

Leitfaden

Mehr Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst einstellen

Bereits im Nationalen Integrationsplan haben sich Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände (letztere als Empfehlung an ihre Mitglieder) verpflichtet, den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst - unter Berücksichtigung von "Eignung, Befähigung und Leistung" zu erhöhen. Hierbei sollen "sprachliche und interkulturelle Kompetenzen angemessen berücksichtigt werden". Staatsministerin Maria Böhmer betonte Anfang 2010 erneut, dass dies Aufgabe der Personalplanung jeder einzelnen Behörde sein müsse. Doch wie kann die Behörde/ Kommune diese Verpflichtung tatsächlich umsetzen?

Welche Maßnahmen einer interkulturellen Personalentwicklung sind für den öffentlichen Dienst sinnvoll und machbar?

1. Gründe für eine Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst:

- Selbstverpflichtung der öffentlichen Arbeitgeber (Länder und Kommunen) aus dem Nationalen Integrationsplan
- Demografische Entwicklung
- Fachkräftemangel
- Steigerung von Effektivität und Qualität der Dienstleistungen der Verwaltung durch verbesserte Kundenorientierung und Zugang zu allen Kundengruppen
- Positive Außendarstellung
- Sozialpolitische Gerechtigkeit
- Spezifische Kompetenzen und Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund

2. Erste Schritte:

- Sensibilisierung von Führungskräften und Personalverantwortlichen – Interkulturelle Orientierung
- Interkulturelle Ausrichtung einer Institution Verbindlichkeit durch Leitbilder mit interkultureller Ausrichtung oder Selbstverpflichtungserklärungen
- Klare Verteilung von Verantwortlichkeiten

- Interkulturelle Schulungen für Personalverantwortliche
- Durchführung einer Bedarfsanalyse für Personalgewinnung und Qualifizierung
- Mitarbeitende mit Migrationshintergrund als Vorbilder bekannt machen

3. Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit

- Berufsperspektive Öffentliche Verwaltung attraktiver machen und darstellen, z. B. durch Kampagnen wie „Wir wollen Vielfalt und interkulturelle Kompetenz in der Verwaltung! Berlin braucht dich“ oder „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“
- Schnuppertage, Tage der „öffentlichen“ Tür etc.
- Netzwerkarbeit, Kontakte zu Migrant*innenorganisationen und externen Facheinrichtungen wie Beratungsstellen für Menschen mit Migrationshintergrund
- Öffentliche Auftritte in Medien und besonders Stellenanzeigen interkulturell ausrichten, z.B. bei der Auswahl von Fotos
- Für Ausbildungen in Abschlussklassen werben, als Zielgruppe auch Eltern berücksichtigen
- Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund als Multiplikatoren einbeziehen

4. Personalgewinnung

- Geschlechts- und kulturneutrale Ausschreibungen
- Überprüfung der Stellenprofile, Anforderungskataloge und Ausbildungsrahmenpläne; geforderte Kompetenzen sollten sich immer an den notwendigen Rahmen der Tätigkeiten orientieren
- Interkulturelle Kompetenz und spezifische Sprachkenntnisse in die Stellenprofile aufnehmen bzw. stärker gewichten

- Interkulturelle Ausrichtung von Assessmentcentern und – Verfahren
- Überprüfung und Weiterentwicklung von Fragebögen und Tests im Hinblick auf sprachliche Eindeutigkeit und Klarheit
- Kulturfairer Stellenbesetzungsverfahren, z.B. Vor-ab–Festlegung von objektiven Kriterien für die Personalauswahl
- Wertschätzung von Diversität, kompetenzorientierter statt Defizitansatz bei BewerberInnen mit Migrationshintergrund
- Formulierungen wie „Begrüßt werden BewerberInnen aller Nationalitäten“ oder „Wir freuen uns über Bewerbungen...“, bewusst einsetzen, um Menschen mit Migrationshintergrund zu ermutigen, Bewerbungen einzureichen
- Durchführung eines Antidiskriminierungs-Controllings: Quantitativ-statistisch und über Audit- Verfahren
- Prüfen, ob Besetzung von Beamtenstellen Auch als öffentliche Angestelltenverhältnisse möglich wären

5. Spezielle Förderprogramme und Maßnahmen

- Vorkurse, Praktika, Schnuppermöglichkeiten
- Mentoring in der Ausbildung
- Spezifische Qualifizierungsangebote für Beschäftigte mit Migrationshintergrund
- Quereinstieg über zweiten Bildungsweg erleichtern

In Zusammenarbeit von:

Maria Kotsina, DGB Bildungswerk Bund
Jakob Ruster, VIA Bayern e.V.
Andrea Meinders, ZWH Düsseldorf
im Rahmen des Facharbeitskreises Interkulturelle Öffnung

6. Interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeitenden fördern

- Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden und Auszubildenden
- Interkulturelle Workshops bereits in der Ausbildung
- Interkulturelle Kompetenz als Kriterium für beruflichen Aufstieg innerhalb des Betriebs verankert

Beispiele im Internet:

Berlins Kampagne „Berlin braucht dich“:
<http://berlin-braucht-dich.de>

Hamburgs Kampagne „Wir sind Hamburg“:
<http://www.hamburg.de/bist-du-dabei>

„Charta der Vielfalt“ Wettbewerbe und best practice: <http://www.vielfalt-als-chance.de>

H. Schröer, F. Szoldatits: Interkulturelle Öffnung des Personalmanagements der Stadt München
http://migrationboell.de/web/diversity/48_2628.asp