

SPD-Fraktion im Rat der Stadt Köln
Fraktion DIE LINKE. im Rat der Stadt Köln
Ratsgruppe BUNT

An die Oberbürgermeisterin

Frau Henriette Reker

Eingang beim Büro der Oberbürgermeisterin: 25.01.2018

AN/0143/2018

Antrag gem. § 3 der Geschäftsordnung des Rates

Gremium	Datum der Sitzung
Rat	06.02.2018

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

die Antragsteller bitten Sie, folgenden Antrag auf die Tagesordnung der kommenden Ratssitzung zu setzen:

Beschluss:

1. Die Stadt Köln erkennt an, dass die interkulturelle Kompetenz einen wichtigen Baustein und einen Mehrwert für eine moderne öffentliche Verwaltung darstellt. Sie fördert aktiv den Auf- und Ausbau entsprechender Fertigkeiten in der Belegschaft. Dafür stellt sie zusätzliche Ressourcen für Fortbildungen in interkultureller Kompetenz zur Verfügung. Diese Schulungen werden insbesondere Mitarbeiter/innen mit Kundenkontakt angeboten, die bisher noch keine diesbezügliche Schulung absolviert haben. Schwerpunktmäßig sollen Mitarbeiter/innen mit großem Konfliktpotential in ihrem Arbeitsbereich, beispielsweise beim Amt für Ausländerangelegenheiten, beim Sozialamt oder die städtischen Mitarbeiter des Jobcenters in den Genuss der unterstützenden Fortbildungen kommen.
2. Stellenausschreibungen, insbesondere bei Stellenbesetzungen, die direkten Kontakt mit Bürger/innen haben ein, werden um das Merkmal „interkulturelle Kompetenz“ ergänzt.
3. Der Diversity-Grundsatz „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“ ist Teil jeder Stellenaus-

schreibung der Stadt Köln. Er wird durch den Satz aus der Landesinitiative NRW zur Interkulturellen Öffnung ergänzt: „Die Ausschreibung wendet sich deshalb ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund“.

4. Die Stadt Köln führt unterstützend ein anonymes Bewerbungsverfahren als Pilotprojekt für ausgewählte Stellenausschreibungen ein. Sie wird beauftragt, im Rahmen des neu eingerichteten Bewerbercenters, die technischen Voraussetzungen zu schaffen, um anonymisierte Online-Bewerbungen zu ermöglichen. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren soll zunächst auf ein Jahr befristet sein und nach Ablauf dieses Jahres evaluiert werden.

Begründung:

Die Stadt Köln hat sich zur interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung verpflichtet, z.B. in den Beschlüssen zum interkulturellen Maßnahmenprogramm (2225/2014) und dem Diversity-Konzept „Köln l(i)ebt Vielfalt (3068/2016). Ein wichtiger Baustein der interkulturellen Öffnung ist es, Diskriminierung bereits strukturell so weit wie möglich auszuschließen. Eine moderne Verwaltung, die ihren Aufgaben gewachsen ist, ist ohne interkulturelle Kompetenz nicht denkbar. Diese Fähigkeit ist nicht abhängig von einem Migrationshintergrund, sondern für alle – egal welcher Herkunft – erlernbar.

Gerade im Hinblick auf das Leistungsbestenprinzip (Art. 33 GG), das Grundlage aller Einstellungsentscheidungen sein muss, müssen diese Fähigkeiten in die Beurteilung einfließen, um tatsächlich den oder die beste Stellenbewerber/in zu ermitteln. Für die noch ungewohnte Messung und Beurteilung dieser Fähigkeiten gibt es eine Handreichung für die Ausgestaltung von Personalauswahlverfahren des Landes, die Vorbild für die Kölner Praxis sein kann.

Es reicht aber nicht, interkulturelle Kompetenz nur als wünschenswerte Fähigkeit bei Stellenneubesetzungen zu erwarten. Allen Menschen, die Kontakt mit der Stadtverwaltung haben, muss diskriminierungsfrei und auf Augenhöhe gegenübergetreten werden. Dafür müssen auch langjährige Mitarbeiter/innen sensibilisiert und geschult werden. Das Amt für Ausländerangelegenheiten, das Sozialamt und das Jobcenter bieten sich als Pilotämter an, weil hier nicht nur viele bzw. ausschließlich Menschen mit Migrationshintergrund Adressaten der Dienstleistungen sind, sondern auch, weil durch interkulturelle Sensibilität hier viele potentielle Konflikte schon im Vorfeld entschärft werden können.

Studien zeigen, dass Diskriminierung beim Einstellungsverfahren zum Großteil zwischen dem Sichten der Bewerbungsunterlagen und der Einladung zum Vorstellungsgespräch passiert. Beim Vorstellungsgespräch selbst überwiegt dann der unmittelbare Eindruck von einer Person eventuellen Vorurteilen und Stereotypen der einstellenden Personen. Deshalb sind anonymisierte Bewerbungsverfahren ein funktionierender Baustein gegen evtl. Diskriminierung. Das haben das Pilotprojekt des Bundes „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“ aus dem Jahr 2010 und das Landesprojekt NRW „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ gezeigt.

Diese Projekte haben auch gezeigt, dass der Bearbeitungsaufwand durch ein standardisiertes Online-Bewerbungsformular an niedrigsten gehalten werden kann. Im Abschlussbericht zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung NRW von 2013 stellt sie fest: „Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nehmen zum Teil den öffentlichen Dienst noch nicht als möglichen Arbeitgeber wahr.“ Damit diese Gruppe sich ausdrücklich angesprochen und wertgeschätzt fühlt, ist es angezeigt, die etwas nebulöse Anti-Diskriminierungs-Formulierung durch den leicht verständlichen und unmissverständlichen Satz aus der Landeskampagne zu ergänzen.

Mit freundlichen Grüßen

Gez.

Dr. Barbara Lübbecke

SPD-Fraktionsgeschäftsführerin

Gez.

Michael Weisenstein

Fraktionsgeschäftsführer
DIE LINKE

Gez.

Thomas Hegenbarth

Sprecher Ratsgruppe
BUNT