



Mehr Vielfalt im öffentlichen Dienst

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Arbeitspapier 01/2012

www.vielfalt-gestalten.de
www.netzwerk-iq.de

Im Nationalen Aktionsplan haben sich 2012 offiziell Bund, Länder und kommunale Spitzenverbände (letztere als Empfehlung an ihre Mitglieder) verpflichtet, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst zu erhöhen.

Viele öffentliche Verwaltungen in Deutschland haben in den letzten Jahren auch längst erfolgreich interkulturelle Öffnungsprozesse angestoßen oder gehen bereits zu diversity-orientierten Ansätzen über.

Dennoch sind Migrant_innen im öffentlichen Dienst nach wie vor unterrepräsentiert, so die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Maria Böhmer, in ihrem Zweiten Integrationsindikatorenbericht Anfang 2012.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden ethnisch-kulturellen Vielfalt in unserer Gesellschaft gilt es daher verstärkt die Gesamtheit der Errungenschaften, Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen aller Bürger_innen als gesellschaftliche und wirtschaftliche Chance zu betrachten. Die interkulturelle Öffnung von Verwaltungen (Bundes-, Landesministerium, Behörde, kommunale Verwaltung etc.) bzw. diversity-orientierte Prozesse sind dabei eine Querschnittsaufgabe der gesamten Verwaltung mit vielen Handlungsfeldern. Eine zentrale Rolle nimmt dabei v.a. das interkulturelle Personalmanagement ein.

Doch wie kann eine öffentliche Verwaltung dies umsetzen? Welche Maßnahmen sind sinnvoll?

Im Folgenden finden Sie Anregungen zu Umsetzungsstrategien, Beispiele und weiterführende Links sowie Argumentationsgrundlagen für die Umsetzung von interkulturellen Öffnungsprozessen und „Diversitätspolitik“ im öffentlichen Dienst.

Gründe für eine Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst

- Repräsentation der Bevölkerungsanteile in der Zusammensetzung des Öffentlichen Dienstes
- Selbstverpflichtung der öffentlichen Arbeitgeber (Bund, Länder und Kommunen) aus dem Nationalen Integrationsplan¹
- Antwort auf die demografische Entwicklung und Fachkräftemangel
- Steigerung von Effektivität und Qualität der Dienstleistungen der Verwaltung durch verbesserte Kund_innenorientierung und Zugang zu allen Kund_innengruppen
- Positive Außendarstellung (Verwaltungen als attraktive Arbeitgeber im zunehmenden Wettbewerb um immer weniger Arbeitskräfte)
- Sozialpolitische Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Abbau von Zugangsbarrieren
- Kompetenzen und Potentiale von Menschen mit Migrationshintergrund
- Erhöhung von Kreativität und Innovation durch Vielfalt der Sichtweisen, Erfahrungen und Kenntnisse

¹ Nationaler Integrationsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen. URL: <http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Anlagen/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf?blob=publicationFile&v=5> (Stand 20.07.2012)

Erste Schritte

- Sensibilisierung von Führungskräften und Personalverantwortlichen – Interkulturelle Orientierung
- Interkulturelle Ausrichtung einer Institution durch Leitbild und Strategie
- Verbindlichkeit durch Leitbilder mit interkultureller Ausrichtung oder Selbstverpflichtungserklärungen
- Klare Verteilung von Verantwortlichkeiten
- Interkulturelle Schulungen und/oder Diversity-Trainings für Personalverantwortliche
- Identifizierung von Barrieren, Chancen und Risiken, z.B. durch Diversity-Check
- Durchführung einer Bedarfsanalyse für Personalgewinnung und Qualifizierung
- Mitarbeitende mit Migrationshintergrund als Vorbilder bekannt machen

Kampagnen und Öffentlichkeitsarbeit

- Berufsperspektive Öffentliche Verwaltung attraktiver machen und darstellen, z. B. durch Kampagnen wie „wir sind bund“² oder „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“³
- Schnuppertage, Tage der „öffentlichen“ Tür anbieten etc.
- Netzwerkarbeit, Kontakte zu Migrantenorganisationen 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, z.B. Berlin braucht dich⁴
- Mehrsprachige Kommunikation und spezifische Medien der Zielgruppen nutzen
- Auszubildende anwerben, z.B. in Abschlussklassen, bei Schulprojekten oder Berufsmessen, wie der Berufsbildung 2010/ 2011⁵; als Zielgruppe auch Eltern berücksichtigen
- Mitarbeitende und Auszubildende mit Migrationshintergrund als Multiplikator_innen einbeziehen

Personalgewinnung

- Geschlechts- und kulturneutrale Ausschreibungen, positive Bewerbungsmotivation
- Kulturfaire Stellenbesetzungsverfahren, z.B. Vorab-Festlegung von objektiven Kriterien für die Personalauswahl, 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 Assessmentcenter und – Verfahren

² Wir sind bund, URL: <http://www.wir-sind-bund.de/WSB/DE/Startseite/startseite-node.html> (Stand: 20.07.2012)

³ Kampagne „Wir sind Hamburg! Bist du dabei?“, URL: <http://www.hamburg.de/bist-du-dabei> (Stand: 20.07.2012)

⁴ Kampagne „Berlin braucht dich!“, URL: <http://www.berlin-braucht-dich.de/> (Stand: 20.07.2012)

⁵ Berufsbildungsmesse Nürnberg 2010/2011, URL: http://www.berufsbildung.bayern.de/imperia/md/images/bbk/liste_der_berufe_und_bildungsgaenge_stand.pdf (Stand: 20.07.2012)

- Überprüfung und Weiterentwicklung von Fragebögen und Tests im Hinblick auf sprachliche Eindeutigkeit und Klarheit
- Wertschätzung von Diversität; kompetenzorientierter statt Defizitansatz bei Bewerber_innen mit Migrationshintergrund
- Formulierungen wie was bewusst einsetzen, um Menschen mit Migrationshintergrund zu ermutigen, Bewerbungen einzureichen („Begrüßt werden Bewerber_innen aller Nationalitäten“ oder „Wir freuen uns insbesondere über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund...“)
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren⁶
- Durchführung eines Antidiskriminierungs-Controllings: Quantitativ-statistisch und über Audit-Verfahren
- Prüfen, ob Besetzung von Beamt_innenstellen auch als öffentliche Angestelltenverhältnisse möglich wären

Info: Das AGG erlaubt sogenannte "Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG"⁷

Spezielle Förderprogramme und Maßnahmen

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

Interkulturelle Kompetenz aller Mitarbeitenden fördern

- Regelmäßige Schulungen für alle Mitarbeitenden und Auszubildenden
- Interkulturelle oder Diversity-Workshops bereits in der Ausbildung
- Interkulturelle Kompetenz als Kriterium für Beurteilung und beruflichen Aufstieg innerhalb der Verwaltung verankern

⁶ Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Anonymisierte Bewerbungsverfahren, URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/anonymisierte_bewerbungen/anonymisierte_bewerbung_en_node.html;jsessionid=F94AC2FBAB8393962628AC0A326D66EC.2_cid103 (Stand: 20.07.2012)

⁷ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Klose, Alexander/ Merx, Andreas): Positive Maßnahmen zur Verhinderung oder zum Ausgleich bestehender Nachteile im Sinne des § 5 AGG, URL: http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/expertise_positive_ma%C3%9Fnahmen.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 20.07.2012)

Zentrale Erfolgsfaktoren auf einen Blick

- Klares Bekenntnis und Unterstützung der Leitungsebene
- Verbindliche Umsetzung und schriftliches Leitbild
- Deutliche Benennung von verantwortlichen Personen
- Bereitstellung ausreichender finanzieller, personaler und institutioneller Ressourcen
- Systematische Bestandsaufnahme und Bedarfserhebung
- Festlegung realistischer, konkreter und messbarer Ziele
- Entwicklung eines langfristig angelegten Gesamtkonzepts
- Einbeziehung der Zielgruppe und weiterer relevanter Akteure bereits im Planungsstadium
- Auswahl eines passgenauen, spezifischen Maßnahmen-Mix
- Systematische und kontinuierliche Öffentlichkeitsarbeit sowie interne und externe Kommunikation
- Monitoring, Controlling und Evaluation

Weiterführende Links

- Antidiskriminierungsstellen des Bundes (ADS) - Projekt „Diversity in Verwaltungen“
[\[http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/offene_diskriminierungsfreie_gesellschaft/chancengleichheit/chancengleichheit_node.html\]](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Projekte_ADS/offene_diskriminierungsfreie_gesellschaft/chancengleichheit/chancengleichheit_node.html)
- Bundesministerium des Inneren: Magazin innenpolitik „Öffentlicher Dienst – Karriereziel Staat machen“, Ausgabe 3/2012, S.14-15
http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2012/Innenpolitik_oeffentlicher_dienst.html
- „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://migration-boell.de/web/diversity/48_2628.asp
- Initiative zu interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung NRW:
http://www.mais.nrw.de/03_Integration/001b_interkulturelle_oeffnung/index.php
- Integrations- und Diversitätskonzept der Stadt Frankfurt am Main: <http://www.vielfalt-bewegt-frankfurt.de/>
- Städtkooperation.Integration.Interkommunal „Vielfalt schafft Zukunft“ http://www.integration-interkommunal.net/de/iinet_produkte/iinet_produkte.html

Herausgeber:



VIA Bayern – Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.

Landwehrstr.22, 80336 München

Tel.: 089 - 4190 27 28, Fax: 089 – 4190 2727

www.via-bayern.de

Autor_innen:

Der Text ist z.T. im Rahmen des IQ-Facharbeitskreises „Interkulturelle Öffnung“ unter Mitarbeit von Maria Kotsina (DGB Bildungswerk Bund), Jakob Ruster (VIA Bayern e.V./Fachstelle DiM), Andrea Meinders (ZWH Düsseldorf) entstanden und wurde von Yvonne Szukitsch (VIA Bayern e.V./Fachstelle DiM) und Andreas Merx (VIA Bayern e.V./Fachstelle DiM) aktualisiert.

Alle Rechte vorbehalten

© 2012

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.

