



# HESSISCHER LANDTAG

13. 05. 2020

## Kleine Anfrage

**Dr. Dr. Rainer Rahn (AfD) vom 13.02.2020**

### **„Interkulturelle Kompetenz“ als Einstellungskriterium für Mitarbeiter des Landes und Antwort**

**Minister des Innern und für Sport**

#### **Vorbemerkung Fragesteller:**

Die Stadt Frankfurt fordert seit einigen Jahren bei sämtlichen Stellenausschreibungen als Einstellungskriterium „interkulturelle Kompetenz“, das nach Auskunft des zuständigen Dezernenten als zusätzliches Kriterium in das Beurteilungsverfahren eingefügt wurde und als gleichrangig neben der fachlichen Kompetenz bewertet werde. Erklärtes Ziel ist es, den Anteil der Migranten in der Stadtverwaltung zu erhöhen, da diese „in der Verwaltung unterrepräsentiert und benachteiligt“ seien. Diese interkulturelle Kompetenz wird dabei nicht nur von Mitarbeitern gefordert, die in Ämtern mit Publikumsverkehr mit hohem Ausländeranteil eingesetzt werden (etwa der Ausländerbehörde), sondern auch in Bereichen ohne Publikumsverkehr und mit beschränktem Kontakt zu anderen Personen, z.B. bei der Stadtentwässerung oder in Kfz-Werkstätten.

Der Begriff der „interkulturellen Kompetenz“ wird dabei vom Magistrat der Stadt Frankfurt als „wertschätzend-akzeptierend und gleichzeitig konstruktiver“ Umgang verstanden mit einer Haltung, kulturelle Unterschiede grundsätzlich als gleichwertig anzuerkennen. Besonders fragwürdig erscheint bei der Bewertung dieses Qualifikationskriteriums, dass dieses als gleichwertig neben der fachlichen Kompetenz bewertet wird und somit im Einzelfall fachliche Defizite durch „interkulturelle Kompetenz“ kompensiert werden können.

#### **Vorbemerkung Minister des Innern und für Sport:**

Hessen hat sich in seiner Geschichte stets als weltoffenes Land begriffen. Zeugnis hierfür ist u.a. die Zusammensetzung der hessischen Bevölkerung. Ausweislich der letzten vorliegenden Daten des Mikrozensus 2018 haben insgesamt 33,6 % der hessischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund. Dieser Anteil steigt, je jünger die betrachteten Alterskohorten sind. In der Alterskohorte über 65 liegt er bei 15,7 %, in der Kohorte zwischen 25 bis unter 65 bei 34,4 % und in der zwischen 6 und 18 bereits bei 48,4 %. Bei den unter 6-Jährigen hat mit 52,5 % mehr als die Hälfte der hessischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund.<sup>1</sup>

Diese Zahlen verdeutlichen, wie ausgeprägt die kulturelle Vielfalt in Hessen ist. Sie ist für den weit überwiegenden Teil der hessischen Bevölkerung alltäglich erfahrene Realität. Der Umgang mit kultureller Vielfalt erfordert interkulturelle Kompetenz. Die damit einhergehende Haltung schafft ein verbindendes Element und bewahrt den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Es ist Aufgabe der Landesregierung, diesen zu stärken und gleiche Teilhabechancen für alle Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten.

Diese Vorbemerkung vorangestellt, beantworte ich die Kleine Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister der Finanzen, der Ministerin der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen, der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz und dem Minister für Soziales und Integration wie folgt:

Frage 1. Fordert die Landesregierung bei der Einstellung von Mitarbeitern des Landes ebenfalls das Einstellungskriterium „interkulturelle Kompetenz“ oder plant sie die Einführung dieses Kriteriums?

Bürgernähe und Chancengerechtigkeit sind wichtige Grundprinzipien der Hessischen Landesregierung. In einer Gesellschaft, die kulturell vielfältig ist, muss interkulturelle Kompetenz auch in

<sup>1</sup> Nach der Begriffsdefinition des Statistischen Bundesamtes gilt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedlerinnen und (Spät-) Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.“

der Landesverwaltung strukturell verankert sein, um diesen Aufgaben gerecht werden zu können. Dies bedeutet zum einen, dass deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft angemessen repräsentieren sollten, zum anderen muss sich dies aber auch im Verwaltungshandeln – bei der Planung, Steuerung, den Entscheidungsprozessen, beim Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürgern und in der Außendarstellung – widerspiegeln. Als gesellschaftliche Realität ist es wichtig, kulturelle Vielfalt beim Verwaltungshandeln zu berücksichtigen. Hierfür ist interkulturelle Kompetenz in allen Verwaltungsinstanzen sinnvoll.

Um diese Kompetenz verstärkt in der Landesverwaltung zu verankern, hat die Landesregierung bereits mit Kabinettsbeschluss vom 17. Juni 2011 eine interministerielle Arbeitsgruppe mit dem Ziel eingesetzt, Vorschläge zur weiteren interkulturellen Öffnung, die die Steigerung der interkulturellen Kompetenz beinhaltet, zu erarbeiten.

Im Rahmen der Dienstrechtsreform im Jahr 2014 wurde die „interkulturelle Kompetenz“ für den Beamtenbereich als Teil der Befähigung in die Hessische Laufbahnverordnung (HLVO) aufgenommen. In § 2 Abs. 2 bis 4 HLVO werden die Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung festgelegt, die Grundlage der laufbahnrechtlichen Entscheidung sind. Die in Art. 33 Abs. 2 GG festgelegten Grundsätze der Bestenauslese werden hierdurch konkretisiert. Diese Grundsätze gelten auch im Arbeitnehmerbereich; das Leistungsprinzip bindet als objektiv-rechtlicher Grundsatz den öffentlichen Arbeitgeber bei allen personellen Auswahlentscheidungen. Die ausdrückliche Regelung im Laufbahnrecht hebt die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz für den gesamten öffentlichen Dienst hervor. Das bedeutet, dass diese Kompetenz sowohl bei der Einstellung wie bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen angemessen zu berücksichtigen ist. So wird die interkulturelle Kompetenz beispielweise bei den Eignungsauswahlverfahren im Polizeivollzugsdienst als Kriterium abgeprüft, da der Umgang mit verschiedenen Kulturen zum polizeilichen Alltag gehört.

Sofern interkulturelle Kompetenz für die Wahrnehmung einer Aufgabe von herausgehobener Bedeutung ist, soll im Anforderungsprofil von Stellenausschreibungen auf dieses Merkmal explizit hingewiesen werden. In vielen öffentlichen Bereichen – im Erziehungs- und Ausbildungswesen, bei der Polizei, im Gesundheitswesen, etc. – gibt es auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen entsprechende Aufgabenprofile. Obligatorisch ist die Aufnahme interkultureller Kompetenzen in einer Stellenausschreibung jedoch nicht.

Frage 2. Falls 1 zutreffend: Wie definiert die Landesregierung das Qualifikationskriterium „interkulturelle Kompetenz“ und wie wird dieses im Einzelfall bewertet?

Unter interkultureller Kompetenz ist laufbahnrechtlich die Fähigkeit zu verstehen, in fachlichen und sozialen Belangen aufgrund von Kenntnissen über kulturell geprägte Normen, Werthaltungen und Symbole sowie bestimmter Fertigkeiten und Einstellungen sachgerecht zu interagieren. Dazu gehört z.B. auch die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Sichtweisen und Wertevorstellungen in Beziehungen zu anderen Personen zu reflektieren und konstruktiv einzusetzen.

Frage 3. Falls 1 zutreffend: Steht das Qualifikationskriterium „interkulturelle Kompetenz“ gleichrangig neben der fachlichen Qualifikation, d.h. kann mangelnde fachliche Qualifikation durch besondere „interkulturelle Kompetenz“ kompensiert werden?

Nach Art. 33 Abs. 2 GG erfolgt die Personalauswahl im öffentlichen Dienst nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Prinzip der Bestenauslese). Die Eignung umfasst die allgemeinen beamten- und laufbahnrechtlichen Voraussetzungen sowie insbesondere Persönlichkeit und charakterliche Eigenschaften, die für ein bestimmtes Amt von Bedeutung sind.

Wie bereits in der Antwort zu Frage 1 ausgeführt, umfasst die Befähigung gemäß § 2 Abs. 3 HLVO die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, auch die soziale und interkulturelle Kompetenz der Beamtin oder des Beamten. Die interkulturelle Kompetenz ist damit ein Element eines Merkmals der Befähigung. Sie ist damit regelmäßig ein Entscheidungsfaktor für Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen, die im Rahmen der Bestenauslese zu treffen sind. Insgesamt setzt sich die Befähigung aus den für die dienstliche Verwendung wesentlichen vier Merkmalen den (1.) Fähigkeiten, (2.) Kenntnissen, (3.) Fertigkeiten und (4.) sonstige Eigenschaften zusammen. Es handelt sich um Kenntnisse, die über die Inhalte, die beispielsweise für die jeweilige Laufbahnprüfung erforderlich sind, hinausgehen können und nicht in Gänze durch Vorbereitungsdienste vermittelt werden. Kommt es beispielsweise auf Fremdsprachenkenntnisse an, so ist eine Muttersprachlerin/ein Muttersprachler in der Regel besser befähigt als jemand, der im Rahmen der Ausbildung eine Sprache erlernt hat. Entscheidend für die Bewertung der Merkmale ist die konkrete dienstliche Verwendung, für die diese wesentlich sein müssen.

Als weiteres Kriterium definiert § 2 Abs. 4 HLVO die fachliche Leistung. Diese bemisst sich insbesondere nach den Arbeitsergebnissen, der praktischen Arbeitsweise und dem Arbeitsverhalten.

Die Eignung, zu der auch die fachliche Qualifikation einer Bewerberin/eines Bewerbers gehört, stellt im Vergleich zur Befähigung und fachlichen Leistung das wichtigste Merkmal der Beamtin/des Beamten dar. Denn ohne das Erfüllen der laufbahnrechtlichen Voraussetzungen, also unter anderem auch dem Vorliegen der entsprechenden fachlichen Qualifikation, ist eine Einstellung ausgeschlossen. Die fachliche Qualifikation steht damit nicht gleichrangig neben der interkulturellen Kompetenz. Mangelnde fachliche Qualifikation kann nicht durch besondere interkulturelle Kompetenz ausgeglichen werden.

Entsprechendes gilt für den Arbeitnehmerbereich.

Frage 4. Falls 1 zutreffend: Wird das Kriterium „interkulturelle Kompetenz“ von allen Mitarbeitern gefordert, also auch solchen, die ihrer Tätigkeit ohne Publikumsverkehr und mit beschränktem Kollegenkreis ausüben?

Nicht nur Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im direkten Kontakt mit Bürgerinnen und Bürgern stehen, sollten interkulturell kompetent handeln können. Vielmehr gilt es, die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung bei allen grundsätzlichen Verwaltungsabläufen und -entscheidungen zu berücksichtigen. Je nach Dienstposten und Verwendung wird entsprechend dem erforderlichen Anforderungsprofil im Rahmen der Gewichtung mehr oder weniger auf dieses Kriterium abzustellen sein.

Im Arbeitnehmerbereich werden die Kriterien für die zu besetzende Stelle ebenfalls durch ein Anforderungsprofil festgelegt. Die Anforderungen – auch hinsichtlich des Erfordernisses der interkulturellen Kompetenz und dessen Gewichtung – richten sich nach der konkret zu besetzenden Stelle.

Frage 5. Geht die Landesregierung davon aus, dass eine Verwaltung effektiver oder besser arbeitet, wenn von Mitarbeitern „interkulturelle Kompetenz“ als Qualifikationskriterium gefordert wird?

Die Frage, ob eine Verwaltung effektiver oder besser arbeitet, wenn die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über interkulturelle Kompetenzen verfügen, hängt vom jeweiligen Arbeitszusammenhang und von der jeweiligen Aufgabenstellung ab. Diese Kompetenz ist in jeweils unterschiedlicher Ausprägung erforderlich.

Grundsätzlich gilt jedoch, dass die Landesverwaltung ihren Aufgaben nur gerecht werden kann, wenn sie den Bedürfnissen einer kulturell vielfältigen Bevölkerung Rechnung trägt. Dies schließt interkulturelle Kompetenz als Baustein einer offenen Organisationskultur innerhalb einer globalisierten Wirtschaft und Gesellschaft unverzichtbar ein. Die Anerkennung und Förderung dieser vielfältigen Potenziale sowie die darauf bezogenen Kompetenzen sind ein Vorteil für die Verwaltung.

Wie in der Antwort zu Frage 2 ausgeführt, gehört zur interkulturellen Kompetenz auch die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Sichtweisen und Wertvorstellungen in Beziehungen zu anderen Personen zu reflektieren und konstruktiv einzusetzen. Diese Fähigkeiten verhelfen jeder Verwaltung zu einer bestmöglich kundenorientierten, sachgerechten und damit effektiven Leistung.

Das Land Hessen teilt darüber hinaus die Meinung der Initiative „Charta der Vielfalt“, wonach die Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten Chancen für innovative und kreative Lösungen eröffnet.

Mit der Broschüre „Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung: Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“ haben die Landesbehörden eine Handreichung mit vorbildlichen Beispielen erarbeitet, die dokumentiert, wie sich Behörden und Dienststellen mit sehr unterschiedlichen Aufgaben interkulturell öffnen. Die Broschüre soll nicht nur der Dokumentation, sondern insbesondere auch als Anregung und Richtschnur für die Fortführung der interkulturellen Öffnung dienen.

Wiesbaden, 7. Mai 2020

**Peter Beuth**