



Deutliche Erhöhung der Anteile der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der hamburgischen Verwaltung –

**Zielwert bis 2011: 20%!**

Bisheriger Erfolg :

**Steigerung von rund 5% auf inzwischen rund 15%!**

5,2% (2006), 10,9 (2007), 12,4% (2008), 14,7% (2009), 15,0% (2010)!

## 1. Präsentation in Medien und Öffentlichkeit:

Internet, Veranstaltungen, Messen, (auch fremdsprachliche) Werbung, Teilnahme an bundesweitem Wettbewerb

## 2. Kooperation mit Schulen: Kontext Berufsorientierung:

Verstärkte Information an Hamburger Schulen, Lehrerinnen und Lehrer als Multiplikatoren, Schülerpraktika

## 3. Informationen für Eltern, Vereine und andere Träger:

Elternflyer (russisch, türkisch), Zusammenarbeit mit Multiplikatoren, Vereinen, Eltern- und Kulturverbänden, Evaluation Elternflyer

## 4. Fortentwicklung kulturoffener Elemente in den Auswahlverfahren:

Vorauswahl, Interkulturelle Wissensfragen/Fallbeispiele, Aufnahme kulturfairer Tests (CFT 20-R), Bewerbungsverlaufsanalyse

## 5. Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenzen innerhalb der Behörden und Ämter:

Einheitliche Definition zur Erfassung interkultureller Kompetenzen für die hamburgische Verwaltung, umfangreiche interkulturelle Fortbildungen für verschiedene Zielgruppen

- Formulierung eines **Zielwertes** (20% bis 2011, keine Quote!)
- Neben den Angestelltenausbildungen ausdrücklicher Fokus auf **Beamtenausbildungen** (Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem)
- Gemeinsamer Auftritt der ausbildenden Behörden unter dem Schirm der Dachkampagne
- Offensives Zugehen/ **Kooperation mit Migrantenorganisationen**, Netzwerkarbeit
- Entwicklung zielgerichteter, auch fremdsprachlicher Flyer, Nutzung fremdsprachlicher Medien
- Einbindung von Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund

- **Gleichberechtigte Teilhabe** (Spiegelbild der Gesellschaft, Partizipation):  
Besondere gesellschaftliche Verantwortung des Staates, Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker auch in die Ausbildungen des öffentlichen Dienstes zu integrieren
- **Verbesserung der Dienstleistungsangebote:**  
Hoher Wert interkultureller Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit oder Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen, im Kundenkontakt, in der Vielfalt von Perspektiven bei Planungsprozessen und auch im Hinblick auf Innovation und Kreativität
- **Demographischer Aspekt:**  
Interkulturelle Öffnung mit Blick auf den perspektivisch prognostizierten Fachkräftemangel ökonomisch erforderlich

- Senat hat sich in seinem Regierungsprogramm 2011 ausdrücklich dafür ausgesprochen, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung fortzusetzen
- Staatsräterunde hat sich im Mai und Juli 2011 mit dem Thema befasst und die Fortsetzung der Kampagne beschlossen
- Zielsetzung: Bisherige Zielerreichung und Integrationserfolge in der interkulturellen Öffnung der Verwaltung verstetigen



Landesamt für Intern und Personal Hamburg  
Personalbereich

**Hamburg bildet aus!**  
Ausbildung und Studium in der allgemeinen  
Verwaltung, Steuerverwaltung, bei der  
Polizei und Feuerwehr.

*Jetzt bewerben!*

**Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?**

Für mehr kulturelle Vielfalt in der hamburgischen Verwaltung

Mehr Infos unter: [www.hamburg.de/bist-du-dabei](http://www.hamburg.de/bist-du-dabei)



Hamburg

- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt („Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“) durch den Ersten Bürgermeister der FHH im November 2008
- Verpflichtung gegenüber der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Frau Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer
- Berichterstattung über „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ als eines der personalpolitischen Schwerpunktthemen des Personalmanagements in den Personalberichten (2009, 2010, 2012)
- Ermutigung von Menschen mit Migrationshintergrund, sich auf Stellenausschreibungen der FHH zu bewerben
- Aufnahme interkultureller Kompetenzen in das Anforderungsprofil
- Pilotierung einer interkulturellen Selbstbewertung als Instrument der Organisationsentwicklung