



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt



Aktuelles, Aktivitäten, Aussichten

blickpunkt personal

Personalbericht **2012**

Band 2

Personalmanagementbericht





Bettina Lentz
Leiterin des Personalamt

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

das zentrale Personalberichtswesen der hamburgischen Verwaltung erscheint jährlich in zwei Bänden. Der Personal**struktur**bericht (Band 1) bereitet die wichtigsten Personalstrukturdaten auf, während sich der Personal**management**-bericht (Band 2) darauf aufbauend mit den zentralen personalstrategischen Themen und Herausforderungen auseinandersetzt.

Im Personal**management**bericht 2012 berichten wir zu drei Schwerpunktthemen, die im Jahr 2010 von der Staatsräterunde im Voraus für drei Jahre festgelegt worden waren.

Besondere Aufmerksamkeit verdienen Ergebnisse, die wir im Abschnitt **Interner Arbeitsmarkt und Mobilität** darstellen: Die Auswertungen der Stellenbesetzungsverfahren des Jahres 2011 ergab, dass zunehmend mehr Frauen ihren Hut mit Erfolg in den Ring werfen. Dies zeigt sich nicht nur in den oberen Hierarchieebenen, sondern auch in allen übrigen Bewerbungs- und Einstellungsverfahren. Obgleich der Anteil von Frauen an allen Bewerbungen mit 55 % in 2011 nahezu ausgeglichen war, hat sich deren Erfolgsquote deutlich erhöht. Auf zwei Dritteln (65 %) aller 1.158 erfolgreich besetzten Stellen haben sich Frauen durchsetzen können. Im Vorjahr waren dies noch 10 Prozentpunkte weniger.

Unter dem Schwerpunkt **interkulturelle Öffnung der Verwaltung** (Berichterstattung zuletzt 2010) berichten wir in diesem Jahr von den Aktivitäten der letzten beiden Jahre. Hervorzuheben sind hier die Ergebnisse der Dachkampagne „Wir sind Hamburg, bist du dabei?“, die 2011 abgeschlossen wurde. An dem Zielwert von 20 % für die Bewerbungs- und Einstellungsanteile junger Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der NWK-Gewinnung soll auch künftig festgehalten werden. Darüber hinaus werden die Aktivitäten des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI) und über die Angebote der verschiedenen Fortbildungsträger in Hamburg dargestellt. Hier wird deutlich, in welchem Maß und Vielfalt sich die hamburgische Verwaltung bereits heute diesem Thema stellt.

Im Schwerpunkt **Personalbedarfsplanung und Demografie** berichten wir insbesondere über die Ergebnisse der diesjährigen Personalbedarfsplanung vor dem Hintergrund der vom Senat beschlossenen Anpassung des Personalbestandes auf die Personalbedarfsplanung.

Ihre

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	3
D.1. Einleitung	5
D.2. Schwerpunktthema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung	6
D.2.1. Einleitung	6
D.2.2. Erhöhung der Beschäftigtenanteile durch Ausbildung und Einstellung.....	8
D.2.3. Fortbildung und Beratung.....	17
D.2.4. Strategische Verankerung der Interkulturellen Öffnung in der Organisation.....	22
D.2.5. Fazit	26
D.3. Mobilität und interner Arbeitsmarkt	29
D.3.1. Die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH.....	29
D.3.2. Evaluation der Stellenanordnung / Einstellungsverhalten der Behörden und Ämter	36
D.3.3. Aufgabenschwerpunkte des Referats „Interne Personalberatung und -vermittlung, PersonalService Integration“.....	48
D.4. Personalbedarfsplanung und Demografie	52
D.4.1. Einleitung	52
D.4.2. Aktuelle Entwicklungen	52
D.4.3. Personalbedarfsplanung - bisherige und aktuelle Berichterstattung.....	55
D.4.4. Planungsmethodik und Personalbedarfsplanung.....	55
D.4.5. Planungsperiode bis 2019.....	56
D.4.6. Demografische Entwicklung als Thema des Personalmanagements	60
D.4.7. Übersicht über die Behördenplanungen.....	63
D.5. ANHANG	63
Anhang 1: Angebote der Fortbildungsträger der FHH zu den Themen der Interk. Öffnung	63
Anhang 2: Maßnahmen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)	80
Anhang 3: Matrizen Personalbedarfsplanung.....	87

Abkürzungsverzeichnis

AG	Arbeitsgruppe
AMD	Arbeitsmedizinischer Dienst
ASD	Allgemeiner Sozialer Dienst
AU	Arbeitsunfähigkeit
AVD	Allgemeiner Vollzugsdienst
BA	Bezirksamt
BDA	Basisdatenausschuss
BeamtStG	Beamtenstatusgesetz
BASFI	Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BGV	Behörde für Gesundheit und Verbraucherschutz
BGM	Betriebliches Gesundheitsmanagement
BIE	Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung
BIS	Behörde für Inneres und Sport
BSB	Behörde für Schule und Berufsbildung
KB	Kulturbehörde
BSU	Behörde für Stadtentwicklung und Umwelt
BVWI	Behörde für Wirtschaft, Verkehr und Innovation
BVerfG	Bundesverfassungsgericht
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Drs.	Drucksache
DV	Dienstvereinbarung
FB	Finanzbehörde
FHH	Freie und Hansestadt Hamburg
GFP	Gesprächsforum Personalmanagement
HmbBG	Hamburgisches Beamtengesetz
HmbPersVG	Hamburgisches Personalvertretungsgesetz
HmbSG	Hamburgisches Schulgesetz
HAW	Hochschule für Angewandte Wissenschaften
HCU	HafenCity Universität
HIBB	Hamburger Institut für berufliche Bildung
HVFG	Gesetz über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts
HVfG	Hamburgisches Verfassungsgericht
HWWA	Hamburgisches Welt-Wirtschaftsarchiv, jetzt: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut HWWI
JB	Behörde für Justiz und Gleichstellung
JVA	Justizvollzugsanstalt
KBV	Koordinierte Bevölkerungsvorausschätzung
KGSt	Kommunale Gemeinschaftsstelle für Verwaltungsmanagement
KMK	Kultusministerkonferenz
LBK	Landesbetrieb Krankenhäuser

LEB	Landesbetrieb Erziehung und Berufsbildung (seit 01.01.2012 Landesbetrieb Erziehung und Beratung)
LGV	Landesbetrieb Geoinformation und Vermessung
LHO	Landeshaushaltsordnung
LI	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung
LIA	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung – Abteilung Ausbildung
LIF	Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung – Abteilung Fortbildung
LSBG	Landesbetrieb Straßen, Brücken und Gewässer
MAVG	Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch
NBW	Neues Beurteilungswesen
NHH	Neues Haushaltswesen Hamburg
NWK	Nachwuchskräfte
OK	Ohne Krankenbezüge: Bedienstete, die wegen längerer Arbeitsunfähigkeit ohne Bezüge sind
PBP	Personalbedarfsplanung
PE	Personalentwicklung
PersA	Personalamt
PIA	Projekt Interner Arbeitsmarkt
PMB	Personal management bericht
PSB	Personal struktur bericht
PSR	Personalstrategische Staatsräterunde
PSI	PersonalService Integration
P_stat	Statistischer Personalbestand
t.a.h.	Hamburger Arbeitsgemeinschaft „team.arbeit.hamburg
UKE	Universitätsklinikum Eppendorf
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WilMa	Behördenübergreifendes Wiedereingliederungsmanagement
ZAF	Zentrum für Aus- und Fortbildung
ZPD	Zentrum für Personaldienste

D.1. Einleitung

Seit 2004 berichtet der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg (FHH) im Rahmen des Personalmanagementberichts (PMB) jährlich über die zentralen strategischen Themen des Personalmanagements.

Die Themen sind das Ergebnis einer Verständigung aller am Personalmanagementprozess beteiligten Ebenen. Sie werden in einem über mehrere Monate dauernden Prozess diskutiert und abschließend vom Staatsrätekollegium im Rahmen der Personalstrategischen Staatsräterunde (PSR) entschieden.

Dem Diskussionsprozess liegen dabei folgende Fragen zugrunde:

- Welchen Beitrag leistet das Personalmanagement für die Umsetzung der fachlichen und politischen Strategien der hamburgischen Verwaltung?
- Wie greift der Senat die Herausforderungen im Personalmanagement auf bzw. welche Schlussfolgerungen sind von den Behörden und Ämtern zu ziehen?
- Welche Schlussfolgerungen sind aus den im Rahmen des Personalstrukturberichts gewonnenen Erkenntnissen zu ziehen?

Die Ergebnisse der Diskussion des Jahres 2011 sind im vorliegenden PMB 2012 dargestellt.

Der Bericht konzentriert sich auf drei Schwerpunktthemen:

1. Seit 2009 ist das Thema **Interkulturelle Öffnung** ein strategischer Schwerpunkt des PMB. Es wird in Abschnitt **D.2.** dargestellt.
2. Das Thema **Mobilität** ist seit 2005 Schwerpunkt des PMB. Die Ausführungen dazu finden sich in Abschnitt **D.3.**
3. Die **Personalbedarfsplanung** (PBP)/ **Demografie** wird seit dem PMB 2004 nach Berufsgruppen differenziert in einer einheitlichen Form und mit einem einheitlichen Planungshorizont von acht Jahren dargestellt. Die Planungshoheit verbleibt dabei in den Behörden und Ämtern. Im PMB 2008 wurde erstmals das Schwerpunktthema **Demografische Entwicklung der Verwaltung** aufgegriffen. Beide Aspekte sind in Abschnitt **D.4.** dargestellt.

Der Erfahrungsbericht zum Gleichstellungsgesetz wird ebenso wie das Schwerpunktthema Betriebliches Gesundheitsmanagement im PMB 2013 wieder Schwerpunkt des Personalberichts sein.

Der Diskussionsprozess des Jahres war in großem Maße durch die Frage geprägt, welche Auswirkungen die Entscheidung des Senats, die Zahl der Beschäftigten in einer Größenordnung von 250 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) pro Jahr zu reduzieren, auf das Personalmanagement der FHH hat. Betroffen sind sicherlich zwei der drei in diesem PMB dargestellten Schwerpunktthemen.

Das seit 2004 aufgebaute Instrument der PBP erfährt angesichts ehrgeiziger Ziele der Haushaltspolitik einen weiteren Bedeutungszuwachs. Die demografische Entwicklung der Beschäftigten der FHH ist dabei ein Effekt, der entlastend wirkt, den Blick aber nicht vor den Herausforderungen verschließen lassen darf, dass darüber hinaus erhebliche Rekrutierungsbedarfe bestehen, um die Bewältigung der derzeitigen Aufgaben der Verwaltung auf Dauer sicherstellen zu können.

Mobilität ist ein weiteres zentrales Thema, das unter dieser Rahmenbedingung eine neue Bedeutung erfährt: Einerseits gilt es weiterhin, eine große Zahl von strukturell mobilen Beschäftigten auf feste, ausfinanzierte Stellen zu versetzen. Andererseits erfordert die Reduzierung von Personal auch eine verstärkte Bereitschaft der Beschäftigten, auf neue Aufgaben zu wechseln.

D.2. Schwerpunktthema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

D.2.1. Einleitung

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in unsere Gesellschaft ist auch *vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung* eine zentrale gesellschaftspolitische Aufgabe unserer Zeit. Neben Sprache und Bildung sind insbesondere Ausbildung und Erwerbstätigkeit, also die Einbindung in den Arbeitsmarkt, wesentliche Schlüssel für eine erfolgreiche Integration. Die FHH hat darüber hinaus als größter Arbeitgeber Hamburgs eine Vorbildfunktion. Hieraus leitet sich eine besondere Verantwortung ab. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund in den Berufen der hamburgischen Verwaltung eine gleichberechtigte Teilhabe und Gestaltung des beruflichen Werdeganges zu ermöglichen. Hierbei wird es von großer Bedeutung sein, in den Prozessen der Personalauswahl und der Personalentwicklung ihre speziellen Kompetenzen zu erkennen und zu fördern und ihre berufliche Integration optimal zu realisieren. Darüber hinaus sollen eine für den Ausbildungs- und späteren Beschäftigungsmarkt demografisch relevante Bevölkerungsgruppe in der Rekrutierung nachhaltig gewonnen und die Dienstleistungsangebote auch für Bürgerinnen und Bürger mit Migrationshintergrund durch Kompetenzzuwächse im Personal verbessert werden.

„Erstmals wird das Thema **„Migranten im öffentlichen Dienst“** nun auch im Nationalen Integrationsplan (NAP-I) behandelt, dies mit dem Ziel einer Erhöhung des Anteils von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst. Mit dem NAP-I benennt die Bundesregierung Integration als eine Daueraufgabe, die nachhaltig und strukturell angegangen werden muss. Im Mittelpunkt der in elf Dialogforen bearbeiteten Themen stehen Sprache, Bildung und Ausbildung sowie Arbeitsmarkt.“¹

Im PMB war das Thema Interkulturelle Öffnung erstmals Schwerpunkt im Jahr 2009. Ausgehend vom Handlungskonzept des Senats zur Integration von Zuwanderern² vom 19.12.2006 und dem Beitritt zur Charta der Vielfalt³ am 10.11.2008 wurde die Interkulturelle Öffnung dort als eine dauerhafte Aufgabe der hamburgischen Verwaltung definiert. Da es zunächst galt, dieses Thema in das ganzheitliche strategische Personalmanagement der hamburgischen Verwaltung einzubinden, konzentrierte sich der PMB 2009 zunächst auf die konzeptionellen Grundlagen. Der PMB 2010 griff das Thema konkret auf und stellte Maßnahmen der Behörden und Ämter dar. Die Vielzahl der Maßnahmen zeigte, dass die Auseinandersetzung mit der Interkulturellen Öffnung der hamburgischen Verwaltung Fahrt aufnimmt. Vor allem die Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ hat durch

¹ Vgl. Bundesregierung 2011: Nationaler Integrationsplan, S. 8.

² Mit der Bürgerschaftsdrucksache 18/5530.

³ Siehe PMB 2009, S. 3.

ihren Netzwerkcharakter und ihre Erfolge erheblich dazu beigetragen, dass das Thema – auch über die Ausbildung hinaus – stetig an Bedeutung gewinnt.

Auf dieser Basis hat das Personalamt (PersA) im Mai 2010 eine Ziel- und Leistungsvereinbarung mit der damaligen BSG (jetzt BASFI) abgeschlossen. Inhalt der Vereinbarung waren konkrete Maßnahmen zur Fortbildung, Rekrutierung und organisationsbezogenen Auseinandersetzung mit interkulturellen Fragen.

Diese thematische Gliederung war in den früheren PMB verwendet worden und liegt auch dem folgenden Bericht zugrunde.

Sie basiert auf folgenden drei Schwerpunkten:

1. **Erhöhung der Beschäftigtenanteile durch Ausbildung und Einstellung**, d.h. Rekrutierung von Nachwuchskräften (NWK) und ausgebildetem Personal.

Hierzu gehört:

- Die gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei externen Stellenausschreibungen
- Die Entwicklung einer einheitlichen/ systematischen Erhebungsmethode zur Erfassung des Migrationshintergrundes bei allen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung
- Die Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung: Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“

2. **Kompetenzerwerb und Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit:** Vermittlung von Wissen, Auseinandersetzung mit Haltungen und Werten, Veränderung von Verhalten, Umgang von Führungskräften mit Vielfalt in Arbeitsgruppen und Teams, z.B. durch Fortbildung und Beratung.

Hierzu gehören die Angebote der Fortbildungseinrichtungen der FHH: Personalamt, Behörde für Justiz und Gleichstellung (JB), Behörde für Inneres und Sport (BIS, hier: Polizei), Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB), Behörde für Arbeit, Soziales, Familie und Integration (BASFI), Finanzbehörde (FB, hier: Steuerverwaltung),

3. Vermittlung der Ziele innerhalb der Organisation, Schaffen eines Rahmens für organisationales Lernen (Vermittlung des Themas innerhalb der Behörden und Ämter und gegenüber den Verwaltungskundinnen und -kunden), i.S. einer **strategischen Verankerung der Interkulturellen Öffnung in der Organisation**.

Hierzu gehört:

- Das Pilotprojekt „Interkulturelle Selbstbewertung“
- Das Projekt „Nachhaltige Verankerung des Themas ‚Umgang mit kultureller Heterogenität‘ am LI“

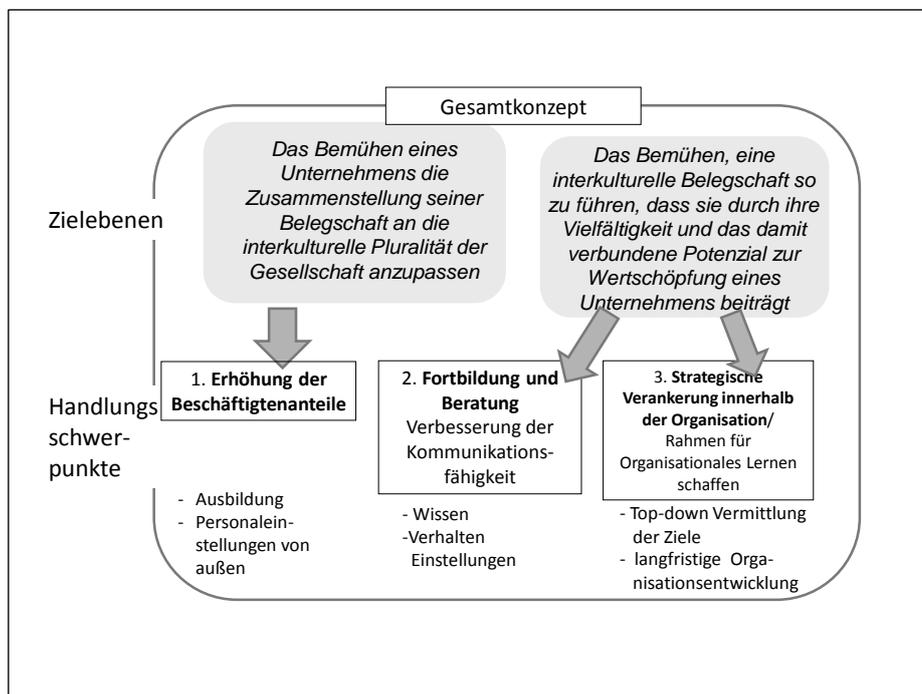


Abbildung D-1 - Ziele und Handlungsschwerpunkte eines Konzepts zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung Quelle: PMB 2009, S. 45 – begrifflich angepasst

Im Folgenden werden ausgewählte Beispiele aus der hamburgischen Verwaltung zu diesen drei Handlungsschwerpunkten vorgestellt und beschrieben. Der Auswahl liegt keine allgemeine Behördenabfrage zugrunde, sondern eine gezielte Darstellung vorbildhafter Beispiele:

D.2.2. Erhöhung der Beschäftigtenanteile durch Ausbildung und Einstellung

(1) Gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei externen Stellenausschreibungen

Auf der Basis einer Beschäftigtenbefragung⁴ hat der Senat im Rahmen seiner personalpolitischen Schlussfolgerungen alle Behörden und Ämter aufgerufen, auf eine Hebung der Anteile von Beschäftigten mit Migrationshintergrund hinzuwirken, sofern sie in ihren Beschäftigtenbereichen bzw. für ihre Berufsgruppen gegenüber dem hamburgischen Durchschnittswert von 8,9 % deutliche Abweichungen nach unten verzeichneten. Die fachliche Bewertung und Ableitung konkreter Maßnahmen unterlag dabei den einzelnen Behörden und Ämtern.

Zur Unterstützung dieser Maßnahmen hat das Personalamt den Behörden und Ämtern Formulierungsvorschläge für Stellenausschreibungen bereit gestellt, mit denen Menschen mit Migrationshintergrund ermutigt werden sollen, sich auf Stellenausschreibungen der Freien und Hansestadt Hamburg zu bewerben.

⁴ Erstmals wurden in 2008 im Rahmen einer freiwilligen und anonymen Beschäftigtenbefragung die Anteile von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erhoben. Von den 73.000 Beschäftigten der FHH hatten 8,9 % einen Migrationshintergrund, davon hatten 6,8 % die deutsche Staatsangehörigkeit und 2,1 % waren ausländische Staatsbürgerinnen und Staatsbürger (zu weiteren Ergebnissen s. Bürgerschaftsdrucksache 19/2532).

Es wurden folgende Formulierungen („Ermutigungsklausel“) vorgeschlagen⁵:

„Hamburg ist eine weltoffene und vielfältige Stadt. Diese Vielfalt soll sich in der hamburgischen Verwaltung widerspiegeln, um die Dienstleistungen für unsere Bürgerinnen und Bürger optimal erbringen zu können.“

„Wir begrüßen ausdrücklich Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund. Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung!“

Seit 2011 ist die Formulierung standardmäßig in den Stellenausschreibungsvordrucken verfügbar.

(2) Entwicklung einer einheitlichen, systematischen Erhebungsmethode zur Erfassung des Migrationshintergrundes bei allen Bewerberinnen und Bewerbern sowie Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung

Um zu erheben, wie hoch der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund ist, bestehen aus rechtlichen Gründen zwei Möglichkeiten: Entweder die Durchführung einer freiwilligen und anonymen Befragung der Beschäftigten oder einer verbindlichen personenbezogenen Erhebung von Daten. Letzteres ist – insbesondere ohne vorherige Einwilligung der Betroffenen – aufgrund (datenschutz-) rechtlicher Rahmenbedingungen zurzeit nicht möglich. Dafür müsste eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden.

Die Verwendung einer einheitlichen Definition für die Erfassung des Merkmals Migrationshintergrund ist hierbei eine notwendige Voraussetzung, um auch länderübergreifend vergleichende Aussagen zu ermöglichen. Erst im März 2012 hat die Integrationsministerkonferenz (IntMK) den Ländern ein Indikatorenset für die Anwendung eines Monitorings empfohlen, das den landesspezifischen Bedürfnissen Rechnung trägt (Empfehlung, für sie relevante Indikatoren auszuwählen) und mit dem die Erreichung der Ziele der Interkulturellen Öffnung im Öffentlichen Dienst in Zukunft überprüft werden kann. Zugrunde gelegt wird dabei länderübergreifend zurzeit die Definition des Statistischen Bundesamtes für den Mikrozensus 2005.⁶

Auch der Senat hat der freiwilligen und anonymen Erhebung des Migrationshintergrundes von Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung im Jahr 2008 diese Definition zugrunde gelegt, und zwar in Form der komprimierten Definition aus dem am 19.12.2006 beschlossenen Hamburger Handlungskonzept zur Integration von Zuwanderern.⁷

Danach sind Menschen mit Migrationshintergrund:

- Ausländische Staatsangehörige,
- deutsche Staatsangehörige mit Migrationshintergrund, d.h.
 - Spätaussiedlerinnen und -aussiedler,
 - Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung besitzen;

⁵ Daneben gelten weiter obligatorisch entsprechende Klauseln für die gezielte Ansprache von Frauen und Schwerbehinderten.

⁶ Jürgen Duschek, Julia Weinmann u. a.: Leben in Deutschland. Haushalte, Familien und Gesundheit – Ergebnisse des Mikrozensus 2005. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2005.

⁷ Bürgerschaftsdrucksache 18/5530, S. 4.

- Kinder von zugewanderten Eltern mit ausländischer Staatsangehörigkeit, die bei der Geburt zusätzlich die deutsche Staatsangehörigkeit erhalten;
- Personen, bei denen mindestens ein Elternteil ausländischer Staatsangehörigkeit oder Spätaussiedlerin/Spätaussiedler ist oder die deutsche Staatsangehörigkeit durch Einbürgerung besitzt.

Für den Ausbildungsbereich und für die Nachwuchsrekrutierung in den Einstellungsbereichen des ehemaligen höheren Dienstes verfügen die Behörden und Ämter auf der Grundlage freiwilliger und anonymer Erhebungen über relativ vollständige, gute Datenlagen bezüglich der Anteile junger Menschen mit Migrationshintergrund und führen hierzu ein jährliches Controlling durch. Wird die gezielte Ansprache von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund im Bereich der Ausbildung oder im Bereich bestimmter Berufsgruppen im Rahmen von Dachkampagnen aktiv beworben, so macht der Arbeitgeber bzw. Dienstherr sein Interesse deutlich, den Anteil von NWK bzw. Beschäftigten erhöhen zu wollen. Bewerberinnen und Bewerber geben vor diesem Hintergrund freiwillig eine Vielzahl von Informationen an, aus denen der Migrationshintergrund geschlossen werden kann. Die Erhebung der personenbezogenen Daten wird in allen Phasen jedoch umgehend anonymisiert.⁸

Für den Bereich der Beschäftigten sind infolge der im Jahr 2008 durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragung erstmalig auch Aussagen zu den Anteilen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund verfügbar. Die darin enthaltenen Datenlagen beruhen auf dem Behördenzuschnitt zum Zeitpunkt der Befragung (Januar/ Februar 2008).

Mit einer erneuten, zweiten Beschäftigtenbefragung zur Erhebung eines Migrationshintergrundes, die das Personalamt für 2013 beabsichtigt, wird feststellbar sein, inwieweit die Anstrengungen der Behörden und Ämter zur Gewinnung von Personal mit Migrationshintergrund über die Ausbildungskampagne hinaus ihren Ausdruck in einer Hebung von Beschäftigtenanteilen gefunden haben.

(3) Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund in die Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung: Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“

Über den Beschluss des Senats vom 31.10.2006 und das hierzu unter Federführung des Zentrums für Aus- und Fortbildung (ZAF) aufgelegte Projekt, den Bewerbungs- und den Einstellungsanteil junger Menschen mit Migrationshintergrund in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung bis zum Jahre 2011 auf einen Zielwert von 20 % zu steigern, war die Bürgerschaft bereits mit den PMB 2009 und 2010 unterrichtet worden (Berichterstattung über die Zielsetzung, die Ansätze und die jeweils erreichten Ergebnisstände).

Auch im fünften und damit letzten Jahr der Projektlaufzeit ist es den ausbildenden Behörden (ZAF: Allgemeine Dienste; FB: Steuerverwaltung; BIS: Polizei und Feuerwehr) gelungen, den positiven Trend der vergangenen Jahre fortzusetzen und in den Laufbahnausbildungen sowie der vergleichbaren Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz „Ausbildung zur/zum Verwaltungsfachangestellten“ eine nochmalige Steigerung des Bewerbungsanteils um +1,8 % auf 17,5 % und des **Einstellungsanteils** um **1,5 % auf 16,5 %** zu erreichen (s. Abb. D-2).⁹

⁸ Dies gilt auch so in den Schulen.

⁹ Die JB wird infolge der Haushaltskonsolidierung in die Ausbildungen der Justiz erst wieder in 2012 und in die Ausbildungen des Strafvollzuges erst wieder in 2013 einstellen.

Im Einstellungsjahr 2011 hatten 1.747 der insgesamt 10.001 Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund, von den 550 eingestellten Auszubildenden haben 91 Personen einen Migrationshintergrund. Im Projektzeitraum wurden insgesamt 385 Auszubildende mit Migrationshintergrund eingestellt. Sie haben familiäre Wurzeln in nahezu 70 verschiedenen Herkunftsländern, am stärksten vertreten sind Polen, die Türkei, Russland und Kasachstan.

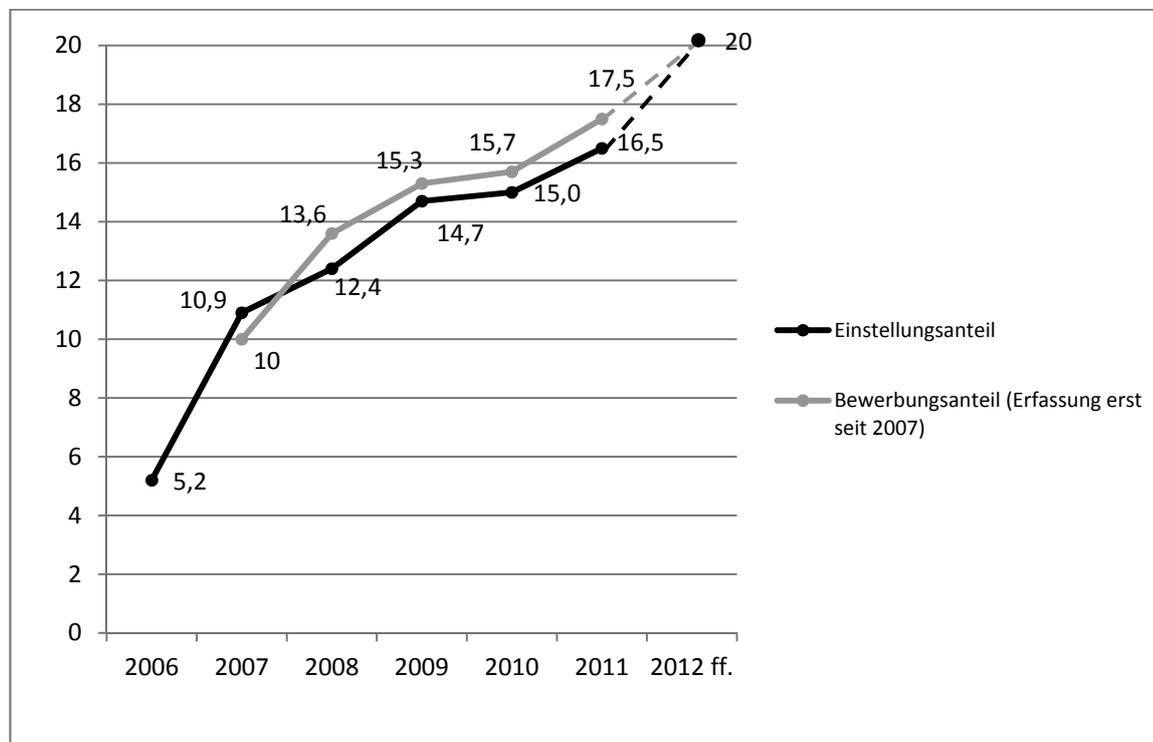


Abbildung D-2 - Zielwertentwicklung des Bewerbungs- sowie des Einstellungsanteils 2006 bis 2011 (Angaben in Prozent): Gesamtbetrachtung

Gegenüber dem Beginn der Projektlaufzeit bedeutet dies, dass **inzwischen rd. jeder sechste Ausbildungsplatz** der hamburgischen Verwaltung mit einem jungen Menschen mit Migrationshintergrund besetzt werden konnte, dies entspricht einer mehr als Verdreifachung des Ausgangswertes von 5,2 % in 2006. Hieraus kann geschlossen werden, dass die umfangreichen Maßnahmen im Rahmen der Dachkampagne „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ greifen.

Berufsbezogene Betrachtung:

Betrachtet man die Ausbildungsbereiche berufsbezogen (in einer Aufrechnung der Laufbahngruppen LG 1, zweites Einstiegsamt, ehemals mittlerer Dienst, und LG 2, erstes Einstiegsamt, ehemals gehobener Dienst, s. Abb. D-3), so haben es die **Allgemeinen Dienste** und die **Steuerverwaltung** im Projektzeitraum geschafft, die **Zielmarke von 20 %** für ihre Bewerbungs- wie auch für ihre Einstellungsanteile zu **überschreiten**. Der größte Ausbildungsbereich Polizei erreicht mit einem Ergebnis von insgesamt rund 11 % im Projektzeitraum sein bestes Resultat. Die Feuerwehr konnte ihr Ergebnis etwas verbessern und bewegt sich bei insgesamt rund 9 %.

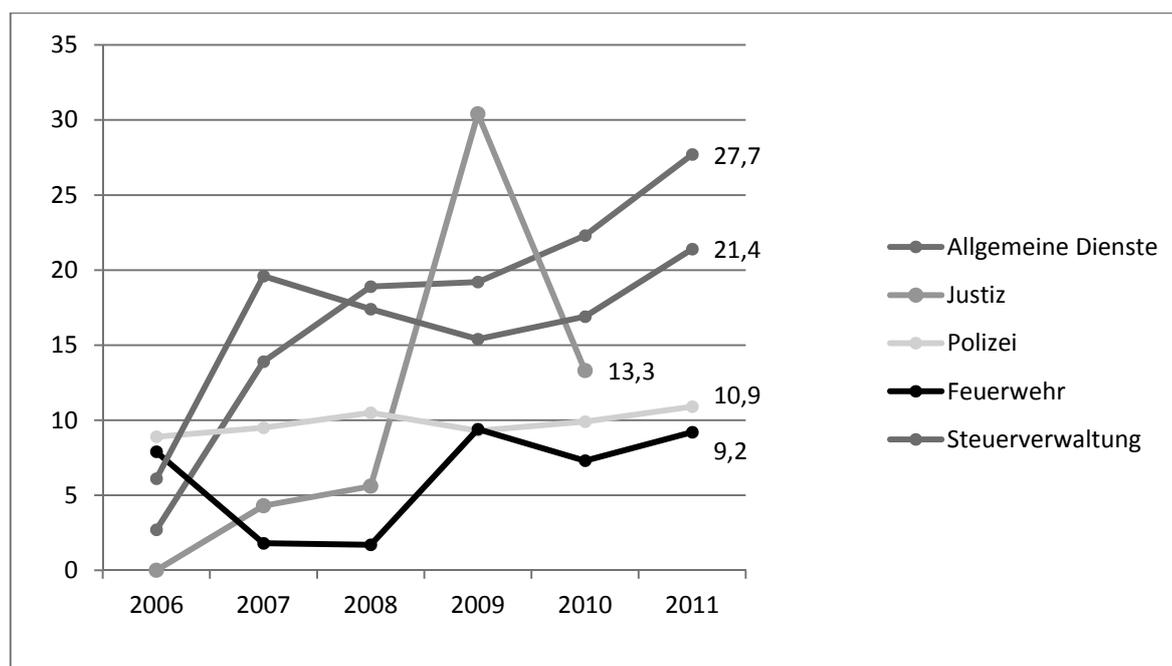


Abbildung D-3 - Zielwertentwicklung des Bewerbungs- sowie des Einstellungsanteils
2006 bis 2011 (Angaben in Prozent): Gesamtbetrachtung

Es hat sich in den Jahren der Umsetzung der Dachkampagne gezeigt, dass für eine Einstellung geeignete Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund im Vergleich zu entsprechenden Bewerberinnen und Bewerbern ohne Migrationshintergrund in den Verwaltungsausbildungen (Allgemeine Dienste, Justiz, Steuerverwaltung) leichter und damit auch in einem größeren Umfang rekrutiert werden konnten als in den Ausbildungen der Vollzugsdienste (Polizei, Feuerwehr, Strafvollzug), dies auch aufgrund der dortigen besonderen berufsspezifischen Laufbahnanforderungen.

Die Polizei wird ihre Anstrengungen im Ausbildungsmarketing für die Gewinnung von für den Polizeiberuf geeigneten NWK mit Migrationshintergrund konsequent weiterführen. Besonders erfreulich ist hierbei, dass die Polizei vor dem Hintergrund ihrer deutlichen Ausbildungsplatzerhöhung ab 2012 ff. im IV. Quartal 2011 eine auch mit Haushaltsmitteln der Dachkampagne finanzierte groß angelegte Werbekampagne „Gesucht! Gefunden!“ gestartet hat, die ganz besonders auch junge Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen soll (und dies aus Sicht des ZAF beeindruckend umgesetzt). Anmerkung: Für den Einstellungstermin Februar 2012 in der Ausbildung des ehemaligen mittleren Dienstes (75 Ausbildungsplätze) betrug der Bewerbungsanteil junger Menschen mit Migrationshintergrund 27,9 % und ihr Einstellungsanteil 22,7 %.

Zur Feuerwehr ist anzumerken, dass diese ihre Marketinganstrengungen in den vergangenen Jahren deutlich ausgeweitet hat, sie jedoch im Gegensatz zu den anderen Ausbildungsbereichen keine Schülerinnen und Schüler umwirbt, sondern als Bewerbungsvoraussetzung Qualifikationen am Arbeitsmarkt benötigt, die Personen mit Migrationshintergrund im Vergleich zu Personen ohne Migrationshintergrund zumindest heute noch überproportional häufig nicht mitbringen und deren Akquisition ungleich schwerer ist (z.B. abgeschlossene handwerkliche Ausbildung).

Schwerpunkte der Aktivitäten:

Primäre Zielsetzung der Dachkampagne war es, den Bekanntheitsgrad der Ausbildungsgänge der hamburgischen Verwaltung zu steigern, den Arbeitgeber als Marke zu positionieren („Employer Branding“), Jugendliche mit Migrationshintergrund im Bereich der Berufsorientierung gezielt anzusprechen und die Bewerbungsanteile so zu erhöhen, dass ohne eine Absenkung der Einstellungsstandards auch die Einstellungsanteile von NWK mit Migrationshintergrund gehoben werden konnten. Maßgeblich kam es in diesem Prozess auch darauf an, Migrantenorganisationen, Qualifizierungsträger, Eltern und auch Schulen als wesentliche Multiplikatoren in der Berufsorientierung zu gewinnen und hierbei vielfältige Kooperationen aufzubauen und zu pflegen (Stichwort „Networking“).

Zu den vielfältigen Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit zählen zentrale Aktivitäten der ausbildenden Behörden im Verbund sowie in Ergänzung auch dezentrale Aktivitäten der verschiedenen Ausbildungsbereiche. Hier eine Auswahl:

1. Ausrichtung von Großveranstaltungen, Fachtagungen und Events u. a. im Hamburger Rathaus unter Beteiligung der politischen Leitungsebene (2006 und 2010 im Hamburger Rathaus, 2007 im Bürgerhaus Wilhelmsburg);
2. Professioneller Internetauftritt;
3. Entwicklung von Flyern für Bewerberinnen und Bewerber (deutsch) wie auch für Eltern (auch in den Sprachen türkisch und russisch);
4. Info-Aushänge in allen Kundenbereichen der Behörden;
5. Gemeinsame Messeauftritte der ausbildenden Behörden auf zentralen Ausbildungsplatzmessen, z.B. Messe Einstieg, Hanseatische Lehrstellenbörse, Vocatium, Hamburger Osten, Bildungsmesse Harburg, Job Kontakt, Welcome Days;
6. Seit 2009 U- und S-Bahn-Werbung als zentrales Marketinginstrument;
7. Kooperationen mit zahlreichen Migrantenorganisationen und Qualifizierungsträgern als Multiplikatoren: z.B. Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V. (KWB); Beratung - Qualifizierung - Migration (BQM); Türkische Gemeinde Hamburg und Umgebung e.V. (TGH); Hamburger Verein der Deutschen aus Russland, Bundesagentur für Arbeit;
8. Präsentation der Ausbildungsberufe an Hamburger Schulen;
9. Veranstaltungen zur Kampagne mit Bezirksämtern;
10. Diverse dezentrale Aktivitäten der ausbildenden Behörden in ihren Ausbildungsbereichen, z.B. Kurzfilme, Online-Tools, Kontaktkarten, Flyer, Plakate, Printanzeigen, eigene Veranstaltungen, eigene Kampagnen wie die kürzlich gestartete Werbekampagne der Polizei „Gesucht! Gefunden!“ (s. Übersicht).

Begleitend wurden die behördlichen Auswahlprozesse auf kulturbedingte „Stolpersteine“ geprüft und Instrumente (z.B. interkulturelle Wissensfragen, interkulturelle Fallbeispiele) entwickelt, um interkulturelle Kompetenzen in allen Phasen der Auswahl als Teil der Eignung feststellen zu können. So werden nun auch die Potenziale von jungen Menschen mit Migrationshintergrund ganzheitlich erschlossen und Benachteiligungen ausgeschlossen.

Im Rahmen der Umsetzung des Maßnahmenkonzeptes wurden überdies auch die Angebote an interkulturellen Fortbildungen für Ausbildungs- und Personalverantwortliche, für Beschäftigte gerade auch in Kundenbereichen und für Führungskräfte den aktuellen Bedarfslagen angepasst und dementsprechend verstärkt. Ziel ist es, die Potenziale von Auszubildenden wie auch von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erkennen und zur Entfaltung bringen zu können, die Bedürfnisse und An-

liegen von Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigen zu können und auf Seiten der Führungskräfte der besonderen Vorbildfunktion gerecht werden zu können und das Thema „Top Down“ zu platzieren.

Wirkung der Dachkampagne:

Die Erfolge der Dachkampagne sind im Kern auf eine hohe Zahl von ineinander greifenden Maßnahmen und Aktivitäten zurückzuführen, insbesondere einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit und einer Vielzahl von Kooperationen mit verschiedenen Organisationen und Trägern. Die Wirkung der Dachkampagne lässt sich anhand der folgenden Indikatoren feststellen:

1. Kontinuierliche Steigerungen der Bewerbungs- und Einstellungsanteile für alle Ausbildungsgänge seit Beginn der Dachkampagne mit einem „Sprunganstieg“ im ersten Jahr von 5,2 % auf 10,9 %; auch andere Städte mit vergleichbaren Kampagnen können auf einen ähnlichen Effekt verweisen (Duisburg, Köln, Bremen, Berlin, München);
2. Die **Herkunftsländer** der eingestellten Bewerberinnen und Bewerber spiegeln zugleich die Proportionen der hamburgischen Bevölkerung wieder (am stärksten auch hier: Polen, Kasachstan, Türkei, Russland). Diese Bevölkerungsgruppen werden aktiv z.B. auch mit mehrsprachigen Elternflyern beworben;
3. Realisierung konkreter **Kooperationsprojekte** mit Migrantenorganisationen und Qualifizierungsträgern (z.B. mit der TGH e.V., KWB / BQM) sowie dem Integrationsbeirat;
4. **Bekanntheitsgrad** der Kampagne und des Slogans „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“ in der Öffentlichkeit und im politischen Raum wird deutlich an einer Vielzahl von Anfragen von Bund, Ländern und Kommunen (hier insb. große Städte), Wissenschaft und Medien sowie einer Vielzahl von Einladungen beim Integrationsbeirat, bei Migrantenorganisationen, Elternverbänden, Schulen und Qualifizierungsträgern;
5. **Auszeichnung** des Personalamtes durch die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration im Wettbewerb „Vielfalt als Chance“ (2008);
6. Aufmerksamkeit durch eine Vielzahl von **Anfragen** aus dem nationalen und internationalen Raum, z. B. kürzlich:
 - Präsentation auf der Internationalen Fachtagung „Öffentlicher Dienst und Integration von Migranten in die Europäische Union“ der Europäischen Union unabhängiger Gewerkschaften (CESI) vor etwa 120 Vertreterinnen und Vertretern von Arbeitnehmerorganisationen, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Praxisexpertinnen und Praxisexperten aus mehr als 24 europäischen Ländern (28. bis 30.09.2011);
 - Präsentation in einem Webinar im Rahmen der Initiative „Cities of Migration“ in Toronto/Kanada, einem internationalen Projekt der Maytree Foundation. Ziel ist es, erfolgreiche Praxisbeispiele gelungener Integration aus großen Städten in einem „Learning Exchange“ weltweit in Form einer Online-Konferenz im Web anzubieten (23.11.2011).
7. **Zugriffszahlen** im Internet: Während der Laufzeit der U- und S-Bahn-Werbung in den Jahren 2009, 2010 und 2011 verdoppelten sich die Besuche der Kampagnenseite.

Künftige Entwicklung der Dachkampagne

Aufgrund der anhaltend hohen gesellschaftlichen Bedeutung der Thematik hat sich der Senat in 2011 in seinem Arbeitsprogramm ausdrücklich dafür ausgesprochen, die Interkulturelle Öffnung der hamburgischen Verwaltung fortzusetzen.

Die ausbildenden Behörden haben sich im Juni 2011 in einem Gespräch übereinstimmend dafür ausgesprochen, die Kampagne und die damit verbundenen Aktivitäten zur Erhöhung der Bewerbungs- und Einstellungsanteile junger Menschen mit Migrationshintergrund für die Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung gemeinsam unter der Federführung des ZAF fortzusetzen. Die ausdrückliche Empfehlung der ausbildenden Behörden für die Fortsetzung einer gemeinsamen Dachkampagne ist dabei nicht nur vor dem Hintergrund des Migrationsprojektes zu sehen, sondern der demografischen Entwicklung insgesamt geschuldet. Als Stichwort sei hier insbesondere genannt: Entwicklung einer gemeinsamen Arbeitgebermarke.

Die Staatsräterunde hat sich im Mai und Juli 2011 mit dem Thema befasst und die Fortsetzung der Kampagne beschlossen. Die bisherigen Aktivitäten der Interkulturellen Öffnung der hamburgischen Verwaltung werden in den Schwerpunktbereichen „Aus- und Fortbildung“ auf hohem Niveau fortgesetzt. Künftig sollen dabei auch die Einstellungsbereiche des ehemaligen höheren Dienstes (jetzt: Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt) stärker einbezogen werden. Die Zusammenarbeit mit der BASFI, insbesondere im Zusammenhang mit der Fortschreibung des Handlungskonzeptes zur Integration von Zuwanderern (hier: Ausbildung und Arbeitsmarkt; Interkulturelle Öffnung der Verwaltung), wird weiterhin einen hohen Stellenwert einnehmen.

Der Senat hat im Juni 2012 beschlossen, für die Bewerbungs- und Einstellungsanteile junger Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der NWK-Gewinnung der hamburgischen Verwaltung ausbildungs- und fachrichtungsübergreifend (ehemaliger mittlerer, gehobener und höherer Dienst) an einem Zielwert von 20 % festzuhalten. Die Berichterstattung zur Zielerreichung wird das Personalamt im Rahmen des Personalberichts vornehmen.

Einstellungsbereiche des ehemaligen höheren Dienstes

Auch die Einstellungsbereiche des ehemaligen höheren Dienstes (Berufseinstieg in das zweite Einstiegsamt der Laufbahngruppe 2) haben zugesichert, ihre Auswahlverfahren mit Blick auf eine kulturoffene Ausgestaltung zu überprüfen und interkulturelle Kompetenzen positiv in der Bewertung der Eignung zu berücksichtigen sowie darüber hinaus zielgruppengerechte Aussagen in ihr Marketing (z.B. Flyer, Internet) aufzunehmen.

Im Einstellungsjahr 2011 hatten in den genannten Laufbahnen (Allgemeine Dienste: z.B. Juristinnen/Juristen, Wirtschaftsreferendarinnen/Wirtschaftsreferendare; Technische Dienste: Baureferendarinnen/ Baureferendare; Steuerverwaltung: IT-Trainees) 82 der insgesamt 426 Bewerberinnen und Bewerber einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem Bewerbungsanteil von 19,2 % (2010: 12,0 %; 2009: 8,4 %). Von den 32 eingestellten NWK haben 5 Personen einen Migrationshintergrund, dies entspricht einem **Einstellungsanteil von 15,6 %** (2010: 6,9 %; 2009: 7,5 %).

Dabei konnten die einstellenden Behörden im Ergebnis nahezu in allen Fachrichtungen eine deutliche Steigerung ihrer Bewerbungs- wie auch ihrer Einstellungsanteile erreichen.

Die **Zielwertsteuerung** hat der Dachkampagne in den Medien und der Öffentlichkeit, bei den Bewerberinnen und Bewerbern, bei den vielen Kooperationspartnern sowie bundesweit in der verstärkten Wahrnehmung als best-practice-Beispiel eine Signalwirkung und insgesamt viel Zuspruch beschert. Klares Ziel wird es bleiben, dass alle von der Senatsdrucksache betroffenen ausbildenden Behörden in allen Ausbildungsgängen gleichermaßen Steigerungsraten verzeichnen, mit denen die Bewerbungs- sowie die Einstellungsanteile junger Menschen mit Migrationshintergrund in der ham-

burgischen Verwaltung schrittweise auf den Zielwert von 20 % erhöht werden – im Anschluss wird es darum gehen, diese Ergebniswerte auch zu halten.

Das ZAF wird dabei weiterhin in der Aufgabe der Federführung ein zentraler Ansprechpartner sein, der koordinierend und steuernd die Zielsetzung im Blick behält und in Zusammenarbeit mit den ausbildenden Behörden das Controlling zur jährlichen Zielerreichung führt.

Dezentrale Aktivitäten der ausbildenden Behörden	
ZAF/ Allgemeine Dienste	Realisierung eines zielgruppengerechten Werbefilms durch das Onlineportal „Azubot“ (gefördert aus Mitteln der Kulturbehörde); Realisierung der Online-Selbsteinschätzung „C! You start-learning@hamburg“; Installation eines Tools zur Online-Bewerbung, mit dem u. a. systematisch Angaben zu interkulturellen Kompetenzen erfragt werden; Aufnahme eines „Willkommensgrußes Interkulturelle Vielfalt“ in sämtliche Publikationen des Personalamtes; Teilnahme an Berufsinformationstagen an Schulen mit hohen Migrationsanteilen gemeinsam mit NWK mit Migrationshintergrund;
JB/ Justiz	Entwicklung eines in die Internetwerbung eingestellten Kurzfilmes; Neugestaltung von Flyern und Plakaten mit Aufnahme gezielter Werbeaussagen; Veranstaltung eines Tages der offenen Tür; Anzeigen in Zeitschriften; Teilnahme an Berufsinformationstagen an Schulen mit hohen Migrationsanteilen gemeinsam mit NWK mit Migrationshintergrund;
JB/ Strafvollzug	Zusammenarbeit mit der Bundesagentur für Arbeit; aufgrund der spezifischen Anforderungen des Strafvollzuges für eine Arbeit in den Justizvollzugsanstalten besteht ein konkretes Interesse an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund;
FB/ Steuerverwaltung	Realisierung eines zielgruppengerechten Werbefilms, angebunden an gängige Internetportale wie „hamburg.de“, „azubot.de“ und „youtube.de“, prämiert mit dem 2. Platz beim Deutschen Wirtschaftspreis 2010; gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in allen Informationsmaterialien und im Internet; Teilnahme an Berufsinformationstagen an Schulen mit hohen Migrationsanteilen gemeinsam mit NWK mit Migrationshintergrund;
BIS/ Polizei	Publikation eines Flyers und Realisierung von Kontaktkarten im Scheckkartenformat unter Einbindung von Bildmaterial zur Dachkampagne sowie des Integrationslogos der FHH; (neu) seit Dezember 2011 groß angelegte Werbekampagne „Gesucht! Gefunden!“ mit deutlicher Fokussierung auch auf Personen mit Migrationshintergrund; Beteiligung an Großveranstaltungen wie z.B. „Parentum“, „Tage der Zivilcourage“, „Nacht der Jugend“, „Polizeishow“, „Anders rockt“ der Hamburger Arbeitsgemeinschaft „team.arbeit.hamburg“, Teilnahme an Berufsinformationstagen an Schulen mit hohen Migrationsanteilen gemeinsam mit NWK mit Migrationshintergrund;
BIS/ Feuerwehr	Informationsveranstaltungen in unterschiedlichen Stadtteilen, auf Job- und Arbeitsbörsen, bei den Vattenfall Sicherheitstagen sowie mit einem Tag der offenen Tür in der Feuerwache Wilhelmsburg; Zeitschriften- und Internetwerbung; Informationsveranstaltungen in enger Zusammenarbeit mit der Hamburger Arbeitsgemeinschaft team.arbeit.hamburg.

D.2.3. Fortbildung und Beratung

Die Förderung der interkulturellen Kompetenz ist ein zentraler Faktor für die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Die Fortbildungseinrichtungen der hamburgischen Verwaltung bieten ein sehr vielfältiges, fachbezogenes und fachübergreifendes Angebot an Maßnahmen an, das je nach Ausprägung und Kontext der beruflichen Anforderungen in Umfang und Art variiert.

Die aufgeführten Maßnahmen sind Angebot der folgenden Träger/ Behörden¹⁰ (Berufsgruppen)

- Personalamt/ZAF
- JB, Gerichtsbarkeit, Strafvollzug
- BIS, Polizei
- BSB/Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)
- BASFI, Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ)
- FB/Norddeutsche Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg“ (NoA), Steuerverwaltung.

Personalamt – ZAF – Angebote der zentralen und dezentralen Fortbildung zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten

Im Bereich der zentralen Fortbildung hat das ZAF seit 2007 das Angebot an Veranstaltungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz auf einem hohen Niveau stabilisiert.¹¹

Die Veranstaltungen bieten eine große Vielfalt an Themen und Zugängen. Sie sind teilweise auf die konkreten dezentralen Bedarfe zugeschnitten.

2007		2008		2009		2010		2011	
Veranst	TNT	Veranst	TNT	Veranst	TNT	Veranst	TNT	Veranst	TNT
4	k.A.	11	k.A.	29	k.A.	32	466,5	28	499,5

Tabelle D-4 - Anzahl Veranstaltungen zum Themenbereich interkulturelle Kompetenz im engeren Sinn (zentral und dezentral), Quelle: Angaben des ZAF; PMB 2010

Wie in den Vorjahren war es auch 2010 und 2011 schwierig, Führungskräfte für die Thematik zu gewinnen, während Beschäftigte mit Kundenkontakten die Fortbildungen vielfach nachfragten.

Neben Veranstaltungen zur Verbesserung der interkulturellen Kompetenz stehen weiterhin Veranstaltungen zu „Europa“ und „Sprachen“ im Programm. Das Thema Europa stößt nach wie vor nur auf eine geringe Nachfrage, nur in wenigen Fällen gibt es zielgerichtete Angebote (EU-Fördermittel, Europäisches Beihilferecht etc.). 2011 wurde hier zusätzlich eine Reihe von halbtägigen Workshops angeboten.

Das Angebot von Sprachen durch das ZAF umfasst inzwischen ein breites Spektrum. Neben vielen – auch für spezielle Zielgruppen durchgeführten – Englischkursen wurden Kurse in Polnisch, Russisch, Türkisch und Spanisch angeboten.

¹⁰ Siehe zu den einzelnen Maßnahmen unter D.5, Anhang 1.

¹¹ Leichte Rückgänge sind auch auf die vorläufige Haushaltsführung im Jahr 2011 zurückzuführen.

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Veranst	TNT								
Europa	3	k.A.	k.A.	k.A.	7	k.aA	9	182	10	186,5
Sprachen	k.A.	k.A.	k.A.	k.A.	62	k.A.	52	1545	61	1.488,5

Tabelle D-4 - Anzahl Veranstaltungen zum Themenbereich Europa und Sprachen (zentral und dezentral),
Quelle: Angaben des ZAF

JB – Maßnahmen im Rahmen der Fortbildung

Die **JB** bietet Veranstaltungen zur Förderung der interkulturellen Kompetenz für die Zielgruppen Richterinnen und Richter und Bedienstete der Strafvollzugsanstalten an. Teilweise werden Veranstaltungen auch länderübergreifend wahrgenommen.¹²

Beispiele sind hier

- Aktuelles Europarecht
- Afrikanische Gefangene im Anstaltsalltag
- Umgang mit Gefangenen aus den ehemaligen GUS-Staaten
- Umgang mit Publikum im Pfortenbereich

BIS – Polizei – Fortbildungsveranstaltung „Kompetenz im Umgang mit Menschen anderer Kulturen“

Die Landespolizeischule bietet in Zusammenarbeit mit den Asien-Afrika-Wissenschaften der Universität Hamburg derzeit zwei Fortbildungsveranstaltungen zum Thema „Kompetenz im Umgang mit Menschen anderer Kulturen“ an. Inhalte sind:

- Reflektion der eigenen Kultur – Blick auf unsere Kultur von außen
- Einführung in den Islam
- Besuch der Ulu-Moschee in Altona
- Muslime in Deutschland, Muslime in Hamburg
- Junge Russlanddeutsche
- Die Türkei: Geschichte, Politik, Kultur
- Politische Strömungen im Islam
- Iraner und Afghanen in Hamburg: Migration, Politik, Kultur und Alltag
- Türken in Deutschland: Lebenssituation, Geschlechterverhältnis, Ehre und Gewalt
- Westafrika: Geschichte, Sprachen, Lebenssituationen, Religion
- Gründe für Flucht und Migration, Verhältnis zu Herrschaft, Militär und Polizei
- Ausländerstatus und Zuständigkeiten in Hamburg
- Chinesen in der Diaspora: Historischer Hintergrund und Kultur

¹² Siehe im Einzelnen D.5, Anhang 1.

BSB –Angebote des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)¹³

Im Regelfortbildungsangebot für Schulen und Lehrkräfte ist die Interkulturelle Öffnung einer der Schwerpunkte.¹⁴

Die Maßnahmen der Personalentwicklung und Fortbildung von Lehrkräften, der Schul- und Unterrichtsentwicklung und der internen Personalentwicklung des LI stehen in einer engen Wechselwirkung zueinander. Sie sind deshalb im Abschnitt D.2.4 unter dem Fokus der strategischen Verankerung der Interkulturellen Öffnung in der Organisation ausführlich als Gesamtkomplex dargestellt.

BASFI – Sozialpädagogische Fortbildung – verschiedene Angebote für Sozialpädagoginnen und -pädagogen sowie Erzieherinnen und Erzieher

Die Fortbildungsangebote des **Sozialpädagogischen Fortbildungszentrums** (SPFZ) richten sich speziell an Fachkräfte, die in sozialpädagogischen Arbeitsfeldern tätig sind. Diese können sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH als auch von freien Trägern der Jugendhilfe bzw. der sozialen Arbeit sein.

Das Fortbildungsangebot des SPFZ hat im interkulturellen Segment das grundlegende Ziel, interkulturelle Kompetenz in der sozialen Arbeit zu fördern, im gemeinsamen Lernen eine Auseinandersetzung mit Differenzen anzuregen und einen positiven Umgang mit Vielfalt („Diversity“) zu bewirken.

Angeboten wurden z.B. folgende Maßnahmen:¹⁵

- Islam zwischen Tradition und Moderne
- Familienstrukturen im interkulturellen Vergleich
- Krisenintervention in muslimischen Migrantenfamilien
- „Ich will nicht so leben wie meine Mutter, aber auch nicht ohne meine Familie“. Junge Migrantinnen zwischen resignativer Anpassung und hoffnungslosem Widerstand (abgesagt)
- „Wann ist ein Mann ein Mann?“ Bedeutung von Körperlichkeit, Gewalt und Männlichkeit in den Lebensentwürfen junger Migranten
- Anforderungen an kultursensible Beratung
- Aktuelles zum Internationalen Familienrecht (abgesagt)

FB – Angebote der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg (NoA) – Steuerverwaltung -

Durch den Einsatz von Lehrkräften aus dem Bereich der Steuerverwaltung (hauptamtliche Lehrkräfte der NoA und nebenamtliche Lehrkräfte aus den Hamburger Finanzämtern) zum Einen sowie dem geschlossenen Teilnehmerkreis aus Bediensteten der Steuerverwaltung zum Anderen können alle Fortbildungsmaßnahmen mit größtmöglicher Praxisorientierung durchgeführt werden. So erhalten auch die Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der interkulturellen Kompetenz i.e.S. über die allgemeine Wissensvermittlung hinaus einen ganz konkreten Bezug zur täglichen Arbeit in der Steuer-

¹³ Siehe die Maßnahmen ausführlich unter D.5, Anhang 1 und 2.

¹⁴ Die Angebote stehen im Internet unter www.li-hamburg.de.

¹⁵ Siehe auch die Übersicht in D.5, Anhang 1.

verwaltung und fördern so die Akzeptanz der Fortbildungsmaßnahmen bei den teilnehmenden Bediensteten.

Im Themenfeld „Interkulturelle Öffnung“ wurden in den Jahren 2010 und 2011 sowohl steuerfachliche Fortbildungen zu verschiedenen Themenbereichen des Internationalen Steuerrechts als auch Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz i.e.S. und Sprachfortbildungen im Englischen angeboten.

Schwerpunktzielgruppen der Fortbildungsangebote im Bereich der interkulturellen Kompetenz i.e.S. waren und bleiben Führungskräfte, Betriebsprüfende sowie hauptamtlich Auszubildende in den Finanzämtern. Während die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen für Betriebsprüfende seit jeher im Rahmen des verbindlichen Einführungslehrgangs für die Betriebsprüfung stattfindet, waren die entsprechenden Fortbildungsangebote zur interkulturellen Kompetenz für hauptamtlich Auszubildende und Führungskräfte 2010 und 2011 noch im allgemeinen Fortbildungsangebot enthalten. Beginnend mit dem Jahr 2012 (Führungskräfte: 2013) ist auch für diese Zielgruppen eine Eingliederung des Themenbereichs interkulturelle Kompetenz i.e.S. in die verbindlichen Einführungslehrgänge vorgesehen.

Daneben wird auch ein allgemein zugängliches Fortbildungsangebot zum Themenbereich der interkulturellen Kompetenz für andere interessierte Bedienstete bestehen.

Der in 2010 aufgebaute Arbeitskreis „Interkulturelle Kompetenz“ wird zzt. konzeptionell überarbeitet und wird voraussichtlich ab dem Jahr 2013 wieder aufgenommen.

Für die Bediensteten der Informations- und Annahmestellen (IAS), deren Arbeitsalltag von häufigen Kundengesprächen auch mit fremdsprachigen Steuerpflichtigen geprägt ist, fanden erstmals in 2010 Grundlagen- und Vertiefungskurse zum (steuerfachbezogenen) Kundengespräch in der englischen Sprache statt. Hieraus ist auf Wunsch der Teilnehmenden ein moderierter Gesprächskreis (Kommunikationszirkel) „Englisch – Im Gespräch bleiben“ entstanden, der ab dem Jahr 2012 das Fortbildungsangebot im Bereich der Sprachen ergänzt.

Das Fortbildungsangebot „English for Tax Purposes“ für die Zielgruppe der Betriebsprüfenden war im Jahr 2011 ausgesetzt, wird jedoch bedarfsgerecht in den Jahren 2012 ff. weiterhin angeboten.

Die Angebote der Fortbildungsträger der FHH zum Themenbereich Interkulturelle Öffnung (EU-Veranstaltungen, interkulturelle Kompetenz, Sprachen) sind in der folgenden Übersicht zusammengefasst:

Fortbildung									
Fortbildungseinrichtung	Themenbereich	2010				2011			
		Anzahl Ver- anstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**	Anzahl Ver- anstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
ZAF: Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz"	Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen	9	18	90	182	10	12,5	185	186,5
	Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz	32	63	290	466,5	28	46,5	310	499,5
	Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	52	196	398	1545	61	245	371	1488,5
	Gesamtergebnis	93	277	778	2193,5	99	304	866	2174,5
Polizei: Veranstaltungsangebot "Interkulturelle Kompetenz"	Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz i.e.S.	6	5	154	770	7	20	153	845
	Gesamtergebnis	6	5	154	770	7	20	153	845
JB: Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz"	Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen	10	58	44	131	14	64	65	241
	Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz i.e.S.	14	46	151	209	13	31	99	142
	Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	2	4	10	20	1	2	6	12
	Gesamtergebnis	26	108	205	360	28	97	170	395
LI: Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung und Berufliche Bildung	Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturelle Öffnung	64	64,5	1361	1589	75	76	1959	2260
	Gesamtergebnis	64	64,5	1361	1589	75	76	1959	2260
SPFZ: Sozialpädagogische Fortbildung	Seminare	8	15	168	313	8	15	123	246
	Fachtagungen	1	1	15	15	-	-	-	-
Gesamtergebnis	Gesamtergebnis	9	16	183	328	8	15	123	246
Steuerverwaltung: Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2010	Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen (hier: Internationales Steuerrecht, auch über EU-Grenzen hinweg)	10	16	180	288	13	20	163	289
	Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz	6	17	95	265	6	13	46	107
	Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	7	17	95	227	1	19	73	192
	Gesamtergebnis	23	50	370	780	20	52	282	588
Alle Einrichtungen	Summe insgesamt	221	520,5	3051	6020,5	237	564	3553	6508,5

*TN = Anzahl Teilnehmerinnen und Teilnehmer

*TNT= Teilnehmertage

Tabelle D-5 - Fortbildungsveranstaltungen der FHH zu interkultureller Öffnung – alle Träger

D.2.4. Strategische Verankerung der Interkulturellen Öffnung in der Organisation

Ein entscheidender Faktor für die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist das Gelingen, die Vorhaben strategisch, d.h. vorausschauend zu planen und die Umsetzung abzusichern. In vielen, insbesondere den ministeriellen Bereichen der FHH gibt es keinen „gefühlten“ Handlungsbedarf, so dass angesichts einer Vielzahl steigender Anforderungen dem Thema oftmals keine hohe Priorität beigemessen wird. Aus diesem Grund sind deutliche Signale der Leitungsebene erforderlich, hierauf ein hohes Gewicht zu legen. Gerade die Fachbehörden, die den Rahmen für bürgernahes Handeln setzen, müssten im Sinne eines „Cultural Mainstreaming“¹⁶ mehr Verbindlichkeit schaffen. Umso wichtiger ist es aufzuzeigen, wo es bereits gute Ansätze gibt, wie im Folgenden ausgeführt wird.

Erkennbar anders wird das Thema Interkulturelle Öffnung in der Bezirksverwaltung angenommen, wo man an der Schnittstelle zur kulturell vielfältigen Stadtstruktur in der unmittelbaren Auseinandersetzung mit Bürgerinnen und Bürgern steht oder im Bereich der Schulen, wo bereits heute fast die Hälfte der Schülerinnen und Schüler einen Migrationshintergrund besitzt. Zu erkennen ist dies z.B. an der Nachfrage nach entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen.

(1) Personalamt – Pilotprojekt Interkulturelle Selbstbewertung

Wie kann es gelingen, das Thema Interkulturelle Öffnung in den Behörden und Ämtern zu verankern und zur Auseinandersetzung und zum Handeln anzuregen? Und dies in realistischen Schritten und ohne mit dem Zeigefinger daherzukommen?

Eine Lösung könnte die interkulturelle Selbstbewertung sein.

Das Personalamt hat dazu im Jahr 2010 in enger Zusammenarbeit mit Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Behörden und Bezirke im Rahmen einer Arbeitsgruppe ein Instrument entwickelt, in einer Pilotphase 2011 erprobt und evaluiert, um Aufschluss darüber zu erlangen, wie man das Instrument und den Prozess weiter verbessern kann.

Mit dem Instrument der interkulturellen Selbstbewertung kann eine Organisationseinheit (z.B. ein Amt, Abteilung oder Referat) ihren jeweiligen Stand und künftige Handlungserfordernisse zu interkulturellen Fragen selbst identifizieren und Maßnahmen ableiten. Dieses aus dem Qualitätsmanagement abgeleitete Vorgehen trägt damit zu einer kontinuierlichen Verbesserung der Interkulturellen Öffnung bei. Das Instrument kann einer Organisation Stärken aufzeigen, Verbesserungsmöglichkeiten deutlich machen und anregen, die eigenen Ziele genauer zu bestimmen. Im Idealfall wird in regelmäßigen Abständen eine erneute Überprüfung des Öffnungsprozesses durchgeführt.

¹⁶ Dieser Begriff wurde durch die federführende BASFI geprägt.

Interkulturelle Selbstbewertung - Vorgehen

Die Mitglieder einer Arbeitsgruppe bewerten die gestellten Fragen nach einer fünf-stufigen Skala individuell im Hinblick auf die Bedeutung des jeweiligen Aspektes für die Organisation und den Umsetzungsgrad. Anschließend werden diese Bewertungen in einem moderierten Prozess diskutiert und Handlungsfelder (Zielvereinbarungen) für die Organisation abgeleitet.

Der Fragebogen ist in die folgenden Bereiche strukturiert:

- Die Beschäftigten
- Die Führungskräfte
- Organisationsentwicklung
- Fort- und Weiterbildung

Beispiel: Die Beschäftigten

Ziel: Sensibilisierung für das Vorhandensein interkultureller Einflüsse innerhalb der Beschäftigtenstruktur.

	Bedeutung	Umsetzungsgrad
1. Die Ziele unserer Organisation werden durch die kulturelle Zusammensetzung des Teams unterstützt.		
2. Die kulturelle und sprachliche Vielfalt innerhalb unserer Organisation entspricht der der Kunden.		
3. Die Kolleginnen und Kollegen nehmen an Fortbildungen zu interkulturellen Themen teil.		
4. Es gibt mehr Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund in der Organisation als vor drei Jahren.		
5. In unserer Organisation wird Rücksicht auf interkulturelle Belange der Beschäftigten genommen (z.B. hinsichtlich der Planung von Betriebsausflügen, Fastenzeiten usw.).		
6. Interkulturelle Herausforderungen und Konflikte, z.B. im Publikumsbereich oder in internen Prozessen werden wahrgenommen, thematisiert und gelöst.		
7. In unserer Organisation gibt es Beschäftigte, deren Aufgabe es ist, den Prozess der Interkulturellen Öffnung voranzutreiben.		

In der Pilotphase wurde die Selbstbewertung in vier verschiedenen Bereichen durchgeführt. Es wurden diverse Handlungsmöglichkeiten der teilnehmenden Organisationen identifiziert und konkretisiert, die speziell auf die fachlichen Zuständigkeiten und die daraus resultierenden Bedarfe abgestimmt waren. So wurde z.B. vorgeschlagen, einen behördenübergreifenden Dolmetscherpool einzurichten und Inhouse-Schulungen durch das ZAF anzubieten. Auch das ZAF selbst als Pilotteilnehmer beschäftigte sich mit den Fortbildungen zu dem Thema Interkulturelle Öffnung. So wurde überlegt, welche Anreize für die Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer geschaffen werden könnten, sich mit dem Thema Interkulturelle Öffnung zu befassen. Dabei wurde festgehalten, das Thema auch als „Querschnittsthema“ in alle Kommunikationsseminare einzubauen. Auch wurde betont, wie wichtig es sei, Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern einen „Perspektivenwechsel“ anzubieten (z.B. indem die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem Rollenspiel die Rolle ihrer „Kundinnen und Kunden“ einnehmen).

Erkenntnisse aus der Pilotphase

Im Anschluss an die Pilotphase stellte sich die Frage, ob das Angebot im ZAF verstetigt werden sollte. Hierzu wurden folgende Thesen entwickelt:

1. Ohne die Teilnahme der Führungskräfte kann die Interkulturelle Selbstbewertung nicht nachhaltig funktionieren.
2. Die Selbstbewertung sollte stets mit externer Unterstützung erfolgen. Ohne Moderation besteht die Gefahr, dass die Diskussionen nicht die nötige Offenheit und Tiefe erhalten. Außerdem kann die Moderatorin/ der Moderator einer „sozialen Erwünschtheit“ der Einschätzungen entgegenwirken und in Konfliktsituationen entlastend wirken.
3. Im Workshop müssen die entwickelten Verbesserungsbedarfe und Maßnahmen schriftlich dokumentiert werden. Es muss ein Umsetzungsverantwortlicher benannt werden, der von der Führungskraft legitimiert und mit Befugnissen ausgestattet wird.
4. Der Workshop sollte ausdrücklich als Prozessauftakt beschrieben werden, im Anschluss ist es Aufgabe der Führungskräfte, den Prozess steuernd und delegierend am Leben zu erhalten, gegebenenfalls bzw. teilweise unter Einbeziehung interner oder externer Unterstützung. Hierfür ist es sinnvoll, die Verabredungen schriftlich festzuhalten.

Wie wird es weitergehen?

Der Workshop zur „Interkulturellen Selbstbewertung“ soll als Seminarangebot in den Fortbildungskatalog des ZAF aufgenommen werden. Es handelt sich allerdings nicht um ein offenes Angebot im ZAF, sondern um einen behördeninternen Workshop, der nach Anfrage organisiert wird.

(2) Behörde für Schule und Berufsbildung – Projekt „Nachhaltige Verankerung des Themas ‚Umgang mit kultureller Heterogenität‘ am LI“¹⁷

Hintergrund

Die BSB bewegt das Thema „Interkulturelle Öffnung“ schwerpunktmäßig mit Blick auf das pädagogische Personal an Schulen und schulische Multiplikator/innengruppen.

Schon bei der Einstellung von Referendarinnen und Referendaren mit Migrationshintergrund wird das Thema berücksichtigt. Deren Anteil ist in den letzten Schulhalbjahren angestiegen und liegt nun durchgängig bei ca. 20 %.¹⁸

Starttermin	Insgesamt eingestellte Referendar/innen	Davon Referend. mit Migrationshintergrund	Quote
Mai 2008	260	24	9,2 %
Nov. 2008	287	35	12,2 %
Mai 2009	240	39	16,7 %
Nov. 2009	283	54	19,1 %
Mai 2010	303	55	18,2 %
Nov. 2010	371	77	20,8 %
Mai 2011	361	75	20,6 %
Nov. 2011	314	69	22,0 %

Tabelle D-6 – Eingestellte Referendare mit Migrationshintergrund; Quelle: BSB

¹⁷ Im Anhang zu dem Bericht werden in den Maßnahmen 1-6 Hinweise auf die Umsetzung des LI-Handlungskonzeptes aber auch weitere Aktivitäten des LI im Sinne einer „Interkulturellen Öffnung der Regelsysteme der FHH“ dargestellt.

¹⁸ Zu berücksichtigen ist, dass nicht alle Referendarinnen und Referendare in ein Beschäftigungsverhältnis bei der FHH münden.

Die Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE) am LI bietet Beratung, Aus- und Fortbildungsangebote und praxisorientierte Unterstützung zu allen Fragen der Interkulturellen Erziehung an. Das dreijährige Projekt (01.08.2010 bis 31.07.2013) „Landeskoordination Netzwerk, Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ ist fachlich ebenfalls bei der BIE angebunden und zielt mit seiner Tätigkeit auf die Interkulturelle Öffnung von Schule durch die Unterstützung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund ab.

Im Regelfortbildungsangebot für Schulen und Lehrkräfte ist die Interkulturelle Öffnung einer der Schwerpunkte (s.o.).¹⁹

Im Jahr 2008 hat das LI intern eine Projektgruppe eingesetzt mit dem Auftrag, das Thema „Umgang mit kultureller Heterogenität“ am LI nachhaltig zu verankern. 2010 hat die Leitungsgruppe des LI nach Durchführung einer Vielzahl von Workshops und intensiven internen Abstimmungen ein Handlungskonzept verabschiedet, das eine große Zahl von Maßnahmen festschreibt, um eine

- bessere Aus- und Fortbildung für Lehrkräfte im Umgang mit kultureller Heterogenität zu erreichen,
- die Angebote zum Thema „Umgang mit kultureller Heterogenität“ im LI in allen Abteilungen (Ausbildung, Fortbildung, Prävention) abzusichern und in quantitativer und qualitativer Hinsicht auszubauen sowie
- das LI als Organisation weiter interkulturell zu öffnen.²⁰

Projekt „Nachhaltige Verankerung des Themas ‚Umgang mit kultureller Heterogenität‘ am LI“²¹

Inhalte:

Schwerpunkte des Handlungskonzeptes des LI sind die Bereiche:

1.) Schulentwicklung

insbesondere die Verbesserung der Beteiligung von Eltern mit Migrationshintergrund am Schulleben, aber auch die Berücksichtigung der kulturellen und sprachlichen Heterogenität bei Fragen der Schulentwicklung und der Ganztagschule.

2.) Personalentwicklung

Maßnahmen zur Qualifizierung von Funktionsträgerinnen und Funktionsträgern, wie auch die gezielte Schulung von Lehrkräften im Umgang mit kultureller und sprachlicher Heterogenität.

3.) Unterrichtsentwicklung

u.a. Berücksichtigung der kulturellen und sprachlichen Heterogenität in Unterrichtsmaterialien, aber auch in Fachfortbildungen.

4.) Interne Personalentwicklung im LI allgemein und in der Abteilung LIA (Abteilung Ausbildung des LI)

LIA: vor allem Empowerment von Referendarinnen und Referendaren mit Migrationshintergrund, aber auch die Qualifizierung aller Referendarinnen und Referendare im Themenbereich.

¹⁹ Die Angebote stehen im Internet unter www.li-hamburg.de, siehe auch in D.5, Anhang 1.

²⁰ Handlungskonzept „Interkulturelle Öffnung“ des LI, verabschiedet im Februar 2010.

²¹ Zu den einzelnen Bausteinen des Projektes siehe auch in D.5, Anhang 2.

LI: Verankerung des Kompetenzfeldes „Interkulturelle Kompetenz“ in allen Anforderungsprofilen des LI, Qualifizierungsangebote zur Interkulturellen Kompetenz für LI-Beschäftigte sowie Maßnahmen zur Unterstützung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund in den Personalauswahlverfahren des LI.

Die Leitung des LI erwartet im Zusammenhang mit dem Handlungskonzept von allen Kolleginnen und Kollegen, die in der Aus- und Fortbildung bzw. Beratung tätig sind, eine kritische Reflexion, inwiefern die eigenen Angebote die oft besonderen Lebenslagen der multikulturellen Schüler- und Elternschaft, also z.B. ihre soziale Situation, ihre möglicherweise vorhandenen Diskriminierungserfahrungen, aber auch ihre besonderen Potenziale (wie z.B. Sprachen, kulturelles Wissen) berücksichtigen.

Bewertung

Mit dem Handlungskonzept trägt das LI zu dem im Jahre 2000 beschlossenen prioritären Thema der Hamburger Lehrerbildung „Umgang mit kultureller und sozialer Heterogenität“ bei sowie zu den weiteren politischen Aufträgen:

- im Rahmen des „Handlungskonzeptes zur Integration von Zuwanderern“ (2006),
- des Nationalen Integrationsplans (2007),
- und der Interkulturellen Öffnung der FHH im Rahmen des Personalmanagements (2009).

Gleichzeitig entspricht das Konzept den Schwerpunkten der BSB, insbesondere im Bereich Qualität und Inklusion im Sinne einer „Schule für alle“.

Hamburg als das Bundesland mit dem im Bundesländervergleich höchsten Anteil von Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund (jedes zweite Grundschulkind hat einen Migrationshintergrund) hat allein aus demografischen Gründen eine besondere Verpflichtung, hier die Initiative zu ergreifen. Mit Verabschiedung des Handlungskonzeptes zur Interkulturellen Öffnung hat sich das LI auch als erstes Landesinstitut zur Lehrerbildung bundesweit diesem Thema systematisch geöffnet.

D.2.5. Fazit

Die dargestellten umfangreichen Maßnahmen der Fortbildungsträger der FHH belegen, dass das Thema Interkulturelle Öffnung seit 2006 kontinuierlich an Bedeutung und Dynamik gewonnen hat. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass die Aktivitäten von einer Gesamtstrategie für die FHH ausgehen und die jeweiligen Schwerpunkte (Erhöhung der Beschäftigtenanteile, Fortbildung und Beratung sowie strategische Verankerung) definiert sind. Dies hat zum einen den großen Vorteil, dass eine Steuerung und Ausrichtung von differenzierten Unterzielen einfacher zu gestalten ist. Zum anderen erlaubt es aber auch die Einordnung von Maßnahmen in die jeweiligen Schwerpunkte und somit die Herstellung von Transparenz für alle Beteiligten. Die Aufbereitung des Themas im PMB stellt daher ein wichtiges Controllinginstrument dar, anhand dessen die Entwicklung der Interkulturellen Öffnung nachvollzogen werden kann.

In diesem Jahr können anhand des Berichts folgende Rückschlüsse gezogen werden:

Trend zur Indikatorenbildung

Der Trend zur Bildung von Indikatoren, um eine Erreichung von Zielen messbar oder greifbar zu machen, wird verstärkt. Zwischen der federführenden BASFI und dem Personalamt wurden Ende 2011 beispielsweise Maßnahmen verabredet, um die Datenlage – weiterhin im Rahmen der freiwilligen und anonymen Erhebung – zu verbessern.

Auf der Länderebene engagiert sich die hamburgische Verwaltung als einer der Vorreiter für das Thema Indikatorenbildung. Es ist Ziel, den Prozess der Interkulturellen Öffnung in allen Landesverwaltungen zu beschleunigen. So wurde in einer länderoffenen AG eine Abfrage zum Stand der Interkulturellen Öffnung in den Bundesländern durchgeführt. Dabei wurde festgestellt, dass das Verständnis und die Umsetzung noch uneinheitlich sind. Um die Interkulturelle Öffnung länderübergreifend transparent und messbar zu machen, wurde ein Indikatorensatz zur Interkulturellen Öffnung entwickelt. Dieser entspricht den in der FHH verfolgten Schwerpunkten:

- Strategie der Interkulturellen Öffnung,
- Herstellung einer internen Organisationskultur und Entwicklung von Angeboten im Bereich Interkultureller Öffnung,
- Interkultureller Wissens- und Kompetenzerwerb durch Aus- und Fortbildung bei den Bediensteten/Beschäftigten²² des Landes und
- Steigerung des Anteils der Bediensteten/Beschäftigten mit Migrationshintergrund auf allen Ebenen auch mit Blick auf die berufliche Entwicklung/Karriere.

Stärkere Einbeziehung der Führungskräfte

Das Personalmanagement der FHH muss auch in der Zukunft verstärkt die Interkulturellen Kompetenzen der Führungskräfte und Beschäftigten fördern. Dort, wo der unmittelbare Bedarf aus der konkreten fachlichen Aufgabenerfüllung nicht gegeben ist, ist das Thema der Interkulturellen Öffnung noch nicht optimal präsent. Hier ist flankierend eine breite Verständigung über alle Ebenen der Behörden und Ämter erforderlich, die deutlich macht, dass die Öffnung der hamburgischen Verwaltung für Menschen mit Migrationshintergrund kein Lippenbekenntnis ist, sondern eine Herausforderung, der die Verwaltung offensiv begegnet. Um das zu erreichen, sollte verstärkt eine Unterstützung der Integration interkultureller Fragen in die Fachpolitiken der Behörden (Cultural Mainstreaming) durch Begleitung von Workshops auf Amts- und Abteilungsleitungsebenen erfolgen. Ferner sollte eine sukzessive Überprüfung der Rahmenplan-Seminare auf interkulturelle Aspekte erfolgen.

Voneinander lernen – Ressourcen bündeln

Anknüpfend an das Thema Indikatorenbildung und Controlling von Maßnahmen sollte im Sinne einer ressourcenorientierten Aufgabenverwaltung auf best-practice-Beispiele (Erfolgsmodelle) gesetzt werden. Eine Konzentration von Ressourcen auf bereits erfolgreich umgesetzte Maßnahmen hat den großen Vorteil von Lerneffekten, sodass Anfangs- und Implementierungsfehler vermieden werden können. So ist nach der ersten Phase von Maßnahmenfindung und Instrumentenentwicklung die Phase zwei eingetreten, in der das Personalmanagement in Zusammenarbeit mit den Führungskräften zur Aufgabe hat, eine Konsolidierung von Maßnahmen durchzuführen. Dabei muss jedoch bedacht werden, dass sich nicht alle Organisationseinheiten mit dem Thema im gleichen Umfang

²² Mit Bediensteten ist im Folgenden die Statusgruppe der Beamtinnen und Beamten gemeint, mit Beschäftigten die Statusgruppe der Tarifbeschäftigten in der Öffentlichen Verwaltung.

beschäftigt haben. Daher ist es wichtig, dass diese Organisationen auf bewährte Modelle und den Erfahrungsschatz „vorangeschrittener“ Organisationen zurückgreifen können.

Dieser Weg des voneinander Lernens wird auch auf der Bundesebene gegangen, indem man auf erfolgreiche Strategien von Ländern zurückgreift, die sich mit der Thematik bereits langfristig auseinandergesetzt haben. Ein großer Vorteil von Austauschprozessen besteht auch darin, dass eine Konsensfindung bzw. eine Fortentwicklung von Definitionen aufgrund gesellschaftlicher Entwicklungen oder aus Praktikabilitätsgründen stattfinden kann. So wird z.B. aktuell auf der Länderebene darüber debattiert, ob sie beispielsweise in Zukunft die Definition der Bundesagentur für Arbeit anwenden. Im Gegensatz zur Definition des Statistischen Bundesamtes ist hier der Begriff Migrationshintergrund enger gefasst. Die Definition umfasst nur Personen, die selbst oder deren Eltern Migrationserfahrungen haben.²³

Hiernach wären Menschen mit Migrationshintergrund:

- Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind oder
- außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geborene und seit dem 01.01.1950 nach Deutschland zugewanderte Personen oder
- Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.

Damit wären im Unterschied zur Definition des Statistischen Bundesamtes die deutschen Kinder von hier geborenen ausländischen Staatsangehörigen oder Eingebürgerten - also die "3. Generation" - nicht einbezogen. Die Definition umfasst nur Personen, die selbst oder deren Eltern Migrationserfahrungen haben.

Auch bei den Begriffen „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ und „Interkulturelle Kompetenz“ konnte auf der Länderebene Konsens über ein einheitliches Verständnis der Begriffe erzielt werden.

²³ Diese Definition ist im Zusammenhang mit § 6 der Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung - MighEV vom 29. September 2010, BGBl 2010 Teil 1 Nr. 50 entwickelt worden.

D.3. Mobilität und interner Arbeitsmarkt

D.3.1. Die Integration der Rückkehrerinnen und Rückkehrer der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH

Ausgangslage

Aufgrund der Verpflichtung aus § 17 des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds - Anstalt öffentlichen Rechts – vom 11.04.1995 (HVFG) hatte die Freie und Hansestadt Hamburg (FHH) als Arbeitgeberin diejenigen Beschäftigten der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH in den internen Arbeitsmarkt zu überführen, die

- zum Stichtag 01.05.1995 als Beschäftigte der FHH zum LBK Hamburg – A.ö.R. übergeleitet wurden und
- innerhalb von sechs Monaten nach Erhalt der Information über das individuelle Rückkehrrecht zur FHH ihre Rückkehr gegenüber der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH erklärten und
- seit dem 01.05.1995 bis zur Abgabe ihrer Rückkehrerklärung ununterbrochen beschäftigt waren.

Bisherige Ergebnisse

Von ursprünglich 1.616 Asklepios-Mitarbeiterinnen und –Mitarbeitern, die ihr Rückkehrrecht erklärt hatten, wurden bis zum 31.12.2011 mit insgesamt 1.473 Personen Arbeitsverträge geschlossen. Bis zum Berichtsstichtag konnten 737 Personen dank der Aufnahmebereitschaft der Behörden und Ämter auf eine ausfinanzierte Stelle vermittelt werden, davon allein 152 im Jahr 2011. Weitere 178 Beschäftigungsverhältnisse wurden zwischenzeitlich beendet²⁴, davon 38 im Jahr 2011.

Damit ist es gelungen, 50 % aller Rückkehrberechtigten, mit denen ein Arbeitsvertrag zustande gekommen ist, dauerhaft zu versetzen. Zuzüglich der beendeten Arbeitsverhältnisse hat sich der ursprüngliche Personalbestand der Dienststelle PSI um 62 % verringert.

Folgende Tabelle stellt zunächst die Ausgangssituation zum 01.07.2008 dar, bevor über den Fortgang der Integration im Berichtsjahr 2011 (zum Stichtag 31.12.2011) Auskünfte gegeben werden. Hierbei wird ein Vergleich zum Vorjahr (zum Stichtag 31.12.2010) gezogen.

²⁴ Hiervon endeten 25 Arbeitsverhältnisse aufgrund des Eintritts in die gesetzliche Altersrente, 39 Arbeitsverhältnisse aufgrund der Bewilligung einer unbefristeten Rente wegen Erwerbsminderung, fünf Arbeitsverhältnisse wurden gekündigt und in 97 Fällen wurde das Beschäftigungsverhältnis mit Zahlung einer Abfindung aufgelöst. Zehn Personen sind verstorben und in zwei Fällen wurde das Beschäftigungsverhältnis aus sonstigen Gründen gelöst.

	Stichtag 01.07.2008	Stichtag 31.12.2010	Stichtag 31.12.2011	Veränderungen zum Vorbericht	
	abs.	abs.	abs.	abs.	rel.
Rückkehrerklärungen	1.616	1.616	1.616	0	0,0%
- kein Rückkehrrecht	32	24	24	0	0,0%
= Rückkehrberechtigte	1.584	1.592	1.592	0	0,0%
- Umkehrer	67	91	91	0	0,0%
- Ausgeschiedene (Asklepios)	25	24	24	0	0,0%
- Verlängerung der Rückkehrfrist	79	0	0	0	0,0%
- Vertragsangebot nicht angenommen	7	4	4	0	0,0%
= geschlossene Arbeitsverträge	1.406	1.473	1.473	0	0,0%
- beendete Arbeitsverhältnisse:	12	140	178	38	27,1%
- davon Auflösung mit Abfindung	8	85	97	12	14,1%
- davon Altersrente	1	13	25	12	92,3%
- davon unbefristete EM-Rente	2	29	39	10	34,5%
- davon Kündigungen	1	5	5	0	0,0%
- davon Todesfälle	0	6	10	4	66,7%
- davon sonstige Gründe	0	2	2	0	0,0%
- dauerhafte Versetzungen	209	585	737	152	26,0%
= Personalbestand bei PSI	1.185	748	558	-190	-25,4%

Tabelle D-7 – Integration der Asklepios-Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Jahresvergleich

Die insgesamt 737 Versetzungen seit Beginn des Integrationsprozesses verteilen sich zum Berichtstichtag 31.12.2011 wie folgt auf die Behörden und Ämter. Zum Vergleich wird auch der Vorjahreswert (zum Stichtag 31.12.2010) dargestellt.

Behörde / BA	Versetzungen 31.12.2011	Versetzungen 31.12.2010	Veränderung abs.
BA Hamburg Mitte	60	30	30
BA Altona	26	23	3
BA Eimsbüttel	19	18	1
BA Hamburg Nord	28	26	2
BA Wandsbek	43	29	14
BA Bergedorf	14	9	5
BA Harburg	9	5	4
Summe der BÄ	199	140	59

Bürgerschaft	1	1	0
Rechnungshof	0	0	0
Senatskanzlei	4	4	0
Personalamt	49	42	7
Justizbehörde	56	43	13
BSB	72	62	10
BWF	54	44	10
BKM	5	5	0
BSG	54	46	8
BSU	57	56	1
BWA	15	15	0
BIS	76	59	17
FB	95	68	27
Summe der Behörden	538	445	93

Summe insgesamt	737	585	152
----------------------------	------------	------------	------------

Tabelle D-8: Anzahl der bisherigen Versetzungen in Behörden und Ämter im Jahresvergleich

Personalstrukturdaten der noch zu vermittelnden Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Unter Berücksichtigung der 737 dauerhaften Versetzungen und der 178 beendeten Beschäftigungsverhältnisse waren zum 31.12.2011 noch 558 Rückkehrerinnen und Rückkehrer im Personalbestand des Personalamtes, d.h. noch nicht auf ausfinanzierte Stellen in den Behörden und Ämtern versetzt.

Die noch zu vermittelnde Klientel stellt sich strukturell wie folgt dar:

Frauen und Männer

Der Anteil der weiblichen Rückkehrer beträgt 71,5 % und hat sich gegenüber dem Vorjahr leicht erhöht.

Geschlecht	Rückkehrende					
	Stichtag 31.12.2011		Stichtag 31.12.2010		Veränderung	
	abs.	rel.	abs.	rel.	abs.	rel.
Frauen	399	71,5%	510	68,2%	-111	-21,8%
Männer	159	28,5%	238	31,8%	-79	-33,2%
Summe	558	100,0%	748	100,00%		

Tabelle D-9: Verteilung der Geschlechter innerhalb der Gruppe der Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Entgeltgruppen

Alle 558 Rückkehrerinnen und Rückkehrer sind Tarifbeschäftigte, wobei über die Hälfte der Beschäftigten in die Entgeltgruppen 5 bis 8 eingruppiert sind.

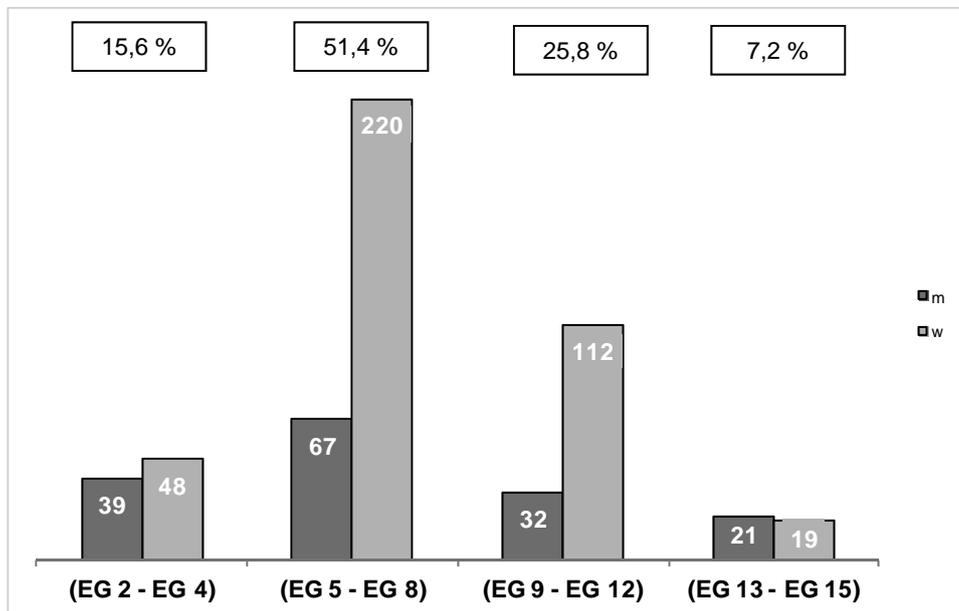


Abbildung D-10: Verteilung der Entgeltgruppen nach Geschlecht der Rückkehrerinnen und Rückkehrer

Altersstruktur

Die am stärksten besetzten Alterssegmente sind unverändert die Gruppen der Rückkehrerinnen und Rückkehrer zwischen 40 und 49 Jahren (32,6 %) und die zwischen 50 und 59 Jahren (47,1 %). Der Altersdurchschnitt liegt bei 51,8 Jahren.

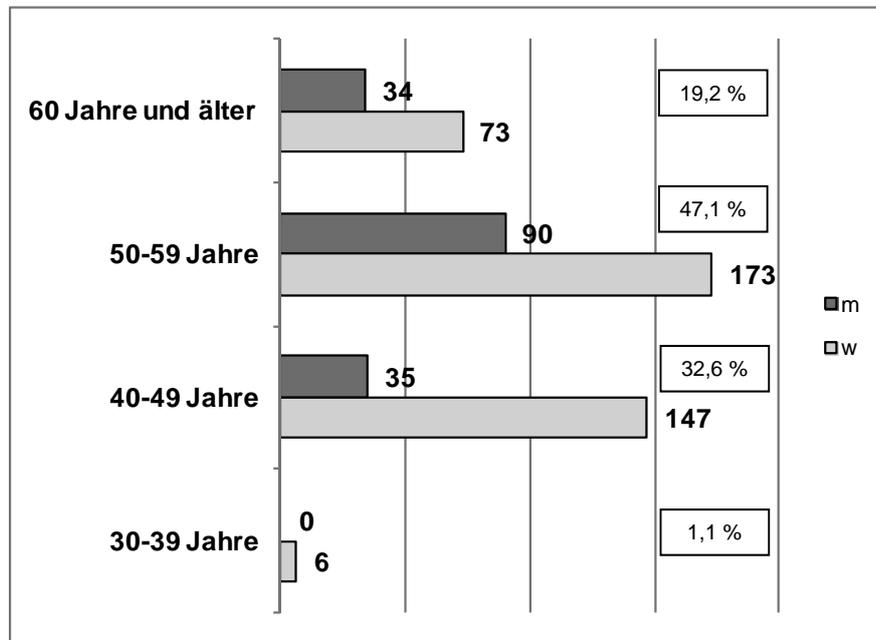


Abbildung D-11: Verteilung der Altersgruppen nach Geschlecht bei den Rückkehrerinnen und Rückkehrern

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte behinderte Menschen

Der Anteil der schwerbehinderten und der ihnen gleichgestellten behinderten Menschen liegt bei 19,4 % (108 Personen).

Vermittlung

Ziel des Vermittlungsprozesses ist es, die Rückkehrerinnen und Rückkehrer in ausfinanzierte Stellen innerhalb der hamburgischen Verwaltung dauerhaft zu versetzen.

Allerdings standen nicht alle 558 Rückkehrerinnen und Rückkehrer, die zum Berichtsstichtag noch nicht dauerhaft versetzt sind, einer Vermittlung auch zur Verfügung. So war der Integrationsprozess in insgesamt 153 Fällen zeitweilig unterbrochen. Die Gründe dafür waren u.a. befristete Renten wegen Erwerbsminderung, Elternzeiten und Sonderurlaube.

Die verbleibenden 405 Personen sind zum ganz überwiegenden Teil in temporäre Aufgabenfelder des internen Marktes der hamburgischen Verwaltung vermittelt worden.

Hiervon waren **116 Rückkehrerinnen und Rückkehrer** zum Berichtsstichtag weiterhin in längerfristigen, teilweise refinanzierten, Rekrutierungsprojekten eingesetzt²⁵.

²⁵ Siehe hierzu auch PMB 2011, S. 30.

Das Projekt „Unterstützung der Jugendämter“ wurde durch Staatsrätebeschluss inzwischen komplett, das Projekt „Unterstützung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes“ in Teilen verstetigt: Zum 01.01.2012 konnten damit 53 Rückkehrerinnen und Rückkehrer dauerhaft auf Stellen in der Bezirksverwaltung vermittelt werden.

Weitere **271 Personen** waren zur Unterstützung von Regelaufgaben befristet in die Behörden und Ämter abgeordnet.

Das Personalamt hat auch zu Arbeitgebern außerhalb der FHH vermittelt - zum Stichtag 31.12.2010 waren insgesamt **18 Rückkehrerinnen und Rückkehrer** an externe Dritte im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung zugewiesen. Die größte Gruppe (13 Personen) war dabei in unterschiedlichen Funktionen für das Studierendenwerk A.ö.R. tätig.

Qualifizierung

Die überwiegend verwaltungsfremden Berufsbiographien der Rückkehrerinnen und Rückkehrer erfordern die Konzeption spezieller Qualifizierungsmaßnahmen, um die Integrationsperspektive zu erhöhen.

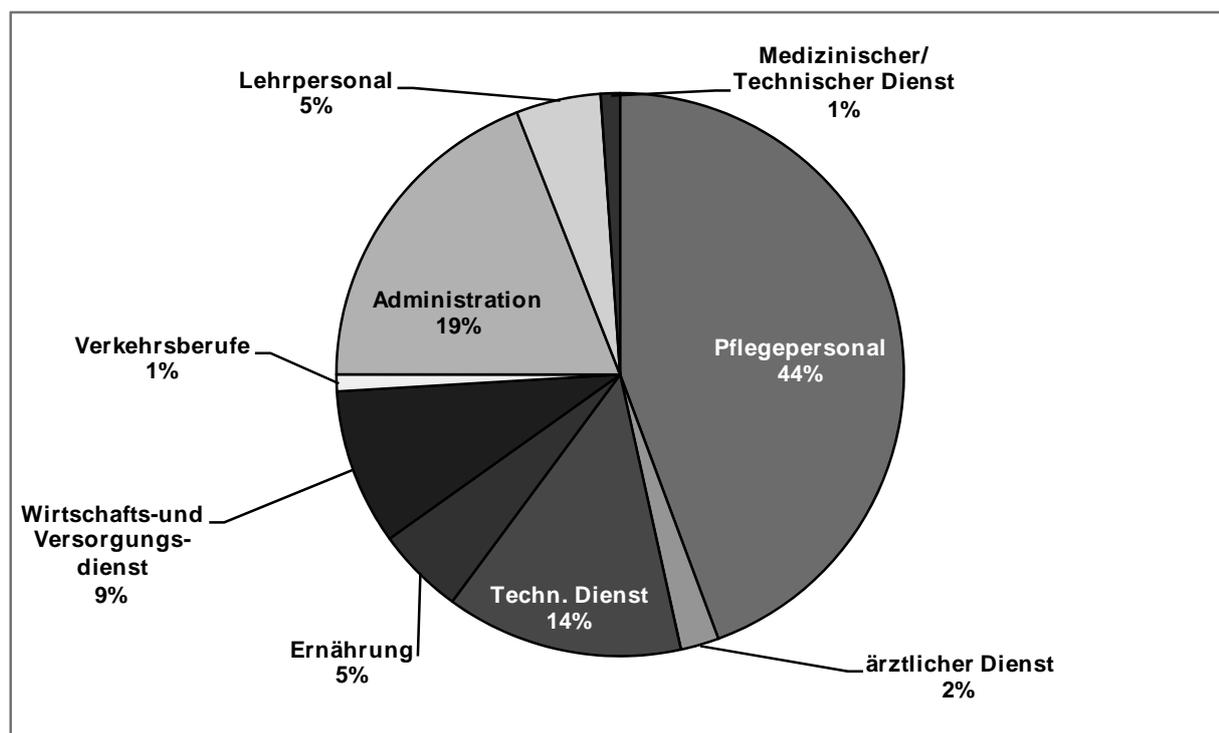


Abbildung D-12 – Übersicht der ursprünglich bei den Asklepios Kliniken Hamburg GmbH ausgeübten Berufsfelder

Im Berichtszeitraum vom 01.01. bis 31.12.2011 wurden in Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF) insgesamt 27 Fortbildungsmaßnahmen durchgeführt. Es wurden 324 Teilnehmerinnen und Teilnehmer an 446 Veranstaltungstagen qualifiziert. Die Qualifizierungsmaß-

nahmen können in vier Kategorien eingeteilt werden und wurden überwiegend vom ZAF durchgeführt.

Die **erste Kategorie** beinhaltet vorlaufende Kurse zur Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit mit folgenden inhaltlichen Schwerpunkten: Bewerbungstrainings, Rechtschreibung sowie vertiefende Verwaltungsqualifizierungen.

In der **zweiten Kategorie** sind Qualifizierungen für konkrete Tätigkeiten zusammengefasst. Neben spezifischen Kursen und Seminaren für Rückkehrerinnen und Rückkehrer (sog. Einzelentsendungen) wurden auch projektbezogene Fortbildungen durchgeführt. Hierbei handelt es sich beispielsweise um eine modular aufgebaute Qualifizierungsmaßnahme für Beschäftigte, die für die Arbeit im Modellprojekt Kinderfrüherkennung U6/U7 fortgebildet wurden. Diese Modulreihe erstreckte sich über insgesamt 199 Veranstaltungstage und beinhaltete neben einem Überblick über die rechtlich relevanten Grundlagen, Module zur Verbesserung der Kommunikation im persönlichen Gespräch und in Telefonaten.

An den einzelnen Modulen nahmen jeweils zwischen 1 und 14 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teil. Insgesamt fanden in diesem Bereich 17 Veranstaltungen statt, die sich auf 22 Veranstaltungstage verteilen.

Vom 01.09.2010 bis zum 05.03.2011 fand im ZAF zudem eine gezielte halbjährige duale Schulung für 16 medizinisch-technische Assistentinnen und Assistenten (MTA) statt. Die Qualifizierungsmaßnahme wurde von allen Teilnehmern/-innen mit einer schriftlichen Wiederholung der Unterrichtsthemen und einer Abschlusspräsentation erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund der guten Kooperation mit den Behörden und Ämtern konnten zum Stichtag 31.12.2011 neun der ehemaligen MTA zum Teil direkt nach Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme auf ausfinanzierte Stellen versetzt werden. Weitere drei Rückkehrerinnen befinden sich in einem Einsatz mit Personalkostenerstattung. Auch für die übrigen vier ehemaligen MTA bestehen, trotz der Konsolidierungsmaßnahmen in den Behörden, teilweise gute Vermittlungschancen.

In der **dritten Kategorie** finden sich alle IT-Fortbildungen, sofern sie nicht direkt den Qualifizierungen der ersten oder zweiten Kategorie zugeordnet sind. Diese sind überwiegend Einführungs-, Grund- und Aufbaukurse der MS Office-Produkte, dazu spezielle Software-Schulungen. Insgesamt fanden 133 IT-Veranstaltungen an 169 Veranstaltungstagen mit 168 Teilnehmerinnen und Teilnehmern statt.

Die **vierte Kategorie** beinhaltet Coachings.

Darüber hinaus entwickelt das Personalamt ergänzend zu dem bestehenden Fortbildungsprogramm in Zusammenarbeit mit dem ZAF regelmäßig auch spezielle auf die Bedarfe der Rückkehrerinnen und Rückkehrer und der Behörden abgestimmte Qualifizierungen. Für 2012 sind mehrere Spezialqualifikationen geplant (z.B. für Geschäftszimmer- und Sachbearbeitungstätigkeiten). Für diese Qualifizierungen werden vorlaufend Testverfahren in Bezug auf die Verwaltungseignung der Rückkehrerinnen und Rückkehrer durchgeführt. Im 2. Halbjahr 2011 nahmen bereits 64 Rückkehrerinnen und Rückkehrer an diesen Testungen teil.

Außerdem prüft das Personalamt derzeit anhand von speziellen IT-Testverfahren, welche weiteren Bedarfe bei den Rückkehrerinnen und Rückkehrern an IT-Qualifizierungen bestehen. Im Berichtsjahr 2011 haben in einer ersten Testtranche bereits 21 Rückkehrerinnen und Rückkehrer in acht Unterrichtseinheiten einen IT-Test absolviert. Anhand der Testergebnisse, der bisher erfolgten IT-Qualifizierungen, eines Beratervotums und der Rückmeldungen aus den Behörden sollen im Jahr 2012 dann gezielt weitere IT-Qualifizierungen stattfinden.

Zwischenzeitlich sind die Rückkehrerinnen und Rückkehrer in folgenden Berufsfeldern innerhalb der FHH tätig:

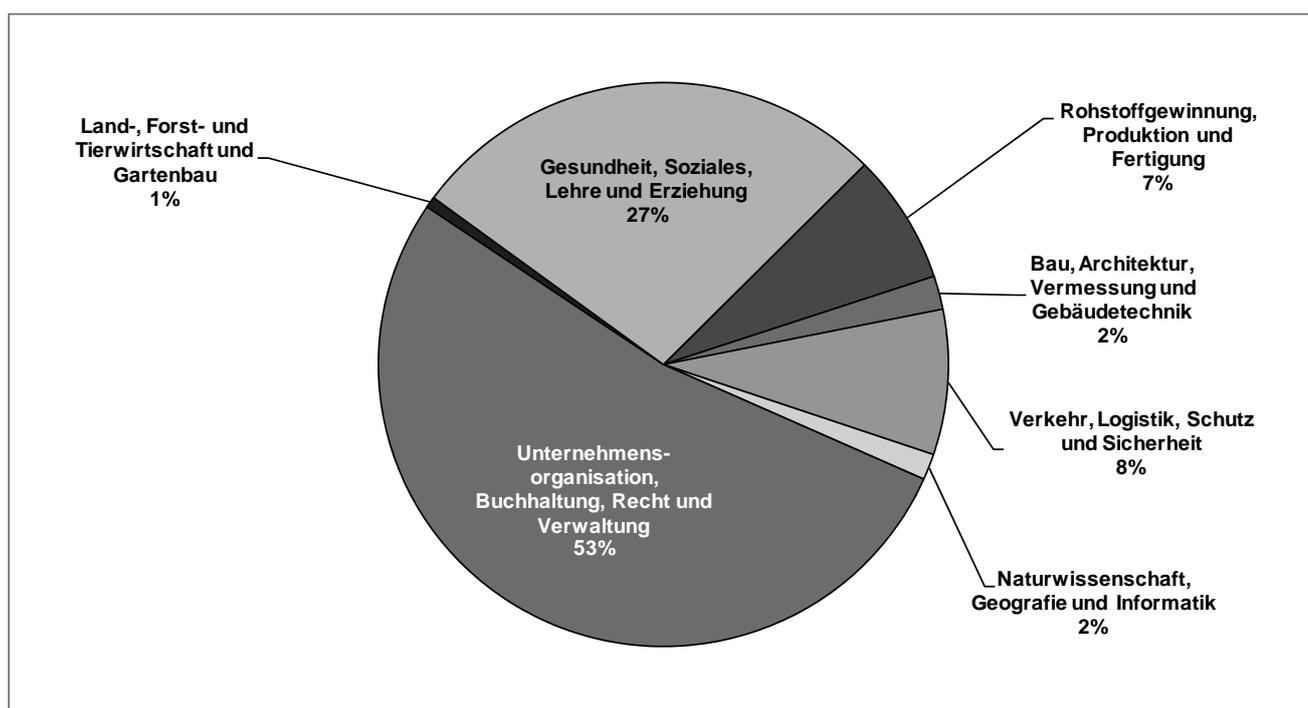


Abbildung D-13 - Übersicht der zum Berichtsstichtag 31.12.2011 ausgeübten Berufsfelder

D.3.2. Evaluation der Stellenanordnung / Einstellungsverhalten der Behörden und Ämter²⁶

Im Berichtsjahr sind 2.003 Ausschreibungen mit insgesamt 2.359 Stellen durch das Personalamt veröffentlicht worden.

²⁶ In den folgenden Abschnitten werden die durch das PersA ausgeschriebenen Stellen ausgewertet. Diese beinhalten z.B. nicht die Lehrkräfte, die über ein gesondertes online-basiertes Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren (pbOn) eingestellt werden.

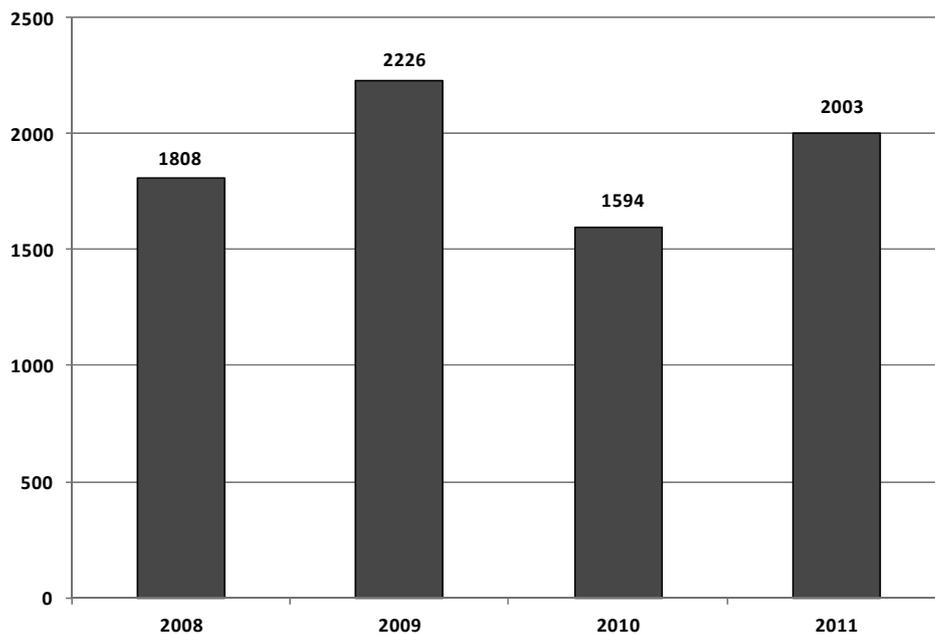


Abbildung D-14 – Übersicht der Stellenausschreibungen im Jahresvergleich

Davon wurden allein 1.345 (67 %) aller Ausschreibungen im ersten Halbjahr 2011 veröffentlicht.

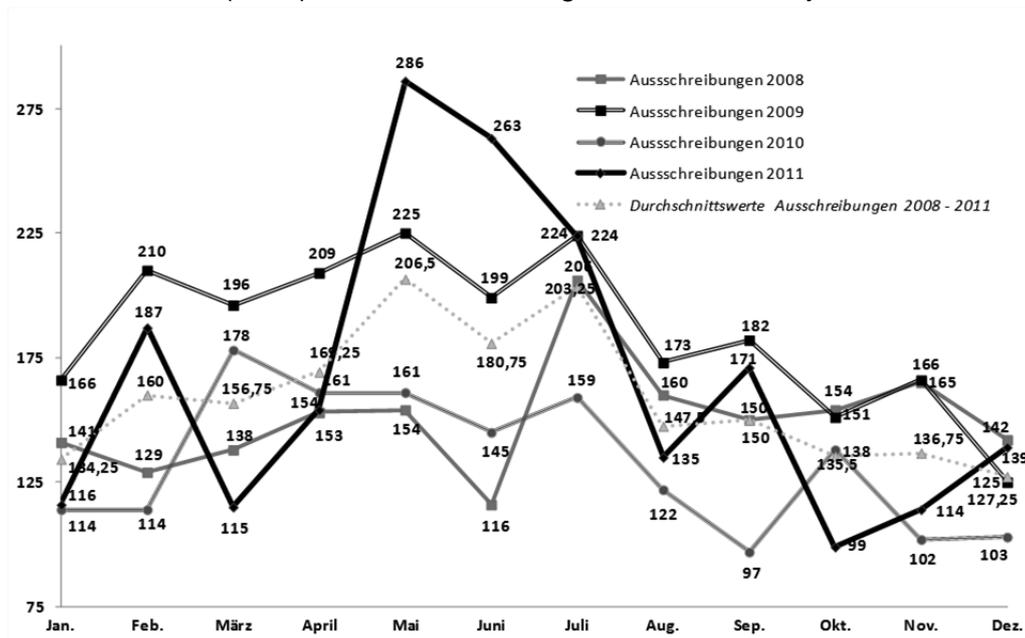


Abbildung D-15 – Übersicht über die Stellenausschreibungen im Monatsvergleich

Die Stellen werden über www.hamburg.de/stellensuche einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Im Berichtsjahr haben insgesamt 305.250 Personen diese Website besucht. Dies entspricht einer Steigerung von 240 % im Vergleich zum Vorjahr²⁷ und zeigt das große Interesse an der FHH

²⁷ 108.762 Besucher haben diese Website im Jahr 2009 angesehen, 127.242 waren es im Jahr 2010.

als Arbeitgeber. Von der Möglichkeit, sich die neuesten Stellenveröffentlichungen mittels eines Newsletters zumailen zu lassen, haben 12.739 Abonnenten Gebrauch gemacht. Von diesen sind 6.023 (47,3 %) aller Abonnenten bereits Beschäftigte der FHH.

Das Personalamt arbeitet an einer steten Verbesserung dieses Angebotes. Hierzu soll perspektivisch eine neue Software u.a. mit Web 2.0 Funktionalitäten eingesetzt werden. Die Entwicklung des Feinkonzeptes war ein Schwerpunkt im Jahr 2011.

Mit Wirkung vom 01.09.2011 sind durch das Inkrafttreten einer neuen Anordnung über Stellenmitteilungen und Stellenausschreibungen (StellenAO) wesentliche Änderungen für die Ausschreibungs- und Besetzungsverfahren der hamburgischen Verwaltung eingetreten²⁸. Durch sie wurde die StellenAO vom 06.01.2009 ersetzt. Kernelement der Neuregelungen ist die Wiedereinführung des geregelten Einstellungsverfahrens und damit eine grundsätzliche Beschränkung der Bewerberauswahl auf Beschäftigte des internen Arbeitsmarktes.

Das Personalamt unterzieht die Stellenanordnung seit 2009 einer jährlichen Wirkungsüberprüfung. Dabei wird durch eine Abfrage bei den Behörden und Ämtern sowie Einrichtungen nach § 15 LHO und Landesbetrieben nach § 26 LHO untersucht, wie die ausgeschriebenen Stellen in der hamburgischen Verwaltung besetzt werden.

Durch den unterjährigen Systemwechsel vom „offenen“ in einen „geschlosseneren“ Arbeitsmarkt ist ein Vergleich der im Folgenden dargestellten Ergebnisse des Berichtsjahres 2011 mit den Vorjahresdaten nur eingeschränkt möglich.

²⁸ Im Einzelnen siehe dazu Abschnitt D.3.3.

Zusammenfassendes Ergebnis der ausschreibungspflichtigen Stellen

Von den 1.453 von den Behörden und Ämtern im Zuge der Behördenabfrage gemeldeten Stellen, deren Verfahren im Zeitraum vom 01.01.2011 bis einschließlich 31.12.2011 abgeschlossen werden konnte, wurden im Rahmen der Wirkungsüberprüfung insgesamt 1.327 Stellen ausgewertet²⁹.

Diese verteilen sich wie folgt auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen:

Besoldungsgruppe	Anzahl Ausschreibungen	Anteil an Gesamt	Entgeltgruppe	Anzahl Ausschreibungen	Anteil an Gesamt
A 6	4	0,3%	Egr. 1	1	0,1%
A 7	29	2,2%	Egr. 2	2	0,2%
A 8	53	4,0%	Egr. 3	18	1,4%
A 9 LGr. I	35	2,6%	Egr. 4	7	0,5%
A 9 LGr. II	13	1,0%	Egr. 5	137	10,3%
A 10	63	4,7%	Egr. 6	116	8,7%
A 11	158	11,9%	Egr. 7	11	0,8%
A 12	64	4,8%	Egr. 8	119	9,0%
A 13	73	5,5%	Egr. 9	264	19,9%
A 14	32	2,4%	Egr. 10	112	8,4%
A 15	34	2,6%	Egr. 11	173	13,0%
A 16	14	1,1%	Egr. 12	81	6,1%
B 4	2	0,2%	Egr. 13	119	9,0%
B 6	2	0,2%	Egr. 14	47	3,5%
R 3	3	0,2%	Egr. 15	43	3,2%
R 5	1	0,1%	Egr. 15Ü	8	0,6%
W 2	1	0,1%	Sonderarbeitsverträge	4	0,3%
nicht für Beamte ausgeschrieben	746	56,2%	nicht für Arbeitnehmer ausgeschrieben	65	4,9%
GESAMT : 1.327 Stellen (100%)					

Tabelle D-16 – Verteilung der ausgeschriebenen Stellen auf die Besoldungs- und Entgeltgruppen

Von den 1.327 ausgewerteten Stellen konnten insgesamt 1.158 Stellen (87 %) erfolgreich besetzt werden³⁰. In 113 Fällen (9 %) wurde keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber gefunden, in weiteren 56 Fällen (4 %) wurde das Verfahren nach Ausschreibung abgebrochen. Das prozentuale Gesamtergebnis unterscheidet sich daher nur unwesentlich von dem Vorjahresergebnis.

²⁹ Zu 43 Stellen lag nicht ausreichend auswertbares Datenmaterial vor, weitere 83 Stellen fielen unter eine der in der Stellenanordnung definierten Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht.

³⁰ 2009 konnten 91,7%, 2010 89% aller ausgeschriebenen Stellen erfolgreich besetzt werden.

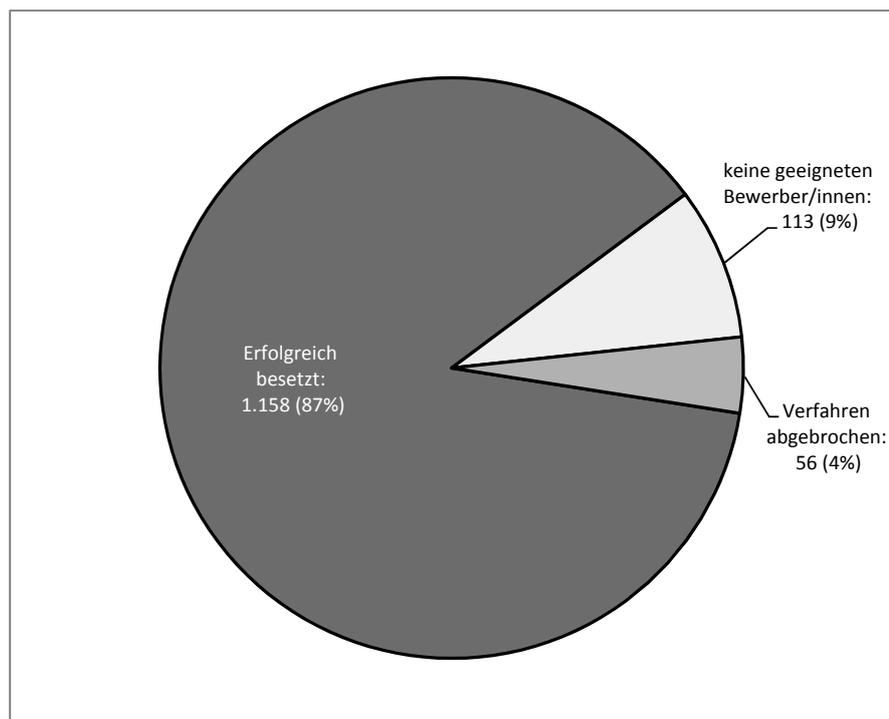


Abbildung D-17 – Ergebnisse der 1.327 ausgewerteten Stellenausschreibungen des Jahres 2011

Die 1.158 erfolgreich besetzten Stellen wurden mit 568 Personen (49 %), die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung bereits befristet oder unbefristet Beschäftigte der FHH waren und 590 Personen (51 %) besetzt, die bislang nicht dem internen Markt angehörten.

Struktur der erfolgreich ausgeschriebenen Stellen

Von den 1.158 erfolgreich ausgeschriebenen Stellen wurden 881 (76 %) unbefristet und 277 (24 %) befristet ausgeschrieben. 401 erfolgreich besetzte Stellen entfielen dabei auf die Laufbahngruppe 1 (35 %), 757 auf die Laufbahngruppe 2 (65 %)³¹.

Die 1.158 erfolgreich ausgeschriebenen Stellen lassen sich 20 Berufsgruppen zuordnen. Fast jede zweite Stelle gehörte, wie schon im Vorjahr, den beiden Gruppen „Bürofach-/Bürohilfskräfte“ und „Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute“ an.

³¹ Im Folgenden werden aus Gründen der besseren Vergleichbarkeit die Tarifbeschäftigten ebenfalls der jeweils entsprechenden Laufbahngruppe der Beamten zugeordnet: Laufbahngruppe 1 entspricht dabei den Entgeltgruppen E2 bis E8, Laufbahngruppe 2 entspricht den Entgeltgruppen ab E9.

Anzahl	Berufsgruppe	Anteil
354	Bürofach-/Bürohilfskräfte	30,6%
195	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	16,8%
180	Sozialpäd. Fachkräfte	15,5%
94	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	8,1%
83	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	7,2%
45	Ingenieure/innen, sonstige	3,9%
31	Techniker/innen, u. ä.	2,7%
26	Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches Personal)	2,2%
25	Übrige Dienstleistungsberufe	2,2%
25	Fertigungsberufe	2,2%
20	Datenverarbeitungsfachleute	1,7%
18	Wissenschaftliche Berufe	1,6%
17	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	1,5%
9	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	0,8%
8	Pförtner/innen, Hauswartpersonal	0,7%
8	Sonstige Lehrkräfte	0,7%
6	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	0,5%
4	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	0,3%
3	Haus-, Gewerbeverwaltung	0,3%
2	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	0,2%
2	Steuerfachpersonal	0,2%
1	Raum-, Hausratreinigungskräfte	0,1%
1	Vermessungstechniker	0,1%
1	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0,1%
1.158	GESAMT	100%

47,4%

Tabelle D-18– Verteilung der erfolgreich ausgeschrieben Stellen auf die Berufsgruppen

893 (77 %) der erfolgreich ausgeschrieben Stellen wurden ausschließlich in den Stellenveröffentlichungen des Personalamtes publiziert. 265 Stellen (23 %) wurden parallel auch in externen Medien (Tageszeitungen, Fachzeitschriften, Online-Jobbörsen) veröffentlicht.

Dabei wurden überwiegend Stellen für Architekten und Bauingenieure, gefolgt von Stellen für Bürofachkräfte und Stellen für sozialpädagogisches Fachpersonal sowie Stellen für leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute zusätzlich publiziert:

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	60	22,6%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	38	14,3%
Sozialpäd. Fachkräfte	32	12,1%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	25	9,4%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	19	7,2%
Ingenieure/innen, sonstige	18	6,8%
Techniker/innen, u. ä.	16	6,0%
Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches Personal)	15	5,7%
Datenverarbeitungsfachleute	12	4,5%
Übrige Dienstleistungsberufe	8	3,0%
Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	6	2,3%
Wissenschaftliche Berufe	5	1,9%
Fertigungsberufe	4	1,5%
Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	2	0,8%
Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	2	0,8%
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	1	0,4%
Pförtner/innen, Hauswartpersonal	1	0,4%
Vermessungstechniker	1	0,4%
Gesamt	265	100,0%

Tabelle D-19 – Übersicht der parallel extern ausgeschriebenen Stellen

Struktur der Bewerbungen

Insgesamt gingen 22.713 Bewerbungen zu den 1.158 erfolgreich besetzten Stellen ein. Dabei lag die Spanne zwischen einer und 185 Bewerbungen. Der Durchschnittswert mit 20 Bewerbungen je Stelle ist im Vergleich zum Vorjahr³² leicht gesunken. Zu knapp drei Viertel aller Ausschreibungen erreichten weniger als 20 Bewerbungen die ausschreibende Personalabteilung.

Anzahl der Bewerbungen in der Spanne	Anzahl Ausschreibungen	Anteil	
1 - 5	305	26,3%	70,6%
6-10	245	21,2%	
11-20	267	23,1%	
21-30	111	9,6%	29,4%
31-50	126	10,9%	
> 51	104	9,0%	
GESAMT	1158	100,0%	100,0%

Tabelle D-20 –Bewerbungsspannen der erfolgreich besetzten Stellen

Der deutlich überwiegende Teil der Bewerberinnen und Bewerber war zum Zeitpunkt der Bewerbung nicht bei der FHH beschäftigt – insgesamt gingen 17.990 (79 %) Bewerbungen Externer und 4.723 (21 %) Bewerbungen von FHH-Beschäftigten zu den letztlich erfolgreich besetzten Stellen ein.

³² 2010: durchschnittliche 22 Bewerbungen je Stelle.

Die Resonanz interessierter Kandidatinnen und Kandidaten hing auch stark von der jeweils gesuchten Berufsgruppe ab. Eine detaillierte Darstellung ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

		BEWERBUNGEN							
		interne Bewerbungen			externe Bewerbungen				
Anzahl	Berufsgruppe	Frauen	Männer	Anteil interner Bewerbungen	Frauen	Männer	Anteil externer Bewerbungen	Summe	Ø je Stelle
354	Bürofach-/Bürohilfskräfte	1.212	528	20%	4.770	2.165	80%	8.675	25
195	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	653	507	35%	1.126	1.042	65%	3.328	17
180	Sozialpäd. Fachkräfte	453	124	29%	1.056	384	71%	2.017	11
94	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	64	128	17%	337	614	83%	1.143	12
83	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	294	191	20%	950	942	80%	2.377	29
45	Ingenieure/innen, sonstige	39	84	20%	194	312	80%	629	14
31	Techniker/innen, u. ä.	14	30	12%	72	241	88%	357	12
26	Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches Personal)	23	11	14%	120	93	86%	247	10
25	Übrige Dienstleistungsberufe	36	47	14%	146	361	86%	590	24
25	Fertigungsberufe	5	30	4%	37	720	96%	792	32
20	Datenverarbeitungsfachleute	6	24	15%	63	107	85%	200	10
18	Wissenschaftliche Berufe	31	6	12%	161	118	88%	316	18
17	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	41	6	7%	394	186	93%	627	37
9	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	17	3	8%	224	19	92%	263	29
8	Pförtner/innen, Hauswartpersonal	1	11	2%	28	488	98%	528	66
8	Sonstige Lehrkräfte	32	15	81%	7	4	19%	58	7
6	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	18	11	11%	142	103	89%	274	46
4	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	6	9	100%	0	0	0%	15	4
3	Haus-, Gewerbeverwaltung	0	1	1%	3	94	99%	98	33
2	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	3	4	26%	7	13	74%	27	14
2	Steuerfachpersonal	0	5	100%	0	0	0%	5	3
1	Raum-, Hausratereinigungskräfte	0	0	0%	2	112	100%	114	114
1	Vermessungstechniker	0	0	0%	4	20	100%	24	24
1	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0	0	0%	1	8	100%	9	9
1.158	GESAMT	2.948	1.775	21%	9.844	8.146	79%	22.713	20
1.158	GESAMT	4.723	21%	17.990	79%				

Tabelle D-21 – Übersicht der internen und externen Bewerbungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Struktur der Besetzungen

590 (51 %) der 1.158 erfolgreich besetzten Stellen wurden mit externen Bewerberinnen und Bewerbern, 568 (49 %) mit internen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt. Im Vorjahr haben sich 60 % externe Bewerberinnen und Bewerber durchgesetzt, 40 % aller erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten waren bereits Beschäftigte der FHH.

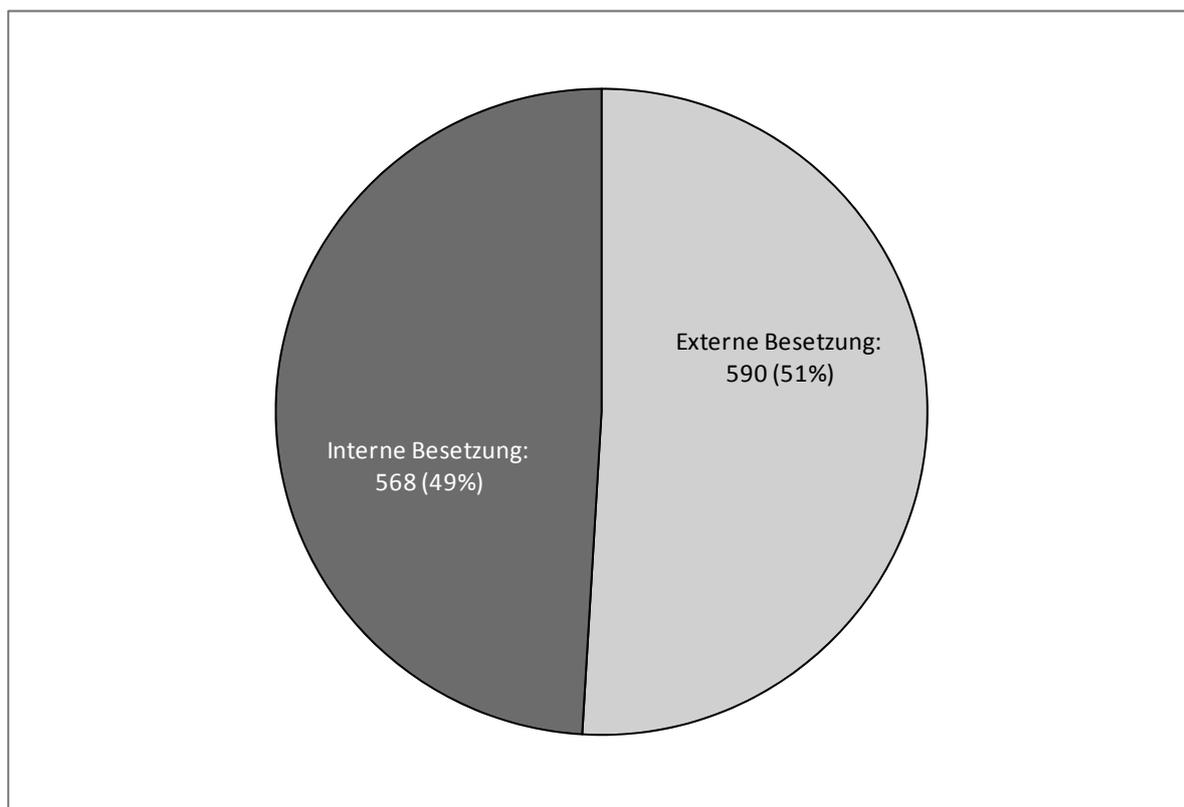


Abbildung D-22 – Ergebnisse der erfolgreichen Stellenbesetzungen des Jahres 2011

Auf Stellen der Laufbahngruppe 1 haben sich dabei 248 (62 %) externe und 137 (38 %) interne Bewerberinnen und Bewerber, auf Stellen der Laufbahngruppe 2 insgesamt 342 (45 %) externe und 417 (55 %) interne Bewerberinnen und Bewerber durchgesetzt. In den Besoldungsgruppen ab A14 sowie in den Entgeltgruppen ab E14 wurden 77 % aller Stellen intern vergeben.

Von allen erfolgreichen Kandidatinnen und Kandidaten waren 747 Frauen (65 %) und 407 Männer (35 %)³³. Im Vorjahr wurden noch 55 % der Stellen mit Frauen besetzt und 45 % mit Männern. Im Berichtsjahr haben sich Frauen, die bereits bei der FHH beschäftigt waren, am häufigsten durchsetzen können.

³³ In 4 Fällen wurde keine Angabe zum Geschlecht des jetzigen Stelleninhabers/der jetzigen Stelleninhaberin gemacht.

Anzahl Besetzungen	Ergebnis	Geschlecht	Anteil	Anteil an Gesamt
4	Externe Besetzung	keine Angabe	1%	0%
377		Frau	64%	33%
209		Mann	35%	18%
590			51%	
	Interne Besetzung	keine Angabe	0%	0%
370		Frau	65%	32%
198		Mann	35%	17%
568			49%	
1158	Summe Besetzungen		100%	100%

Tabelle D-23 – Verteilung der Besetzungen nach extern/intern und nach Geschlecht

Das Verhältnis interner zu externer Besetzungen hängt auch von der jeweils betrachteten Berufsgruppe ab.

Auf Stellenausschreibungen für Richter/innen und Staatsanwälte/innen haben sich im Berichtsjahr keine Externen beworben, daher wurden diese **ausschließlich intern** besetzt. In anderen Berufsgruppen, auf die sich überwiegend Personen beworben haben, die bislang nicht der FHH angehörten, erfolgte die Besetzung gleichwohl **überwiegend** durch interne Bewerber (z.B. Bürofach-/Bürohilfskräfte sowie leitende und entscheidende Verwaltungsfachleute).

Auf der anderen Seite gibt es Berufe, die **ausschließlich extern** besetzt wurden (z.B. aus dem Bereich der Pförtner und Hauswarte) sowie Bereiche, die **überwiegend** extern besetzt wurden (z.B. aus dem Bereich der Fertigungsberufe sowie aus der Gruppe der Techniker/innen). Auch die Gruppe der Architekten/innen und Bauingenieure/innen wurde zu fast zwei Dritteln extern besetzt.

Anzahl	Berufsgruppe	Besetzungen								
		interne Besetzungen				externe Besetzungen				
		Summe	davon Frauen	davon Männer	Anteil interner Besetzungen	Summe	davon Frauen	davon Männer	davon ohne Angabe	Anteil externer Besetzungen
354	Bürofach-/Bürohilfskräfte	181	130	51	51%	173	139	34	0	49%
195	Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	136	87	49	70%	59	34	24	1	30%
180	Sozialpäd. Fachkräfte	76	55	21	42%	104	86	18	0	58%
94	Architekten/innen, Bauingenieure/innen	37	16	21	39%	57	30	27	0	61%
83	Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	40	26	14	48%	43	22	21	0	52%
45	Ingenieure/innen, sonstige	19	11	8	42%	26	16	10	0	58%
31	Techniker/innen, u. ä.	10	4	6	32%	21	3	18	0	68%
26	Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches Personal)	9	9	0	35%	17	11	6	0	65%
25	Übrige Dienstleistungsberufe	15	8	7	60%	10	3	5	2	40%
25	Fertigungsberufe	4	0	4	16%	21	2	19	0	84%
20	Datenverarbeitungsfachleute	10	2	8	50%	10	3	7	0	50%
18	Wissenschaftliche Berufe	8	6	2	44%	10	5	5	0	56%
17	Bibliothekskräfte, Museumsfachleute	6	5	1	35%	11	11	0	0	65%
9	Stenotypisten/innen, Schreibpersonal	3	3	0	33%	6	6	0	0	67%
8	Pförtner/innen, Hauswartinpersonal	0	0	0	0%	8	0	8	0	100%
8	Sonstige Lehrkräfte	7	4	3	88%	1	1	0	0	13%
6	Geistes- und naturwissenschaftliche Berufe	2	0	2	33%	4	4	0	0	67%
4	Richter/innen, Staatsanwälte/innen	4	2	2	100%	0	0	0	0	0%
3	Haus-, Gewerbeverwaltung	0	0	0	0%	3	0	2	1	100%
2	Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	0	0	0	0%	2	0	2	0	100%
2	Steuerfachpersonal	1	0	1	50%	1	1	0	0	50%
1	Raum-, Hausratreinigungskräfte	0	0	0	0%	1	1	0	0	100%
1	Vermessungstechniker	0	0	0	0%	1	1	0	0	100%
1	Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0	0	0	0%	1	0	1	0	100%
1.158	GESAMT	568	368	200	49%	590	379	207	4	51%
1.158	GESAMT			568	49%			590		51%

Tabelle D-24 – Übersicht der internen und externen Besetzungen nach Berufsgruppe und Geschlecht

Struktur der nicht besetzten Stellen

Für 113 (8,9 %) der ausgeschriebenen Stellen konnte keine geeignete Bewerberin bzw. kein geeigneter Bewerber gefunden werden, dies bedeutet eine geringfügige Steigerung gegenüber dem Vorjahr (7,7 % der ausgeschriebenen Stellen).³⁴ Die nicht besetzten Stellen verteilen sich auf die gleichen Berufsgruppen wie im Vorjahr:

Berufsgruppe	Anzahl	Anteil
Architekten/innen, Bauingenieure/innen	26	23%
Sozialpäd. Fachkräfte (Erzieher/-innen und Sozialpädagogen / -innen)	19	17%
Leitende/entscheidende Verwaltungsfachleute	17	15%
Bürofach-/Bürohilfskräfte	10	9%
Ingenieure/innen, sonstige	8	7%
Gesundheitsberufe (inkl. Therapeutisches Personal)	8	7%
Datenverarbeitungsfachleute	8	7%
Techniker/innen, u. ä.	7	6%
Sonstige und nicht zugeordnete Fälle	5	4%
Fertigungsberufe	2	2%
Wissenschaftliche Berufe	1	1%
Übrige Dienstleistungsberufe	1	1%
Gärtner/innen, Gartenarbeiter/innen	1	1%
Gesamt	113	100%

Tabelle D-25 – Übersicht der nicht besetzten Stellen

Fazit

Die Attraktivität der hamburgischen Verwaltung ist für Bewerberinnen und Bewerber nach wie vor hoch, auch wenn die Resonanz auf Stellenausschreibungen insgesamt seit 2009 leicht rückläufig ist.

Anders als in den beiden Vorjahren hat sich der Anteil der erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber, die zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung keine Mitarbeiter der FHH waren, deutlich verringert. Im Berichtsjahr konnte sich bei jeder zweiten der insgesamt erfolgreich besetzten Stellen ein bereits bei der FHH befristet oder unbefristet tätiger Beschäftigter durchsetzen. Inwieweit die Beschränkung der Bewerberauswahl auf den internen Markt seit 01.09.2011 für diese Entwicklung verantwortlich ist, lässt sich durch den unterjährigen Systemwechsel nicht valide belegen. Dies wird im Rahmen der Berichterstattung für das Jahr 2012 (PMB 2013) zu beobachten sein.

Gleichwohl gibt es Berufsgruppen, deren Stellen sich nur schwer besetzen lassen. So war selbst eine parallele Ausschreibung in externen Medien im Berichtsjahr kein Garant, Vakanzen auch zu besetzen. Beispielsweise sind Stellen für sozialpädagogisches Fachpersonal nach wie vor schwer zu besetzen. Der Senat hat darauf reagiert und diese und andere definierte Berufsgruppen (z.B.

³⁴ 2010 waren es 108 von insgesamt 1.450 ausgeschriebenen Stellen (vgl. PMB 2011, S.47).

Ärztinnen und Ärzte, Psychologinnen und Psychologen) auch weiterhin für externe Bewerberinnen und Bewerber geöffnet.

D.3.3. Aufgabenschwerpunkte des Referats „Interne Personalberatung und -vermittlung, PersonalService Integration“

Das Referat „Interne Personalberatung und –vermittlung, PersonalService Integration“ innerhalb der Abteilung Personalmanagement agiert seit dem 01. Juli 2009 als Nachfolgeorganisation des Projektes Interner Arbeitsmarkt (PIA) im Bereich der überbehördlichen Mobilität als die zentrale Beratungs- und Vermittlungseinrichtung für die gesamte hamburgische Verwaltung. Diese steht sowohl den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern als auch den Behörden und Ämtern in Fragen der individuellen und strukturellen Mobilität zur Verfügung, u.a.

- zur Begleitung und Unterstützung bei strukturellen Veränderungsprozessen (z.B. Integration von rückkehrenden Beurlaubten von der insolventen City BKK),
- zur Sicherstellung einer reibungslosen Integration von Rückkehrenden (wie z.B. aus der Asklepios-Kliniken Hamburg GmbH),
- bei der Personalrekrutierung für Behörden und Ämter sowie
- zur Beratung von Beschäftigten mit Mobilitätswunsch und zur Entwicklung individueller Entwicklungs- und Weiterbildungsstrategien.

• Schließung der City BKK

Da die Leistungsfähigkeit der Betriebskrankenkasse City BKK nicht mehr auf Dauer gesichert war, wurde diese vom Bundesversicherungsamt mit Wirkung vom 30.06.2011 geschlossen. Dies hatte zur Folge, dass alle 69 von der FHH beurlaubten Beschäftigten (4 Beamte und 65 Arbeitnehmer/innen) zum 01.07.2011 ein Rückkehrrecht zur FHH hatten. 63 Beschäftigten haben von diesem Rückkehrrecht Gebrauch gemacht. Bei den übrigen 6 Beschäftigten bestanden bereits Altersteilzeitvereinbarungen mit der BKK. 49 Beschäftigte sind bereits zum 01.07.2011 zur FHH zurückgekehrt. Die übrigen 14 leisten noch für unterschiedliche lange Zeit Abwicklungsarbeiten bei der City BKK.

Das Personalamt hat als zuständige Personalstelle nach Bekanntwerden der Schließung umgehend Kontakt mit den Personalleitungen der Behörden und Ämter aufgenommen, um mögliche Einsatzgebiete für die Rückkehrerinnen und Rückkehrer zu eruieren. Trotz des kurzfristigen Rückkehrtermins ist es gelungen, alle zum 01.07.2011 zurückgekehrten Beschäftigten in ausfinanzierte Stellen³⁵ oder zumindest in Einsatzorte mit einer entsprechenden Perspektive einmünden zu lassen.

• Wiedereingliederungsmanagement

Weiterhin hat im Berichtsjahr das behördenübergreifende Wiedereingliederungsmanagement (WilMa) an Bedeutung gewonnen. Ziel ist, Beschäftigten, die aufgrund starker gesundheitlicher Einschränkungen innerhalb der eigenen Behörde nicht mehr eingesetzt werden können, behörden-

³⁵ 14 Rückkehrerinnen und Rückkehrer konnten bis zum Stichtag 31.12.2011 in die Bezirke versetzt werden. Sie sind dort überwiegend in den Kundenzentren und den Ausländerabteilungen eingesetzt.

übergreifende Verwendungsmöglichkeiten zu eröffnen.³⁶ Hierzu steht eine Beraterin zur Verfügung, die auf Basis von Einzelkontrakten mit den teilnehmenden Behörden und Ämtern den Vermittlungsprozess zentral steuert. Mit der überwiegenden Zahl der Behörden und Ämter wurden zwischenzeitlich Kontrakte zur Teilnahme an WilMa geschlossen. Diese sehen vor, dass jede Behörde, die einen Beschäftigten zur Teilnahme am WilMa-Programm meldet, selbst auch einen Beschäftigten aufnimmt. Alle 20 WilMa-Stellen sind besetzt und es besteht weiterhin Nachfrage bei den Behörden und Ämtern. Die Eingruppierung der gemeldeten Beschäftigten bewegt sich zwischen den Entgeltgruppen 3 bis 13Ü und den Besoldungsgruppen A8 bis A12.

- **Dienstunfähige Beamtinnen und Beamte**

Die Zuständigkeit für die behördenübergreifende Vermittlung von dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten der FHH ist ein weiteres Themenfeld des Referates Interne Personalberatung und -vermittlung. Hier geht es konkret um das vollzugsdienstunfähige Personal der BIS (Polizei und Feuerwehr) und der JB (Strafvollzug) sowie um dienstunfähige Lehrerinnen und Lehrer der BSB.

Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der Stellenanordnung durch Einführung neuer Vermittlungsinstrumente die Voraussetzungen für die Vermittlungstätigkeiten verbessert.

Weiterhin wurde mit der Erarbeitung der entsprechenden konzeptionellen Grundlagen begonnen und es haben umfangreiche Gespräche mit den betroffenen Behörden und Ämtern unter Einbeziehung der FB stattgefunden. Parallel dazu konnten bereits erste Vermittlungserfolge verzeichnet werden.

- **CleaniG / TexiG**

Beschäftigten der selbstständigen Tochterunternehmen CleaniG GmbH und TexiG GmbH stand nach § 17 Abs. 1 HVFG kein Rückkehrrecht zu. Anlässlich der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes (BVerfG), dass § 17 Satz 1 HVFG mit Artikel 3 Abs. 1 und 2 GG unvereinbar ist, wurde der Gesetzgeber verpflichtet, spätestens bis zum 31.12.2010 eine Neuregelung zu treffen. Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Gesetzes über den Hamburgischen Versorgungsfonds – Anstalt öffentlichen Rechts – (HVFG) vom 21.12.2010 wurde, der Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts folgend, § 17 HVFG dahingehend geändert, dass auch den Beschäftigten der rechtlich selbstständigen Tochterunternehmen des LBK Hamburg – Anstalt öffentlichen Rechts – CleaniG GmbH und TexiG GmbH unter bestimmten Voraussetzungen ein Rückkehrrecht zur Freien und Hansestadt Hamburg zusteht.

Das Personalamt hat entsprechend der gesetzlichen Vorgabe die Betroffenen im Januar 2011 über die Neuregelung informiert und damit die individuelle Frist zur Erklärung des Rückkehrwunsches von sechs Monaten ausgelöst. Die Prüfung der 335 eingegangenen Rückkehrerklärungen hat ergeben, dass 278 Personen (darin enthalten 24 Mitarbeiter von TexiG (jetzt Sitex) die Voraussetzungen des § 17 HVFG erfüllen. Die FHH ist aus § 17 HVFG verpflichtet, diese Personen innerhalb eines Jahres nach ihrer Rückkehrerklärung einzustellen. Mit den betroffenen Personen hat die FB mit Wirkung vom 01.02.2012 Anstellungsverträge geschlossen. Mit Ausnahme von drei Personen, die aufgrund ihrer Qualifizierung für andere Tätigkeiten vom Personalamt vermittelt werden und einer Person, die ihren Rückkehrwunsch zurückgezogen hat, werden die zurückgekehrten Beschäftigten in einem (noch zu gründenden) Landesbetrieb Gebäudereinigung Hamburg der FB in der Unterhaltsreinigung Hamburger Behörden eingesetzt.

³⁶ WilMa ist von der gesetzlichen Verpflichtung des Arbeitgebers zu unterscheiden, im Rahmen des Betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) nach § 84 (2) neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) präventiv tätig zu werden, wenn bei Beschäftigten im Verlauf eines Jahres (12 Kalendermonate) eine sechswöchige ununterbrochene oder aufsummierte Arbeitsunfähigkeit vorgelegen hat.

- **Die Integration von Rückkehrerinnen und Rückkehrer der f&w fördern und wohnen AöR**

Nach Privatisierung des Pflegebereichs hatten 351 Beschäftigte in 2007 von ihrem sog. ‚kleinen‘ Rückkehrrecht zur AöR Gebrauch gemacht. In gemeinsamer Anstrengung zwischen dem Träger, der BASFI sowie dem Personalamt können inzwischen 211 Fälle als gelöst betrachtet werden. In 30 Fällen konnte eine dauerhafte Übernahme durch die FHH erreicht werden. Weitere 140 Fälle sind jedoch im Hinblick auf eine dauerhafte Perspektive noch als ungelöst zu bezeichnen. Diese Beschäftigten sind aktuell mit oder ohne Personalkostenerstattung in verschiedensten Bereichen der FHH eingesetzt. Viele von ihnen nehmen Regelaufgaben für die FHH wahr, so dass eine dauerhafte Übernahme auf ausfinanzierte Stellen anzustreben ist. Seit Wiedereinführung des geregelten Einstellungsverfahrens zum 01.09.2011 ist dieser Personenkreis den strukturell mobilen Beschäftigten gleichgestellt

Individuelle Mobilität

Unter individueller Mobilität wird die Bereitschaft zu einem gleichwertigen beruflichen Wechsel verstanden. Die berufliche Mobilität der Beschäftigten ist ein zentraler Baustein der Personalentwicklung. Das Personalamt war auch im Berichtsjahr damit befasst, die Vermittlungschancen von individuellen Klienten zu erhöhen und neue Vermittlungsmöglichkeiten für diesen Personenkreis zu entwickeln. Zunächst wurden alle 392 Beschäftigten, von denen bisher Interessensbekundungen vorlagen, mit einem Serienbrief angeschrieben und um Rückmeldung gebeten, ob weiterhin Interesse an einem beruflichen Wechsel besteht. Anhand der Rückläufe auf diese Schreiben konnte im Jahr 2011 ein Klientenbestand von durchschnittlich 130 individuell mobilen Klienten verzeichnet werden.

Mitte des Jahres 2011 richtete das Personalamt einen Sharepoint für individuell mobil gemeldete Beschäftigte ein. Dieser ermöglicht den Beschäftigten, dort freiwillig anonymisierte Beschäftigtenprofile einzustellen, auf die interessierte Behörden über ihre für den Sharepoint freigeschalteten Personalleiter zugreifen können. Zum Stichtag 31.12.2011 umfasste der Sharepoint 30 Beschäftigtenprofile.

Im Herbst 2011 wurde die Personengruppe der individuell mobilen Beschäftigten in den Geltungsbereich der Stellenanordnung einbezogen. Seither gelten erstmals auch die darin enthaltenen Instrumente wie z.B. das Vorschlagsrecht für diesen Personenkreis.

Trotz dieser Maßnahmen ist die Vermittlung von individuell mobilen Klienten sehr aufwendig und schwierig. Dabei gibt es vor allem auf Seiten der abgebenden und aufnehmenden Behörden Schwierigkeiten. So wird z.B. zeitlich befristeten Abordnungen häufig nicht zugestimmt, da für eine nur vorübergehende Nachbesetzung entsprechendes qualifiziertes Personal nicht zur Verfügung steht.

Das Personalamt plant derzeit, die individuelle Mobilität durch Einrichtung einer Tauschbörse sowie durch die Entwicklung eines finanziellen Anreizsystems weiter zu etablieren und ist weiterhin bemüht, die Bekanntheit und die Akzeptanz für dieses Instrument der Personalentwicklung zu erhöhen.

Soll-Ist-Vergleich der personellen Ausstattung zum 31.12.2011

Für die Erledigung der Aufgaben wurde dem Personalamt zur Gründung der neuen Organisationseinheit zum 01.07.2009 ein Budget zuerkannt³⁷, welches unter Berücksichtigung der Personalkostensteigerung aufgrund von Tarifanpassungen im Jahr 2011 insgesamt 2.625 Tsd. Euro betrug. Hieraus wurden die Personalausgaben für die Mitarbeiter der Beratung und Vermittlung, der Personalsachbearbeitung, für Stellenausschreibungen sowie für die nachgelagerten Intendanzfunktionen finanziert.

³⁷ Siehe im Einzelnen Drucksache 19/1871.

Im Berichtsjahr betragen die Personalausgaben auf Basis der zum Zeitpunkt der Berechnung geltenden Budgetwerte insgesamt 2.170 Tsd. Euro und entsprachen damit 83 % der veranschlagten Mittel³⁸.

Die Unterschreitung der Veranschlagung beruht u.a. darauf, dass insbesondere die Dienststelle PersonalService Integration (PSI) mit zunehmendem Integrationserfolg der Rückkehrerinnen und Rückkehrer aus der Asklepios Kliniken Hamburg GmbH auf eine Verkleinerung angelegt ist. So sind inzwischen insgesamt drei der ursprünglich zuerkannten 44 Stellen dauerhaft nicht nachbesetzt worden.

³⁸ 2009: 90% und 2010: 87 % der veranschlagten Mittel.

D.4. Personalbedarfsplanung und Demografie

D.4.1. Einleitung

Hamburg ist eine attraktive Stadt. Entgegen den Entwicklungen in vielen ländlichen Regionen, wird die Bevölkerungszahl in Hamburg zunehmen. Das Ergebnis der 12. Koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung (KBV) zeigt beispielsweise ein Wachstum der Bevölkerungszahlen in Hamburg vom Ausgangsjahr 2010 bis 2030 um 3,9 %.³⁹

Der Demografiebericht 2011 der Bundesregierung beschreibt die Metropolregion Hamburg als eine Region mit „Bevölkerungswachstum, die gleichzeitig durch eine ‚Alterung von oben‘, das heißt eine Zunahme der Zahl älterer Personen, gekennzeichnet“⁴⁰ ist. Die Entwicklung der älter werdenden hamburgischen Bevölkerung findet sich auch in der hamburgischen Verwaltung wieder. In den nächsten acht Jahren wird ein gutes Drittel der Beschäftigten aus der hamburgischen Verwaltung ausscheiden. Insbesondere vor dem Hintergrund eines zunehmenden Wettbewerbs um die besten Talente wird es auch für die öffentliche Verwaltung zukünftig immer problematischer werden, qualifizierte Beschäftigte zu gewinnen und zu binden.

D.4.2. Aktuelle Entwicklungen

Vor Beginn der mittel- bis langfristigen Planung in den Behörden, Ämtern und Einrichtungen stellt das Personalamt in Zusammenarbeit mit der FB und der Senatskanzlei einen Katalog mit Rahmenbedingungen zusammen, in dem die Auswirkungen von allgemeinen Einflussfaktoren auf den Personalbedarf eingeschätzt werden und ihre Wirkungsrichtung aufgezeigt wird, die für die gesamte hamburgische Verwaltung aus Sicht dieser drei Assistenzeinheiten des Senats von Bedeutung sind. Dabei wird zwischen einer mittelfristigen (3-5 Jahre) und einer langfristigen (5-8 Jahre) Periode unterschieden. Die wichtigsten Rahmenbedingungen und ihre Auswirkungen auf den Personalbedarf für die diesjährige Planungsrunde sind im Einzelnen:

(1) Haushaltskonsolidierung

Um die Anforderungen der Schuldenbremse einzuhalten, verfolgt der Senat das Ziel, das strukturelle Defizit bis zum Jahr 2019 schrittweise auf null abzubauen. Unter der Rahmenvorgabe, dass die bereinigten Gesamtausgaben im Durchschnitt nur um weniger als 1 % pro Jahr steigen, sind äußerste Sparsamkeit und die kritische Überprüfung staatlicher Ausgaben in vielen Bereichen gefordert.

(2) Senatsziel der Reduzierung des statistischen Personalbestandes um jährlich 250 VZÄ

Im Zuge der Umsetzung der Schuldenbremse, hat sich der Senat das Ziel gesetzt, den statistischen Personalbestand der hamburgischen Verwaltung in einer solidarischen Gemeinschaftsleistung der Fachbehörden, Bezirksämter, Landesbetriebe und Einrichtungen jährlich um 250 Vollzeitäquivalente

³⁹ Eine Studie der Bertelsmann Stiftung prognostiziert, dass die Bevölkerungszahl in Hamburg von 2009 bis 2030 um 7,2% ansteigen wird. Vgl. Bertelsmann Stiftung, Demografiebericht. Ein Baustein des Wegweisers Kommune. www.wegweiser-kommune.de.

⁴⁰ Demografiebericht der Bundesregierung 2011, S. 39.

(VZÄ) zu reduzieren. Dieses Ziel dient dazu, neben dem Blick auf die Kosten auch die Entwicklung des Personalbestandes nicht aus dem Auge zu verlieren (siehe SKA 20/3348). Als Stellschraube zur Erreichung dieses Ziels kann die alters- und nicht-altersbedingte Fluktuation genutzt werden (vgl. Zeile 6a + 6b der Planungsmatrix, siehe unter Abschnitt D.4.4).

Ausgenommen von dem Senatsziel der Personalreduzierung waren im Jahr 2011 die Lehrkräfte an Schulen, die Polizeivollzugskräfte sowie die Berufsfeuerwehrkräfte.

Darüber hinaus nimmt der Hamburger Senat nach Abschluss der Hochschulvereinbarungen grundsätzlich keinen Einfluss auf die Personalentwicklung im Hochschulbereich. Die staatlichen Hamburger Hochschulen bewirtschaften ihr Personalbudget im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel und des Stellenplanes eigenständig (siehe SKA 20/3348).

(3) Geregelter Einstellungsverfahren

Mit der Wiedereinführung des geregelten Einstellungsverfahrens zum 01.09.2011 (siehe dazu ausführlich Kapitel D.3.) können die Behörden den überwiegenden Teil ihrer Personalbedarfe nicht mehr über den externen Arbeitsmarkt decken. Der Personalbedarf der Behörden muss zumindest im bislang festgelegten Geltungszeitraum des geregelten Einstellungsverfahrens bis 2015 grundsätzlich durch bereits vorhandene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der FHH (entspricht Zeile 8b der PBP „Übernahme aus anderen Bereichen der eigenen oder einer anderen Behörde“, siehe Abschnitt D.4.4) oder durch die Übernahme von NWK (Zeile 8a, ebd.) gedeckt werden. Dies führt nach Einschätzung der Assistenzeinheiten tendenziell zu einem höheren Bedarf an NWK in allen Bereichen der hamburgischen Verwaltung, was aber aufgrund der Konsolidierungsvorgabe nicht zwangsläufig zum verstärkten Abschluss von Kontrakten (Allgemeine Dienste) führen wird.

(4) Demografische Entwicklung und Ausbildung in den Allgemeinen Diensten

Die demografische Entwicklung der Personalstruktur in der hamburgischen Verwaltung hat zur Folge, dass in den nächsten acht Jahren allein in den Laufbahnen des ehemaligen mittleren, gehobenen bzw. höheren Dienstes 1.294, 968 bzw. 450 Beschäftigte altersbedingt ausscheiden werden.⁴¹ Diese Entwicklung müsste ebenfalls zu einer tendenziell erhöhten Nachfrage nach NWK führen. Auf der anderen Seite wird der zusätzliche Bedarf mittelfristig durch die vorgesehene Übernahme von NWK (insbesondere aus der Ausbildungsoffensive) leicht abgeschwächt.

(5) Entwicklung der Aufgaben

Es ist davon auszugehen, dass der vom Senat beschlossene Haushaltsrahmen auf mittlere Sicht nicht mehr durch weitere Aufgabenverdichtung umsetzbar ist, sondern durch aufgabenkritische Maßnahmen realisiert werden muss.

(6) Entwicklungen im eGovernment und in der IT

Die hamburgische Verwaltung zeichnet sich durch den umfassenden Einsatz von eGovernment und IT aus. Die Auswirkungen auf den Personalbedarf werden vorrangig in qualitativer Hinsicht gese-

⁴¹ Dazu kommen nach Erfahrungswerten noch einmal ca. 1.340 Beschäftigte der Allgemeinen Dienste, die aus nicht-altersbedingten Gründen ausscheiden werden (vgl. Abschnitt D.4.7).

hen: Einerseits sind Auswirkungen auf die Kompetenzen von Beschäftigten in solchen Fachbereichen zu erwarten, die Projekte durchführen und steuern sollen. Andererseits verändern sich die Anforderungen an das IT-Personal. Bereits in den vergangenen Jahren war der Einsatz von eGovernment und IT-Anwendungen dadurch gekennzeichnet, dass einfachere Tätigkeiten im ehemaligen mittleren Dienst ganz oder teilweise durch neue Anwendungen übernommen werden konnten. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren fortsetzen.

Darüber hinaus gibt es erste Beobachtungen in den Behörden und Ämtern, dass einzelne Beschäftigte auch über die gesetzlichen Altersgrenzen hinaus ihre Arbeitszeit verlängern wollen. Dieses Phänomen muss weiter beobachtet werden, da bei einer Fortsetzung dieser Entwicklung genaue Planungsvorhersagen erschwert werden.

Die steigenden Anforderungen an die (fachlichen) Qualifikationen werden langfristig auch durch verschiedene Bachelor- und Master-Abschlüsse gedeckt; die Konkurrenzsituation für die Beschäftigten im ehemaligen gehobenen und höheren Dienst steigt damit latent.

Entwicklung	Einschätzung der allgemeinen Wirkung auf Personalbedarfe und Rekrutierung	Bemerkungen
(1) Haushaltssanierung	Allgemein deutlich geringere Bedarfe	Effekte überstrahlen voraussichtlich die übrigen Entwicklungen.
(2) Senatsziel der Reduzierung des statistischen Personalbestandes um jährlich 250 VZÄ	Allgemein deutlich geringere Bedarfe	
(3) Demografische Entwicklung und Ausbildung in den Allgemeinen Diensten	Hohe Altersabgänge, dadurch steigende Bedarfe, besonders in Berufsgruppen mit hohem Altersdurchschnitt.	
(4) Geregelttes Einstellungsverfahren	Tendenziell steigender Bedarf: Weniger Einstellungen von außen, Rekrutierung erfolgt hauptsächlich „von innen“ und durch NWK.	
(5) Entwicklung der Aufgaben	Mittelfristige Veränderungen durch aufgabenkritische Maßnahmen und veränderte Kundenstruktur aufgrund der demografischen Entwicklung.	
(6) Entwicklungen im eGovernment und in der IT	Keine nennenswerten quantitativen Wirkungen. Steigende Anforderungen an Projektkompetenzen, Latent steigende Konkurrenz zwischen Absolventinnen und Absolventen verschiedener Bachelor- und Masterabschlüsse.	

D-26 - Übersicht über die Entwicklungen und ihre (allgemeine) Wirkungsrichtungen

D.4.3. Personalbedarfsplanung - bisherige und aktuelle Berichterstattung

Die PBP wird in der FHH seit 2004 durchgeführt. Im Unterschied zu den behörden- und ämterbezogenen Planungsprozessen ist die PBP ein berufsgruppenbezogenes Steuerungsinstrument. Um zu übergreifenden Aussagen zur Entwicklung des Personalbestandes zu kommen, muss die PBP die verschiedenen organisationsbezogenen Sichtweisen derjenigen Behörden und Ämter bündeln, die die jeweilige Berufsgruppe beschäftigen. Aus dem Bündeln einzelbehördlicher Planungen werden Handlungserfordernisse der Gesamtverwaltung.

D.4.4. Planungsmethodik und Personalbedarfsplanung

Um die im achtjährigen Planungszeitraum abnehmende Planungssicherheit deutlich hervorzuheben, werden die Planungszeiträume in der PBP-Matrix unterteilt und entsprechend farblich unterlegt: Für das Jahr 2012 ist der Doppelhaushalt 2011/12 die Grundlage. Für die Jahre bis 2017 liefern die beschlossenen Eckdaten für die Aufstellung des Haushaltsplan-Entwurfs 2013/2014 und der Finanzplanung bis 2017 des Senats die Basis. Der Zeitraum 2017 bis 2019 ist dagegen hauptsächlich durch die altersbedingten Abgänge und Erfahrungswerte hinsichtlich der Fluktuation gekennzeichnet und insofern eher als Fortschreibung unter Status-quo-Bedingungen zu bewerten.

Die Planungsmatrix enthält folgende Informationen:

Position 1	nennt die für die Planung verantwortliche Behörde
Position 2	beschreibt die zu planende Berufsgruppe
Position 3	zeigt das Planungsjahr
Position 4	Soll: Statistischer Personalbestand in Vollkräften plus erkrankte Beschäftigte ohne Krankenbezüge plus Zuschlag für stichtagbedingte Vakanzen
Position 4a	Veränderung des Solls durch Veränderung der Aufgabenentwicklung
Position 4b	Veränderung des Solls durch Rationalisierung (u.a. IT)
Position 5	Durchschnittlicher Beschäftigungsumfang als Schätz- bzw. Rechengröße
Position 6	Ist-Prognose: voraussichtliche Entwicklung des Personalbestandes durch Abgänge
Position 6a	Personalbestandsveränderungen durch altersbedingte Abgänge (z.B. „Variante 64“)
Position 6b	Personalbestandsveränderungen durch zusätzliche nicht altersbedingte Abgänge
Position 6c	Personalbestand umgerechnet in Vollkräfte
Position 7	Nettopersonalbedarf: voraussichtlicher jährlicher Einstellungsbedarf
Position 7a	Nettobedarf in Vollkräften
Position 7b	Nettobedarf in Personen
Position 8	voraussichtliche jährliche Rekrutierung; darunter:
Position 8a	Übernahme von Auszubildenden/Nachwuchskräften
Position 8b	Interne Einstellungen aus der eigenen oder anderen Behörden
Position 8c	Externe Einstellungen und offene Bedarfe
Position 8d	nachrichtlich: Rekrutierung von Auszubildenden mit entsprechendem Vorlauf
Position 9	nicht gedeckter Nettopersonalbedarf in Vollkräften - Kontrollzeile

Zusätzlich zur Darstellung der Planungsdaten in der Matrix haben die Behörden und Ämter die Aufgabe, ihre Daten gesondert zu kommentieren. Neben verwendeten Definitionen und Hintergrundinformationen zum Verfahren haben hier die Behörden und Ämter die Möglichkeit, qualitative Aspekte und Rahmenbedingungen sowie Besonderheiten bei ihrer Planung zu dokumentieren.

Die einzelnen Matrizen befinden sich im Abschnitt D.5.

D.4.5. Planungsperiode bis 2019

Im vorliegenden PMB wurde für folgende Bereiche geplant:

- Lehrkräfte an staatlichen allgemeinbildenden Schulen
- Lehrkräfte an staatlichen beruflichen Schulen
- Berufsfeuerwehrleute
- Polizeivollzugsbeamte/-innen
- Steuerverwaltung
- Allgemeine Dienste mit dem ehemaligen mittleren Dienst (Laufbahngruppe 1, Einstiegsamt 2) sowie dem ehemaligen gehobenen und höheren Dienst (Laufbahngruppe 2, Einstiegsämter 1 und 2)
- Sozialpädagogen/-innen
- Erzieher/-innen
- Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen
- Sonstige Ingenieure/-innen
- Techniker/-innen
- Rechtspfleger/-innen
- Strafvollzugsbedienstete
- Personal in den Geschäftsstellen der Gerichte und Staatsanwaltschaften

Vereinbarungsgemäß wird regelmäßig die Altersstruktur der Richter- und Staatsanwaltschaft überprüft. Da die Rekrutierung in beiden Berufsgruppen als unproblematisch beurteilt wird, wurde auf eine Planung dieser Berufsgruppe weiterhin verzichtet.

Derzeit werden durch die PBP - gemessen am statistischen Personalbestand - ca. 80 % der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung - erfasst.

Entwicklung der Personalbedarfsplanung der technischen und sozialen Berufe

Die Gewinnung gesicherter Erkenntnisse über die zu erwartenden altersbedingten Personalabgänge ist besonders in den Bereichen von Interesse, die aufgrund der demographischen Entwicklung von einem intensiven Fachkräftemangel betroffen sind bzw. sein werden.

Für die **technischen Berufe** geht die federführende BSU (die auch die alleinige Einstellungs- und Ausbildungsbehörde für NWK des technischen Dienstes in beiden Einstiegsämtern der Laufbahngruppe 2 ist) davon aus, dass die Bedarfe der Behörden, Ämter, Einrichtungen und Landesbetriebe aufgrund des bereits spürbaren Fachkräftemangels in diesen Berufen, nur schwer durch externe

Einstellungen zu decken sein werden. Aus diesem Grund wird eine Initiative „Bauingenieurinnen und Bauingenieure für Hamburg“ derzeit behördenübergreifend vorbereitet. Die genaue Errechnung von Bedarfen durch die PBP wird dabei eine bedeutende Rolle spielen.

In den letzten Jahren hatte sich darüber hinaus gezeigt, dass die Planungsmethodik nicht differenziert genug war. In der Folge waren auch die von den Behörden, Ämtern, Einrichtungen und Landesbetrieben gemeldeten NWK-Bedarfe deutlich geringer, als später tatsächlich zur Übernahme angefragt wurden.

Um die Planungsqualität zu heben, hat sich die BSU deshalb gemeinsam mit den Bezirksämtern und der BWVI - neben der BSU selbst Hauptabnehmer der technischen NWK - auf eine verbesserte Zusammenarbeit anhand eines überarbeiteten Verfahrens für die Planung von NWK-Bedarfen verständigt: Neben einer verbesserten Kommunikation, werden differenzierte Angaben zu der jeweiligen technischen Fachrichtungen und „Landeplätzen“ erhoben, um die NWK-Bedarfe punktgenauer planen zu können.

Für die **sozialen Berufe** (Erzieher/-innen und Sozialpädagogen/-innen) hat die BASFI in Abstimmung mit der federführenden BSB eine Prognoserechnung für den gesamten Arbeitsmarkt in Hamburg für diese Berufe erstellt. Die Erweiterung der Analyse über den internen Arbeitsmarkt hinaus erfolgt vor dem Hintergrund, dass ein großer Anteil des künftigen Bedarfs von freien Trägern im Auftrag der FHH ausgeht. Diese Gesamtschau des Arbeitsmarktes ist erforderlich, um das Angebot an ausgebildeten Arbeitskräften durch die Bemessung der Kapazitäten der relevanten Ausbildungsgänge steuern zu können.

Während das Einsatzfeld von Erzieherinnen und Erziehern gut zu erfassen ist und klar abgegrenzt werden kann, gestaltet sich dies bei Sozialpädagoginnen und -pädagogen deutlich schwieriger, da sie in einer Vielzahl von Arbeitsfeldern tätig sind und ihr Aufgabengebiet infolgedessen schwer abzugrenzen ist.

Sowohl für die Erzieherinnen und Erzieher als auch für die Sozialpädagoginnen und -pädagogen wird bis 2017⁴² eine steigende Nachfrage nach ausgebildetem Personal prognostiziert, die sich aus der Altersstruktur der Beschäftigten einerseits und nachfrageinduzierten Faktoren (z.B. Ausbau der Kindertagesbetreuung) andererseits ergibt.

Insgesamt gilt für die technischen und sozialen Berufe gleichermaßen, dass ihre Entwicklung genau beobachtet werden muss. Insbesondere dort, wo wie bei den sozialen Berufen ein direkter steuernder Einfluss nicht gegeben ist, werden kreative Lösungen erforderlich sein, um den (steigenden) Rekrutierungsbedarf bewältigen zu können. Im Planungszeitraum von 2012 bis 2019 wird sich die Zahl der altersbedingten Abgänge weiter erhöhen, da mehr als jede/r fünfte Beschäftigte aus Altersgründen ausscheidet. Bis 2019 wachsen die altersbedingten Abgänge weiter an (siehe Abbildung D-27). Dies gilt im Wesentlichen für alle Berufsgruppen mit Ausnahme der Lehrkräfte, die in dem gesamten Zeitraum sinkende Ausscheidensraten haben. Neben hohen altersbedingten Abgängen werden von den Behörden und Ämtern auch erhebliche nicht-altersbedingte Abgänge für die Zukunft prognostiziert.

⁴² In der Untersuchung wird zwischen den Perioden bis 2017 und 2017 bis 2025 unterschieden.

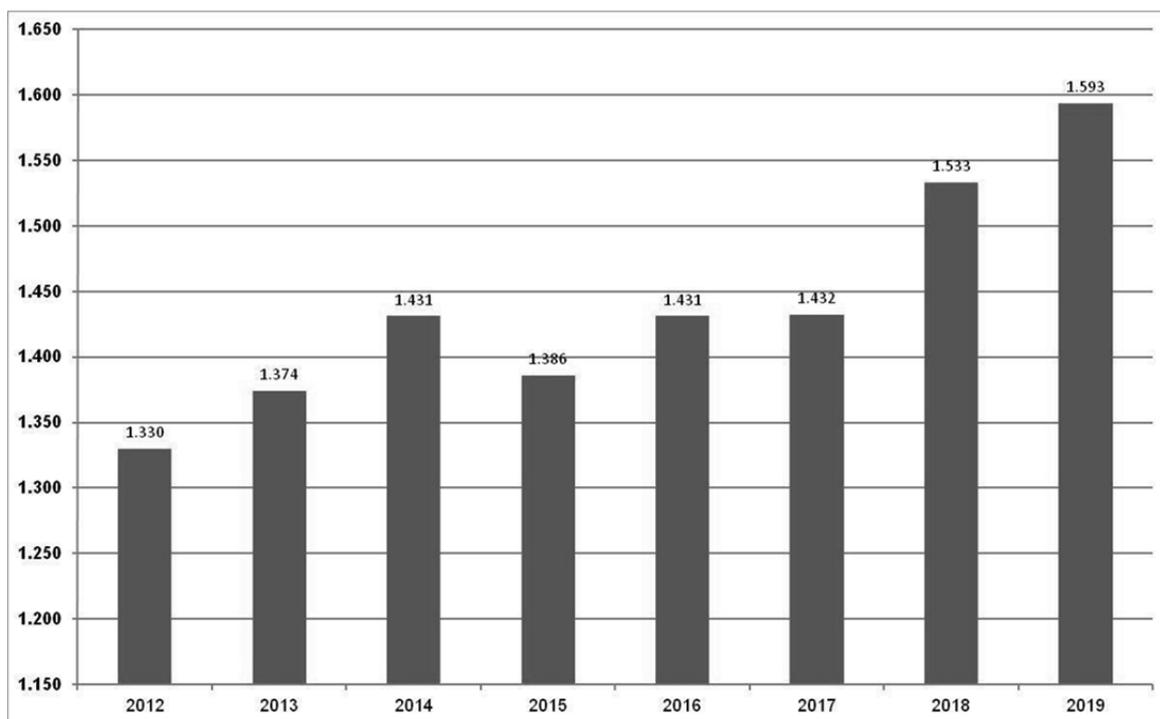


Abbildung D-27: Altersabgänge in der hamburgischen Verwaltung bis 2019, Quelle: Zulieferungen der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen

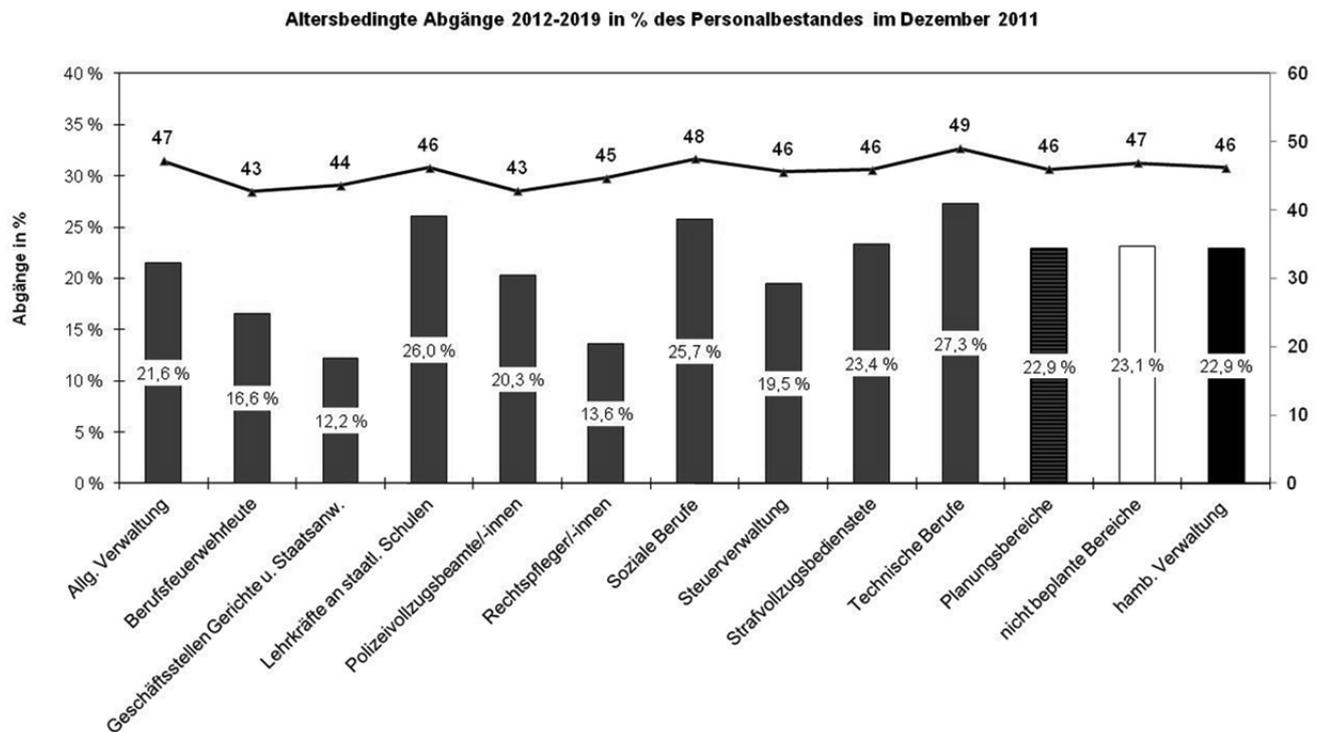
Bei einzelnen Berufsgruppen zeichnet sich die Spitze schon früher ab (siehe Tabelle D-28).

	Altersabgänge								
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Gesamt
Lehrkräfte	714	676	637	540	493	446	396	363	4.265
Berufsfeuerwehrlente	43	36	33	46	35	41	59	72	365
Polizeivollzugsbeamte	119	151	160	169	225	236	280	245	1.585
Steuerverwaltung	30	42	76	68	83	86	87	126	598
allg. Dienste; Laufbahngruppe 1	123	121	133	161	161	176	196	223	1.294
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt	75	98	107	115	110	128	174	161	968
allg. Dienste; Laufbahngruppe 2, 2. Einstiegsamt	44	48	54	43	69	55	64	73	450
Soziale Berufe	71	88	93	107	108	114	107	126	814
Vollzugspersonal	18	23	35	28	27	38	40	50	259
Rechtspfleger/-innen	3	3	2	4	7	2	6	9	36
Geschäftsstellen der Gerichte	4	8	5	15	17	13	22	29	113
Architekten/-innen und Bauingenieure/-innen	40	36	36	34	46	46	49	47	334
sonst. Ingenieure/-innen	16	17	27	27	16	22	18	27	170
Techniker/-innen	30	27	33	29	34	29	35	42	259
	1.330	1.374	1.431	1.386	1.431	1.432	1.533	1.593	11.510

Tabelle D-28: Altersabgänge der geplanten Berufsgruppen bis 2019, Quelle: Berechnungen der Behörden und Ämter

Die Behörden und Ämter sind unterschiedlich von den altersbedingten Veränderungen betroffen. Entscheidend dafür sind die Altersstrukturen in den Berufsgruppen und ihre Beschäftigung in den Behörden und Ämtern. Die Verteilung der altersmäßigen Zusammensetzung der Beschäftigten nach Berufsgruppen zeigt u.a. bei den Lehrkräften an staatlichen berufsbildenden Schulen, den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen sowie allen technischen Berufen einen hohen Anteil an älteren Beschäftigten (siehe Abbildung D-29). Das Durchschnittsalter der Beschäftigten in der allgemeinen

Verwaltung und bei den Lehrkräften liegt bei 46 Jahren, bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen bei 48 Jahren, bei den Beschäftigten in den technischen Berufen sogar bei 49 Jahren (siehe Personalstrukturbericht 2011, C.3).



**Abbildung D-29 – Altersbedingte Abgänge 2012 – 2019, Durchschnittsalter,
Quelle: Personalstrukturbericht 2012, Abbildung C.3-4**

Besonderes Augenmerk im Rahmen der PBP richtet sich auf die Deckung von Personalbedarfen, wie sie in der Position 8 der Matrix dargestellt wird. Um Personalbedarfe zu decken, kommen grundsätzlich drei verschiedene Möglichkeiten in Betracht:

1. Behörden und Ämter übernehmen Auszubildende bzw. NWK,
2. sie nehmen externe Einstellungen vor oder
3. sie rekrutieren Personal aus anderen Behörden und Ämtern.

Bei den beabsichtigten Rekrutierungen ergeben sich gegenüber den Planungen des Personalberichts 2011 Verschiebungen:

Bedingt durch die Einführung des geregelten Einstellungsverfahrens sinkt die Erwartung, externe Einstellungen realisieren zu können– insbesondere in den Allgemeinen Diensten. Die erwarteten externen Einstellungen gehen in den Allgemeinen Diensten deutlich um 41 % zurück (von geplanten 1.424 im Planungsjahr 2011 auf nun 844 im Planungsjahr 2012). Viele Behörden und Ämter setzen den Fokus intern auf eine Stärkung der Beschäftigungsfähigkeit der Beschäftigten durch Aktivitäten des Betrieblichen Gesundheitsmanagements, der Führungskräfteunterstützung, der Fortbildung und Kompetenzerweiterung.

Ebenso sinkt die Zahl der geplanten Übernahmen aus der Ausbildung auf insgesamt 898 Personen für alle Dienste im Planungszeitraum 2012 bis 2019 (für den Planungszeitraum 2011 bis 2018 waren hier im Rahmen der PBP 2011 noch 1.108 Übernahmen aus der Ausbildung geplant worden. Dies ist ein Rückgang um 19 % für den gesamten Planungszeitraum).

Im Gegenzug wird bei den Allgemeinen Diensten von (geringfügig) weiter steigenden internen Einstellungen ausgegangen (1.527 Personen gegenüber benannten 1.497 für den Planungszeitraum 2011 bis 2018).

Die Behörden und Ämter haben unterschiedliche Wege gewählt, die noch nicht konkret geplanten Personalreduzierungen in ihren Planungen abzubilden. In der nachfolgenden Tabelle wurden die voraussichtlichen Personalreduzierungen um diese Unterschiede bereinigt.

Darüber hinaus bleiben die separaten Bereiche (Lehrkräfte, Polizeivollzug, Feuerwehrleute und Beschäftigte an Hochschulen⁴³) hier unberücksichtigt. Aus diesen Bereinigungen ergeben sich geplanten Personalreduzierungen in Höhe von 1.336 VZÄ für die beplanten Bereiche. Das sind 6,0 % dieses Personalkörpers innerhalb von acht Jahren.

	Personalbestand in VZÄ 2011	Personalbestand in VZÄ 2019	Veränderungen Soll-Bestand 2011-2019 bereinigt
Steuerverwaltung	3.178	3.152	-26
Allg. Dienste – alle Laufbahnen (ohne Hochschulen)	11.361	9802	-1.559
Sozialpädagogen/-innen	2.312	2.582	270
Erzieher/-innen	860	1.227	367
Vollzugspersonal	1.120	829	-291
Rechtspfleger/-innen	237	226	-11
Geschäftsstellen der Gerichte	962	898	-64
Alle technischen Berufe (ohne Hochschulen)	2.301	2.279	-22
Summe	22.331	20.995	-1.336

Tabelle D-30: Sollbestand VZÄ in den Planjahren 2012 bis 2019 (bereinigt um Matrizendarstellungen und separate Bereiche), Quelle: Angaben der Behörden und Ämter, eigene Berechnungen

D.4.6. Demografische Entwicklung als Thema des Personalmanagements

Die Behörden und Ämter sind unterschiedlich von den altersbedingten Veränderungen betroffen. Entscheidend dafür sind die Altersstrukturen in den Berufsgruppen und ihre Beschäftigung in den

⁴³ Letztere soweit sie nicht den beplanten Berufsgruppen Allgemeine Dienste oder den technische Berufen angehören.

Behörden und Ämtern. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten der hamburgischen Verwaltung liegt mit 46 Jahren weiterhin vergleichsweise hoch (vgl. Personalstrukturbericht 2012, S. 60), hat sich aber seit der ersten Durchschnittsberechnung für die Gesamtverwaltung im Jahr 2004 nicht verändert (siehe für die Jahre 2007 bis 2011, Abbildung D-31). Dagegen sind Verschiebungen einzelner Berufsgruppen zu beobachten. Während die Lehrkräfte an staatlichen Schulen in den letzten Jahren im Durchschnitt jünger geworden sind – Ergebnis einer kontinuierlich hohen Einstellungsquote und vergleichsweise hohen Ausscheidensraten lebensälterer Lehrkräfte – ist bei den Vollzugskräften in den letzten Jahren ein Anwachsen der tatsächlichen Ausscheidensraten zu beobachten. Nach wie vor sind die Beschäftigten der technischen Berufe und die Mitarbeiter in den sozialen Berufen die ältesten Berufsgruppen der FHH.

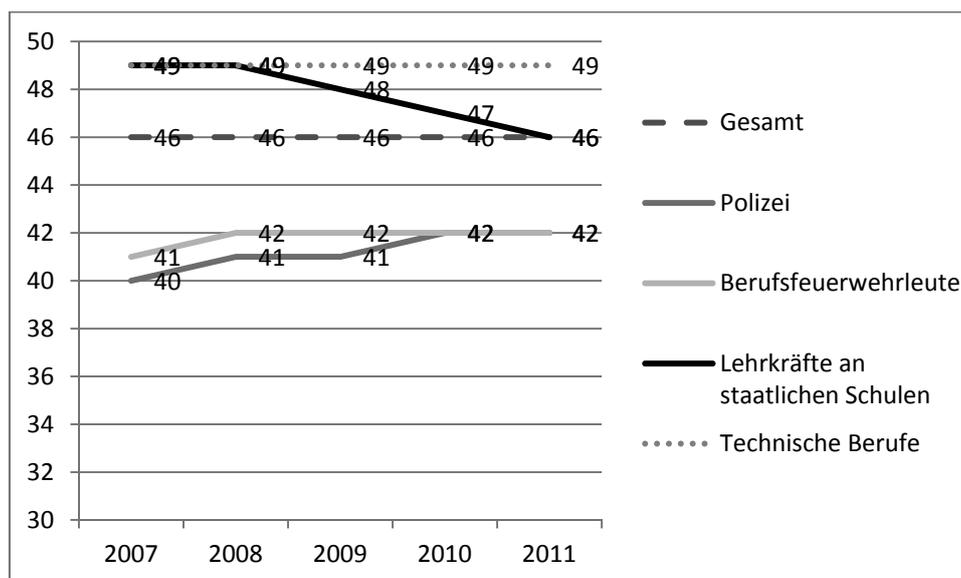


Abbildung D-31 - Entwicklung des Durchschnittsalters – ausgewählte Berufsgruppen,
Quelle: Personalstrukturberichte 2007-2012

Angesichts dieser Altersentwicklung stellt sich die Frage nach den weiteren Handlungsbedarfen des Personalmanagements.

Im PMB 2008 erfolgte eine ausführliche theoretische und konzeptionelle Begründung des Themas für die FHH. Aus dieser Begründung und vor dem Hintergrund der sieben Handlungsfelder des Personalmanagements⁴⁴ wurden Handlungsschwerpunkte abgeleitet. Schwerpunkte der zentralen und dezentralen Aktivitäten der letzten Jahre⁴⁵ waren die folgenden Themenfelder:

1. Analyse der Beschäftigtenstruktur

Da die Altersstruktur der einzelnen Behörden, Ämter und Abteilungen/ Bereiche sehr unterschiedlich ist, wurde hier insbesondere die Bedeutung einer dezentralen Analyse der Beschäftigtenstruktur

⁴⁴ Die sieben Handlungsfelder sind:

1. Personalgewinnung und Ausbildung
2. Führungskräfteauswahl und -entwicklung
3. Employabilität/ Beschäftigungsfähigkeit
4. Kommunikation
5. Gesundheit und Leistungsfähigkeit
6. Arbeitsorganisation und -zeit
7. Professionalisierung des Personalmanagements

⁴⁵ Siehe insbesondere im PMB 2008, S.25 ff, PMB 2009, S. 26 ff., PMB 2011, S. 36.

hervorgehoben. Hierzu können der zentrale Personal**struktur-** und **–management**bericht nicht weit genug ins Detail gehen. Verschiedene Ämter erstellen eigene Personalberichte, so die BSU, die BSB, die BASFI und die Bezirksämter Eimsbüttel, Bergedorf und Harburg sowie die BIS.

2. Wissenserhalt

Ein zentrales Projekt in den letzten Jahren war das Projekt zum Wissenserhalt (ErWin – Erfahrungen und Wissen nutzen).⁴⁶ Ziel war es, anhand konkreter Beispiele mehrerer Behörden, Empfehlungen für die Wissensüber- und –weitergabe zu erarbeiten. Das Projekt wurde im Frühjahr 2011 abgeschlossen.

3. Personalbedarfsplanung, –werbung und –bindung

Neben der PBP (siehe oben in diesem Abschnitt) geraten Fragen des Personalmarketings (Personalwerbung und –bindung) zunehmend in das Blickfeld. Auch wenn das geregelte Einstellungsverfahren tendenziell die Rekrutierung Externer reduziert, wurden doch im Jahr 2011 noch 590 (51 %) der insgesamt 1.158 erfolgreich besetzten Stellen mit externen Bewerberinnen und Bewerbern besetzt (siehe den Abschnitt D.3).

Diese Entwicklung wird in den nächsten Jahren weiter zu beobachten sein. Deutlich wird jedoch, dass der Fachkräftemangel spürbar ist.

Derzeit arbeitet eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern der Behörden und Ämter an der Frage, wie das Personalmarketing weiter verbessert werden kann. Ziel ist es einerseits, die Merkmale, die den Arbeitgeber und Dienstherrn FHH attraktiv machen, noch bewusster aufzuarbeiten und im Marketing einzusetzen. Da in den Mangelberufen in einzelnen Bereichen gleichzeitig auch die Gefahr besteht, dass die Beschäftigten von anderen Arbeitgebern abgeworben werden, geht es andererseits auch um die Frage, wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Dauer gehalten und an die FHH gebunden werden können.

⁴⁶ Siehe auch blickpunkt personal 03/ 2011 sowie den PMB 2009 (blickpunkt personal 02/ 2009, S.26).

D.5 ANHANG

Anhang 1: Angebote der Fortbildungsträger der FHH zu den Themen der Interkulturellen Öffnung

1. Angebote des Zentrums für Aus- und Fortbildung

a) 2010

ZAF: Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
"Gewusst wie?" - EU-Fördermittel in Hamburg	1	1	12	12
"Quo vadis Europa?" - Institutionelle Reformen der EU: Konsequenzen für die Länder	1	1	5	5
Die erfolgreiche Vertretung Hamburger Interessen in der Europäischen Union	1	1	7	7
Europa heute (Abendkurs)	1	4	10	40
Europäische Integration	3	9	31	93
Internet-supportee Information an Communication System for the pan European Market Surveillance of technical products	1	1	13	13
Workshop: "Einführung in das Europäische Beihilferecht"	1	1	12	12
Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen	9	18	90	182
"Knigge international" (Abendkurs)	1	2	9	18
Afrika, Kontinent der Gegensätze (Abendkurs)	1	3	19	57
Argumentationstraining gegen diskriminierende Äußerungen - "Stammtischparolen"	1	2	7	14
Ausbildung zum interkulturellen Trainer (Einzelentsendung)	1	11	1	11
Eine interkulturelle Perspektive im Arbeitsmedizinischen Dienst	1	0,5	18	9
Global Women (Abendkurs)	1	3,5	12	42
Interkulturelle Öffnung	1	2	11	22
Interkultureller Selbstbewertungsprozess	2	1	13	6,5
Islam im Arbeitsalltag	4	8	46	92
SIETAR Forum (Einzelentsendung)	3	7,5	3	7,5
Sprachkompetenz - Migrantinnen	2	6	11	33
Umgang mit kultureller Vielfalt im Kundenkontakt	2	4	11	22
Wahrnehmung - Kommunikation - Kultur	4	8	42	84

ZAF:				
Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Wie ticken die anderen? Praktisches interkulturelles Training	1	0,5	9	4,5
Workshop: "Bitte nehmen Sie Platz!" - Begrüßungssituationen im interkulturellen Kundenkontakt	1	0,5	12	6
Workshop: "Effizient bauen von Hamburg bis Shanghai"	1	0,5	19	9,5
Workshop: "Feindbilder? Die Wahrnehmung des Orients im Westen und vice versa"	1	0,5	9	4,5
Workshop: "Interkulturelle Kompetenz" für Fortbildungsplanerinnen und -planer	1	1	10	10
Workshop: "Interkulturelle Orientierung als Führungsaufgabe -Praxisbeispiele Ford Werke und die Stadt München"	1	0,5	8	4
Workshop: "Metropolregion Hamburg"	1	0,5	10	5
Workshop: "Weisheit miteinander teilen. Der interreligiöse Dialog als Weg für den beruflichen Alltag in Hamburg?"	1	0,5	10	5
Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz	32	63	290	466,5
Business English	4	12	35	105
Business English (Halbtagsseminar)	2	6	11	33
Business-Englisch für die Teilprojektleitungsebene NHH	1	7	8	56
Deutsch als Fremdsprache (Einzelentsendung)	1	3,5	1	3,5
Deutschunterricht (Einzelentsendung)	1	6	1	6
Einstiegskurs Polnisch (Abendkurs)	1	6	14	84
Einstiegskurs Russisch (Abendkurs)	1	6	16	96
Einstiegskurs Spanisch (Abendkurs)	1	6	13	78
Einstiegskurs Türkisch (Abendkurs)	1	6	17	102
Englisch	6	22,5	47	174
Englisch - fachsprachliche Kompetenz -	1	1	8	8
Englisch (Einzelentsendung)	5	26,5	5	26,5
Englisch Einwohnerwesen	1	4,5	10	45
Englisch für das Projekt JUS-IT	2	14	19	133
Englisch für Meetings und Konferenzen	1	2	8	16
Englisch für Personalsachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter	1	2,5	6	15
Englisch für Referenten	1	3	11	33
Englisch im Empfangs- und Kundenbereich	3	6	25	50
Englischsprechende Kunden begrüßen und weiterleiten	3	1,5	20	10
Englisch-Telefontraining für Vor- und Geschäftszimmer	1	1	4	4
Erfolgreiche Präsentationen auf Englisch	1	2	10	20
Fortsetzung Sprachkurs und Einführung in die türkische Kultur (Abendkurs)	1	4	9	36
Kundengerecht kommunizieren auf Englisch	4	12	36	108

ZAF: Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Noch besser Deutsch können! Deutsch als Fremdsprache (Abendkurs)	1	8	13	104
Russisch im Kundenkontakt (Vormittagsseminar)	1	5	11	55
Türkisch im Kundenkontakt für Anfängerinnen und Anfänger (Vormittagsseminar)	1	5	5	25
Türkisch im Kundenkontakt für Fortgeschrittene - Aufbau-seminar (Vormittagsseminar)	1	5	7	35
Verwaltungs-Englisch für Service-Center-Agents	4	12	28	84
Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	52	196	398	1545
Gesamtergebnis	93	277	778	2193,5

Quelle: Clix, Stand 26.3.12

* TN = Teilnehmende; ** TNT = Teilnahmetage

b) 2011

ZAF: Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
"Gewusst wie?" - EU-Fördermittel in Hamburg	1	1	8	8
Europa heute	1	2	18	36
Europa im Wandel - Neue Herausforderungen für die EU und ihre Folgen für Hamburg	1	1	11	11
Europäische Integration	2	6	23	69
Hamburg - die reichste Stadt Europas?	1	0,5	73	36,5
Hamburg - Umwelthauptstadt Europas 2011	1	0,5	15	7,5
Hamburg liegt in Europa	1	0,5	22	11
Workshop: Die Europäische Union und Hamburg	1	0,5	9	4,5
Workshop: Hamburg - European Green Capital	1	0,5	6	3
Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen	10	12,5	185	186,5
Argumentationstraining gegen diskriminierende Äußerungen - "Stammtischparolen"	1	2	5	10
BA E: Vortrag "Interkulturelle Öffnung – wieso betrifft mich das?"	1	0,5	21	10,5
BGV: Interkulturelle Kompetenzen G 113	1	1	10	10
Global Women	1	1,5	12	18
Herausforderung Islam	1	2,5	10	25
Integration für alle - Wie wollen wir die Zukunft gestalten?	1	2	7	14
Interkulturelle Öffnung als Führungsaufgabe	2	4	11	22

ZAF:				
Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Islam im Arbeitsalltag	3	9	34	102
Islam im Arbeitsalltag - AufbauSeminar	1	2	14	28
Lenkungsgruppe Integration Modul 1	1	0,5	7	3,5
Lenkungsgruppe Integration Modul 2	1	0,5	6	3
P30: Interkultureller Selbstbewertungsprozess P30	1	0,5	14	7
P30: Interkultureller Selbstbewertungsprozess BWA	1	0,5	9	4,5
P34 Asklepios: Qualifizierung Mitarbeit im Melde- und Erinnerungswesen für die Kinderfrüherkennungsuntersuchungen U6/U7-Interkulturelle Aspekte	1	1	13	13
Souverän kommunizieren - Umgang mit kultureller Vielfalt im Kundenkontakt	1	2	15	30
Unter'm Strich zähl' ich? - Ethik und Moral im Arbeitsalltag	1	2	13	26
Wahrnehmung - Kommunikation - Kultur	3	6	35	70
Wie parallel ist unsere Gesellschaft? - Unterschiedliche Lebenswelten in Hamburg	4	8	44	88
Workshop: Islam und Christentum: Gemeinsamkeiten sehen - Unterschiede wertschätzen	1	0,5	13	6,5
Workshop: Vorstellung der Studie "Muslime in Hamburg"	1	0,5	17	8,5
Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz	28	46,5	310	499,5
BA M: Englisch HWC (EE)	1	7	1	7
BA M: Englisch HWC 2011	1	3	10	30
BA W/ HS: Sprachtraining (EE)	1	2	1	2
BA W/HS: Verwaltungs-Englisch für Service-Center-Agents (fortgeschritten)	2	6	9	27
BA W/HS: Verwaltungs-Englisch für Service-Center-Agents, Startergruppe	4	12	18	54
BA W: Deutsche Rechtschreibung und Grammatik (EE)	1	2	1	2
BIS/E: Englisch 2011	2	10	18	90
Business English	4	11	25	72
Business English (Vormittagsseminar)	1	3	8	24
BWF: Englisch (EE)	1	2,5	1	2,5
BWF-HAW: Englischkurs	2	7	13	45,5
BWF-Uni: Englisch Konversationskurs	2	6	17	51
Cours intensif de français	1	3	11	33
Einstiegskurs Spanisch	1	3	9	27
Einstiegskurs: Polnisch im Kundenkontakt	1	3	13	39
Einstiegskurs: Russisch im Kundenkontakt	1	3	15	45
Einstiegskurs: Spanisch im Kundenkontakt	1	3	13	39
Einstiegskurs: Türkisch im Kundenkontakt	1	3	11	33
Englisch im Empfangs- und Kundenbereich	3	6	27	54

ZAF: Ressort- und fachübergreifendes Veranstaltungsangebot im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
English for beginners (Vormittagsseminar)	3	11,5	29	113,5
English for beginners (Vormittagsseminar) -Aufbau	2	8	17	68
Erfolgreiche Präsentationen auf Englisch	2	4	11	22
f&w: Sprachkompetenz 2011	4	42,5	31	332
f&w: Sprachkompetenz Einzelunterricht 2011 (EE)	6	34,5	6	34,5
f&w: Sprachkompetenz Zweierunterricht 2011	1	5	2	10
FB-Immobilienmanagement: Englisch für Geschäftskontakte	2	3	5	7,5
Noch besser Deutsch können! Deutsch als Fremdsprache	1	3,5	11	38,5
PA: Deutsche Rechtschreibung (EE)	1	2	1	2
Russisch im Kundenkontakt für Fortgeschrittene (Vormittagsseminar)	1	5	6	30
SK: Englisch 2011 (EE)	1	0,5	1	0,5
SK: Englisch 2011	3	15	18	93
SK: Englisch SK (EE)	1	4,5	1	4,5
Türkisch im Kundenkontakt für Anfängerinnen und Anfänger (Vormittagsseminar)	1	5	10	50
ZAF: Englisch ZAF (EE)	1	5,5	1	5,5
Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	61	245	371	1488,5
Gesamtergebnis	99	304	866	2174,5

Quelle Clix, Stand 26.3.13

* TN = Teilnehmende; ** TNT = Teilnahmetage

2. Angebote der Behörde für Justiz und Gleichstellung

a) 2010

JB: Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Europa und Zivilrecht (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	2	12
Praktische Fragen der justiziellen strafrechtlichen Zusammenarbeit in Europa (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	4	2	8
Europarecht in der verwaltungsgerichtlichen Praxis (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	2	14
Strafrechtspflege in Europa (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6

JB: Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamt- dauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Einführung in das Europarecht (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	2	12
Über die Unabhängigkeit der Justiz - ein europäischer Vergleich (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	1	7
Europarecht in der zivilrichterlichen Praxis (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	2	14
European Judicial Training Network (EJTN) - Kurzzeithospitalisation (2 Wochen) im europäischen Ausland	2	14	2	28
Aktuelles Europarecht (landeseigene Richterfortbildung)	1	1	30	30
Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen	10	58	44	131
Internationale Zusammenarbeit in strafrechtlichen Angelegenheiten (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	2	12
Die russische Justiz und das russische Gerichtssystem (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Deutsch-chinesisches Richterseminar (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Internationale Gerichtshöfe (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	1	7
Richterliche Ethik - Grundlagen, Perspektiven, weltweiter Vergleich richterlicher Verhaltensstandards (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Internationales Familienrecht (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Grundzüge des Ausländerrechts aus strafrechtlicher Sicht (landeseigene Richterfortbildung)	1	1	34	34
Hintergrundwissen zum Umgang mit muslimischen Jugendlichen im Jugendstrafverfahren (landeseigene Richterfortbildung)	1	1	23	23
Dolmetscher als Übersetzer und Kulturmittler - Standards in ihrer Arbeit und ihre Rolle im Prozess (landeseigene Richterfortbildung)	1	1	28	28
Afrikanische Gefangene im Anstaltsalltag (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	2	22	44
Umgang mit Gefangenen aus den ehemaligen GUS-Staaten (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	1	10	10
Islam - Islamismus - Ein Überblick (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot, keine TN aus HH)	1	1	0	0
Umgang mit Publikum im Pfortenbereich (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	1	9	9
Umgang mit muslimischen Gefangenen (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	1	18	18
Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz i.e.S.	14	46	151	209

JB: Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Französisch im Vollzugsalltag (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot, keine TN aus HH)	1	2	0	0
Englisch im Vollzugsalltag (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	2	10	20
Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	2	4	10	20
Gesamtergebnis	26	108	205	360

* TN = Teilnehmende

** TNT = Teilnahmetage

b) 1011

JB: Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Europarecht in der verwaltungsgerichtlichen Praxis (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	1	7
Europäischer (und internationaler) Menschenrecht (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	2	12
Einführung in das Europarecht, Recht der Europäischen Gemeinschaften (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	2	12
Über die Unabhängigkeit der Justiz - ein europäischer Vergleich (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	1	7
Von innen und außen betrachtet: Richterbilder in Deutschland und in den europäischen Nachbarstaaten (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	1	7
Europarecht in der zivilrichterlichen Praxis (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	7	1	7
Studienreise nach Brüssel für Richter und Staatsanwälte	1	4	21	84
European Judicial Training Network (EJTN) - Kurzzeithospitalisation (2 Wochen) im europäischen Ausland	5	14	5	70
Proliferation und Außenwirtschaft (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	5	1	5
Aktuelles Europarecht (landeseigene Richterfortbildung)	1	1	30	30
Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen	14	64	65	241

JB: Veranstaltungsangebot "Europa, Sprachen, Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Internationale Zusammenarbeit in strafrechtlichen Angelegenheiten (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Richterliche Ethik - Grundlagen, Perspektiven, weltweiter Vergleich richterlicher Verhaltensstandards (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Deutsch-Türkische Tagung (Angebot der Deutschen Richterakademie)	1	6	1	6
Abschiebe- und Ausländerrecht für Strafvollstreckungsrichter (Diskussionsveranstaltung des Landgerichts)	1			
Aufgaben und Arbeitsweise der amerikanischen Strafverfolgungsbehörden (Vortrag in der JB)	1			
Teilnahme an einem deutsch-chinesischen Richterseminar in Peking	1	6	1	6
Aufenthaltsbeendigung (landeseigene Richterfortbildung)	1	1	34	34
Afrikanische Gefangene im Anstaltsalltag (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	2	19	36
Umgang mit Gefangenen aus den ehemaligen GUS-Staaten (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	1	9	9
Umgang mit Publikum im Pfortenbereich (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	1	9	9
Umgang mit muslimischen Gefangenen (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	1	18	18
Gefangene mit Migrationshintergrund (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	2	1	6	12
Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz i.e.S.	13	31	99	142
Englisch im Vollzugsalltag (Justizvollzugsschule - länderübergreifendes Angebot)	1	2	6	12
Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	1	2	6	12
Gesamtergebnis	28	97	170	395

* TN = Teilnehmende

** TNT = Teilnahmetage

3. Angebote der Polizei

a) 2010

Polizei: Veranstaltungsangebot "Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstal- tungen	Gesamt- dauer in Tagen	Ist-TN*	Ist-TNT**
Seminar "Kompetenz im Umgang mit Menschen anderer Kulturen"	6	5	154	770
Gesamtergebnis	6	5	154	770

* Ist-TN = Ist-Teilnehmendenzahlen

** Ist-TNT = Ist-Teilnahmetage

b) 2011

Polizei Veranstaltungsangebot "Interkulturelle Kompetenz" im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstal- tungen	Gesamt- dauer in Tagen	Ist-TN*	Ist-TNT**
Seminar "Kompetenz im Umgang mit Menschen anderer Kulturen"	6	5	145	725
Grundlehrgang "Türkisch für Anfänger" (insgesamt 120 Unterrichtseinheiten als Nachmittagsveranstaltungen)	1	15	8	120
Gesamtergebnis	7	20	153	845

* Ist-TN = Ist-Teilnehmendenzahlen

** Ist-TNT = Ist-Teilnahmetage, da Veranstaltungen in der Zukunft liegen

4. Angebote des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)

a) 2010

LI: Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung und Berufliche Bildung 2010				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Tage	Anzahl TN	TN-Tage
Netzwerktreffen der außerschulischen Kooperationspartner der BIE mit Lehrkräften - Gute Praxisbeispiele und Unterstützungsangebote	1	1	91	91
Lebenswelten von Migranten	1	1	19	19
interkulturelle Erziehung in der Schule	1	1	21	21
Interkulturelle Elternarbeit	1	1	18	18
Schulen mit kultureller Vielfalt	1	1	7	7
Fachforum Interkulturelle Erziehung III	1	1	15	15
Friedenspädagogische Tagung	1	1	6	6
Arbeitskreis Interkulturelle Elternarbeit, Teil I	1	1	11	11
Interkulturelle Elternarbeit zur Unterstützung der Berufsorientierung	1	1	12	12
Fachforum Primarstufe, Teil III	1	1	17	17
Interkulturelles Kompetenztraining, Teil I	2	2	16	32
Interkulturelle Kompetenz als Chance – Anleitung zur Entdeckung der berufl. Potenziale von Jugendlichen mit Mig.	2	2	18	36
Lebenswelten von Roma + Sinti	1	1	40	40
Interkulturelles Kompetenztraining, Teil II	2	2	16	32
Fachforum Interkulturelle Erziehung IV	1	1	17	34
Fachforum Primarstufe, Teil IV	1	1	15	15
Interkulturelles Kompetenztraining, Teil III	2	2	16	32
Fachforum Primarstufe, Teil V	1	1	18	18
Fachforum Interkulturelle Erziehung V	1	1	15	15
Arbeitskreis Interkulturelle Elternarbeit, Teil II	1	1	11	11
SAT: Gelungene Elternarbeit ist keine Zauberei	1	1	23	23
SAT: Musikalische Weltreise 1	1	1	28	28
SAT: Auch Eltern werden eingeschult	1	1	31	31
SAT: Vorbereitung von Moscheebesuchen	1	1	17	17
SAT: Gelungenes Miteinander von Anfang an i.d. multik.Grundschule	1	1	33	33

LI: Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung und Berufliche Bildung 2010				
SAT: Musikalische Weltreise 2	1	1	30	30
Interkulturelles Kompetenztraining-Refresher	2	2	20	20
Von der Sprache zur Mitsprache-Fobi Sprachkurslehrerinnen	1	1	3	3
Basare, Moscheen und Barbieri-Muslimisches Leben in St.Georg	1	1	39	39
Interkulturelle Fachmesse/ KickOff Netzwerk "Lehrkräfte mit Migrationshintergrund"	1	1	255	255
Gewaltfreie Kommunikation -Konzept und Methoden	2	2	21	42
Interk. Elternarbeit in der Berufsorientierung	1	1	8	8
Interkulturelle Kommunikation	1	1	19	19
Ganztageskonferenz GS Mümmelmannsberg-Interk. Elternarbeit	1	1	18	18
Bildungsprojekte für und von Migranten	1	1	20	20
Vorurteilsbewusste Erziehung-Anti-Bias	3	3	22	66
1. Fachforum Interk. Erziehung	1	1	36	36
Interkulturelles Kompetenztraining Austauschtreffen	1	1	19	19
Fachtag Islam1- Islam in der Schule	1	1	46	46
Eltern aktiv für die berufliche Zukunft ihrer Kinder	5	5	12	60
Zwangsheirat und familiäre Gewalt	1	1	23	23
Interkulturelle Supervision	2	2	26	52
2. Fachforum Interk. Erziehung	1	1	32	32
Interkulturelles Kompetenztraining-Infoveranstaltung	1	1	29	29
Multikulturelle Klassen: Auswirkungen und Bedeutungen für meine Unterrichtskompetenz (März 2010)	1	1	26	26
Multikulturelle Klassen: Auswirkungen und Bedeutungen für meine Unterrichtskompetenz (Juni 2010)	1	1	22	22
Türkische Schüler haben/machen Probleme	1	1	15	15
Multikulturelle Klassen: Auswirkungen und Bedeutungen für meine Unterrichtskompetenz (Sept. 2010)	1	1	24	24
Mit der Klasse in Kirche und Moschee	1	1	22	22
Feindbilder und Friedenserziehung	1	1,5	18	24
Grundlagen Interkulturelle Erziehung	1	1	25	25
	64	64,5	1361	1589

b) 2011

Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung und Berufliche Bildung 2011				
Titel	Anzahl Veranstaltungen	Tage	Anzahl TN	TN-Tage
3. Fachforum Interk. Erziehung	1	1	22	22
Schülercampus	1	1	15	15
Interkulturelles Kompetenztraining-Refresher	1	1	14	14
Migranten kommen in der Geschichte nicht vor-Einführung in den Interk. Fachunterricht	1	1	21	21
IKK 1-3	3	6	21	126
Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund-H7	1	1	25	25
Interk. Kompetenz als Chance - Berufl. Potentiale von Jugendlichen	2	2	17	34
4. Fachforum Interk. Erziehung	1	1	16	16
Muslimische Jugendkulturen in Deutschland	2	2	96	96
Interk. Kompetenzen für Beratungslehrer	1	1	69	69
Fachtag Peer Projekt Verantwortung	1	1	16	16
Professionelle Beratung in der pädagogischen Praxis	2	2	11	22
Meine Aufgaben als Sprach- und Kulturmittler 1	1	1	29	29
Meine Aufgaben als Sprach- und Kulturmittler 2	1	1	28	28
5. Fachforum Interk. Erziehung	1	1	15	15
Rundgang Basare, Moscheen, Barbieri - Muslimisches Leben in St.Georg	1	1	38	38
Soziale und kulturelle Vielfalt im Stadtteil	1	1	17	17
Projektarbeit zu Lebenswelten von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Unterricht	1	1	20	20
Fortbildung für herkunftssprachl. Lehrkräfte: Kommunikation und Vermittlung bei Konflikten	2	2	18	36
Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund-(div. Schulen)	5	5	169	169
SAT: Gelungene Elternarbeit ist keine Zauberei	1	1	23	23
SAT: Musikalische Weltreise 1	1	1	26	26
SAT: Vorbereitung von Moscheebesuchen	1	1	18	18
SAT: Gelungenes Miteinander von Anfang an	1	1	16	16
SAT: Musikalische Weltreise 2	1	1	27	27
Moscheebesuche in der Grundschule	2	2	42	42
Comenius-Die Welt im Klassenzimmer	1	1	17	17
Comenius-Die Welt im Klassenzimmer	1	1	20	20
Interkulturelles Kompetenztraining-Refresher	1	1	10	10
Meine Aufgaben als Sprach- und Kulturmittler	1	1	21	21
1.Austauschtreffen Interkulturell Beauftragte	1	1	38	38

2.Austauschtreffen Interkulturell Beauftragte	1	1	21	21
Fachtag Islam1- Islam in der Schule	1	1	39	39
Fachtag Islam2-	1	1	23	23
Lebenswelten von Roma und Sinti	3	3	130	130
1. Fachforum Interk. Erziehung	1	1	36	36
Zwangsheirat und familiäre Gewalt	1	1	27	27
Vorurteilsbewusste Erziehung-Anti-Bias	3	1	75	225
Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund H3	1	1	65	65
Thema Kopftuch und Bekleidung (Alter Teichweg)	2	2	105	105
Umgang mit religiösen Tendenzen (M.Rothe)	1	1	46	46
Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund-Schule Hausunterricht	1	1	45	45
Muslime in meiner Klasse	1	1	20	20
Lebenswelten von Menschen mit Migrationshintergrund-Schule Heinr.Hertz	1	1	18	18
Handlungskonzept Interkulturelle Öffnung des LI - IKÖ	1	1	40	40
Schulen mit Kultureller Vielfalt	1	1	21	21
LIF23: Sprachförderung / Deutsch als Zweitsprache in VJM/BVJM	1	1	12	12
LIF23: Deutsch als Zweitsprache in VJM/BVJM	1	1	18	18
LIF 23 Tagung VJM/BVJM Lehr-und Lernbedingungen in der Berufsvorber. F. MigrantInnen	1	1	95	95
Grundlagen Interkulturelle Erziehung (März 2011)	1	1	27	27
Türkische Schüler haben/machen Probleme und die Türkei wird mein U-Thema	1	1,5	16	24
Wie unterrichte ich interreligiös-dialogisch? Beispiel: Islamisch-christliche Erschließung des Rahmenplan-Themenbereichs 2	1	1	14	14
Interkulturelle Erziehung: Afrika im Klassenzimmer	1	0,5	16	8
Wie unterrichte ich interreligiös-dialogisch? Buddhistische Perspektiven auf den Rahmenplan-Themenbereich Mensch	1	1	13	13
Grundlagen Interkulturelle Erziehung (Juni 2011)	1	1	24	24
Grundlagen Interkulturelle Erziehung (Sept. 2011)	1	1	26	26
Grundlagen Interkulturelle Erziehung (Dez. 2011)	1	1	11	11
Islamismus und Demokratie	1	1	17	17
Unterrichtsstörungen aus jungenpädagogischer und interkultureller Perspektive	1	1	24	24
SUMME	75	76	1959	2260

Die Veranstaltungen von LIF 11 (Deutsch als Zweitsprache/ Sprachbildung/ herkunftssprachl. Unterricht) konnten aufgrund des großen Umfangs der Veranstaltungen nicht aufgeführt werden				
--	--	--	--	--

5. Angebote des Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ)

a) 2010

Sozialpädagogische Fortbildung				
Fortbildungsträger: Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ) im Jahr 2010				
Titel der Seminare	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Interkulturell Kommunizieren	1	3	22	66
Islam zwischen Tradition und Moderne	1	2	22	44
Familienstrukturen im interkulturellen Vergleich	1	2	22	44
Krisenintervention in muslimischen Migrantenfamilien	1	2	18	36
"Ich will nicht so leben wie meine Mutter - aber auch nicht ohne meine Familie" Junge Migrantinnen zwischen resignativer Anpassung und hoffnungslosem Widerstand	1	2	20	40
"Wann ist ein Mann ein Mann?" Bedeutung von Körperlichkeit, Gewalt und Männlichkeit in den Lebensentwürfen junger Migranten	1	2	19	38
Einführung in das Aufenthaltsgesetz	1	1	29	29
Aktuelles zum Internationalen Familienrecht	1	1	16	16
Titel der Fachtagungen	8	15	168	313
Kinderwelten - vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung	1	1	15	15
Summe	9	16	183	328

b) 2011

Sozialpädagogische Fortbildung				
Fortbildungsträger: Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ) 2011				
Titel der Seminare	Anzahl Veranstaltungen	Gesamtdauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
Familienstrukturen im interkulturellen Vergleich	1	2	21	42
Roma und Sinti - zwischen Integration und Isolation	1	2	23	46
Krisenintervention in muslimischen Migrantenfamilien	1	2	22	44
Interkulturelle Öffnung Sozialer Arbeit	1	2	15	30
"Ich will nicht so leben wie meine Mutter - aber auch nicht ohne meine Familie"	1	2	abgesagt	

Einführung in das Aufenthaltsgesetz	1	2	23	46
Aktuelles zum Internationalen Familienrecht	1	1	abgesagt	
Anforderungen an eine kultursensible Beratung	1	2	19	38
Summe	8	15	123	246

6. Angebote der Norddeutschen Akademie für Finanzen und Steuerrecht Hamburg“ (NoA)

a) 2010

Steuerverwaltung: Veranstaltungsangebot im Jahr 2010				
Titel	Anzahl Veranstal- tungen	Gesamt- dauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
12.01.1-2/10 Überblick über das Steuerrecht ausgewählter ausländischer Staaten	2	2	36	36
12.02.1/10 Internationales Steuerrecht Spezial Europarecht	1	2	18	36
12.03.1/10 GD Internationales Steuerrecht Grundlagen für gD	1	6	18	108
12.04.1/10 Informationsbeschaffung bei Auslandssachverhalten	1	1	18	18
12.06.1/10 Steuerabzug bei beschränkt Steuerpflichtigen	1	1	18	18
3.01.1/10 GD Umsatzsteuer A-Z (Teilbereich: Grenzüberschreitende Umsätze) für gD	3	3	54	54
3.01.1/10 MD Umsatzsteuer A-Z (Teilbereich: Grenzüberschreitende Umsätze) für mD	1	1	18	18
Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen (hier: Internationales Steuerrecht, auch über EU-Grenzen hinweg)	10	16	180	288
4.13.1-2/10 Einführung in die Betriebsprüfung Follow up (Interkulturelle Kompetenz)	2	6	30	90
9.06.1-2/10 Interkulturelle Kompetenz für Auszubildende	2	6	30	90
13.03.1/10 Interkulturelle Kompetenz im beruflichen Alltag	1	3	15	45
Arbeitskreis Interkulturelle Kompetenz (6 Termine á 2h)	1	2	20	40
Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz	6	17	95	265
14.12.1/10 Englisch für Bedienstete der IAS	1	4	15	60
14.12.1/10 Englisch für Bedienstete der IAS Follow up (3 x 2h)	1	1	15	15
14.12.1/10 Englisch für Bedienstete der IAS Vertiefung (3 x 2h)	1	1	15	15
14.13.1-2/10 English for Tax Purposes (5 x 3h)	2	5	24	60
14.14.1/10 Englisch für die Bediensteten im Bereich Gemeinnützigkeit FA Nord (8 x 2 h)	1	2,64	14	37,24
Arbeitskreis Englisch (10 Termine á 2h)	1	3,3	12	39,6
Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	7	17	95	227
Gesamtergebnis	23	50	370	780

* TN = Teilnehmende

** TNT = Teilnahmetage

b) 2011

Steuerverwaltung: Veranstaltungsangebot im Jahr 2011				
Titel	Anzahl Veranstal- tungen	Gesamt- dauer in Tagen	Anzahl TN*	TNT**
12.01.1-2/11 GU Überblick über das Steuerrecht ausgewählter ausländischer Staaten für FA für Großunternehmen	2	2	25	25
12.03.1/11 LG 1.2 Internationales Steuerrecht Grundlagen für LG 1.2	1	3	18	54
12.03.1/11 LG 2.1 Internationales Steuerrecht Grundlagen für LG2.1	1	6	18	108
12.04.1/11 Informationsbeschaffung bei Auslandssachverhalten	1	1	18	18
12.04.1/11 GU Inforationsbeschaffung bei auslandssachverhalten für FA für Großunternehmen	2	2	18	18
12.05.1/11 Besteuerung international tätiger Arbeitnehmer	1	1	18	18
11.08.1/11 Wiedereinstiegsveranstaltung: Internationales Steuerrecht	1	1	12	12
3.01.1/11 LG 2.1 Umsatzsteuer A-Z (Teilbereich: Grenz- überschreitende Umsätze) für LG 2.1	3	3	18	18
3.01.1/11 LG 1.2 Umsatzsteuer A-Z (Teilbereich: Grenz- überschreitende Umsätze) für LG 1.2	1	1	18	18
Summe Anzahl der EU-Veranstaltungen (hier: Internati- onales Steuerrecht, auch über EU-Grenzen hinweg)	13	20	163	289
4.13.1-2/11 Einführung in die Betriebsprüfung Follow up	2	4	15	30
9.06.1-3/11 Interkulturelle Kompetenz für Auszubildende Arbeitskreis Interkulturelle Kompetenz (zzt. in Neukonzepti- on)	3	6	16	32
13.03.1/11 Interkulturelle Kompetenz im beruflichen Alltag	1	3	15	45
Summe Anzahl der Veranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz	6	13	46	107
Arbeitskreis Englisch (10 Termine á 2h)	1	3,3	12	39,6
Summe Anzahl der Sprachveranstaltungen	1	19	73	192
Gesamtergebnis	20	52	282	588

* TN = Teilnehmende

** TNT = Teilnahmetage

Anhang 2: Maßnahmen des Landesinstituts für Lehrerbildung und Schulentwicklung (LI)

<p>Maßnahme 1: Erweiterte Angebote der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE) für Schulen</p>
<p>Handlungsschwerpunkt: Interkulturelle Bildung und Erziehung an Schulen</p>
<p>Ziel: Interkulturelle Kompetenz von pädagogischem Personal an Schulen ist erhöht</p>
<p>Ablauf:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE) setzt seit 2010/2011 eine Mitarbeiterin im Bereich interkulturelle Beratung ein. Aufgaben: Arbeit an Publikationen, eine stetig anwachsende telefonische Einzelberatung vor allem zu Themen wie Konflikte mit den Schülerinnen und Schülern, Teilnahme am Sportunterricht, Umgang mit religiösen Feiertagen, verstärkte Hinwendung zum Islam u.a.. Die Einzelberatungen zeigen i.d.R. den Fortbildungsbedarf des pädagogischen Personals im Bereich Interkulturelle Bildung auf. - Das Fortbildungsangebot der Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE) ist seit 2010/2011 - neben den freiberuflichen Referentinnen und Referenten - um das Angebot eines hauptamtlich tätigen Lehrerfortbildners mit Migrationshintergrund (Umfang: 0,2-Stelle) erweitert worden. Qualifikation: Interkulturelle Expertise, Vorbild-Funktion aufgrund seines Migrationshintergrundes Aufgaben: Zentral angebotene Fortbildungen, schulinterne Fortbildungen, Schulbegleitung (zu Themen wie „Anti-Bias-Training/Umgang mit Vorurteilen und Diskriminierung“, „Umgang mit kultureller und religiöser Vielfalt an Schule“, Themen wie „Zwangsheirat“. Seit Sommer 2011 ist eine starke Anfrage nach schulinternen Fortbildungen und Schulbegleitung zu verzeichnen. - Ein wichtiges Veranstaltungsformat stellt das „Fachforum Interkulturelle Erziehung“ und das „Austauschtreffen für interkulturell Beauftragte“ dar, die jeweils dreimal im Jahr tagen und von der BIE moderiert werden.. Zielgruppe: Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für interkulturelle Erziehung an Schulen und interkulturell interessierte Kolleginnen und Kollegen Inhalte: Information über aktuelle Entwicklungen und Angeboten der interkulturellen Erziehung und Austausch über gute Praxis. - Veröffentlichung verschiedener Handreichungen (vgl. www.li.hamburg.de/bie/material) <ol style="list-style-type: none"> a. „Einführung in das Aufgabengebiet Interkulturelle Erziehung“ ist 2010 mit dem Ziel aktualisiert und erweitert worden, grundlegende Informationen zum Thema Interkulturelle Erziehung für die konkrete Arbeit in der Schule zu vermitteln. b. Die Handreichung „Interkulturelle schulische Angebote“ ist im Jahr 2010 als „Reader der interkulturellen Fachmesse“ (vgl. Maßnahme 2) erstellt und 2011 aufgrund der hohen Nachfrage aktualisiert und neu aufgelegt worden. c. Die Publikation „Vielfalt in der Schule – Empfehlungen zum Umgang mit religiösen Feiertagen und Fastenzeiten, Teilnahme an Sportunterricht, Sexualerziehung und Schulfahrten“ (2010). Eine Aktualisierung ist für 2012 geplant (vgl. Abschnitt D.2.4). d. „Elternratgeber - Vielfalt in der Schule. Interkulturelle Fragen in der Schule“ (2010/2011), Herausgabe einer analogen Publikation zu den oben genannten Themen in sieben verschiedenen Sprachen, um so eine bessere Kommunikation Hamburger Schulen

mit Eltern mit Migrationshintergrund zu gewährleisten.

e. Im Jahr 2011 war die BIE an der Erstellung des neuen **BSB-Elternratgebers für Zugewanderte „Schule in Hamburg verstehen“** in vier verschiedenen bilingualen Fassungen beteiligt.

f. Darüber hinaus erstellt die BIE im Schuljahr 2011/2012 im Rahmen der unter D.2.4 beschriebenen Maßnahme **einen Blog zum Thema Integration/ Migration** für den Fachunterricht und den fächerübergreifenden Unterricht (<http://migrationintegration.wordpress.com>), zu dem noch eine **Handreichung** geplant ist sowie **Fortbildungen**.

- Alle oben genannten Publikationen werden im Rahmen von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen, Infoständen, Tagungsworkshops, Messen i.A. vorgestellt, verteilt bzw. ihre Inhalte explizit thematisiert.

Maßnahme 2: Erweiterte Angebote der BIE für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

Zielgruppe: Multiplikatorengruppen an Schulen und im LI

Ziel:

- Interkulturelle Kompetenz von Multiplikatorengruppen an Schulen und im LI erhöhen

Ablauf:

Systematische Information von und Trainings für verschiedenen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in Schule durch die BIE

Interkulturelle Fachmesse

Zielgruppe: pädagogisches Personal an Schulen und schulische Multiplikatoren
Im Jahr 2010 führte die BIE eine interkulturelle Fachmesse durch, die interessierten schulischen Akteuren über 50 Anbieter in folgenden Bereichen vorstellte:

- interkulturelle Beratung
- Unterstützungssysteme für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund
- interkultureller Fachunterricht und Trainings
- interkulturelle Elternarbeit

Es ist geplant die Messe regelmäßig zu wiederholen - nächste Planung: Februar 2013.

„Interkulturelles Kompetenztraining für Lehrkräfte der Sekundarstufe“

Zielgruppe: Lehrkräfte, die anschließend Schülerinnen und Schüler trainieren

Seit 2009 bietet die BIE eine 40stündige Qualifizierungsmaßnahme an, die Lehrkräfte zu interkulturellen Trainerinnen und Trainern ausbildet.

Ziel: Durchführung interkultureller Trainings im Rahmen von Projektwochen, im Fachunterricht, als AG mit Schülerinnen und Schülern ihrer Schule, die für die Teilnahme ein Zertifikat erhalten. Das Zertifikat bescheinigt interkulturelle Kompetenz und ist somit ein wichtiges Dokument bei Bewerbungen. Die Trainings haben den Effekt, dass die Unterrichts- und Schumatmosphäre sich erheblich verbessert. Die Maßnahme ist auch Teil des Aktionsplans zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in Bildung und Ausbildung. Bisher sind Lehrkräfte von 20 Schulen im Rahmen des interkulturellen Kompetenztrainings ausgebildet worden.

Schulung von herkunftssprachlichen Lehrkräften als Sprach- und Kulturmittler

Zielgruppe: herkunftssprachliche Lehrkräfte, die seit 2009/2010 mit 25 % ihrer Arbeitszeit als Sprach- Kulturmittler an den Schulen zu Verfügung stehen

Angebot einer begleitenden Schulung von herkunftssprachlichen Lehrkräften für ihre Funktion als Sprach- und Kulturmittler/innen. Themen waren bisher: Rollen- und Auftragsklärung, grundlegende Fragen interkultureller Bildung und Materialien im interkulturellen Bereich, Austausch guter Praxis. In Planung für 2012 ist eine Schulung im Bereich Kommunikation und Vermittlung bei Konflikten.

In Planung für 2012/2013:

Qualifizierungsmaßnahme zum/zur interkulturellen Koordinator/in

Zielgruppe: *Lehrkräfte an multikulturellen Schulen, sich für die Interkulturelle Öffnung ihrer Schule interessieren und hier tätig werden wollen*

Planung einer 60-90stündige Qualifizierungsmaßnahme zum/zur interkulturellen Koordinator/in durch die BIE und das Netzwerks „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ in Kooperation mit der Einrichtung „BQM“ (Beratung - Qualifizierung - Migration), gefördert durch die ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius sowie die BSB.

Ziel: Qualifizierung der Lehrkräfte an multikulturellen Schulen, um bei Schulentwicklungsprozessen die interkulturelle Perspektive beratend einzubringen und an einem interkulturellen Profil ihrer Schule zu arbeiten.

Maßnahme 3: Tätigkeit des Netzwerks „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“

Zielgruppe:

Lehrkräfte sowie schulische Sozialpädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund, aber auch Schülerinnen und Schüler, Studierende und Referendarinnen bzw. Referendare mit Migrationshintergrund sowie Kooperationspartner/innen im schulischen und außerschulischen Bereich

Ziel:

Förderung der Qualität der Hamburger Bildungseinrichtungen durch Unterstützung der Interkulturellen Öffnung von Schulen, insbesondere durch die Gewinnung von mehr Lehrkräften mit Migrationshintergrund (Auftrag des Handlungskonzeptes Integration der FHH).

Ablauf:

- Einrichtung der Landeskoordination am 1.8.2010
- Kick-Off und Gründungsveranstaltung des Netzwerk im Herbst 2010
- Seit 2010/2011: Einrichtung von Steuerungsgruppen (STG) und Wahl von ehrenamtlich tätigen Steuerungsgruppensprecherinnen und -sprechern zu folgenden Themen:
 - **STG Schülercampus:** Regelmäßige Durchführung von Veranstaltungen für Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund zur Informationen und Werbung über den Lehrerberuf informiert. Hier ist insbesondere **die enge Kooperation mit der ZEIT-Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius** beim **Schülercampus „Mehr Migrantinnen werden Lehrer“** hervorzuheben.
 - **STG Elternarbeit:** Beratung von Eltern, damit Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund mehr und höhere Schulabschlüsse erreichen.
 - **STG Ausbildung:** Beratung von Referendarinnen und Referendaren sowie Lehramtsstudierenden mit Migrationshintergrund, Unterstützung im beruflichen Qualifizierungsprozess, Angebot von Ansprechpartner/innen in Diskriminierungsfällen und „fallbezogener Mentorenschaft“.

- **STG Anerkennung:** Unterstützung von Lehrkräften mit Migrationshintergrund, die ihre Lehrbefähigung im Ausland erworben haben, Unterstützung im Anerkennungs- und Gleichstellungsprozess.
- **STG Netzwerk-Forum:** Verwaltung der virtuellen Austauschforum der Netzwerk-Mitglieder auf SchulCommSy. Ziel ist es, deren Erfahrungen und deren spezielle Perspektive in bildungspolitischen Fragen zu diskutieren und in die Fachdiskussion einzubringen.
- **STG Weiterbildung/ interkultureller Fachunterricht:** Förderung der beruflichen Weiterentwicklung von Lehrkräften sowie Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Migrationshintergrund durch regelmäßige Fortbildungsveranstaltungen und Entwicklung praktischer Ansätze zur Interkulturellen Öffnung von Bildung und Schule (z.B. Mitarbeit an der Qualifizierungsmaßnahme zum/zur interkulturellen Koordinator/in, vgl. Maßnahme 2/ Mitarbeit an Publikationen etc.)

Die Landeskoordinatoren des Netzwerks

- bauen das Netzwerk stetig auf und füllen es inhaltlich
- koordinieren die verschiedenen Steuerungsgruppen
- übernehmen die organisatorische und konzeptionelle Arbeit aller Gruppen
- sind beratend tätig, insbesondere im Bereich Anerkennung und Ausbildung, wo sie als erste Anlaufstelle von Personen mit Migrationshintergrund angesprochen werden (bisher 60 Beratungsfälle) und diese dann weiter an die STG oder ins System weiterverweisen
- dienen außerschulischen Einrichtungen als Kooperationspartner und Kontaktvermittler zu Schülerinnen und Schülern, Eltern, Lehrkräften, Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen mit Migrationshintergrund
- führen zweimal im Jahr eine Tagung für ihre Netzwerkmitglieder durch

Bewertung:

Durch das Hamburger Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ ist es erstmals gelungen, ein wichtiges Forum und gleichzeitig eine Anlaufstelle für die Hamburger Lehrkräfte mit Migrationshintergrund zu schaffen.

Die Landeskoordination hat innerhalb kürzester Zeit eine wichtige Rolle als Ansprechpartner/in und Mittler/in für die besonderen Kompetenzen aber auch die Unterstützungsanliegen der Lehrkräfte mit Migrationshintergrund übernommen.

Maßnahme 4: Angebote der Abteilung Fortbildung - Bereich Deutsch als Zweitsprache/ Sprachbildung

Zielgruppe:

Alle Lehrkräfte sowie Pädagoginnen und Pädagogen an allgemeinbildenden Schulen

Ziele:

1. Lehrkräfte sowie Pädagoginnen und Pädagogen an allen allgemeinbildenden Schulen haben die Kompetenz, sprachliche Fördermaßnahmen so zu gestalten, dass Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund ihre sprachliche Kompetenz verbessern können, um die sprachlichen Anforderungen im Regelunterricht erfüllen zu können.
2. Lehrkräfte sowie Pädagoginnen und Pädagogen haben die Kompetenz, das bildungssprachliche Deutsch in jedem Unterricht zu entwickeln, um Schülerinnen und Schülern einen erfolgreichen Schulabschluss zu ermöglichen.

Ablauf:

Schwerpunkte der Qualifizierung von Lehrkräften und Pädagoginnen und Pädagogen im Rahmen des Hamburger Sprachförderkonzeptes:

- Ausbildung, Fortbildung und Begleitung der Sprachlernkoordinatorinnen/ Sprachlernkoordinatoren (SLK)
- Fachliche Fortbildung zur Förderung der sprachlichen Lernbereiche, Diagnostik, Deutsch als Zweitsprache und Sprache im Fachunterricht
- Fortbildung zum Thema Elternarbeit und Sprachförderung (Family-Literacy-Programme)
- Fortbildungsveranstaltungen für Lehrkräfte und Pädagoginnen und Pädagogen an der Schnittstelle Elementar- und Primarbereich in Vorschulsklassen, additiven Sprachfördergruppen (§ 28a) und Klasse 1
- Beratung und Begleitung bei der Entwicklung und Umsetzung schulspezifischer Sprachförderkonzepte
- Fortbildung und Beratung der Pädagoginnen und Pädagogen des Theatersprachcamps (TSC)
- Fortbildung zu den Themen Sprachförderung mit künstlerischen Mitteln und Sprachförderung und Bewegung
- Fortbildung von Lehrkräften und Pädagoginnen und Pädagogen mit Migrationshintergrund, die herkunftssprachlichen Unterricht erteilen, HAVAS 5 in sechs Herkunftssprachen durchführen oder in bilingualen Klassen unterrichten
- Bereitstellung von Material für die additive Sprachförderung und Sprachbildung im Unterricht
- LI-Publikationen:
 - Sprachförderung im Fachunterricht: Geografie - Erdbeben
 - Frühkindliche Sprachförderung – Materialordner
 - Mehrsprachigkeit zur Entwicklung von Sprachbewusstheit

Ausblick:

Alle diese Aufgaben reichen in das nächste Schuljahr hinein. Bei der Umsetzung von Inklusion und im Programm »Fördern statt Wiederholen geht es ebenso wie beim Sprachförderkonzept um Benachteiligung und um Maßnahmen, diese im Bereich der schulischen Bildung zu überwinden. Die vorhandenen konzeptionellen Vorgaben sollten miteinander abgeglichen werden und zu Synergieeffekten führen. Dies gilt auch für die Qualifizierungsmaßnahmen.

Maßnahme 5: Angebote der Abteilung berufliche Bildung**Zielgruppe:**

Alle Lehrkräfte sowie Pädagoginnen und Pädagogen an berufsbildenden Schulen

Ziele:

1. Eine Fachtagung zur Lehr- und Lernsituation im **Vorbereitungsjahr für Migranten (VJM)** bzw. **Berufsvorbereitungsjahr für Migranten (BVJM)** - Klassen ist durchgeführt, Fortbildungsbedarfe erhoben und konzeptionelle Arbeit ist eingeleitet.
2. Lehrpersonen, die mit der Durchführung von VJM/BVJM für jugendliche Einwanderer bzw. Einwanderinnen beauftragt sind, erhalten ein Fortbildungsangebot in Deutsch als Zweitsprache und zu Themen im Kontext psychosozialer Unterstützung.

Umsetzung und Ausblick:

Für die Durchführung der Angebote ist LIF 23, das Referat Berufliche Bildung im LI verantwortlich.

Folgende Maßnahmen sind 2011 durchgeführt worden bzw. werden zurzeit geplant:

Zu 1.:

In 2011 nahmen 95 Lehrerinnen und Lehrer in VJM / BVJM-Klassen an der ganztägigen Tagung teil. Die Ergebnisse der Tagung im Sinne der Ziele sind dokumentiert. Die konzeptionelle Arbeit hat in einem Arbeitskreis auf Schulleitungsebene zusammen mit dem HIBB begonnen.

Zu 2.:

Ein schulspezifisches Seminar (15 Std.) Sprachförderung / Deutsch als Zweitsprache mit 12 Teilnehmerinnen und Teilnehmern (TN) hat stattgefunden. Ein schulübergreifendes Fortbildungsseminar (15 Std.) mit 18 TN wurde im Dezember 2011 bis März 2012 durchgeführt. Ein weiteres Seminar ist für April – Juni 2012 geplant.

Darüber hinaus finden Vorüberlegungen für themenspezifische Workshops und eine Tagung im kommenden Schuljahr statt.

Maßnahme 6: Angebote der Abteilung Ausbildung für alle Referendare und Seminarleitungen**Zielgruppe:**

Referendare mit und ohne Migrationshintergrund & Seminarleitungen

Ziele:

1. Verankerung des Themas Umgang mit kultureller und sozialer Heterogenität in der zweiten Phase der Lehrerbildung
2. Referendarinnen und Referendare mit Migrationshintergrund schließen das Referendariat erfolgreich ab.

Ablauf:

- Seit 1.8.2010 Einsatz eines **Lehrerbildners für Interkulturelle Erziehung**, zuständig für **individuelle Beratung** in allen Fragen rund um die Praxis und die Ausbildung sowie für die Durchführung der Wahlmodule (s.u.) im Rahmen einer 0,3 Stelle.
- Seit fünf Jahren wird jeweils ein Wahlmodul zum Thema „Grundlagen der Interkulturellen Erziehung“ mit freiberuflichen Referentinnen und Referenten angeboten. Seit dem **Schuljahr 2010/2011** wird ein **Wahlmodul zur interkulturellen Erziehung** von zwei hauptamtlichen Lehrerbildnern durchgeführt. **Seit September 2011** wird ein **weiteres Wahlmodul** zum Thema „Unterrichtsstörungen aus interkultureller und jungenpädagogischer Sicht“ regelhaft angeboten.
- Für Lehrkräfte mit Migrationshintergrund gibt es seit 1.8.2010 ein Netzwerk (vgl. Maßnahme 4). Die **Steuerungsgruppe „Ausbildung“ dieses Netzwerks** fungiert als **Anlaufstelle für die Beratung** von Referendaren mit Migrationshintergrund.
- Seit 2010: **Sprachförderangebote für Referendarinnen und Referendare mit Migrationshintergrund** z.B. von Phonexis Kiel (Phonetikschulungen) haben stattgefunden. Außerdem hat eine Seminarleiterin aus LIA Sprachförderung angeboten.
- Seit November 2010: **Vorstellung des Netzwerkes „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“** und der **Beratungsstelle Interkulturelle Erziehung (BIE)** bei der **Begrüßung und auf der Personalversammlung für Referendarinnen und Referendare**.

- Seit November 2010: **Veröffentlichung beider Einrichtungen im Wegweiser für Referendare** Im **Handlungskonzept „Interkulturelle Öffnung“** des LI sind im Rahmen der Lehrerbildung folgende Maßnahmen verankert (vgl. Abschnitt D.2.4):

Zu 1.:

- Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz bei Referendarinnen und Referendaren ist Ausbildungsbestandteil in Haupt- und Fachseminar.
- Bei Bedarf Expertenunterstützung im Seminar (z.B. BIE oder Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“)
- Ausweitung des Wahlmodulangebotes zum Umgang mit kultureller Vielfalt durch LIA oder Honorarkräfte.
- Geeignete Empowerment- und Sprachförderangebote für Referendarinnen und Referendare werden zur Verfügung gestellt.
- Im LIA-Haushalt wird die Sprachförderung eingeplant.
- Das Lehrertraining bietet Angebote (z.B. Coaching) für Referendarinnen und Referendaren mit Migrationshintergrund mit interkulturell geschulten Supervisor- innen und Supervisoren möglichst mit Migrationshintergrund an.
- Der Austausch mit Seminarleiterkolleginnen und Kollegen aus Bremen und Berlin zum Thema „Mehr Migranten werden Lehrer“ wird gehalten und ausgebaut. Fachtagung ‚Ausbildung für die Einwanderungsgesellschaft‘ hat am 26.8.2011 in Berlin und in 2010 in Hamburg stattgefunden.
- Eine **AG Interkulturelle Öffnung LIA** beschäftigt sich aktiv mit der **Umsetzung der Maßnahmen des Konzepts zur Interkulturellen Öffnung des LIA.**

In Planung:

Zu 1.:

Informationsmaterial für LIA-Kolleginnen und -Kollegen und Referendarinnen und Referendare ab Mai 2012:

- Handreichung: „Vielfalt in der Schule“
- Handreichung: „Einführung in das Aufgabengebiet Interkulturelle Erziehung“
- Aktueller „Newsletter der BIE“
- Publikation „Interkulturelle schulische Angebote“

Zu 2.:

Ressourcenklärung und Entwicklung eines Beratungskonzepts für Referendarinnen und Referendare mit Migrationshintergrund

Die Matrizen finden Sie im Internet unter Hamburg.de-> Stadt und Staat -> Behörden -> Personalamt -> Veröffentlichungen -> blickpunkt personal oder im FHHportal -> Personalamt Hamburg -> Intranet -> Veröffentlichungen.

Impressum

Herausgeber:
Bettina Lentz
Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt
Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon: (040) 4 28 31- 14 10
Telefax: (040) 4 28 31- 22 26

Redaktion und Druckvorbereitung:
Katharina Dahrendorf (verantwortliche Redakteurin)
Patrick Heitbrink, Isabella Krause, Susanne Walter

eMail:
blickpunkt@personalamt.hamburg.de

Layout:
Susanne Walter

Farbiges Foto Titelseite: © Stephanie Hofschlaeger / PIXELIO

Druck:
Druckerei der JVA Fuhlsbüttel
Suhrenkamp 92
22335 Hamburg

Material:
Mundoplus, 100% Altpapier

Auflage:
1.300 Stück

Ausgabe:
16. Jahrgang, August 2012

Erscheinungsweise:
Dreimal jährlich

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Der Inhalt dieser Ausgabe ersetzt keine offiziellen Rundschreiben des Personalamtes.

Anmerkung zur Verteilung:

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des Senats der Freien und Hansestadt Hamburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerbern oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zur Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bürgerschafts- und Bundestagswahlen sowie für Wahlen zur Bezirksversammlung. Mißbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zweck der Wahlwerbung.

Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Die genannten Beschränkungen gelten unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Druckschrift dem Empfänger zugegangen ist.

Den Parteien ist es jedoch gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.

