfolgt: Referate bei Führungskräfte tagungen: - 30.06.2016 - 14.09.2017
Verwaltungsleitbild ergänzen	Erfolgt: Leitbild wurde Anfang 2016 ergänzt.
Interkulturelle Ausrichtung der Personalakquise	Erfolgt: Wird laufend beachtet.
Interne Ressourcen nutzen	Erfolgt: Fremdsprachenliste (vgl. Intranet) wird laufend aktualisiert und bekannt gemacht.
Interkulturelle Kompetenzschulungen	Erfolgt: Ein eintägiges, interkulturelles Kommunikationstraining für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist fester Bestandteil im jährlichen Fortbildungsprogramm der Landkreisverwaltung seit dem Jahr 2016. Erfolgt: Zielgruppenspezifische Fortbildungen: - 4.7./6.7.2017 - 16.4./17.4.2019
Kontakt mit Migrantenorganisation / Kontakt mit Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund	Erfolgt: Laufend einzelne anlassbezogene Kontakte In Planung: Aufbau eines festen Beirats von Migrantenvertretern auf Landkreisebene im Zuge der neuen Integrationsplanung (geplant für 2021)
Austausch über IKÖ wach halten	In Planung: Sensibilisierung aller Abteilungsleiter (im Jahr 2020 über Referenten)
Evaluation des Projekts	Erfolgt: Wiederholung der Onlineumfrage aus dem Jahr 2013 im Jahr 2019 (Auswertung vgl. Anl.)
Öffentlichkeitsarbeit	Erfolgt: Anlassbezogen laufend. U.a. anlässlich der jährlichen Einbürgerungsfeier seit dem Jahr 2013 im Rahmen der interkulturellen Wochen Göppingen
Ergänzung des Medienverteilers	Erfolgt: Anträge bzw. Anfragen zur Ergänzung des Medienverteilers zu prüfen und diesen ggf. zu ergänzen ist laufende Aufgabe der Pressestelle. Bisher lag hierzu keine Initiative relevanter Medienvertreter vor.
Foyer / Empfang / Beschilderung	In Planung: Bei Neubeschilderung vermehrt Symbole / Piktogramme zum Einsatz bringen. Erfolgt: Infoständer „Überraschend. Interkulturell.“ im Foyer seit 2016 Erfolgt: regelmäßige Ausstellungen mit interkulturellem Bezug im Foyer; nächste Ausstellung vom 13.01. bis 21.01.2020
Finanzielles	Erfolgt: jährliches Budget von 2500 € für Fortbildungen zur interkulturellen Kommunikation im Rahmen des Fortbildungsbudgets (beim Hauptamt) sowie zusätzlich 5000 € (beim Kreissozialamt) für zielgruppenspezifische Fortbildungen sind regelmäßig seit dem Jahr 2015 eingeplant.

Die Auswertung der Wiederholung der Mitarbeiterbefragung vom September 2019 zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ wurde mit den Ergebnissen der ersten Umfrage aus dem Jahr 2013 verglichen (vgl. Anlage 1).

Als Fazit und Schlussfolgerungen der Auswertung kann Folgendes festgestellt werden:

Sowohl der im Jahr 2013 begonnene Prozess der interkulturellen Öffnung der Landkreisverwaltung Göppingen als auch die umgesetzten Maßnahmen des im Jahr 2014 beschlossenen Maßnahmenkatalogs haben neben einer Erhöhung der Anzahl von Mitarbeiter*innen und Kundeninnen und Kunden mit Migrationshintergrund dazu geführt, dass die Bedeutung von interkultureller Öffnung der Landkreisverwaltung im Bewusstsein der Mitarbeiter*innen gestiegen ist.

Als wichtige künftige Maßnahme steht daher die Aufrechterhaltung und Weiterentwicklung des Fortbildungsangebots für alle Ebenen der Verwaltung im Fokus. Hierbei ist von den Referenten ein regelmäßiges Augenmerk darauf zu legen, dass offen mit den Teilnehmenden das Verständnis von „interkultureller Öffnung“ angesprochen wird. Insbesondere das teilweise kritisch gesehene Verständnis im Sinne von „Aufgeben oder Zurückstellen der eigenen Kultur“ sowie „das Einfordern von Respekt gegenüber den hiesigen Gepflogenheiten“ sollten immer wieder offen diskutiert werden.

Das hohe Potential von mehrsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte in Form der bereits bestehenden internen Fremdsprachenliste weiterhin genutzt und ggf. noch besser bekannt gemacht werden. Gerade im Ausbildungsbereich interessieren sich zunehmend junge Menschen mit Migrationshintergrund für Ausbildungsplätze in der Landkreisverwaltung. Dies zeigt sich an Info-Ständen, bei Gesprächen sowie bei Bewerbungen auf die Vielzahl der angebotenen Ausbildungsfelder. Gerade bei Messen werden aktuelle Auszubildende eng mit einbezogen, die wiederum schnell einen direkten Kontakt zu den oftmals gleichaltrigen Interessentinnen und Interessenten haben – egal welcher Nationalität.

Bei Bedarf wird zudem gezielt ausgeschrieben, um eine dem Aufgabenfeld und der Klientel passende Stellenbesetzung vornehmen zu können. Alle personellen Entscheidungen müssen sich jedoch im Sinne der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 GG am Leistungsprinzip und dort an den Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung orientieren. Im Beamtenbereich gibt es Vorschriften, nach denen die deutsche Staatsbürgerschaft oder Bürgerschaft in einem EU-Mitgliedsstaat Voraussetzungen für die Einstellung sind.

Um Sprachbarrieren abzubauen, soll verstärkt mit einfacher Sprache oder mit Piktogrammen und weniger mit mehrsprachigem Infomaterial / Formularen gearbeitet werden, da die erst genannten Maßnahmen sämtlichen Bürgerinnen und Bürgern zu Gute kommen.

III. Handlungsalternative

Das Projekt: „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“ wird nicht fortgeführt. Diese Alternative wird von der Verwaltung nicht empfohlen.

IV. Finanzielle Auswirkungen / Folgekosten

Das im Jahr 2014 mit Beschluss des Maßnahmenkatalogs beschlossene zusätzliche jährliche Budget für Fortbildungen (2.500 € beim Hauptamt und 5.000 € beim Kreissozialamt) ist ausreichend und für das Jahr 2020 bereits wieder eingeplant. Neue Aufwendungen sind bei der Verstetigung des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als Chance“ nicht zu erwarten.

V. Zukunftsleitbild/Verwaltungsleitbild - Von den genannten Zielen sind berührt:

Zukunfts- und Verwaltungsleitbild	Übereinstimmung/Konflikt				
	1 = Übereinstimmung, 5 = keine Übereinstimmung				
	1	2	3	4	5
Zukunft des sozialen Zusammenlebens	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zukunft der Menschen mit Migrationshintergrund	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kundenorientierung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterorientierung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Identifikation	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Außenwirkung	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

gez.
Edgar Wolff
Landrat