

## Forum III Protokoll

Erklärtes Ziel dieses Forums war es, zunächst über die Ausbildungskampagne zu informieren, um dann überprüfen zu können, ob die dort eingeleiteten Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten in der Ausbildung auch auf andere Einstellungsmaßnahmen übertragbar seien.

Frau Dr. Prümm (wissenschaftliche Begleitforschung, Hochschule Bremen) und Frau Dr. Schüller (Leiterin des Ausbildungsreferates im Aus - und Fortbildungszentrum) berichteten zunächst über den Verlauf der Ausbildungskampagne. Hier stand das „Personalmarketing“ im Vordergrund. Das Ausschreibungsverfahren wurde mit dem Ziel vorbereitet, den Anteil von BewerberInnen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Frau Prümm berichtete über die Vorgehensweise:

Auftrag: Erhöhung des Anteils von Migranten und Migrantinnen in der Ausbildung, rechtliche Grundlage (Senatsbeschluss zur Erhöhung des Anteils von MigrantInnen....)

1.Schritt: Erhöhung der Anzahl der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund

### **Zugangshindernisse erkunden**

- **Wie kann ich gezielter MigrantInnen ansprechen, wie ich erreiche ich diese Zielgruppe, wo sind Zugangsbarrieren?**
- **Erstes Ergebnis: Menschen mit Migrationshintergrund nicht in den offensichtlichen Fokus der Kampagne stellen**

Viele MigrantInnen möchten nicht als „besondere“ Gruppe eine direkte Ansprache, sie möchten „normal“ behandelt werden, wie jede/jeder andere BewerberIn auch. „Migranten fühlen sich nicht als Migranten“.

- **Schlussfolgerung:**

Keine direkte, ausschließliche Ansprache von MigrantInnen, Ansprache und Werbung soll für alle Zielgruppen sein, die Mittel der Ansprache müssen subtiler, indirekter sein. Offenheit des öffentlichen Dienstes gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund muss in Ausschreibungstexten und Informationsbroschüren signalisiert werden.

Es wurde eine Werbebroschüre für Ausbildungsberufe des öffentlichen Dienstes mit professioneller Hilfe erstellt, in der unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen ethnischen Hintergründen über ihre Berufswahl interviewt werden. (**nachzulesen auf [www.afz.de](http://www.afz.de) dort Aktuelles/“Startschuss für die Ausbildungskampagne“**)

- **Zweites Ergebnis: Berufswahl erfolgt häufig über die Eltern**  
Eltern müssen erreicht werden
- **Schlussfolgerung:** Broschüren in verschiedenen Sprachen, die über den

Beruf informieren, wurden erstellt

- **Drittes Ergebnis: Migranten haben kein Netzwerk in den öffentlichen Dienst**  
Andere Kommunikationswege müssen gesucht werden
- **Schlussfolgerung**  
Veröffentlichung in der türkischen Zeitung „Hurriet“, Elternbroschüren, Ausbildungsbörse, Kontakt zu MigrantInnenorganisationen

Organisiert wurde eine ressortübergreifende Ausbildungskampagne mit einem Design für die unterschiedlichen Ausbildungsberufe. Der Slogan lautet : „Du bist der Schlüssel“.

Zur Zeit der Tagung sind die Ausschreibungsverfahren noch nicht abgeschlossen, allerdings kann in einzelnen Bereichen festgestellt werden, dass sich der Anteil von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund deutlich erhöht hat.

Die TeilnehmerInnen diskutierten nun die Frage:

**Was kann man für andere Ausschreibungsverfahren sinnvollerweise übernehmen?**

Was kann man von dieser Marketingstrategie übernehmen?

- Ein gemeinsames Image des öffentlichen Dienstes aufbauen, ressortübergreifend arbeiten
- Aufgebaute Netzwerke nutzen
- Gute Arbeitsbedingungen des öffentlichen Dienstes werbend in den Vordergrund stellen
- Menschen dort aufsuchen, wo sie ihren Abschluss machen, offensiver an die Hochschulen/Universitäten gehen

Des Weiteren wurden die drei Phasen der Personalbeschaffung diskutiert:

1. **Marketing**
2. **Anforderungsprofile**
3. **Auswahlverfahren**

### **Zu 2. Anforderungsprofile**

Die Teilnehmenden debattierten darüber, woraus sich in Anforderungsprofilen Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund ergeben könnten:

- **Deutschkenntnisse ?**

Die Teilnehmenden kamen zu der Auffassung, dass mehr darauf geachtet werden solle, dass Deutschkenntnisse gemessen an den Anforderungen der ausgeschriebenen Stelle abgefragt werden müssen. Es wird vermutet, dass die Qualität der Abfrage der Deutschkenntnisse in Auswahltests noch verbessert werden könne. Es wurde auch festgestellt, dass mangelnde Deutschkenntnisse bei weitem nicht nur eine Barriere für Menschen mit Migrationshintergrund seien. Fraglich sei ebenfalls, ob es gezielte Deutsch-Nachqualifizierung geben könne, wenn dies das einzige Kriterium sei, welches eine Einstellung verhindere.

- **Als Einstellungsmerkmal „interkulturelle Kompetenz“ verpflichtend ?**

Rechtliche Hindernisse wurden nicht gesehen. Einstellung nach Eignung, Befähigung und Leistung müsse natürlich stattfinden. Zur Eignung gehöre allerdings in einer an dem Kunden ausgerichteten Verwaltung auch das Vorhandensein oder zumindest die Bereitschaft von Erwerb interkultureller Kompetenz. Wenn der Anteil von MigrantInnen in der Bevölkerung stetig steige, dann müsse sich auch die zu erbringende Dienstleistung daran orientieren.

Sehr schnell kam man zu der Erkenntnis, dass es eine Legaldefinition von interkultureller Kompetenz geben müsse und das je nach Ausgestaltung der ausgeschriebenen Stelle, die Kenntnisse in interkultureller Kompetenz unterschiedlich intensiv ausgeprägt sein könnten.

Festgestellt wurde ebenfalls, dass Menschen mit Migrationshintergrund nicht automatisch interkulturelle Kompetenz besitzen. Es sei zu unterscheiden zwischen dem Ziel der Erhöhung der interkulturellen Kompetenz und dem Ziel, den Anteil von MigrantInnen im öffentlichen Dienst zu steigern.

Offen diskutiert wurde die Sinnhaftigkeit von unterstützenden „Begleitmaßnahmen“ (Gesprächskreise, Patenschaften...) für eingestellte MigrantInnen, solange sie unterrepräsentiert sind.

### **Zu 3. Auswahlverfahren**

Es wurde festgestellt, dass es unbedingt notwendig sei, dass Beteiligte in Auswahlverfahren interkulturell geschult sein müssten, um qualifiziert dieses Auswahlkriterium beurteilen zu können.

Das Forum wurde von Hilke Wiezoreck, Referat 50, Lehrinheit für Diversity Management am Aus- und Fortbildungszentrum, moderiert.