



öffentlich

Fachbereich	Dezernent(in) / Geschäftsführer	Datum
3/Dez Integrationsbüro 11	StR Steitz StK'in Dr. Christiane Uthemann	

verantwortlich	Telefon	Dringlichkeit
Melanie Schmickler	26975	

Beratungsfolge	Beratungstermine	Zuständigkeit
Ausländerbeirat	26.08.2008	Empfehlung
Haupt- und Finanzausschuss	04.09.2008	Empfehlung
Rat der Stadt Dortmund	11.09.2008	Beschluss

Tagesordnungspunkt

Masterplan Integration: Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Beschlussvorschlag

Der Rat der Stadt Dortmund beschließt:

1. den Beitritt der Stadt Dortmund zur Charta der Vielfalt und
2. beauftragt die Verwaltung mit der Ausarbeitung eines Konzepts zur Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Dortmund.

Finanzielle Auswirkungen

Durch das Erstellen des Konzeptes zur Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Dortmund entstehen in StA 11 und im 3/Dez-IB keine zusätzlichen Personalaufwendungen, die nicht durch das vorhandene Budget gedeckt sind. Für zusätzlich anfallende Sachaufwendungen stehen bei 3/Dez-IB, Kostenstelle 930108, auf dem Sachkonto 529900 20.000€ im Budget zur Verfügung. Die Finanzierung späterer aus dem Konzept hervorgehender Maßnahmen wird aus den vorhandenen Budgets der betroffenen Fachbereiche sichergestellt. Hierzu werden entsprechende Umsetzungsbeschlüsse herbeigeführt.

Dr. Gerhard Langemeyer
Oberbürgermeister

Dr. Christiane Uthemann
Stadtkämmerin

Wilhelm Steitz
Stadtrat und Integrationsbeauftragter

Begründung

Zu 1.) Beitritt zur Charta der Vielfalt

Die Charta der Vielfalt ist auf Initiative der Deutschen BP in Zusammenarbeit mit Daimler Chrysler, Deutsche Bank und Deutsche Telekom Ende 2006 mit Unterstützung der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung Maria Böhmer entstanden.

Die Charta der Vielfalt ist ein grundlegendes Bekenntnis zu Fairness und Wertschätzung von Menschen in Unternehmen. Durch die Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen und Ausgrenzung ist. Es soll eine offene Unternehmenskultur etabliert werden, die auf Einbindung und gegenseitigem Respekt basiert. Weiterhin ist das Ziel, unterschiedliche Talente in der Belegschaft und im Arbeitsfeld zu erkennen und einzubeziehen, um letztlich die Kundschaft optimal bedienen zu können.

Im Rahmen der Charta verpflichten sich die unterzeichnenden Unternehmen:

- eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist sowie Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass Vorgesetzte wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter diese Werte erkennen, teilen und leben. Dabei kommt den Führungskräften bzw. Vorgesetzten eine besondere Verpflichtung zu.
- Personalprozesse zu überprüfen und sicherzustellen, dass diese den vielfältigen Fähigkeiten und Talenten aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie dem Leistungsanspruch gerecht werden.
- Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des Unternehmens anzuerkennen, die darin liegenden Potentiale wertzuschätzen und für das Unternehmen gewinnbringend einzusetzen.
- Die Umsetzung der Charta zum Thema des internen und externen Dialogs zu machen.
- Über Aktivitäten und den Fortschritt bei der Förderung der Vielfalt und Wertschätzung jährlich öffentlich Auskunft zu geben.
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Diversity¹ zu informieren und sie bei der Umsetzung der Charta einzubeziehen.

Zu den über 200 Unterzeichnern gehören neben renommierten Wirtschaftsunternehmen zunehmend auch öffentliche Arbeitgeber wie das Land Niedersachsen oder Städte wie Köln, Essen und Frankfurt.

Dortmund versteht sich als internationale Stadt, die sich dem weltweiten Standortwettbewerb stellt. Vielfalt wird beim Arbeitgeber „Stadtverwaltung“ als Erfolgsfaktor anerkannt und in der Dortmunder Zivilgesellschaft als Gewinn und Chance empfunden.

¹ „Diversity“ bedeutet erstens den Aufbau und die Pflege eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfeldes sowie zweitens die bewusste Förderung, aktive Wertschätzung und gezielte Nutzung von Vielfalt im Unternehmen mit dem Ziel noch bessere Arbeitsergebnisse zu erreichen.

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt dokumentiert die Stadt Dortmund dieses Selbstverständnis bundesweit nach außen und unternimmt – wie im Rahmen des Masterplan Integration beschlossen – einen ersten grundlegenden und wesentlichen Schritt hin zur Interkulturellen Öffnung.

Zu 2.) Konzept zur Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Dortmund

Eine erfolgreiche Integrationspolitik gehört heute zu den wesentlichen Standortfaktoren der Kommunen. Unabdingbarer Bestandteil einer erfolgreichen kommunalen Integrationspolitik ist dabei die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung.

Ein Konzept zur Interkulturellen Öffnung beinhaltet folgende Eckpunkte:

- Bei dem Erwerb und der Vertiefung von Mitarbeiterkompetenzen sollen interkulturelle Aspekte berücksichtigt werden, damit Hemmnisse und Schranken für Menschen mit Migrationshintergrund (Kunden²) abgebaut werden.
- Es wird angestrebt die Mitarbeiterzahl/Zahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund - bei gleicher Qualifikation - zu erhöhen.
- Bei der strukturellen Weiterentwicklung der Stadtverwaltung soll interkulturelle Orientierung und Öffnung berücksichtigt werden.
- Bedürfnisse/Kundeninteressen von Menschen mit Migrationshintergrund sollen festgestellt werden (Situationsanalyse).

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung wird sowohl in der Selbstverpflichtungserklärung der kommunalen Spitzenverbände zum „Nationalen Integrationsplan“ als auch im „20-Punkte-Aktionsplan Integration“ der Landesregierung NRW als wichtiger und unerlässlicher Bestandteil erfolgreicher Integrationspolitik definiert.

Nicht zuletzt deswegen hat der Rat der Stadt Dortmund der Interkulturellen Öffnung in seinem Beschluss vom 28.09.2006 „Masterplan Integration“ – Ergebnisse der Auftaktveranstaltung am 02. Juni 2006 und weiteres Vorgehen“ (Drucksache Nr. 06129-06) hohe Priorität eingeräumt.

Ergänzend dazu hat sich 2007 der Verwaltungsvorstand auf Initiative des Stadtrates und Integrationsbeauftragten der Stadt Dortmund entschlossen, der Kommunalverwaltung als öffentlicher Institution im Masterplan-Themenfeld Interkulturelle Öffnung eine

² Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die Kundeninteressen von Menschen mit Migrationshintergrund nicht grundsätzlich von denen der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden. Es kann jedoch in bestimmten Situationen aufgrund unterschiedlicher kultureller Herkunft, Sozialisation oder unterschiedlicher rechtlicher Ausgangssituation zu unterschiedlichen Reaktionen, Interessen und/oder Notwendigkeiten kommen.

„Leuchtturmfunktion“ zukommen zu lassen und eine verwaltungsinterne Projektgruppe³ Interkulturelle Öffnung der Verwaltung zu initiieren.

Rahmengebend für die Projektgruppenarbeit Interkulturelle Öffnung der Verwaltung war es dabei, Interkulturelle Öffnung nicht nur als integrationspolitisches Thema zu sehen, sondern auch als Baustein der Organisationsentwicklung eines modernen, kundenorientierten Dienstleistungsunternehmens (Stichwort: Diversity) und als Qualitätsmerkmal für eine international ausgerichtete Stadt.

Im Rahmen der Projektgruppenarbeit⁴, an der u.a. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den StÄ 01, 11, 33, 40/RAA, 41/KB, PR beteiligt waren, wurde auf Grundlage der Erfahrungen in den Fachbereichen, wissenschaftlicher Erkenntnisse und vereinzelter Daten festgestellt, dass die Stadt Dortmund zwar bereits über einige Projekte⁵ im Hinblick auf Interkulturelle Öffnung verfügt, diese jedoch weitestgehend vereinzelt stattfinden und in keinen gesamtstädtischen Kontext eingebettet sind.

Weiterhin wurde festgestellt, dass es an einer Bestandsanalyse (Daten und Fakten zur Beschäftigten- und Bewerbersituation⁶ mit Migrationshintergrund sowie zu bereits laufenden Maßnahmen) und daraus abgeleiteten Rahmenzielen für eine Interkulturelle Öffnung fehlt.

Da es jedoch zu den Grundsätzen der Stadt Dortmund als modernem Dienstleister gehört, das eigene Handeln fortlaufend zu überprüfen, um bedarfsgerecht und kundenorientiert agieren zu

³ Die Projektgruppe Interkulturelle Öffnung der Verwaltung hat sich seit dem Frühjahr 2007 zu vier Arbeitssitzungen und einem fachlichen Input-Workshop getroffen. Die Projektgruppe hat sich zunächst mit wichtigen Handlungsfeldern im Bereich „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ beschäftigt. Zu den benannten Handlungsfeldern wurden Unterarbeitsgruppen gebildet, deren Aufgabe darin bestand, bestehende und mögliche Maßnahmen weiterzuentwickeln und zu skizzieren. Bisher konnten bereits einzelne bestehende und kleinere Maßnahmen durch den fachlichen Austausch im Rahmen der Projektgruppe nachhaltig dezentral weiterentwickelt und initiiert werden. Nichts desto trotz wurde durch die Fachverwaltung festgestellt, dass die Erarbeitung eines Rahmenskonzeptes auf Grundlage einer soliden Bestandsanalyse zur nachhaltigen Implementierung und zur Durchsetzung der Interkulturellen Öffnung zwingend erforderlich ist und eine wichtige Grundlage für die weitere Projektgruppenarbeit bildet.

⁴ Die Mitgliederstruktur der Projektgruppe stellte einen repräsentativen Querschnitt der Verwaltung dar, der zielgerichtet durch externe Expertinnen und Experten ergänzt wurde

⁵ Beispielhaft sind hier zu erwähnen die Arbeit des Seniorenbüros im Rahmen des Seem-Projektes, das Respektbüro des Jugendamtes, aber auch der Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Ausländerbehörde, der derzeit annähernd 25% beträgt oder die Bemühungen der Ausbildungsabteilung die Anzahl der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

⁶ Der Anteil der ausländischen Beschäftigten liegt bei 3,9%. D.h. 344 von 8865 Beschäftigten haben einen ausländischen Pass (Stand 12/07). Der Anteil der Passausländer an der Dortmunder Gesamtbevölkerung liegt bei 8%. Angaben zur Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund liegen nicht vor. Der Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in Dortmund derzeit bei über 20%, entsprechend ist davon auszugehen, dass eine auffallend hohe Diskrepanz zwischen dem Bevölkerungsanteil und dem Beschäftigtenanteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Stadtverwaltung besteht. Das Personalamt hat für das Einstellungsjahr 2008 erstmalig versucht, einen Migrationshintergrund der Bewerberinnen und Bewerber zu erfassen. Danach haben geschätzt knapp 14 % der Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund (594 von 4256 Bewerberinnen und Bewerbern). Im Jahr 2007 sind 100 eingestellte Nachwuchskräfte nach ihrem Migrationshintergrund befragt worden. Die Angaben waren anonym und freiwillig. Der Anteil der eingestellten Nachwuchskräfte lag bei mindestens 7%, höchstens 13% (von 100 Befragten gaben 7 an, einen Migrationshintergrund zu haben, 6 machten keine Angaben). Die Zahlen für die Auszubildenden zeigen auf, dass eine Diskrepanz zwischen dem Bevölkerungsanteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Dortmunder Gesamtbevölkerung und dem Beschäftigtenanteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Dortmunder Stadtverwaltung besteht.

Fortsetzung der Vorlage:

Drucksache-Nr.:

12510-08

Seite

5

können, trägt ein Rahmenkonzept zur Interkulturellen Öffnung dazu bei, diesen Anspruch im Hinblick auf Interkulturalität zu verwirklichen und ein angemessenes Reagieren auf eine durch Zuwanderung und Globalisierung veränderte Umwelt zu ermöglichen.