

**Welcome Center, Interkulturelle Öffnung bei Personalauswahlverfahren
bzw. Anforderung bei Stellenausschreibungen: Berücksichtigung von Personen
mit Migrationsbiographie**

Antragsteller*innen: Tonka Cuic, Enrico Bianco, Neda Caktas

Eingebracht über den Ausschuss A5

Antrag Nr. 91-23-26

Vollversammlung vom 28.04.2025

I. Antrag:

Antragsgegenstand: Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz im
Personalauswahlverfahren, Berücksichtigung der Menschen mit Migrationsbiografie

Die Landeshauptstadt München wird gebeten, bei den anstehenden
Stellenausschreibungen für das Welcome Center, das voraussichtlich am 01.07.2025
beim KVR in der Poccistraße eröffnet wird, den Schwerpunkt des Anforderungsprofils
auf interkulturelle Kompetenzen zu legen. Ebenfalls sollen bei dem Stellenprofil der
Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Migrationsbiographie sind erwünscht“
aufgenommen werden.

II. Begründung:

Das Welcome Center berät und unterstützt rund um das Ankommen, den Aufenthalt
und allen damit verbundenen Themen – Alltag, Bildung, Arbeit, Wohnen – individuell
und mehrsprachig. Die Mehrsprachigkeit wurde hauptsächlich in Englisch und
europäischen Sprachen wie Französisch und Italienisch sowie in Ausnahmefällen in
Ukrainisch realisiert. Dies reicht jedoch nicht mehr aus. Ein Ankommen braucht eine
interkulturelle Öffnung, die sich im täglichen Verwaltungshandeln verstetigt.

INTERKULTURELLE KOMPETENZ meint: die Fähigkeit, in Situationen, in denen
Menschen mit kulturell unterschiedlichem Hintergrund zusammenkommen,
angemessen und effektiv miteinander umzugehen. Dies bedeutet, dass die damit
verbundenen Haltungen und Einstellungen sowie die besonderen Handlungs- und
Reflexionsfähigkeiten auf der Basis der Anerkennung von Vielfalt als Normalität und
als Ressource gelebt werden.

Vorgeschlagenes Verfahren:

In vielen Stellenausschreibungen und deren Anforderungsprofilen ist bereits der
Zusatz zu finden, dass interkulturelle Kompetenzen erwünscht sind, allerdings ist das
Praxisverständnis von interkultureller Kompetenz oft unklar und verschwommen
definiert.

Durch den direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern haben gerade kommunale
Stellen maßgeblichen Einfluss darauf, wie Menschen unsere Verwaltung und unseren
Staat insgesamt wahrnehmen. Die Personalauswahlverfahren laufen in der Regel
nach einem vergleichbaren Muster ab, jedoch hat die Verwaltung einen gewissen
Spielraum, wie sie das Verfahren im Detail im Vorfeld gestalten kann. Prinzipiell
könnte die interkulturelle Kompetenz in drei Formen genannt werden:

1. Interkulturelle Kompetenz als eigenes Anforderungskriterium: Definition der Kompetenz und konkreten kognitiven Kenntnissen z.B. Wissen über integrations- und migrationsspezifische Bereiche (Fachkompetenzen) und für bestimmte Positionen auch sich daraus ergebende Handlungsfähigkeiten mitbringen sollt (z.B. welche Länder keine Geburtsurkunde ausstellen und wo man diese bekommen kann, spezielle Anforderungen, welche man sich aneignen kann)

2. Interkulturelle Kompetenz als Sozialkompetenz: Dies können Kompetenzen sein, die sich im Umgang mit kultureller Vielfalt und Unterschiedlichkeit zeigen und die Persönlichkeitsentwicklung beeinflussen. Auch Menschen mit einem Verständnis für kulturelle Vielfalt und Offenheit für Unterschiedlichkeit (Wertschätzung, Empathie, Toleranz, Geduld) erfüllen diese Voraussetzung.

3. Interkulturelle Kompetenz als Fachkompetenz: Interkulturell relevantes Fachwissen beinhaltet ein breites Spektrum an Themen. Allgemein richten sich die spezifischen Kenntnisse und der Kenntnisstand immer nach dem konkreten Aufgabenbereich und dem in der Stellenausschreibung definierten Anforderungsprofil. Es ist tatsächlich zu überlegen welches Wissen für die Aufgabenerfüllung und Zielerreichung (Verzahnung von Interkulturalität und interkulturelle Kommunikation, Kennen von Leitlinien der Integrationspolitik) erforderlich ist.

Schlussfolgerung:

Interkulturelle Kompetenz sollte ein selbstverständlicher Teil des Berufsverständnisses und damit auch Bestandteil des Stellenanforderungsprofils sein. Sie ist, unabhängig vom Tätigkeitsbereich, von der Institution, Organisation sowie von der Zusammensetzung eines Teams, wichtig. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ohne direkten Kundenkontakt brauchen diese Kompetenz, weil ihre Entscheidungen Einfluss auf die ganze Gesellschaft haben.

Daher ist es essenziell, eine Schwerpunktsetzung schon bei der Erstellung des Anforderungsprofils vorzunehmen und Personen mit Migrationsbiographie beim Personalauswahlverfahren zu berücksichtigen.

III. Beschluss nach Antrag

Einstimmig beschlossen

gez.
Dimitrina Lang
Vorsitzende

gez.
Lara Galli
1. Stellvertretende Vorsitzende

gez.
Arif Abdullah Haidary
2. Stellvertretender Vorsitzender