

„Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“

Bericht: Umsetzung der Maßnahmen

vorgelegt in der Kommission für Integration am 22.6.2006

1 Einführung

Die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung und Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen“ verfolgt zwei Ziele. Zum Einen bedarf es einer gezielten interkulturellen Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen, zum Anderen der verstärkten Einstellung von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund. Der erste Bericht, der im September 2005 vorgelegt wurde, hat zahlreiche Maßnahmen beschrieben, die bereits durchgeführt wurden und stellte neue und geplante Maßnahmen zur verstärkten interkulturellen Öffnung der Stadt Nürnberg vor.

Umsetzung der Planungen

An allen dort vorgeschlagenen Maßnahmen hat die Arbeitsgruppe kontinuierlich weitergearbeitet. Die Maßnahmen befinden sich zwischenzeitlich in der Umsetzungsphase. Dieser zweite Bericht der Arbeitsgruppe beschreibt die Umsetzung.

2 Förderung der interkulturellen Kompetenz städtischer Mitarbeiter/innen

2.1 Prüfung der bisher durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen für 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 hat das bestehende Seminarangebot des Personalamtes daraufhin geprüft, ob inhaltliche oder methodische Ergänzungen sinnvoll sind. Dabei wurde die bisherige sehr erfahrene und nach den Rückmeldungen sehr erfolgreiche Trainerin einbezogen. Im Ergebnis zeigte sich die hohe Qualität dieser interkulturellen Qualifizierungen, die sich auch in den Rückmeldungen der Seminarteilnehmer/innen widerspiegelt.

Überprüfung des bestehenden Seminarangebots

2.2 Umsetzung der neuen und geplanten Qualifizierungsmaßnahmen

Die Arbeitsgruppe hatte im ersten Bericht 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 Mitarbeiter/innen der Stadtverwaltung, für Verwaltungsnachwuchskräfte, für Führungskräfte und spezielle Angebote für den Schulbereich. Träger der Fortbildungsmaßnahmen sind vorrangig das Personalamt und das Pädagogische Institut. Diese Maßnahmen wurden wie folgt weiterbearbeitet und umgesetzt.

Förderung interkultureller Kompetenz

2.2.1 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.

Einsatz von städtischen Mitarbeitern als Trainer

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.

Projektziele

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.

Ressourcen

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 der Stadtverwaltung, der NOA und der VAG beteiligten, darunter drei Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund.
5. Bis Mitte Juni werden sich die Mitarbeiter/innen entscheiden, ob sie an dem Projekt mitwirken werden. Danach sind noch organisatorische Fragen zu klären, in die auch die Vorgesetzten der Trainer/innen einbezogen werden.

Umsetzung

Themen

Trainerteam

Auftakt mit
Oberbürgermeister

Starterseminar

B. Praxis und begleitende Qualifizierung

1. Ab Sommer 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 1 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

Beginn der
Qualifizierungsmaß-
nahmen

Teams

Weiterqualifizierung der
städtischen Trainer

folgende Themen: Rechtsradikalismus; Zahlen, Fakten, Hintergründe des multikulturellen Nürnberg.

4. Das Coaching der Trainer/innen wird von PA durchgeführt.

Coaching der Trainer

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.

Monitoring und Feinsteuerung

Dieses Multiplikatorenmodell sichert eine Nachhaltigkeit des Projektes und letztlich auch der von Xenos Nürnberg in Trägerschaft der Stadt, des Wirtschafts- und Schulreferats, des Ausländerbeirats, der NOA und des DGB in den Jahren 2001 bis 2004 geleisteten Arbeit.

2.2.2 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.

Verwaltungsnachwuchskräfte

Für jeden Einstellungsjahrgang (über 50 Nachwuchskräfte in drei Verwaltungsberufen) wird nun ein intensives interkulturelles Training in die Ausbildung integriert. Ziel des Trainings ist die Vermittlung interkultureller Handlungskompetenz für den beruflichen Alltag. Es werden die inhaltlichen Bausteine des unter 2.2.1 dargestellten Projektes durchgeführt. 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.

Der Aufbau des interkulturellen Trainings erfolgte gemeinsam mit XENOS/InKuTra. Dieses Programm für alle Verwaltungsnachwuchskräfte beinhaltete 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.

Qualifizierung der Ausbildungsleiterinnen des Personalamtes

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.

Absicherung der Nachhaltigkeit

2.2.3 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.

Führungskräfte in der Verwaltung

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 Führungskräftelehrgang 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.

Führungskräfte im Schulbereich

Die für den Herbst 2006 vorgesehenen Tagungen für Dienststellen- und Schulleiter/innen befassen sich mit den Themen Integration und Menschenrechte. Dabei werden 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 werden die Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung und zur interkulturellen Qualifizierung der Mitarbeiter/innen erläutert und diskutiert.

Information der Dienststellenleitungen

2.2.4 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.

Die Qualifizierungskurse „Moderator/Moderatorin für interkulturelle Kommunikation“ sind ins Regelangebot des PI integriert, so dass für Lehrkräfte, Schulsozialpädagogen/innen

Ausbildung zu Moderator/innen für interkulturelle Kommunikation

und Schulpsychologen/innen eine Qualifizierungsmöglichkeit besteht. Die Absolventen/innen der Kurse sind nicht nur in der Lage, der multikulturelle 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.

Im Kalenderjahr 2005 führte das PI mit eigenen Personalressourcen und Geldern der pädagogischen Ämter das befristete Projekt „Interkulturelle Kommunikation an Schulen (PI/IKS) durch. In diesem Rahmen wurden an der Ossietzky-Schule, der Adam-Kraft-Realschule und der B 7 interkulturelle Trainings mit Schulklassen, schulinterne Lehrerfortbildungen und Elternseminare durchgeführt. Das Projekt endete im Dezember 2005, da keine weiteren Mittel bewilligt werden konnten.

Interkulturelle Kommunikation an Schulen

Ein bewährtes Angebot des PI ist die „Fortbildungsreihe für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger“, dessen Module Classroom-Management, Stressmanagement, Umgang miteinander, das Klassenzimmer als Bühne, Klassenfahrten und Wandertage um das Thema Interkulturelle Bildung ergänzt wurde. Der Seminartag „Eine Klasse - viele Kulturen. Förderung des interkulturellen Miteinanders in der Klasse“ wird als 6. Baustein des laufenden Kurses im Frühjahr 2007 stattfinden. Das Thema wird jedoch auch in den anderen Seminaren aufgegriffen. Mit diesem modifizierten Kurs, der im zweijährigen Rhythmus angeboten wird, steht jungen Lehrkräften ein kontinuierliches Qualifizierungsangebot zur Verfügung.

Angebote für Berufseinsteiger/innen
--

Zudem hat das PI verschiedene Angebote zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ entwickelt, die die Schulen abrufen können.

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

Im ersten Teil des Berichts wurde der Vorschlag gemacht, zweisprachige Mitarbeiter/innen der Verwaltung so zu qualifizieren, dass sie in die Lage versetzt werden, per Telefon Kollegen zu unterstützen, die mit ihren Klienten, Besuchern usw. ein Problem aus sprachlichen Gründen nicht klären können. In Zusammenarbeit mit der Universität Hamburg, die mit dem Klinikum Nürnberg ein ähnliches Projekt durchführt, wurden die ersten Schritte zur Umsetzung unternommen.

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-Dolmetschern“ 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.

Workshop zur Projektvorbereitung

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.

Problemanalyse und Rahmenbedingungen

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, welche häufige Ursachen für Kommunikationshindernisse sind und welche Dienststellen einen Bedarf an „Ad-hoc-Dolmetschern“ haben.

Identifizierung von Kommunikationshindernissen

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“.

Vorbereitung eines Fortbildungskonzeptes

Geplant ist, mit den beiden beteiligten Pilotdienststellen EP und WS 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.

3 Verstärkte Beschäftigung von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund

Die verstärkte Beschäftigung von qualifizierten Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund stellt neben der interkulturellen Qualifizierung der vorhandenen Mitarbeiter/innen den zweiten wichtigen Baustein zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung dar. Auch hier wurden die im ersten Bericht vorgeschlagenen Maßnahmen weiterverfolgt und umgesetzt.

Die Förderung von Migranten/innen ist fester Bestandteil des Ausbildungskonzeptes der Stadtverwaltung. Die bestehenden Maßnahmen zur Gewinnung von Migranten/innen wurden ausgebaut, vernetzt und ergänzt. Hierfür wurde insbesondere eine verstärkte und gezielte Informationsarbeit und die Erweiterung der Verbundausbildungsmöglichkeiten genutzt.

Um die geringe Bewerberzahl von Migranten/innen deutlich zu erhöhen, wurde die zielgruppenspezifische Informationsarbeit durch das Personalamt ab Herbst 2005 verstärkt. Diese Informationsarbeit ist sinnvoll, um die zahlreichen Berufsbilder der Stadt und die jeweiligen Einstellungsvoraussetzungen bei jungen Migranten/innen bekannter zu machen.

Geringe Bewerberzahl von Migranten für die Ausbildung bei der Stadtverwaltung

Entscheidend ist bereits die Stellenausschreibung. Um verstärkt Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund für die Stadt Nürnberg zu gewinnen, wurden die Stellenausschreibungen ergänzt. Der bisherige Zusatz in den Ausschreibungen wurde nun prägnanter und einladender wie folgt formuliert: „Wir würden uns sehr freuen, wenn sich Jugendliche aller Nationalitäten von unserem Ausbildungsangebot angesprochen fühlen“. Für die Ausbildungsberufe im Beamtenverhältnis besteht die Einschränkung, dass nur Staatsangehörige der Mitgliedstaaten der Europäischen Union ins Beamtenverhältnis ernannt werden können. Die Ausschreibung lautet daher: „Wir würden uns sehr freuen, wenn sich Staatsangehörige aller Mitgliedsstaaten der Europäischen Union von unserem Ausbildungsangebot angesprochen fühlen“. Die Stellenausschreibungen für alle Ausbildungsberufe werden seit diesem Jahr an den Ausländer- und Aussiedlerbeirat zur gezielten Weitergabe gesandt.

Verbesserung der öffentlichen Stellenausschreibungen

Auf den Berufsbasaren, an denen das Personalamt teilgenommen hat, wurde gezielt für Migranten/innen auf das Ausbildungsangebot hingewiesen. Die städtischen Auszubildenden mit Migrationshintergrund werden nun

Verbesserung der Informationspolitik

verstärkt in diese Informationsarbeit einbezogen. Das Personalamt wird gemeinsam mit dem Pädagogischen Institut, wenn die meisten Ausbildungsberufe für 2007 ausgeschrieben werden, die Schulleitungen der Haupt- und Realschulen sowie der griechischen Schule einladen, um auch hier darauf aufmerksam zu machen, welche Berufsbilder den Jugendlichen mit Migrationshintergrund offen stehen und welche Einstellungsvoraussetzungen zu erfüllen sind. Die persönliche Information über das Ausbildungsangebot steht allen Institutionen, die Migranten/innen unterstützen, seit jeher offen. Das Personalamt kommt entsprechenden Wünschen gerne nach.

Es kann dann nach dem Ausbildungsbeginn September 2007 (Ausschreibung im Jahr 2006) festgestellt werden, ob sich die momentan geringe Bewerberanzahl an Migranten/innen erhöht hat.

Sichtbare Ergebnisse erst im Jahr 2007

Auch die vielfältigen Praktikumsmöglichkeiten bei der Stadt Nürnberg, die schon lange Jugendlichen aller Nationalitäten offen stehen, wurden in die gezielte Informationsarbeit einbezogen. 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.

Verstärktes Angebot von Praktikumsstellen für Migranten

Die Möglichkeiten der Verbundausbildung werden noch stärker für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und für die Unterstützung von Auszubildenden genutzt, die Jugendliche mit Migrationshintergrund einstellen.

Erweiterung der Verbundausbildung

Der Stadtrat hat am 22.02.2006 ein Maßnahmenpaket Ausbildungsnot/Jugendsozialarbeit beschlossen. Auch bei der Maßnahme - Differenzierte Ausweitung der Verbundausbildung - geht die Stadt mit gutem Beispiel voran und bietet 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 erzielen.

Das Personalamt plant zudem in Zusammenarbeit mit dem „Ausbildungsring Ausländischer Unternehmer“ (AAU) e. V. einen Ausbildungsverbund für die Berufe Bauhoffacharbeiter/innen und Verwaltungsfachangestellte. Die Stadt Nürnberg kann dadurch ihre Ausbildungskapazitäten und ihre Ausbildungskompetenz zur Verfügung stellen, wenn ein Auszubildender vorgeschriebene Ausbildungsinhalte aufgrund

der Betriebsbeschaffenheit nicht vermitteln kann und so für diese Berufe als Leitbetrieb fungieren. Ein gegenseitiger Austausch von Auszubildenden über einen gewissen Zeitraum ermöglicht unterschiedliche interkulturelle Lernorte und fördert den interkulturellen Dialog. Durch die angestrebte Kooperation mit dem AAU ergibt sich ein Informationsaustausch. Der AAU kann zudem durch die Beteiligung im Rahmen der Verbundausbildung die Rolle eines Multiplikators übernehmen, um jugendliche Migranten/innen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu sensibilisieren.

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.

Überprüfung der Auswahlverfahren

4 Zusammenfassung und Ausblick

Es gibt bereits seit Jahrzehnten eine Vielzahl von Maßnahmen zur interkulturellen Qualifizierung der städtischen Mitarbeiter/innen. Dieses Angebot wurde intensiviert, ausgebaut und ergänzt. Auch die bisherigen Maßnahmen zur Gewinnung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurden intensiviert, stärker vernetzt und durch neue Maßnahmen ergänzt. 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 die Umsetzung der Maßnahmen weiterhin begleiten, ihre Auswirkungen in geeigneter Weise erstmalig im Jahr 2007 feststellen und regelmäßig der Kommission für Integration berichten.