



Interpellation Nr. 17 2012/2016

Eingang Stadtkanzlei: 12. November 2012

Ein bisschen mehr Integration: Migrationshintergrund als Erfahrungswissen und vielfältige Ressourcen

Bezüglich der „Öffnung und Stärkung der Verwaltung im Umgang mit der Vielfalt“ wurde im B+A 32/2005 „Integration in der Stadt Luzern II“ festgestellt, dass im Umgang mit der Vielfalt von Mitarbeitenden in der städtischen Verwaltung Handlungsbedarf besteht. Bislang seien in der Stadtverwaltung – vor allem in den Bereichen Heime und Alterssiedlungen, Strasseninspektorat und Hauswartung – interkulturell zusammengesetzte Arbeitsteams im Einsatz. Bezüglich der Öffnung und Stärkung der Verwaltung wurden u. a. folgende Strategieelemente definiert:

- a. Interkulturelle Arbeitsteams werden durch geeignete Weiterbildungsangebote unterstützt.
- b. In der Anstellungspolitik wird auf die Chancengleichheit geachtet, und Sprachkenntnisse sowie transkulturelle Kompetenz werden als Kriterien einbezogen.

Diverse Fachforschungen kommen zum Ergebnis, dass die in anderen Gesellschaftskontexten erworbenen soziokulturellen Wissensbestände und Erfahrungen (Verhaltens- und Denkweisen) sowie fachliche Qualifikationen wichtige Ressourcen für die Arbeitsleistungen sind. Dieses Ressourcenpotenzial in die Arbeitsstrukturen zu integrieren, setzt den aktiven Miteinbezug und die Förderung besonders von Personen mit Migrationshintergrund in allen Berufsfeldern der städtischen Arbeits- bzw. Verwaltungsstrukturen voraus.

Der Stadtrat erläuterte in der Stellungnahme zum Postulat 19 2010/2012 Folgendes: „Die Stadt Luzern hatte sich in den letzten Jahren des Themas der Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitenden angenommen. Dies v. a. im Bereich des Pflegepersonals in den städtischen Alters- und Pflegeheimen. In den letzten Jahren wies die Stadt Luzern immer einen Ausländeranteil bei den Mitarbeitenden aus, der in der Nähe des Anteils Ausländer an der Wohnbevölkerung lag. [...] Die Stadt Luzern beschäftigt 18 % Mitarbeitende, die Ausländerinnen und Ausländer sind, und beschäftigt 25 % ausländische Lernende.“

Wir bitten den Stadtrat, folgende Fragen zu beantworten:

1. Was wurde bisher von der Strategie zur „Öffnung und Stärkung der Verwaltung im Umgang mit der Vielfalt“ umgesetzt? Wo sieht der Stadtrat weiteren Handlungsbedarf?

2. Werden transkulturelle Kompetenzen sowie in anderen Gesellschaftskontexten erworbene berufliche Qualifikationen für die Personalauswahl als Qualifikation systematisch berücksichtigt?
3. Verfügt der Stadtrat über ein Handlungskonzept für die Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund für die städtische Verwaltung? Wenn ja, wo besteht Handlungsbedarf und welche sind geeignete Fördermassnahmen? Wenn nein, was sind die Gründe?
4. Wurden bisher ausserhalb des Pflegebereichs Arbeitsintegration von Migrantinnen und Migranten in die städtische Verwaltung angestrebt? Wenn ja, gibt es neue Kennzahlen (Anzahl Lernende, Anzahl Personen mit Muttersprache Deutsch) und in welchen Bereichen?

Ali Riza Celik und Noëlle Bucher
namens der G/JG-Fraktion