

ANFRAGE Stadträtin Doris Baitinger (SPD) Stadtrat Michael Zeh (SPD) vom 22. Mai 2012	Gremium: Termin: Vorlage Nr.: TOP:	36. Plenarsitzung Gemeinderat 26.06.2012 1117 25 öffentlich
Interkulturelle Öffnung in öffentlichen Verwaltungen		

1. Wie ist die Beschäftigungsquote

- a) von Ausländerinnen und Ausländern
- b) von Migrantinnen und Migranten

in der Stadtverwaltung und den städtischen Gesellschaften
aufgeschlüsselt nach:

- Besoldungsgruppen?
- Leitungs- und Schlüsselpositionen?
- Betriebs- und Personalräten?

2. Welche allgemeine Kompetenzen und Berufserfahrungen werden bei der Vergabe von Leitungs- und Schlüsselpositionen vorausgesetzt und berücksichtigt (z. B. Migrationshintergrund, interkulturelle Kompetenz u. a.)?
3. Warum wurde bei der Stellenausschreibung für einen Integrationsbeauftragten der Stadt Karlsruhe nicht die interkulturelle Kompetenz im Ausschreibungstext berücksichtigt?
4. Wie kann künftig die Beschäftigungsquote von Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Karlsruhe gesteigert werden?
5. Gibt es in der Stadt Karlsruhe Mitarbeiter, die sich schwerpunktmäßig mit den Handlungsfeldern kommunale Diversitätspolitik beschäftigen?
6. Gibt es Überlegungen bzw. Planungen, ein „Diversity-Management“ in der Stadtverwaltung einzuführen? Falls ja, was für Konzepte sind geplant bzw. welche Konzepte liegen bei der Stadt vor?

Sachverhalt/Begründung:

Die Stadt Karlsruhe ist eine lebenswerte und sich im ständigen Wachstum befindende Stadt. Menschen aus den verschiedenen Regionen Deutschlands und der übrigen Welt entscheiden sich oftmals bewusst für Karlsruhe als ihren Lebensmittelpunkt.

Die Zahl der in Karlsruhe lebenden Ausländer beträgt 41.152 und die der Menschen mit Migrationshintergrund 28.455. Bedauerlicherweise spiegeln sich diese Zahlen nicht ansatzweise in der städtischen Verwaltung wider.

Erfolgreiche Integrationspolitik bedeutet aber die gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben. Hierfür bedarf es unter anderem einer interkulturellen Öffnung und Orientierung der kommunalen Verwaltung. Die Stadt Karlsruhe muss ihre bestehende Vielfalt wahrnehmen, wertschätzen und als Chance nutzen, denn Vielfalt steigert nicht nur in Unternehmen, sondern auch in öffentlichen Verwaltungen die Qualität und fördert Chancen. Der EU-Studie „Geschäftsnutzen von Vielfalt“ zufolge bedeutet eine größere Vielfalt innerhalb der Belegschaft eines Unternehmens eine bessere Effektivität der Arbeit und Kundenorientierung.

Um eine kulturelle Öffnung innerhalb der Verwaltung zu gewährleisten, bedarf es einer kommunalen Diversitätspolitik, um eine diversity-offene Verwaltungskultur einzuführen. Die Chance eines Diversity-Managements als Organisationsentwicklungsinstrument liegt darin, die bestehenden Strukturen der öffentlichen Verwaltung den neuen Gegebenheiten anzupassen. Eine Abteilung „Diversity-Management“ innerhalb der Kommunalverwaltung könnte sich mit diesem komplexen Zukunftsthema beschäftigen.

unterzeichnet von:

Doris Baitinger

Michael Zeh

Hauptamt - Ratsangelegenheiten -

14. Juni 2012