

<b>STELLUNGNAHME zur Anfrage</b>  Stadträtin Doris Baitinger (SPD) Stadtrat Michael Zeh (SPD)  vom: 22.05.2012 eingegangen: 22.05.2012	Gremium:  Termin: Vorlage Nr.: TOP:  Verantwortlich:	<b>36. Plenarsitzung Gemeinderat</b>  <b>26.06.2012</b> <b>1117</b> <b>25</b> <b>öffentlich</b> <b>Dez. 2</b>
<b>Interkulturelle Öffnung in öffentlichen Verwaltungen</b>		

## 1. Wie ist die Beschäftigungsquote

a) von Ausländerinnen und Ausländern

b) von Migrantinnen und Migranten

in der Stadtverwaltung und in den städtischen Gesellschaften aufgeschlüsselt nach:

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

Zur Beantwortung dieser Frage muss zunächst eine Definition der Begrifflichkeiten erfolgen. Eine allgemein akzeptierte und in den amtlichen Statistiken durchgängig angewandte Definition gibt es derzeit nicht. Daher basieren Analysen zu Migrationsfragen bisher auf Daten, die vor allem die Staatsangehörigkeit, nicht aber die persönliche oder familiäre Herkunft berücksichtigen (vgl. *Karlsruher Integrationsbericht, Seite 6*). Zur Unterscheidung zwischen Ausländerinnen/Ausländern und Migrantinnen/Migranten sind im Karlsruher Integrationsplan folgende Kriterien zugrunde gelegt:

*Ausländerinnen und Ausländer sind Personen, die eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen oder staatenlos sind. Nicht in der Ausländerzahl enthalten sind Personen, die neben der deutschen noch eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen. Zu den Migrantinnen und Migranten zählen sowohl Ausländerinnen und Ausländer als auch Personen, die eine deutsche Staatsangehörigkeit besitzen und gleichzeitig anhand der Eintragungen im Einwohnermelderegister (z. B. Geburtsort) einen persönlichen Migrationshintergrund erkennen lassen. Hierzu werden auch deutsche Kinder nach dem Optionsmodell gemäß § 29 StAG gerechnet. Nicht in der Gruppe der Migrantinnen und Migranten enthalten sind nach der Definition der Kommunalstatistik Personen mit (lediglich) einem familiären Migrationshintergrund (z. B. in Deutschland geborene Kinder von (Spät-)Aussiedlern). Die kommunale Statistik bezieht ihre Daten aus dem Melderegister, weshalb der familiäre Migrationshintergrund nicht erfasst werden kann.*

### Stadtverwaltung:

Nur mit erheblichem zusätzlichem Aufwand könnte bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stadtverwaltung erhoben werden, wer einen persönlichen oder familiären Migrationshintergrund hat. Eine solche Erhebung gibt es derzeit nicht. Nachfolgend wurden alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ausländischer Nationalität zum 31.11.2011 ausgewertet.

Zum 31.12.2011 beträgt die Beschäftigungsquote von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Stadtverwaltung **5,4 %**. Die Quote lag am 31.12.2010 bei 5,0 % (= 286 Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit) und ist damit in 2011 leicht gestiegen.

Hinsichtlich der Entgelt-/Besoldungsgruppen lassen sich die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt einteilen:

Entgelt-/Besoldungsgruppen	Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Gesamtmitarbeiterzahl Stadtverwaltung Karlsruhe
<b>angelernte/ungelernte Kräfte:</b> (E 01 bis E 04; S 02 bis S 03)	187	924
mittlerer Dienst: (E 05 bis E 09 m. D.; A 6 bis A 9 M; S 04 bis S 08)	97	2894
<b>gehobener Dienst:</b> (E 09 g. D. bis E 12; A 09 g. D. bis A 13 g. D; S 10 bis S 18)	23	1581
<b>höherer Dienst:</b> (E 13 bis E 15; B-Besold.; A 13 h. D. bis A 16)	2	323
<b>GESAMT</b>	<b>309</b>	<b>5.722</b>

Zu Leitungs- und Schlüsselpositionen können keine Angaben gemacht werden, da das EDV-Verfahren dieses Unterscheidungsmerkmal nicht erfasst.

Beim überschaubaren Personenkreis der Auszubildenden der Stadtverwaltung ergab eine aktuelle Auswertung, dass **11,6 % der Azubis** eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzen bzw. Migrationshintergrund haben.

Die Umfrage beim Gesamtpersonalrat und den örtlichen Personalvertretungen ergab Folgendes: Von 198 Mitgliedern der Personalvertretungen haben 8 Mitglieder eine ausländische Staatsangehörigkeit bzw. einen Migrationshintergrund.

### Städtisches Klinikum:

Zum 31.12.2011 beträgt die Beschäftigungsquote von ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beim Klinikum und seiner Tochtergesellschaft **8,6 %**. Eine Auswertung, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einen persönlichen oder familiären Migrationshintergrund haben, wäre nur mit einem erheblichen zusätzlichen Aufwand leistbar.

Hinsichtlich der Entgelt-/Besoldungsgruppen lassen sich die ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wie folgt einteilen:

#### **Klinikum**

Entgelt-/Besoldungsgruppen	Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Gesamtmitarbeiterzahl Klinikum
<b>angelernte/ungelernte Kräfte z. B. Pflegehelfer, Transportdienste</b> (E 01 bis E 04; S 02 bis S 03)	134	512
<b>mittlerer Dienst/Fachkräfte, insbesondere Pflegedienst, Verwaltung</b> (E 05 bis E 09 m. D.; A 6 bis A 9 M; S 04 bis	131	2962

S 08)		
<b>gehobener Dienst, z. B. Verwaltung, Sozialberatung, med.-techn. Dienste, Stationsleitungen</b> (E 09 g.D. bis E 12; A 09 g. D. bis A 13 g. D; S 10 bis S 18)	3	117
<b>höherer Dienst insbesondere Arztpersonal</b> (TV-Ärzte/VKA; E 13 bis E 15; B-Besold.; A 13 h. D. bis A 16)	37	660
<b>GESAMT</b>	<b>305</b>	<b>4251</b>

### Karlsruher Versorgungsdienste im Sozial- und Gesundheitswesen GmbH (KVD)

Entgelt-/Besoldungsgruppen	Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Gesamtmitarbeiterzahl KVD
<b>angelernte/ungelernte Kräfte:</b> (E 01 bis E 04; S 02 bis S 03)	77	173
mittlerer Dienst: (E 05 bis E 09 m. D.; A 6 bis A 9 M; S 04 bis S 08)		2
<b>GESAMT</b>	<b>77</b>	<b>175</b>

Hinsichtlich der Leitungs- und Schlüsselpositionen können seitens des Städtischen Klinikums keine detaillierten Angaben gemacht werden.

### Stadtwerke Karlsruhe:

Die Stadtwerke Karlsruhe haben eine Beschäftigungsstand von zurzeit 1.143 Beschäftigten und 92 Auszubildenden.

Beschäftigungsquote:

- a) von Ausländerinnen und Ausländern = 25 Personen = 2,19 %  
1 Auszubildender = 1,09 %
- b) von Migrantinnen und Migranten = 62 Personen = **5,42 %**  
(Auswertung nach Geburtsort; Mitarbeitende, die in Deutschland geboren sind und einen familiären oder persönlichen Migrationshintergrund haben, sind nicht berücksichtigt, da nicht auswertbar.)

Aufgeschlüsselt nach:

Entgeltgruppe	Ausländerinnen/ Ausländer %	Migrantinnen/ Migranten %	Leitungs-/ Schlüsselpos. %	Betriebsrat %
Azubi-Entgelt	1,09			
4	0,35			
5	0,17	0,26		
6	0,17	0,44 *		* 6,7
7	0,61	1,75		

8	0,61	1,40		
9	0,17	0,52		
10		0,70	0,70	
11	0,09	0,09	0,18	
12		0,17	0,17	
13		0,09	0,09	

### Verkehrsbetriebe:

Von den 1.297 Mitarbeiter/innen bei den VBK entfallen 118 auf Ausländer, was einer Quote von **9,1 %** entspricht. 6 Mitarbeitende davon haben eine Leitungs- oder eine Schlüsselfunktion inne.

Auskünfte über die Beschäftigungsanzahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund können auch von den Verkehrsbetrieben nicht geben werden, da dieser Schlüssel nicht gepflegt wird.

### KVVH - Geschäftsbereich Rheinhafen -:

Von dort wurde mitgeteilt, dass der Rheinhafen einen Mitarbeiter (von insgesamt 30) mit Migrationshintergrund beschäftigt. Der Mitarbeiter ist im mittleren Dienst (E 05 bis E 09) eingruppiert und hat keine Leitungs- oder Schlüsselfunktion.

### Arbeitsförderungsbetriebe:

Der Personalstand der AFB - Arbeitsförderungsbetriebe gGmbH betrug zum 31.12.2011 insgesamt 117 Personen (Stammpersonal und sozialversicherungspflichtig beschäftigte Teilnehmende, ohne Praktikanten und „Ein-Euro-Jobber“). Von diesen 117 Personen waren 13 Personen, also 11 % Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit und 16 Personen, also 13,7% Mitarbeitende mit Migrationshintergrund. Die Geschäftsführerin und die vier Fachbereichsleitungen sind Deutsche ohne Migrationshintergrund.

<b>Entgelt-/Besoldungsgruppen</b>	<b>Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit</b>	<b>Mitarbeitende mit Migrationshintergrund</b>	<b>Gesamtzahl AFB-Stammpersonal 31.12.2011</b>
<b>angelernte/ungelernte Kräfte:</b> (E 01 bis E 04; S 02 bis S 03)	0	0	0
mittlerer Dienst: (E 05 bis E 09 m. D.; A 6 bis A 9 M; S 04 bis S 08)	1	2	14
<b>gehobener Dienst:</b> (E 09 g. D. bis E 12; A 09 g. D. bis A 13 g. D; S 10 bis S 18)	2	2	19
<b>höherer Dienst:</b> (E 13 bis E 15; B-Besold.; A 13 h. D. bis A 16)	0	0	1
<b>GESAMT</b>	<b>3 (= 9 %)</b>	<b>4 (= 12 %)</b>	<b>34 (= 100 %)</b>

Entgelt-/Besoldungsgruppen	Mitarbeitende mit ausländischer Staatsangehörigkeit	Mitarbeitende mit Migrationshintergrund	Gesamtzahl AFB sozialversicherungspflichtig beschäftigte Teilnehmende 31.12.2011
<b>angelernte/ungelernte Kräfte:</b> (E 01 bis E 04; S 02 bis S 03)	10	9	73
<b>Fachkräfte:</b> (E 05 bis E 09 m. D.; A 6 bis A 9 M; S 04 bis S 08)	0	3	10
<b>GESAMT</b>	<b>10 (= 12 %)</b>	<b>12 (= 14 %)</b>	<b>83 (= 100 %)</b>

### **Karlsruher Bädergesellschaft und Fächerbad GmbH:**

Bei der Karlsruher Bädergesellschaft mbH sind 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt; 7 Mitarbeitende (= 17,5 %) haben eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Die Fächerbad GmbH hat insgesamt 49 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter; 4 mit ausländischer Staatsangehörigkeit (= 8,1 %) und weitere 4 haben einen Migrationshintergrund (= 16,3 %)

### **2. Welche allgemeine Kompetenzen und Berufserfahrungen werden bei der Vergabe von Leitungs- und Schlüsselpositionen vorausgesetzt und berücksichtigt (z. B. Migrationshintergrund, interkulturelle Kompetenz u. a.)?**

Bei der Vergabe von Leitungs- und Schlüsselpositionen wird eine Eignungsbeurteilung durchgeführt; d. h. die Bewerberinnen und Bewerber werden hinsichtlich ihrer fachlichen, sozialen, methodischen Kompetenz, ihrer Persönlichkeitskompetenz und ihrer Motivation beurteilt. Aus diesen Feldern wird ein Auswahlraster erstellt mit konkreten Auswahlkriterien, die abhängig von der jeweiligen Stelle sind. Die interkulturelle Kompetenz als Teil der sozialen Kompetenz ist dann ein Auswahlkriterium, wenn dies zum Anforderungsprofil der konkret zu besetzenden Stelle gehört.

### **3. Warum wurde bei der Stellenausschreibung für einen Integrationsbeauftragten der Stadt Karlsruhe nicht die interkulturelle Kompetenz im Ausschreibungstext berücksichtigt?**

Das Erfordernis der interkulturellen Kompetenz als Bewerbungsvoraussetzung ergibt sich aus der Positionsbeschreibung im Ausschreibungstext und liegt schon der Funktionsbezeichnung Integrationsbeauftragte oder Integrationsbeauftragter inne. Interkulturelle Kompetenz ist für die Wahrnehmung einer solchen „Ombudsfunktion“ ein unverzichtbares Anforderungsmerkmal.

### **4. Wie kann künftig die Beschäftigungsquote von Migrantinnen und Migranten bei der Stadt Karlsruhe gesteigert werden?**

Der Karlsruher Integrationsplan benennt auch die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Es gibt bisher bei der Stadtverwaltung noch kein Konzept zur Steigerung der Beschäftigungsquote von Migrantinnen und Migranten.

---

**5. Gibt es in der Stadt Karlsruhe Mitarbeiter, die sich schwerpunktmäßig mit dem Handlungsfeld kommunale Diversitätspolitik beschäftigen?**

Es gibt bei der Stadtverwaltung mehrere Bereiche, die sich mit Aufgabenstellungen befassen, die als Aspekte einer kommunalen Diversitätspolitik konzeptionalisiert werden könnten. Dies sind z. B. das Büro für Integration, die Gleichstellungsbeauftragte, das Seniorenbüro und die Behindertenkoordinatorin.

**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?**

Neben den bekannten und regelmäßig berichteten Aktivitäten im Bereich der geschlechtergerechten Personalentwicklung bietet die Stadtverwaltung zentrale Fortbildungsangebote zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung an. Darüber hinausgehende systematische Konzepte liegen nicht vor.