

Beschlussvorlage

zur Behandlung im: **Gemeinderat**

Vorberatung im: **Verwaltungsausschuss**

Betreff: Kommunale Integrationspolitik – Einrichtung einer Integrationsstelle

Bezug: 555/2007; 519/2008; 546/2008

Anlagen: Bezeichnung:

Beschlussantrag:

1. Eine 0,5 AK Sachbearbeitung für Integrationsarbeit im Verbund mit der Dienststelle Gleichstellung wird im Haushaltsjahr 2009 eingerichtet.
2. Es wird eine selbständige Organisationseinheit „Gleichstellung und Integration“ geschaffen, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern sowie die Ziele der Chancengleichheit und der Partizipation von Zuwanderinnen und Zuwanderern in allen kommunalen Aufgabengebieten und Querschnittsbereichen voran bringen soll.
3. Die Dienststelle fungiert in ihrem Arbeits- und Aufgabenzuschnitt wie eine Stabsstelle.

Finanzielle Auswirkungen		Jahr: 2009	Folgej.:
Investitionskosten:			
bei HHStelle veranschlagt:	1.0551...		
Aufwand jährlich	€	110.610 €	

Ziel:

Mit der Aufnahme des Aufgabenfeldes Integration in die Strukturen der Stadtverwaltung wird die gleichberechtigte Teilhabe von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund an allen kommunalen Zielsetzungen und Handlungen nachhaltig gefördert. Integrationsmaßnahmen in Tübingen sollen zukünftig zentral gesteuert werden. Integrationspolitik wird als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung verankert, damit die Themenfelder Migration und Integration in allen Bereichen Berücksichtigung finden. Ein Tübinger Integrationskonzept mit entsprechenden Leitlinien wird im Rahmen eines Prozesses erarbeitet, an dem die Bürgerschaft beteiligt wird. In diesem Kontext ist die interkulturelle Öffnung der Verwaltung vorgesehen.

Begründung:

1. Anlass / Problemstellung

In Anträgen haben Fraktionen die Stadtverwaltung Tübingen aufgefordert, das Thema Integration aufzugreifen und auszugestalten. Mit den Anträgen von AL/Grüne (Vorlage 555/2007), SPD (Vorlage 519/2008) und der Fraktionen SPD, W.U.T., TÜL-L und FDP (Vorlage 546/2008) wird beantragt, Integration als Aufgabe in der Stadtverwaltung zu verankern, um die politische und gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund nachhaltig zu verbessern. Gefordert werden die Entwicklung eines Integrationskonzepts sowie die Einrichtung einer Stelle für Integration.

In der Vorlage 132/2008 erklärte die Stadtverwaltung ihre Absicht, Gleichstellung und Integration in einer Organisationseinheit zu verbinden. In dem Verwaltungsausschuss vom 31. März 2008 wurde von der Verwaltung in diesem Zusammenhang zugesagt, zunächst ein Konzept zu entwickeln und die neu zu gründende Organisationseinheit vorerst zurückzustellen. In diesem Kontext wurde die Gleichstellungsbeauftragte damit betraut, die Konzeptarbeit in die Wege zu leiten.

Die Arbeit an der Konzeption wurde entsprechend aufgenommen und die Fraktionen wurden von der Verwaltungsspitze über das Vorgehen und weitere Verfahren informiert.

Die Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen und Lebenswelten der Bürgerschaft ist unabdingbar für den Erfolg eines öffentlichen Dienstleistungsangebots. In dem Bericht „Interkulturelle Öffnung“ (Köln: 2008) empfiehlt die Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement (KGSt) die interkulturelle Öffnung kommunaler Verwaltungen und kennzeichnet interkulturelle Qualitätsentwicklung als notwendige Voraussetzung für Integration. Die Stadtverwaltung Tübingen macht es sich zur Aufgabe, allen Bürgerinnen und Bürgern unabhängig von ihrer Herkunft einen gleichberechtigten Zugang zu allen kommunalen Dienstleistungen zu ermöglichen.

Der erst kürzlich erschienene Integrationsplan von Baden-Württemberg „Integration gemeinsam schaffen“ (Stuttgart: 2008) weist darauf hin, dass in Baden-Württemberg mittlerweile 25% der Bevölkerung einen Migrationshintergrund aufweisen. Der Plan fordert dazu auf, Potenziale und Chancen dieser Vielfalt zu nutzen. Des Weiteren verpflichtet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) dazu, jede Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft zu verhindern oder zu beseitigen.

Die Zusammenarbeit mit Trägern wie Wohlfahrtsverbänden, Vereinen, ehrenamtlichen Initiativen und Migrantenorganisationen muss ein zentrales Anliegen kommunaler Integrationsbemühungen sein. Um dem komplexen Umfang von Integrationsaufgaben gerecht zu werden, ist nach Ansicht des Deutschen Städtetags (vgl. die Publikation „Integration von Zuwanderern“, Berlin und Köln: 2007) die Vernetzung zwischen externen Akteurinnen und Akteuren vor Ort, Verwaltung und weiteren Institutionen für Integration unerlässlich. Hier hat die Kommune eine steuernde Aufgabe.

Der Nationale Integrationsplan (Berlin 2007) beschreibt Integration ebenfalls als gemeinschaftliche Aufgabe und sieht den Dialog als Voraussetzung für die Entwicklung eines „gemeinsame[n] Verständnisses von Rechten und Pflichten“ (S. 6). Der „7. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland“ (Berlin: 2008) fordert auf, die Integrationsprobleme der 2. und 3. Generation gemeinsam mit Migrantinnen und Migranten anzugehen. Vor diesem Hintergrund plant die Stadtverwaltung Tübingen, das Integrationskonzept im Rahmen eines breiten Beteiligungsprozesses zu entwickeln.

2. Sachstand

Gelungene Integration vor Ort erfordert differenzierte und abgestimmte Handlungskonzepte und Maßnahmen. Um ein gemeinsam getragenes Integrationskonzept für Tübingen zu entwickeln, hat die Verwaltung einen Beteiligungsprozess initiiert. Für dieses Vorhaben sind das Engagement und die bisher geleistete Arbeit der Tübinger Akteurinnen und Akteure in Sachen Integration unerlässlich. Der Beteiligungsprozess soll die Zusammenarbeit zwischen allen Beteiligten fördern.

2.1 Datenerhebung

Rahmenbedingung für die Vorbereitung eines Integrationskonzepts sind statistische Daten zu den Themen Zuwanderung und Integration. Bisher wurden die Einwohnerdaten lediglich nach Deutschen, Deutschen mit weiterer Staatsbürgerschaft und Ausländern differenziert. Diese Statistiken von Zuwanderinnen und Zuwanderern in Tübingen waren bisher wenig aussagekräftig. Die Verwaltung arbeitet an einer Erweiterung der Indikatoren für die Erhebung der Datensätze. Im Zuge der Konzeption wurden zunächst die städtischen Statistiken über Bürgerinnen und Bürger mit zweiter Staatsangehörigkeit und ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger nach Geschlecht und Herkunftsländern aktualisiert. Insgesamt leben derzeit 84.570 Einwohnerinnen und Einwohner in Tübingen. Davon haben 18,7 Prozent einen Migrationshintergrund, der sich als statistisches Merkmal wie folgt zusammensetzt: im Ausland geborene deutsche Einwohnerinnen und Einwohner, im Ausland geborene ausländische Einwohnerinnen und Einwohner, die in Deutschland geborenen Ausländerinnen und Ausländer sowie deutsche Kinder unter 18 Jahren mit ausländischen Eltern. Wir können jedoch von einer höheren Anzahl an Einwohnerinnen und Einwohnern mit Migrationshintergrund ausgehen, da in der Datenauswertung bisher die Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler und die volljährigen Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund in der zweiten und dritten Generation nicht differenziert werden konnten. Unter Einbeziehung dieser noch ausstehenden Indikatoren bei der Erhebung der Datensätze lässt sich eine Verdoppelung des Prozentsatzes für Einwohnerinnen und Einwohner mit Migrationshintergrund prognostizieren.

Des Weiteren wäre es zusätzlich notwendig, die Einwohnerstatistiken mit weiteren Datensätzen zu ergänzen, um die Aussagekraft über die Quantität der Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund bis zur dritten Generation zu verbessern. Erweiternde Faktoren sind zum Beispiel der Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund nach Schulart, der Schulabschluss, die Auszubildendenzahlen, die Arbeitsmarktdaten sowie Kriminalitätsrate und Eheschließungen. Auf der Grundlage einer Erweiterung der Daten können effizientere Maßnahmen für die Integration gestaltet werden.

2.2 Beteiligung durch Dialog

In einem ersten Schritt wurden die Planungen und Überlegungen der Stadtverwaltung zu einem Integrationskonzept dem Gesprächskreis Integration am 08. Juli 2008 vorgestellt. Im Rahmen der Sitzung wird Integration als kommunale Aufgabe definiert, mögliche Handlungsfelder und das Beteiligungsverfahren vorgestellt. Das Forum Internationales Tübingen (FIT) verweist auf sein Positionspapier. Das Treffen zwischen Stadtverwaltung und dem Gesprächskreis Integration markiert den Beginn des Austausches zur Integrationsförderung und -politik.

Die Verwaltung hat das Institut Interkulturelle Qualitätsentwicklung München (IQM) beauftragt, den Prozess für die Entwicklung des Konzepts zu begleiten. In seiner beratenden Funktion steuert das IQM Erfahrungswerte in kommunalen Integrationsplanungen bei, unterstützt die Ergebnissicherung der Auftaktveranstaltung und erarbeitet gemeinsam mit der Stadtverwaltung Workshops zu spezifischen Handlungsfeldern anhand von Zielen, Indikatoren und Leitprojekten.

Das Verfahren zur Tübinger Integrationskonzeption wird im Vorfeld in drei Gesprächsforen diskutiert und abgestimmt.

Erstens: Die Verwaltungsspitze hat die Konzeption mit Vertreterinnen und Vertretern der Vereine, Interessens- und Wohlfahrtsverbände erörtert, die im engeren Sinne seit Jahren Migrations- und Integrationsarbeit vor Ort durchführen. In diesem Treffen wurden fünf Handlungsfelder der Integrationsarbeit vorgestellt und durch Punktbewertung der Beteiligten priorisiert. Am Ende der Sitzung wurden folgende Handlungsfelder definiert und für relevant befunden: 1) Integration durch Bildung und Sprachförderung, 2) Soziale Partizipation und Erwerbsleben, 3) Integration durch Kultur und Begegnung sowie 4) Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Im Zuge der Diskussion wurde überdies das Handlungsfeld 5) Gesundheit und Sportförderung aufgenommen. Die Modifikation der Handlungsfelder für die Integrationskonzeption ist an den jeweiligen Protokollen der Sitzungen nachzuvollziehen.

Zweitens: Im Treffen mit dem Forum Internationales Tübingen am 17. September 2008 wurde die Integrationsplanung von Seiten der Stadtverwaltung erläutert. In diesem Gespräch wurde von der Verwaltungsspitze ausgeführt, dass in nahezu allen Punkten auf die integrationspolitischen Forderungen des Forum Internationales Tübingen eingegangen wird. Dazu zählt die Ansiedlung der Thematik Integration als Querschnittsaufgabe direkt beim Oberbürgermeister, die Erstellung eines kommunalen Integrationskonzeptes, die Zusicherung des Aufbaus eines Integrationsrats sowie die Fortführung des Gesprächskreises Integration.

Drittens: Zusätzlich zu den oben genannten Gesprächsforen wurde mit einzelnen Migrantenselbstorganisationen der Dialog gesucht. Hintergrund dieser Besuche und Gespräche war der Versuch, einen kooperativen Austausch zwischen der Stadtverwaltung und den jeweiligen Vereinen zu initiieren. Tübinger Migrantinnen und Migranten sollten mit ihren vielfältigen Potenzialen von Anfang an in den Prozess der Integrationskonzeption mit eingebunden werden. Es ist festzuhalten, dass die Vereine die Initiative der Stadt und das Engagement für Integration befürworten. Die Vereine haben ihre Unterstützung für die Auftaktveranstaltung „Wir sind Tübingen!“ zugesagt. Eine erste Mitwirkung der Migrantenorganisationen an der Veranstaltung erfolgte durch die Übersetzung des Informationstextes zur Veranstaltung in neun weitere Sprachen. Mit folgenden Vereinen wurden Gespräche geführt: Türkischer Verein Tübingen und Umgebung e.V.; Griechische Gemeinde Tübingen und Umgebung e.V.; Alevitischer Kulturverein Tübingen und Umgebung; Amici della Cultura Italiana sowie der Spanische Eltern- und Kulturverein Tübingen-Reutlingen. Weitere Gespräche sind mit dem Gambischen Kulturverein, der Eritreischen Vereinigung zur gegenseitigen Unterstützung in der BRD e.V. sowie dem Afrikanisch-Muslimischen Verein geplant.

Aus den Gesprächen ergab sich, dass die Verwaltung die Vereine in ihrem Self-Empowerment, das heißt durch Hilfe zur Selbsthilfe und Organisation, in ihren Tätigkeiten und erworbenen Kompetenzen stärken sollte. In dieser Richtung ist im nächsten Jahr ein Fortbildungskonzept anzudenken, das Themen wie Öffentlichkeitsarbeit oder Beantragung städtischer Zuschüsse oder Projektmittel beinhalten sollte.

2.3 Mitgestaltung im Beteiligungsprozess

Die Stadtverwaltung hat eine Steuerungsgruppe unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten eingerichtet, um den Prozess der Beteiligung im Vorfeld zu koordinieren, zu reflektieren und zu unterstützen. Mitglieder der Steuerungsgruppe sind Vertreterinnen und Vertreter des Forum Internationales Tübingen, des Caritas-Zentrums Tübingen sowie des türkischen Vereins. Von städtischer Seite nehmen die Fachbereichsleiterin Familie, Schule, Sport und Soziales sowie ein Vertreter aus dem Fachbereich Kultur teil. Die Organisation der Veranstaltung wurde von der Steuerungsgruppe begleitet.

Die Auftaktveranstaltung „Wir sind Tübingen!“ am 7. und 8. November 2008 bildet den Rahmen, um Informationen zu erhalten und die Mitwirkung an dem Integrationskonzept für die Bürgerschaft zu gewährleisten. Die zweitägige Veranstaltung soll zu einer breiten Partizipation ermutigen und zur Erarbeitung einer gemeinsamen Grundlage für das Konzept führen. Die Einladung zur Veranstaltung wurde an unterschiedliche Interessensgruppierungen, Organisationen, Institutionen, Verwaltungen und Verbände geschickt, um eine breite Öffentlichkeit zu erreichen.

Mit der Veranstaltung wird die politische Notwendigkeit eines gemeinsamen Verständnisses von Integration für Zuwandererfamilien wie Bürgerinnen und Bürger, die hier schon lange leben, herausgehoben. Um diese Aufgabe erfolgreich umzusetzen, ist die Verantwortung aller gefragt. Der Abend des Auftakts am Freitag wird unter anderem mit einem Vortrag „Integration findet vor Ort statt – Perspektiven kommunaler Integrationspolitik“ von Prof. Dr. Michael Bommes vom Institut für Migrationsforschung der Universität Osnabrück eröffnet.

Der zweite Tag bietet die Chance für eine unmittelbare Beteiligung. In Anlehnung an die Gruppen-Moderation „World Café“ werden die Erwartungen und Interessen diskutiert. An verschiedenen Gruppentischen werden gemeinsame Vorstellungen für eine Tübinger Vision zur Integration und erste Ziele im Gespräch entwickelt. Das Beteiligungscafé wird durch Moderatorinnen und Moderatoren sowie Protokollantinnen und Protokollanten unterstützt, um die Nachhaltigkeit der gewonnenen Ergebnisse zu sichern.

2.4 Planung und Vertiefung

Die Ergebnisse der Veranstaltung „Wir sind Tübingen!“ fließen in die Entwicklung des Integrationskonzepts mit ein. Die formulierten Leitlinien geben einen gemeinsamen Handlungsrahmen für das Konzept. Die oben genannten Handlungsfelder werden in einer zweiten Phase für die Erarbeitung der Konzeption im nächsten Jahr in verschiedenen Workshops konkretisiert. Die vorläufige Planung sieht einen Beginn für die Workshops im Februar oder März 2009 vor. Die Fertigstellung des Konzepts sowie der Abschluss der Workshops sind bis Ende Juni 2009 geplant.

In einer dritten Phase werden durch einen fortlaufenden Prozess von Zielformulierungen und Maßnahmen die Handlungsfelder bearbeitet. Im Rahmen dieses Prozesses können gemeinsam innovative und qualitative Projekte entwickelt werden. Dabei ist darauf zu achten, dass sich Maßnahmen in den Projekten an den Lebenslagen von Zugewanderten orientieren, dass die sozialräumlichen Gegebenheiten berücksichtigt werden und die Zielgruppen differenziert werden.

Sobald das entwickelte Integrationskonzept in einer letzten Phase mit dem Gemeinderat abgestimmt wurde und Eingang in die kommunalen Strukturen und Netzwerke findet, soll eine weitere Partizipationsmöglichkeit in Form eines Integrationsrates von Seiten der Verwaltung in einer Vorlage erörtert werden.

2.5 Gleichstellung und Integration

Die Organisationseinheit „Gleichstellung und Integration“ ergibt sich aus inhaltlichen, methodischen und strukturellen Überlegungen.

Sowohl die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern als auch die Integration von Zugewanderten zielen auf Chancengleichheit, Partizipation und den Abbau von ungleichen Zugangsbedingungen. Gleichstellung und Integration teilen den übergeordneten Zielgedanken, soziale Gerechtigkeit, gleichberechtigte Teilhabe und gleiche Chancen für alle Menschen gleich welchen Geschlechts und welcher Herkunft zu fördern. Der Diversity Ansatz bedeutet, kulturelle und soziale Merkmale wie ethnische Herkunft und Geschlecht in allen Handlungen und Entscheidungsprozessen einer Organisation von Be-

ginn an zu berücksichtigen. Managing Diversity meint nichts anderes, als bewusst mit Vielfalt umzugehen und die hier bestehenden Chancen und Potentiale zu nutzen. Ziel ist es, vorhandene Unterschiede zu berücksichtigen und eine gesellschaftliche Wertschätzung zu erreichen. Die Verwaltung muss sich demnach interkulturell öffnen und für Migrantinnen und Migranten zugänglich werden.

Integration und Gleichstellung gehen von ähnlichen Diskriminierungsmustern und –feldern aus und können somit übergreifend zusammenarbeiten. Durch die Ansätze Diversity und Gender Mainstreaming werden Integration und Gleichstellung zu Querschnittsaufgaben und ergänzen sich in ihren jeweiligen Perspektiven und Vorgehensweisen. Beide arbeiten gemeinsam effektiv und interdisziplinär. Das Bekenntnis einer Verwaltung zur Vielfalt bedeutet Veränderung: Strategien und Maßnahmen für Gleichstellung und Integration sind gebündelt anstatt isoliert zu behandeln.

Die Gleichstellung in Tübingen hat sich bereits etabliert und ist in der Kommune und in der Verwaltung organisatorisch verankert. Durch die Zusammenführung von Gleichstellung und Integration muss die Integration diese strukturelle Aufbauarbeit nicht mehr herstellen. Die Netzwerke der Stabsstelle für Gleichstellung und das vorhandene Wissen um unmittelbare und mittelbare Diskriminierung gewährleisten eine größere Effizienz in der Konzeption und Umsetzung von Integration als Querschnittsaufgabe. Vorhaben wie die interkulturelle Öffnung der Verwaltung sollen sich an bestehenden Erfahrungen und Instrumenten orientieren: Chancengleichheitsplan, Stellenbesetzungsverfahren, Fort- und Weiterbildung, Personalentwicklung und Personalpolitik sowie Netzwerkbildung. Die Fusion von Gleichstellung und Integration macht es somit möglich, Synergieeffekte produktiv zu nutzen.

Der Zusammenschluss von Gleichstellung und Integration gewährleistet weiterhin eine optimale Ressourcenausstattung und bestmögliche Aufteilung von Sekretariats- und Sachbearbeitungsaufgaben. Gleichzeitig wird durch die Verbindung der Arbeitseinheiten eine höhere Effizienz in den Sitzungen der Verwaltung und in den Ausschüssen der Gremien erreicht. Der Verbund ermöglicht ein flexibles und teamorientiertes Arbeiten, da sich die beiden Bereiche in inhaltsbezogenen Schwerpunkten und im jeweiligen Arbeitsbedarf unterstützen können. Arbeitskraft wird hier effizienzorientiert eingesetzt.

3. Lösungsvarianten

3.1 Zuordnung zum Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales

Der oder die Integrationsbeauftragte wird im Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales angesiedelt. Hierfür ist eine 100%-Stelle plus 50% Stellenanteile für Sachbearbeitung und Sekretariat erforderlich. Diese Stelle könnte extern und intern ausgeschrieben werden. Die Benennung eines/r Beauftragten für Integration in der Sozialverwaltung ist eine der häufigsten Organisationsformen in anderen Städten. Anders als eine Stabsstelle des Oberbürgermeisters besteht hier jedoch kein Zugriff auf die Kompetenzen der gesamten Stadtverwaltung und der Tochtergesellschaften. Zudem konzentriert sich das Arbeitsgebiet auf soziale Fragen.

3.2 Erweiterung der Stabsstelle im Dezernat des Ersten Bürgermeisters

Die oder der Integrationsbeauftragte wird mittels einer Organisationseinheit Familie, Senioren, Integration und bürgerschaftliches Engagement im Dezernat des Ersten Bürgermeisters verankert. Auch hierfür ist die Schaffung einer 100%-Stelle und 50% für Sachbearbeitung und Sekretariat vorzusehen. Die unmittelbaren Einwirkungsmöglichkeiten sind bei dieser Konstruktion auf das Dezernat des Ersten Bürgermeisters beschränkt. Synergien wie im Fall der Schaffung einer Stabsstelle für Gleichstellung und Integration sind nicht oder in weitaus geringerem Maße erzielbar. Auch hier konzentriert sich das Arbeitsgebiet auf soziale Fragen.

3.3 Eigene Organisationseinheit im Dezernat des Oberbürgermeisters

Die Integration wird in einer eigenen Organisationseinheit im Dezernat des Oberbürgermeisters angesiedelt. Hierfür sind 100% Leitungsstelle und 50% Sachbearbeitung erforderlich, wenn der Sekretariatspool im Büro des Oberbürgermeisters mit genutzt werden kann. Diese Parallelstruktur zur Gleichstellungsbeauftragten bindet in erheblichem Maß Zeit und Ressourcen bei ähnlich gelagerter Aufgabenstruktur und häufig Wahrnehmung identischer Termine und Sitzungen.

3.4 Erweiterung der Stabsstelle Gleichstellung im Dezernat des Oberbürgermeisters

Die Integration wird in der Verwaltung mittels einer Organisationseinheit „Gleichstellung und Integration“ verankert. Die Dienststelle besteht aus einer Leitung der beiden Aufgabenbereiche, zwei zugeordneten Sachbearbeitungsstellen mit jeweils einer halben Stelle sowie einem geteilten Zugriff auf einen Sekretariats-Pool des Büros des Oberbürgermeisters mit ungefähren 30% Anteil von 1,8 Stellen. Diese Konstellation wird als Verwaltungseinheit im Dezernat des Oberbürgermeisters angesiedelt. Durch Synergieeffekte genügt für diese Ausstattung die Schaffung einer halben Stelle, wie dies im Rahmen der Haushaltsberatungen 2008 bereits beschlossen wurde. Eine Ausschreibung der Leitungsstelle ist nicht möglich, da die Stelleninhaberin das Aufgabenfeld Gleichstellung nicht aufgeben soll.

4. Vorschlag der Verwaltung

Die Verwaltung schlägt die Variante 3.4 zur Umsetzung vor. Nur in dieser Konstruktion können vorhandene Strukturen und Ressourcen optimal genutzt werden. Wenn sich Integration als Querschnittsaufgabe und Steuerungsfunktion konstituieren soll, ist die Zusammenlegung der Themenfelder sowie die Ansiedlung der Organisationseinheit beim Dezernat des Oberbürgermeisters notwendig. Durch die gemeinsame Bearbeitung der Themenfelder Gleichstellung und Integration werden erhebliche Synergien geschöpft und personelle wie organisatorische Überschneidung in der Verwaltung und den Kommunikationsstrukturen vermieden. Die Stabsstelle für Gleichstellung und Integration erreicht mit zwei vollen Stellenanteilen plus Sekretariat eine sinnvolle Mindestgröße, die in der derzeitigen Organisation – eine alleinige Stabsstelle für Gleichstellung - nicht zu erzielen war. Der Oberbürgermeister sieht nur in dieser Konstellation die Voraussetzungen für erfolgreiches und effizientes Arbeiten gegeben. Die Varianten 3.1 bis 3.3. erfordern die Schaffung einer zusätzlichen Stelle ohne zusätzliche Wirkung. Die Mehrkosten sind im Haushaltsplanentwurf der Verwaltung nicht enthalten.

5. Finanzielle Auswirkungen

Die Verwaltung hat in ihrem Haushaltsplan – Entwurf 2009 für die Integration einen neuen Unterabschnitt eingestellt. Dieser sieht im Gesamtvolumen 110.610 € vor. Die Personalkosten in Höhe von 30.970 € umfassen die Kosten für eine halbe Stelle Sachbearbeitung E 10 und eine Praktikantin, einen Praktikanten.

Bei einer Zuordnung zum Fachbereich Familie, Schule, Sport und Soziales (Variante 3.1.) müssten an Personalkosten 76.882 € vorgesehen werden (eine Stelle Integrationsbeauftragte in E 10, eine halbe Stelle Sachbearbeitung/Sekretariat in E8 und die Vergütung für eine Praktikantin, einen Praktikanten).

Bei einer Erweiterung der Stabsstelle im Dezernat des Ersten Bürgermeisters (Variante 3.2.) fallen Kosten in gleicher Höhe wie in Variante 3.1 an.

Bei Schaffung einer eigenen Organisationseinheit im Dezernat des Oberbürgermeisters (Variante 3.3.) müssten an Personalkosten 84.010 € vorgesehen werden (eine Stelle Integrationsbeauftragte in E 12, eine halbe Stelle Sachbearbeitung und die Vergütung für eine Praktikantin, einen Praktikanten).

6. Anlagen