

Mitteilung zur Kenntnis

Geschäftszeichen:
OBM/ZV/11

Verantwortliche/r:
Personal- und Organisationsamt

Vorlagennummer:
11/150/2014

Bonus für Mehrsprachigkeit in Personalauswahlverfahren bei der Stadt Erlangen

Beratungsfolge	Termin	N/Ö	Vorlagenart	Abstimmung
Stadtrat	27.03.2014	Ö	Kenntnisnahme	

Beteiligte Dienststellen
Personalrat, Gleichstellungsstelle

I. Kenntnisnahme

Der Bericht der Verwaltung dient zur Kenntnis.

II. Sachbericht

Im Nachgang eines Workshops am 10.02.2014 zum Programm zur interkulturellen Öffnung der Kommunen (XENOS PIK) haben die Führungskräfte des Personal- und Organisationsamtes der Stadt Erlangen einvernehmlich ein Vorgehen verabredet, welches das Ziel, die Erhöhung des Migrantenanteils beim Arbeitgeber Stadt Erlangen, unterstützen wird.

Die Festlegung hat folgenden Wortlaut:

„Bei der Personalauswahl der Stadt Erlangen wird das Ziel der interkulturellen Öffnung verfolgt.

Aktuell leben in Erlangen etwa 38% Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund, bei den Beschäftigten der Stadt beträgt der Anteil ca. 7,3% (Umfrageergebnis aus dem Jahr 2011), der Anteil bei den Nachwuchskräften beträgt ca. 19%.

Im Leitbild Integration der Stadt Erlangen ist im Satz 4 als Ziel festgelegt: „Eine verstärkte Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird angestrebt. Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz sind bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als Schlüsselqualifikationen anzusehen.“

Interkulturelle Kompetenz wird im Personalauswahlverfahren unter dem Kriterium der Sozialkompetenz bereits hoch gewichtet.

Bei allen Personalauswahlverfahren werden die Kriterien Eignung, Befähigung und fachliche Leistung zugrunde gelegt. Dabei werden AGG und SGB IX beachtet.

Konkretes Verfahren bei Stellenbesetzungen der Stadt Erlangen:

Im Auswahlverfahren mit den Bewerberinnen und Bewerbern der engeren Wahl werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung mehrsprachige Bewerberinnen und Bewerber unter Beachtung von SGB IX und AGG bevorzugt.

Die Entscheidung trifft das jeweils zuständige Personal-Auswahlgremium.

Mehrsprachigkeit bedeutet, über weit gehende Kompetenzen in zwei oder mehreren Sprachen zu verfügen. Es geht eher darum, sich im Alltag und in jeweils spezifischen beruflichen Situationen in verschiedenen Sprachen (abwechselnd) verständigen zu können, als jede Sprache „perfekt“ zu beherrschen.

Überprüft wird bei Stellenbesetzungsverfahren die Mehrsprachigkeit im Konkurrenzfall möglichst durch ein der Funktion angemessenes Gespräch mit mehrsprachigen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern der Stadtverwaltung. „

III. Zur Aufnahme in die Sitzungsniederschrift

IV. Zum Vorgang