

Landeshauptstadt

Hannover

An die Ratsversammlung (zur Kenntnis)

Antwort

Nr. 0084/2017 F1

Anzahl der Anlagen 0

Zu TOP 3.2.2.

Antwort der Verwaltung auf die Anfrage der AfD-Fraktion zur Stellenausschreibung des Stadtkämmerers in der Ratssitzung am 26.01.2017, TOP 3.2.2.

Wie aus der kürzlich beschlossenen Ausschreibung der Stelle "einer Stadträtin/eines Stadtrates m Finanz- und Ordnungsdezernat", also einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers des scheidenden Stadtkämmerers Prof. Dr. Hansmann, hervorgeht, wolle die Stadt u.a. den Anteil der Beschäftigten mit interkultureller Kompetenz" erhöhen und deshalb "Personen mit mit Migrationshintergrund ermuntern", sich zu bewerben.

Vor diesem Hintergrund fragen wir die Verwaltung:

1. Welche Kriterien muss ein Bewerber erfüllen, um von der Verwaltung als "Person mit Migrationshintergrund" angesehen zu werden?
2. Anhand welcher besonderen Fähigkeiten, Kenntnisse und sonstigen Merkmale definiert die Verwaltung, ob ein Beschäftigter über interkulturelle Kompetenz" verfügt?
3. Inwiefern hätten diese besonderen Fähigkeiten, Kenntnisse, und sonstigen Merkmale für "interkulturelle Kompetenz" in die Arbeit des scheidenden Finanz-und Ordnungsdezernenten eingebracht werden und einen Mehrwert für die Verwaltung schaffen können?

Sören Hauptstein
Stellv. Fraktionsvorsitzender

Text der Antwort

Frage 1: Welche Kriterien muss ein Bewerber erfüllen, um von der Verwaltung als „Person mit Migrationshintergrund“ angesehen zu werden?

Die Verwaltung legt die Definition des LIP zugrunde: Bei Menschen mit Migrationshintergrund handelt es sich um Personen, die entweder selbst oder deren Eltern eingewandert sind. Dies gilt unabhängig davon, ob die betreffende Person im Ausland oder in Deutschland geboren wurde und/oder die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt. Für die Eigenschaft „mit Migrationshintergrund“ genügt, dass ein Elternteil Migrantin oder Migrant ist. Es handelt sich also um die Gruppe der Eingewanderten und ihrer Kinder.

Frage 2: Anhand welcher besonderen Fähigkeiten, Kenntnisse und sonstigen Merkmale die Verwaltung, ob ein Beschäftigter über interkulturelle Kompetenz verfügt?

Die Verwaltung orientiert sich an der Definition der interkulturellen Kompetenz nach dem LIP:

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit zum beidseitig zufrieden stellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen und Kontexten.

Die Basis für erfolgreiche interkulturelle Kommunikation ist emotionale Kompetenz und Sensibilität für die wechselseitige Verschiedenheit.

Interkulturell kompetent ist eine Person, die bei der Interaktion mit Menschen aus ihr nicht vertrauten Kulturen deren spezifische Konzepte der Wahrnehmung, des Denkens, Fühlens und Handelns erfassen und begreifen kann.

Grundvoraussetzungen sind Sensibilität für Fremdwahrnehmung und Selbstvertrauen sowie die Fähigkeit, das eigene Weltverständnis als relativ und nicht selbstverständlich zu begreifen (Selbstreflexivität).

Je nach Stelle/Aufgabe ist im Anforderungsprofil genau zu definieren wie aufgabenbezogen interkulturelle Kompetenz erkennbar wird, wie stark sie ausgeprägt sein muss und gegebenenfalls auch welche weiteren Voraussetzungen und Persönlichkeitseigenschaften gefordert werden (z. B. Mehrsprachigkeit, Diversityorientierung).

In der Personalentwicklung der LHH und den Schulungen zur Interkulturellen Kompetenz wird u.a. die Bereitschaft und Fähigkeit zum Perspektivwechsel und die Ambiguitätstoleranz gefördert.

Frage 3: Inwiefern hätten diese besonderen Fähigkeiten, Kenntnisse und sonstigen Merkmale für „interkulturelle Kompetenz“ in die Arbeit des scheidenden Finanz- und Ordnungsdezernenten eingebracht werden und einen Mehrwert für die Verwaltung schaffen können ?

Hannover ist eine weltoffene Stadt mit einer aktiven Integrationspolitik und hat als Kommune Verantwortung für Flüchtlinge und Zuwanderung. Willkommenskultur und Einbürgerungszeremonien aber auch Rückführungen gehören zum Verwaltungshandeln. Der Finanz- und Ordnungsdezernent/die Finanz- und Ordnungsdezernentin hat gerade in diesem Kontext als Verantwortlicher/als Verantwortliche für den Fachbereich 32 Öffentliche Ordnung eine besondere Verantwortung.

Die Landeshauptstadt Hannover hat die Anforderungen an Mitarbeiter/-innen und Führungskräfte u.a. im Leitbild der Stadt (Leitsatz: Unsere Vielfalt ist unsere Stärke) und den darin enthaltenden Führungsleitlinien definiert und veröffentlicht. Im vom Rat beschlossenen Lokalen Integrationsplan wurde interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation bei der Personalauswahl definiert. Führungskräfte haben per Funktion eine Vorbildrolle, die das Vorhandensein von Schlüsselqualifikationen in besonderem Maße voraussetzt.

Im Fachbereich Öffentliche Ordnung gehören Menschen mit Migrationshintergrund in besonderem Maße zum Kundenkreis und zu den Empfängern der dort erbrachten Dienstleistungen. Zu den Aufgaben einer Führungskraft der obersten Führungsebene gehört die strategische Steuerung der Auf- und Ablauforganisation zum Zwecke der zielgruppenorientierten Dienstleistungen und die Sicherstellung einer rechtskonformen Entscheidungspraxis. Interkulturelle Kompetenz ist mithin eine Schlüsselqualifikation, um

die Dienstleistungen/das Verwaltungshandeln adressatengerecht erbringen und kommunizieren zu können und die Auf- und Ablauforganisation entsprechend auszurichten.

18.60
Hannover / 27.01.2017