



Stellungnahme der Verwaltung vom 23.05.2024 -
Fremdsprachenkompetenz der Verwaltungsmitarbeiter*innen
stärken (BV-P-ö/07/0362-03)

| | |
|---|--------------|
| <i>Einbringer/in</i> | <i>Datum</i> |
| 01.0.3 Beauftragtenbüro/Integrationsbeauftragte/r | 23.05.2024 |

| | | |
|-----------------------|----------------------|-----------------|
| <i>Beratungsfolge</i> | <i>Sitzungsdatum</i> | <i>Beratung</i> |
| Bürgerschaft (BS) | 27.05.2024 | Ö |

Sachdarstellung

Der Bürgerschaft der Universitäts- und Hansestadt Greifswald wird die beiliegende Stellungnahme der Verwaltung zur Verfügung gestellt.

Anlage/n

- 1 Stellungnahme der Verwaltung zur BV-P-ö/07/0362-03
Fremdsprachenkompetenz der Verwaltungsmitarbeiterinnen stärken öffentlich

Stellungnahme der Verwaltung zur BV-P-ö/07/0362-03

Fremdsprachenkompetenz der Verwaltungsmitarbeiter*innen stärken

Die Verwaltung der Universitäts- und Hansestadt Greifswald begrüßt die Beschlussvorlage BV-P-ö/07/0362-03 „Sprachkompetenz der Verwaltungsmitarbeiter*innen stärken“.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt im Jahr 2023 wurde bereits ein wichtiger Schritt in Richtung einer vielfaltsorientierten Öffnung der Verwaltung unternommen. Das neue Integrations- und Teilhabegesetz des Landes M-V (§§ 13 bis 16), das im April 2024 in Kraft getreten ist, unterstützt kommunale Verwaltungen bei der interkulturellen Öffnung und hält unter § 13 wie folgt fest:

„(1) Die öffentliche Verwaltung soll die Vielfalt einer modernen Gesellschaft widerspiegeln. Zur Stärkung der Handlungs- und Zukunftsfähigkeit des öffentlichen Dienstes im Land ist die Landes- und Kommunalverwaltung interkulturell weiter zu öffnen.“

„(2) Organisationsstrukturen und Verwaltungsabläufe sollen so gestaltet werden, dass die angebotenen Verwaltungsleistungen für alle Einwohnerinnen und Einwohner unabhängig von ihrer Herkunft möglichst ohne wesentliche organisatorische Hemmnisse zugänglich sind.“

Die Internationalität und Vielfalt unserer Stadt, der Universität sowie der außeruniversitären Forschungseinrichtungen erfordern eine verstärkte Willkommenskultur und internationale Öffnung beim Zugang zu den kommunalen Dienstleistungen. Die Erleichterung der sprachlichen Verständigung ist dabei ein wesentlicher Baustein. Daher wird die Entwicklung eines Maßnahmenkatalogs zur Erweiterung der Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter*innen ausdrücklich unterstützt.

Weiterbildung für Mitarbeiter*innen in Englisch

Für die Mitarbeitenden kann die Verwaltung als Personalentwicklungsmaßnahme gerne Englischkurse anbieten oder die Übernahme der Kosten für diese ermöglichen. Es wird befürwortet, das Weiterbildungsangebot auch auf weitere Abteilungen mit viel Bürgerkontakt auszudehnen. Die Ansprüche an diese Weiterbildungen sollten realistisch sein, da sie wahrscheinlich zumeist dazu dienen werden, Anfangskommunikationshürden abzubauen und nicht zur vollständigen englischsprachigen Abarbeitung von Verwaltungsangelegenheiten. Dies bedarf einer viel intensiveren Ausbildung mit entsprechenden Folgen für Personalressourcen, die dadurch gebunden sind. Unsere Anwärtler*innen haben das Fach Englisch als Grundkomponente in ihrer Ausbildung integriert, so dass perspektivisch immer jemand zur Verfügung steht, der sprachmittlerisch tätig werden kann. Ein detaillierter Maßnahmenkatalog sollte erarbeitet werden.

Weiterbildung in Gebärdensprache ist bereits in Planung, eine Verstetigung wird angestrebt.

Einstellung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Die Einstellung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte stellt bei entsprechender fachlicher und sprachlicher Eignung einen weiteren wichtigen Baustein zur Erweiterung von Mehrsprachigkeitskompetenzen der Mitarbeitenden dar, da sie oft vielfältige Sprachkompetenzen und interkulturelle Kenntnisse mitbringen. Dies betrifft nicht nur die englische Sprache, sondern auch andere Sprachen wie Arabisch, Persisch, Polnisch, Ukrainisch usw., die selten von Menschen ohne eigene Migrationserfahrung auf hohem Niveau beherrscht werden. Angesichts der zunehmenden Vielfalt der Greifswalder Bevölkerung sind die muttersprachlichen Kompetenzen der Mitarbeiter*innen eine Bereicherung.

Wichtig ist zugleich zu betonen: Die Auswahl der Beschäftigten und Auszubildenden/Anwärter*innen unterliegt dem grundgesetzlich verbrieften Recht auf Bestenauslese. Hiervon ausgenommen sind ganz grundsätzlich persönliche Merkmale wie Herkunft, sexuelle Orientierung oder demokratische politische Werte. Die Verwaltung stellt Menschen mit Einwanderungsgeschichte ohnehin ein, sofern sie die geeignetsten Bewerber*innen sind. Durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt und den Zusatz in Stellenausschreibungen, dass „Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte erwünscht“ sind, ermutigen wir bereits diese Zielgruppe direkt zu Bewerbungen.

Die Maßnahmen in diese Richtung können weiter intensiviert werden, indem die im neuen Integrations- und Teilhabegesetz des Landes M-V unter §§ 14 bis 16 genannten Instrumente genutzt werden. Diese beinhalten unter anderem die Stärkung der Ausbildungs- und Beschäftigungsfähigkeit von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die Identifizierung und Abbau von Zugangshemmnissen im öffentlichen Dienst sowie die gezielte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch geeignete Personalmarketingmaßnahmen. Dabei sind der Grundsatz der Bestenauslese gemäß Artikel 33 Absatz 2 des Grundgesetzes, die Vorgaben des § 9 des Gleichstellungsgesetzes und die §§ 154 bis 158, 205 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch zu beachten. Ein detaillierter Maßnahmenkatalog kann an die bereits begonnenen Aktivitäten im Rahmen der Charta der Vielfalt anknüpfen.

Nutzung vorhandener Sprachmittlerpools

Sprachliche Verständigung ist eine Grundvoraussetzung für den Zugang zu Verwaltungsleistungen und somit für gesellschaftliche Teilhabe. Die Nutzung eines Sprachmittlerpools wird daher nachdrücklich unterstützt und befürwortet. Besonders in Greifswald, wo viele internationale Menschen leben, also mehr als jede zehnte Person nicht deutscher Staatsangehörigkeit ist, kann ein professioneller Sprachmittlerpool helfen, die anspruchsvolle Verwaltungskommunikation zu erleichtern. Dabei spricht sich die Verwaltung ausdrücklich für den Einsatz von qualifizierten Sprachmittler*innen aus.

In Mecklenburg-Vorpommern gibt es ein flächendeckendes landesgefördertes Sprachmittlerpool-Angebot, darunter auch der *Sprachmittlerpool für Vorpommern*. Dieser Sprachmittlerpool verfolgt einen bereits vielerorts in Deutschland bewährten ganzheitlichen Ansatz als Instrument der Interkulturellen Öffnung und Integration und ist speziell für Behörden, Verwaltungen sowie Einrichtungen des Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesens konzipiert. Die Sprachmittler*innen haben zumeist selbst Migrationserfahrung und verfügen neben der erforderlichen Sprachkompetenzen über interkulturelles Wissen. Sie werden in mehreren Modulen geschult sowie auf die Einsätze vorbereitet. Die geschulten Sprachmittler*innen sind zudem an einen Verhaltenskodex gebunden, der Schweigepflicht, Allparteilichkeit, Neutralität, Transparenz und Vollständigkeit beinhaltet. Durch Betreuung, Feedback und Schulungsangebote wird die Qualität der Einsätze sichergestellt. Die Sprachmittlung stellt somit auch für die Fachkräfte im Bürgerkontakt Hilfe und Entlastung dar.

Der Einsatz der geschulten Sprachmittler*innen erfolgt auf Honorarbasis und wird über den Sprachmittlerpool verwaltet. Dieses Projekt gilt deswegen deutschlandweit als Sprungbrett für eine weitere berufliche Integration von Zugewanderten, deren Kompetenzen auf diesem Wege wertgeschätzt und honoriert werden, und trägt durch wertvolle praktische Erfahrungen und Qualifizierung zu einer beruflichen Integration bei. Die Einsatzkosten betragen 30,00 Euro pro Stunde. Für die Koordination des Sprachmittlerpools für den Landkreis Vorpommern-Greifswald ist seit 01.01.2024 AWO lingo zuständig. Weitere Informationen finden Sie unter:

<https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Soziales/Integration/Sprachmittlungsnetzwerk/>

Der Einsatz von ehrenamtlichen Sprachmittler*innen soll nicht grundsätzlich abgelehnt werden. Wenn allerdings die Verwaltung die Sprachmittlung selbst hinzuzieht, sollen qualifizierte Sprachmittler*innen eingesetzt werden.

Der Vorschlag einer Möglichkeit im Online-Portal der Stadt einen Termin mit Sprachangaben zu buchen, wird ebenfalls begrüßt.

Bei den finanziellen Auswirkungen wird empfohlen für die Nutzung des Sprachmittlerpools sowie für die Weiterbildungen in Englisch jeweils 10.000 Euro pro Haushaltsjahr einzuplanen.