

juris-Abkürzung: ÖffVwFöNDVbg
Datum: 05.07.2016
Gültig ab: 06.07.2016

Quelle:



Fundstelle: Nds. MBl. 2016, 761

**Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG
über die Förderung der interkulturellen Öffnung
der niedersächsischen Landesverwaltung
Bek. d. MS v. 7. 7. 2016 - 302.48104.6.22 -**

Zum 14.02.2019 aktuellste verfügbare Fassung der Gesamtausgabe

Am 5. 7. 2016 wurde die Vereinbarung nach § 81 NPersVG über die Förderung der interkulturellen Öffnung der niedersächsischen Landesverwaltung zwischen der LReg und den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften und Berufsverbände unterzeichnet. Die Vereinbarung ist zum 6. 7. 2016 wirksam geworden und wird in der **Anlage** bekannt gemacht.

Anlage

**Vereinbarung gemäß § 81 NPersVG
über die Förderung der interkulturellen Öffnung
der niedersächsischen Landesverwaltung**

Zwischen

der Niedersächsischen Landesregierung, vertreten durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung

einerseits

und

dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt -,

dem Niedersächsischen Beamtenbund und Tarifunion sowie

dem Niedersächsischen Richterbund - Bund der Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte -

andererseits

wird gemäß § 81 des Niedersächsischen Personalvertretungsgesetzes (NPersVG) in der Fassung vom 9. 2. 2016 (Nds. GVBl. S. 2) folgende Vereinbarung geschlossen:

Präambel

Das Land ist mit über 200 000 Beschäftigten der größte Arbeitgeber Niedersachsens. Es erbringt für die Bürgerinnen und Bürger vielfältige Dienstleistungen. Dem Land kommt hiermit eine besondere Verantwortung zu, gesellschaftliche Ansprüche und Entwicklungen aufzunehmen. Das hieraus abgeleitete Wirken des Landes dient dem öffentlichen Interesse. Ein Ziel des Landes ist die interkulturelle Öffnung der unmittelbaren Landesverwaltung.

Die Vielfalt der Gesellschaft soll sich unter den Beschäftigten der unmittelbaren Landesverwaltung widerspiegeln. Der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte im Landesdienst soll dementsprechend erhöht werden.

Die Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte beim Zugang zu Stellen in der unmittelbaren Landesverwaltung soll sichergestellt werden. Offenheit für die gesellschaftliche Vielfalt soll sowohl innerhalb der unmittelbaren Landesverwaltung als auch gegenüber der Öffentlichkeit durch geeignete Maßnahmen vermittelt werden.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels soll die verstärkte Ansprache potenzieller Beschäftigter mit Zuwanderungsgeschichte auch dazu beitragen, langfristig den Personalbedarf der unmittelbaren Landesverwaltung mit zu sichern.

Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz werden als wichtige Bausteine des Vielfaltsmanagements angesehen und sind deshalb zu fördern. Mit der interkulturellen Öffnung wird ein Element im Sinne der Charta der Vielfalt ^{*)} gestärkt.

Die Maßnahmen zur Wahrung und Förderung von Chancengleichheit, Teilhabe sowie kultursensiblen Kommunikationsformen betreffen alle Beschäftigten im Landesdienst, unabhängig von einer Zuwanderungsgeschichte. Diese Vereinbarung dient der Verstetigung und Vertiefung der eingeleiteten Maßnahmen, indem diese benannt und in ihrer Zielrichtung festgelegt werden. Das Land fördert den Prozess der interkulturellen Öffnung auch durch weitere Maßnahmen, die außerhalb des Regelungsbereichs dieser Vereinbarung stehen.

1. Regelungsgegenstand und Geltungsbereich

- 1.1 Die Vereinbarung benennt umzusetzende Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Öffnung.
- 1.2 Sie gilt für die unmittelbare Landesverwaltung.
- 1.3 Die Vereinbarung gilt auch für die Landtagsverwaltung, den Landesrechnungshof und die Landesbeauftragte für den Datenschutz, wenn die Präsidentin oder der Präsident oder die Landesbeauftragte ihr Einverständnis erklären.

2. Begriffsbestimmung

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Sinne dieser Vereinbarung sind Personen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung entsprechend der Definition zu Menschen mit Migrationshintergrund in der amtlichen Statistik.

3. Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Öffnung

- 3.1 Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten des Landes ist ein Qualitätskriterium und durch Fortbildungen zu fördern.
 - 3.1.1 Für die Fortbildungsmaßnahmen der verschiedenen Beschäftigtengruppen ist folgende Prioritätensetzung zu berücksichtigen:
 1. Die Beteiligten an Personalauswahlverfahren sind fortzubilden. Hierzu zählen sowohl die in dem Aufgabenbereich eingesetzten Führungskräfte als auch die Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter. In gleicher Weise fortzubilden sind die Mitglieder der Personalvertretungen sowie die Beauftragten der Dienststelle, die an Personalauswahlverfahren mitwirken. Vermittelt werden sollen insbesondere allgemeine interkulturelle Kompetenzen sowie die besonderen Anforderungen an chancengleiche Personalauswahlverfahren.

2. Die Führungskräfte in allen Bereichen der unmittelbaren Landesverwaltung sollen interkulturell fortgebildet werden. Vermittelt werden sollen insbesondere allgemeine interkulturelle Kompetenzen sowie führungs- bzw. aufgabenbezogene Anforderungen.
3. Die Beschäftigten des Landes sollen hinsichtlich der Anforderungen der interkulturellen Öffnung und des Vielfaltsmanagements sensibilisiert werden, um insbesondere ihre Kenntnisse, ihr Verständnis und ihre Handlungskompetenz in Bezug auf Menschen aus anderen Kulturkreisen zu erweitern. Aufgabenbezogene Anforderungen sind bedarfsweise zu berücksichtigen.
 - 3.1.2 In den Qualifizierungsprogrammen für Führungskräfte sind durchgängig Schulungselemente zur interkulturellen Kompetenz und zum Vielfaltsmanagement vorzusehen.
 - 3.1.3 Mitgliedern der Personalvertretungen, die nicht an Personalauswahlverfahren mitwirken, stehen die Fortbildungsmaßnahmen nach Nummer 3.1.1 offen. Sie können im Rahmen ihrer Tätigkeit in der Personalvertretung an diesen teilnehmen.
 - 3.1.4 Die Organisation und die Ausgestaltung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen zur interkulturellen Öffnung obliegen als fachübergreifende Fortbildung grundsätzlich den Fortbildungseinrichtungen des Landes unter Berücksichtigung der durch die Ressorts geäußerten Anforderungen zu Inhalt und Umfang der Fortbildungsmaßnahmen. Die Dienststellen wählen die fortzubildenden Beschäftigten unter Maßgabe der unter Nummer 3.1.1 aufgeführten Priorisierung aus. Sie berücksichtigen die jeweiligen strukturellen und aufgabenbezogenen Anforderungen der Dienststelle.
- 3.2 Die Ressorts wirken darauf hin, dass in den Lehrplänen für Ausbildungs- und Studiengänge zu Berufen in der Landesverwaltung Schulungselemente zur interkulturellen Kompetenz und zu Vielfaltsanliegen verpflichtend vorgesehen werden.
- 3.3 Dass Bewerbungen von Personen mit Zuwanderungsgeschichte ausdrücklich begrüßt werden, ist klar zu signalisieren, z. B. durch die gezielte Ansprache potenzieller Nachwuchskräfte und weiterer Beschäftigter sowie durch die Verwendung entsprechender Hinweise in Ausschreibungstexten.
- 3.4 Das Karriereportal Niedersachsen sowie die entsprechenden Portale der Justiz-, Schul- und Steuerverwaltung werden für Stellenausschreibungen der unmittelbaren Landesverwaltung genutzt, soweit die technischen Zugangsvoraussetzungen bestehen, und dienen insbesondere der Nachwuchsgewinnung. Hierbei unterstützen die zuständigen Ministerien und die Staatskanzlei die Nachwuchsgewinnung und Ansprache junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auf Ausbildungsmessen unter Beteiligung interessierter Dienststellen.
- 3.5 Einstellungsverfahren sind chancengleich zu gestalten. Die gesetzlichen Einstellungskriterien der Eignung, Leistung und Befähigung bleiben ebenso unberührt wie gesetzliche Bevorzugungsregelungen.
- 3.6 Die Ressorts und die Staatskanzlei können die Möglichkeit nutzen, Zielvereinbarungen mit den nachgeordneten Stellen zu treffen über
 1. die Anzahl der fortzubildenden Beschäftigten nach Funktion und
 2. die Maßnahmen zur Steigerung der Bewerberinnen- und Bewerberzahlen aus dem Kreis der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

4. Evaluation

Die Entwicklung der interkulturellen Öffnung der unmittelbaren Landesverwaltung ist zu evaluieren. Ergebnisse und bestehende Handlungsbedarfe werden ermittelt.

5. Schlussbestimmungen

- 5.1 Die Vereinbarung tritt zum 6. 7. 2016 in Kraft.
- 5.2 Einvernehmliche Änderungen der Vereinbarung werden als schriftliche Ergänzung hinzugefügt.
- 5.3 Die Vereinbarung kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Fußnoten

- *) Die Initiative will die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung von Vielfalt in der Unternehmenskultur in Deutschland voranbringen. Das Land Niedersachsen ist der Charta am 27. 5. 2008 beigetreten.

© juris GmbH