

## Landesinitiative Nordrhein-Westfalen.

Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen  
Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung.  
Vierter Umsetzungsbericht für den Zeitraum  
31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015.



## **Landesinitiative Nordrhein-Westfalen.**

Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung.  
Vierter Umsetzungsbericht für den Zeitraum  
31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015.

## **Inhaltsverzeichnis:**

- I. Vorbemerkung zum vierten Umsetzungsbericht**
- II. Sachstand zu Maßnahmen des Gesamtkonzeptes**
- III. Ausblick**

## **Anlagen:**

- A. Abkürzungsverzeichnis**
- B. Beiträge der Partner im Rahmen der Partnerinitiative “Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“**

## I. Vorbemerkung zum vierten Umsetzungsbericht

Mit dem vorliegenden vierten Umsetzungsbericht setzt die Landesregierung die jährliche Berichterstattung zu den einzelnen Maßnahmen der Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ fort. Der Bericht wurde vom Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) auf der Basis der Ressortberichte erstellt.

Die Ziele sowie die Ausgangs- und Rahmenbedingungen der Landesinitiative sind in den vorhergegangenen Umsetzungsberichten bereits ausführlich dargestellt worden. In den Umsetzungsberichten erfolgte eine Konzentration auf die Umsetzung des vom Kabinett im Mai 2012 beschlossenen Gesamtkonzeptes, das alle Maßnahmen zur Umsetzung der Landesinitiative beinhaltet ([www.interkulturell.nrw.de](http://www.interkulturell.nrw.de)). Vereinzelt wurde auch über Maßnahmen berichtet, die über den Aufgabenkatalog der Landesinitiative hinausgingen.

Viele der Maßnahmen aus dem Gesamtkonzept zur Landesinitiative sind inzwischen umgesetzt worden. Der vorliegende Bericht verhält sich zu den Maßnahmen nur, sofern die Ressorts einen neuen Entwicklungsstand mitgeteilt haben. Detaillierter verhält sich der Bericht zum Bereich der anonymisierten Bewerbungen, da es hier gilt, nach Durchführung des Pilotprojektes und der anschließenden Überprüfung der Einstellungspraxis der Ressorts eine Zwischenbilanz zu ziehen.

Seit dem Start der Landesinitiative hat das Thema interkulturelle Öffnung gesamtgesellschaftlich an Bedeutung gewonnen. Zudem stellen gerade in den letzten Monaten eine verstärkte Zuwanderung und stark steigende Flüchtlingszahlen staatliche Einrichtungen und Regelangebote vor große Herausforderungen. Interkulturelle Öffnung ist vor diesem Hintergrund eine der wichtigen Aufgaben von Politik und Verwaltung. Sie ist mittlerweile Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit von Behörden in unserer Einwanderungsgesellschaft, für Teilhabe und gelingende Integration und für ein Klima des Willkommens.

Handlungsnotwendigkeiten für die interkulturelle Öffnung finden sich in allen Politikbereichen. Alle Ressorts müssen sich mit dem Thema befassen. In einigen Bereichen, wie

etwa der Arbeitsmarkt- oder Gesundheitspolitik, liegen die Zusammenhänge auf der Hand. Aber auch in weniger offensichtlichen Bereichen gibt es Anknüpfungspunkte. Zu nennen sind hier beispielsweise Fragen des Bauwesens im Zusammenhang mit der Unterbringung von Flüchtlingen.

Als Konsequenz der wachsenden Bedeutung der interkulturellen Öffnung hat das MKULNV das Thema interkulturelle Kompetenz in den Entwurf der Nachhaltigkeitsstrategie des Landes NRW aufgenommen.

Auf Anregung des MAIS wurde in der Gemeinsamen Geschäftsordnung für die Ministerien des Landes Nordrhein-Westfalen (Anlage „Leitfaden Rechtssetzung“) die Verpflichtung zur Beachtung der Grundsätze der interkulturellen Öffnung bei allen gesetzlichen Vorhaben der Landesregierung aufgenommen.

Die Landesinitiative zur interkulturellen Öffnung richtet sich nach innen und hat keine Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in den Fachpolitiken zum Gegenstand. Gleichwohl werden von fast allen Ressorts auch nach außen gerichtete Maßnahmen der interkulturellen Öffnung durchgeführt. Beispiele sind das Diversity Audit des MIWF als Maßnahme zur Stärkung von Vielfalt und interkultureller Öffnung an Hochschulen oder die geplante Herausgabe von fremdsprachlichen Informationen für Steuerpflichtige durch das FM. Vierzehn vom MAIS geförderte Kommunale Integrationszentren haben interkulturelle Öffnung als Schwerpunkt.

## **II. Sachstand zu Maßnahmen des Gesamtkonzeptes**

### **Strategisches Ziel I: Anteil der Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst des Landes erhöhen**

Beim strategischen Ziel I geht es um Maßnahmen, die bei Menschen mit Migrationshintergrund Interesse an einer Ausbildung oder Tätigkeit im öffentlichen Dienst wecken und mögliche Hemmnisse bei der Auswahl und der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund abbauen sollen.

- Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbungen“ – Weiteres Vorgehen

Das Teilhabe- und Integrationsgesetz verpflichtet die Landesverwaltung, sich zur Stärkung ihrer Handlungsfähigkeit im Umgang mit der Vielfalt in der Gesellschaft interkulturell weiter zu öffnen. Das erfolgt zum Beispiel durch Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst. Eine Möglichkeit, dieses Ziel zu befördern sind anonymisierte Bewerbungsverfahren. Zur Erprobung dieses Instruments hat das Land ein 1 ½-jähriges Modellprojekt durchgeführt. Die wesentlichen Argumente für die Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren ergeben sich aus den Erfahrungen des Modellprojektes, die in Abstimmung mit allen Ressorts in den Kabinettsbeschluss vom Januar 2013 eingeflossen sind. Hier hat das Landeskabinett beschlossen, anonymisierte Bewerbungsverfahren grundsätzlich im Ausbildungsbereich einzuführen. Auf dieser Grundlage haben die Ressorts überprüft, für welche konkreten Bereiche derartige Verfahren in Frage kommen und sinnvoll sein könnten. Die gesamte Einstellungspraxis der Landesressorts wurde in diesem Zusammenhang einer Prüfung unterzogen.

Diese Überprüfung hat gezeigt, dass Nordrhein-Westfalen im Hinblick auf die Chancengleichheit in Bewerbungsverfahren bereits gut aufgestellt ist. Die Einstellungspraxis in NRW ruht hierzu auf mehreren Säulen.

Die Einstellungsverfahren in den Ressorts bieten ihrer Struktur nach keine Anknüpfungspunkte für Diskriminierung. In der Regel erfolgt hier eine Vorauswahl rein nach vorab festgelegten, einheitlichen und sachorientierten Kriterien (zum Beispiel Schulnoten oder Punktzahl im Zweiten Staatsexamen). An diesen Kriterien orientieren sich die Einladungen der Bewerberinnen und Bewerber zu den Einstellungstests/Assessment-Center-Terminen.

Mit der Frage diskriminierungsfreier Bewerbungsverfahren haben sich im Berichtszeitraum auch zwei Experten-Anhörungen im Landtag zur DIN 33430 befasst. Die DIN 33430 regelt Standards, auf deren Basis faire, transparente Personalauswahlverfahren entwickelt werden können. Bei Einstellungen in den Geschäftsbereichen des MIK, JM und FM finden Verfahren Anwendung, die sich an den Qualitätskriterien und Qualitätsstandards der DIN 33430 orientieren und diskriminierungsfrei sind. Nach Ansicht der vom Integrationsausschuss angehörten Fachleute wird durch Anwendung der DIN oder

vergleichbarer Verfahren der gleiche Effekt wie mit anonymisierten Bewerbungsverfahren erzielt.

Die zweite Säule der chancengerechten Einstellungspraxis ist die direkte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund, auf die zum Beispiel die Polizei Nordrhein-Westfalen bei ihrer Personalwerbung setzt.

Die dritte Säule chancengleicher Verfahren sind die anonymisierten Bewerbungsverfahren, die in verschiedenen Ausbildungsbereichen der Ressorts und einzelnen Geschäftsbereichen derzeit eingesetzt werden.

Die **Staatskanzlei** hat im aktuellen Berichtszeitraum insgesamt drei Ausbildungsstellen für Fachinformatikerin/Fachinformatiker, Restaurantfachleute und Köchin/Koch öffentlich im Stellenmarkt NRW, auf bund.de sowie bei der Arbeitsagentur ausgeschrieben. Die Stellenausschreibungen richteten sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund und enthielten den Hinweis, dass die Bewerbungen der Auswahlkommission in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt werden. Die Anonymisierung der Bewerbungsunterlagen erfolgte durch eine sogenannte neutrale Stelle, also händisch durch eine Person, die darüber hinaus am Auswahlverfahren nicht beteiligt ist. Für die Zukunft strebt die Staatskanzlei bei Vorliegen der entsprechenden technischen Voraussetzungen die Durchführung von Online-Bewerbungsverfahren mit der Möglichkeit zur Anonymisierung an.

Im **MAIS** wurden in 2014 und in 2015 jeweils die zwei für das Haus zur Verfügung stehenden Ausbildungsstellen im Ausbildungsberuf „Kaufleute für Büromanagement“ im Rahmen eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens ausgeschrieben.

Das **JM** will in einem umfänglichen Einstellungsverfahren des Ausbildungsbereichs erproben, ob die Durchführung anonymisierter Bewerbungsverfahren in einem Bereich mit hohen Bewerberzahlen praktikabel und zielführend ist. Hierzu wird das Einstellungsverfahren für die Laufbahn der Justizfachangestellten im Oberlandesgerichtsbezirk Köln für den Einstellungsjahrgang 2016 (circa 60 Einstellungsmöglichkeiten) seit dem 24. Juli 2015 im Online-Verfahren als anonymisiertes Bewerbungsverfahren durchgeführt.

Das **FM** wird das Einstellungsverfahren für die Laufbahn des höheren Dienstes der Steuerverwaltung als anonymisiertes Bewerbungsverfahren erproben (ca. 40 Einstellungsmöglichkeiten pro Jahr). Die Erprobungsphase wird voraussichtlich am 1. September 2015 IT-unterstützt durch das im Februar 2015 eingeführte Online-Bewerbungsverfahren beginnen. Weiterhin kommen beim Bau- und Liegenschaftsbetrieb NRW grundsätzlich 144 Stellen für ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren in Betracht. Die Einführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren hängt hier aber von der Entscheidung für das sogenannte E-Recruitingverfahren ab. Die Pilotphase ist hier noch nicht abgeschlossen. Aufgrund der geringen Akzeptanz des angedachten Verfahrens werden derzeit alternative Softwarelösungen geprüft. Die Möglichkeit zur Anonymisierung von Bewerbungen wird hierbei ins Lastenheft aufgenommen.

Das **MBWSV** konzentriert sich bei der Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren auf den nachgeordneten Bereich, da im Ministerium selber kaum Stellen für externe Besetzungen zur Verfügung stehen. Im Landesbetrieb Straßen.NRW werden die Auswahlverfahren für alle zwölf Ausbildungsberufe inzwischen zu einem großen Teil anonymisiert durchgeführt. 97 von insgesamt 136 Ausbildungsstellen werden anonymisiert ausgeschrieben. Das MBWSV führt außerdem zentral für alle Bezirksregierungen die Auswahlverfahren für das Städtebau- und das Stadtbauwesen-Referendariat durch. Für beide Referendariate zusammen stehen jährlich 26 Stellen zur Verfügung. Es ist geplant, dieses zentrale Verfahren, das halbjährlich durchgeführt wird, zu anonymisieren.

Das **MSW** führt wie bereits in den Vorjahren seine Auswahlverfahren zur Besetzung von Ausbildungsstellen in anonymisierter Form durch. In 2014 wurden solche Verfahren im Berufsbild „Fachinformatikerin/Fachinformatiker für Systemintegration“ und im Berufsbild „Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement“ durchgeführt. Für den Bereich Schule sind vor allem Lehrerstellen zu besetzen. Hierfür wird auch das anonymisierte Bewerbungsverfahren vorgehalten. Die Schulen entscheiden eigenverantwortlich, ob und wie viele Stellen sie im anonymisierten Verfahren besetzen möchten. Entscheiden sich die Schulen für diese Variante, erhalten sie die Unterstützung der Einstellungsbüros der Bezirksregierungen, die die Verfahren dann entsprechend durchführen. Bisher wurde das Angebot, Stellen im anonymisierten Bewerbungsverfahren zu besetzen, von den Schulen nur zu Beginn des Pilotprojektes genutzt. Wegen der Eigenverantwortlichkeit sind die Schulen im Weiteren nicht verpflichtet worden, anonym auszuscriben. Es



wird bei den Bezirksregierungen regelmäßig für das anonymisierte Bewerbungsverfahren an Schulen geworben.

Im **MKULNV** wurden erstmalig im April 2015 drei Ausbildungsplätze in den Ausbildungsberufen Fachinformatikerinnen/Fachinformatiker – FR Systemintegration – und Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste – FR Bibliothek – anonymisiert ausgeschrieben.

Im **MWEIMH** wurde die Ausbildungsstelle für das Jahr 2015 erneut im Wege eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens besetzt. Damit hat das MWEIMH bereits drei anonymisierte Verfahren durchgeführt. Die Landesbetriebe des Geschäftsbereichs des MWEIMH setzen das anonymisierte Bewerbungsverfahren ebenfalls erfolgreich ein. Der Geologische Dienst führte für das Ausbildungsjahr 2015 erstmalig das anonymisierte Verfahren für den Ausbildungsberuf „Geomatikerin/Geomatiker“ durch und besetzte in diesem Rahmen vier Ausbildungsstellen. Im Materialprüfungsamt wird das Verfahren für Ausbildungsstellen seit 2014 ausschließlich anonym durchgeführt. Für das Jahr 2015 wurde auf diesem Wege einen Ausbildungsplatz als „Kauffrau/Kaufmann für Büromanagement“ und ein Ausbildungsplatz als „Baustoffprüfer/in“ vergeben.

Im **MFKJKS** wurde im November 2014 ein Ausbildungsplatz im Ausbildungsberuf Fachangestellte/Fachangestellter für Medien- und Informationsdienste – FR Bibliothek – anonymisiert ausgeschrieben.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren

- ♦ einen Beitrag zur Herstellung von Chancengleichheit aller Bewerberinnen und Bewerber – unabhängig zum Beispiel von Herkunft, Alter, Geschlecht, Religion oder dem Vorliegen einer Behinderung – leisten können,
- ♦ neben den bereits etablierten Einstellungsverfahren ein weiteres, objektives und vorurteilsfreies Bewerbungsverfahren im öffentlichen Dienst sind,
- ♦ den Blick der Personalverantwortlichen im ersten Verfahrensschritt (Entscheidung über Einladung zu einem Test oder Vorstellungsgespräch) ausschließlich auf die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber richten und damit prinzipi-

ell geeignet sind, mögliche Diskriminierungen im Bewerbungsprozess zu reduzieren,

- ♦ von den Personalverantwortlichen grundsätzlich für gut realisierbar gehalten werden und
- ♦ dem Grundsatz der Bestenauslese ebenso Rechnung tragen wie herkömmliche Verfahren.

Auf jeden Fall sind anonymisierte Bewerbungsverfahren ein Imagegewinn für die jeweilige Dienststelle, da sie mit offener und moderner Verwaltung assoziiert werden. Sie signalisieren nach außen, dass Angaben zu Geschlecht, Alter, Herkunft oder Familienstand im Rekrutierungsprozess keine Rolle spielen und es ausschließlich um die Qualifikation geht.

Teilweise wurde allerdings die Bewerberauswahl im anonymisierten Verfahren von Mitgliedern der Auswahlkommissionen wegen der Reduzierung auf bloße Fakten ohne „persönliche Note“ als ungewohnt empfunden. Vereinzelt wurde kritisch angemerkt, dass gerade die Anonymisierung einer gezielten Förderung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund entgegenstehe. So wird in vereinzelt Stellenausschreibungen für die Lehrereinstellung auf Erfahrungen im Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund ausdrücklichen Wert gelegt. Von lediglich einem Ressort wurde ein mit anonymisierten Bewerbungsverfahren einhergehender Mehraufwand angesprochen.

Eine Aussage darüber, ob das Verfahren im Hinblick auf die Zielsetzung der Landesinitiative positive Effekte erzielt hat, ist zum derzeitigen Zeitpunkt noch nicht abschließend möglich. In einigen Häusern lässt sich diese Aussage aufgrund der geringen Anzahl insgesamt für die externe Besetzung zur Verfügung stehender Stellen nicht treffen. In anderen Häusern waren die Verfahren zum Ende des Berichtszeitraums noch nicht formal abgeschlossen.

- Die direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Polizei

Das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen (LAFP NRW) und die Einstellungs- und Ausbildungsbehörden der

Polizei vor Ort haben auch in den Jahren 2014 und 2015 ihre bewährten vielfältigen Werbemaßnahmen zur Steigerung des Anteils von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund fortgeführt.

Grundsätzlich werden für die Werbung von Migrantinnen und Migranten die allgemeinen zentralen Werbemaßnahmen genutzt, die Diversität und Individualität respektieren und Menschen mit Migrationshintergrund selbstverständlich einschließen. Zudem wurden die zentralen Werbemaßnahmen im Bereich der spezifischen Primärzielgruppe der Migrantinnen und Migranten im Berichtszeitraum weiter intensiviert. Migrantinnen und Migranten in der Polizei präsentieren sich auf Plakaten, Flyern und Fotos, im Online-Bewerbungsportal und im sozialen Medium Facebook.

Die landeszentrale Personalwerbung des LAFP NRW betreibt seit August 2014 eine Fanpage auf Facebook, die ausschließlich Rekrutierungszwecken dient. Auf dieser werden regelmäßig auch Migrantinnen und Migranten konkret angesprochen und in ihrer Bewerbungsabsicht bestärkt. Von den mehr als 1.000 persönlichen Nachrichten auf der Seite wurden zwischen 50 bis 75 Prozent von Migrantinnen und Migranten verfasst. Eine Studierende aus dem Polizeibereich mit Migrationshintergrund hat ferner einen eigenen Blog auf Facebook.

Zukünftig werden kostenpflichtige Werbeanzeigen in Form von Bannern geschaltet. Mittels Targeting besteht die Option, festzulegen, welcher Zielgruppe eine Werbebotschaft eingeblendet werden soll. In diesem Rahmen ist es möglich, Personen einer bestimmten Region oder Altersgruppe anzusprechen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit der Sprachselektion. Hat ein User zum Beispiel die türkische oder polnische Sprache in seinem Profil angeklickt, so kann Werbung zielgenau positioniert werden. Somit ist es möglich, die für die Personalwerbung der Polizei NRW wichtige Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten anzusprechen.

Im Berichtszeitraum hat das LAFP NRW außerdem drei Berufsmessen organisiert und mit Unterstützung der zuständigen Einstellungs- und Ausbildungsbehörden sowie deren Kooperationsbehörden durchgeführt. Am 20. und 21. Februar 2015 berieten 313 Hochschulen, Unternehmen und Institutionen aus elf Ländern in Köln rund 28.000 Schüler, Eltern und Lehrer. Damit ist die Messe „Einstieg“ in Köln die größte Ausbildungs- und

Studienmesse in NRW. Der Messestand der Personalwerbung der Polizei NRW wurde stark frequentiert und es gelang, eine Vielzahl von Informationsgesprächen mit Migrantinnen und Migranten zu führen. Weiterhin beteiligte sich das LAFP NRW an der Messe „Einstieg“ am 12. und 13. September 2014 und an der Messe „You“ am 28. bis 30. November 2014 in Dortmund. Ein hoher Anteil der Messebesucher waren Personen mit Migrationshintergrund.

Auch auf regionaler und örtlicher Ebene gab es vielfältige Maßnahmen zur Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund für den Polizeivollzugsdienst. Hierzu gehört die direkte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund (=Primärzielgruppe) sowie deren Eltern, Verwandte oder andere Personen der persönlichen Orientierung (u.a. Lehrerinnen und Lehrer, Trainerinnen und Trainer) als sekundäre Zielgruppe. Die direkte Ansprache erfolgt auf allgemeinen Veranstaltungen wie zum Beispiel Schulfesten oder örtlichen Berufsmessen ebenso wie bei der Durchführung von Berufsinformationsveranstaltungen in Moscheen. Das Polizeipräsidium Bonn führte beispielsweise gezielte Berufsinformationsveranstaltungen in der DITIB Moschee Königswinter, der DITIB Moschee Alfter-Witterschlick und dem alevitischen Jugendverein Königswinter durch. Beim Moscheefest in Bottrop am 6. Mai 2015 wurde ein Personalwerbstand eingerichtet.

Auch die Erstellung von fremdsprachlichen Informationsmaterialien und die Nutzung von Printmedien, mit denen Migrantinnen und Migranten gut zu erreichen sind, werden auf örtlicher Ebene zur Personalwerbung eingesetzt. Vom Polizeipräsidium Dortmund wurden beispielsweise Anzeigen in den Migrantenzeitungen „Echo der Vielfalt“ und „Stimme der Aleviten“ geschaltet. Die Zeitung „Echo der Vielfalt“ erscheint mehrsprachig in einer Auflage von 20.000 Exemplaren und wird im gesamten Bundesgebiet verteilt. Die Zeitung „Stimme der Aleviten“ wird in deutscher und türkischer Sprache gedruckt und in hoher Auflage im gesamten Bundesgebiet verteilt.

Auch die Vernetzung zum Thema Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund wird von den Polizeibehörden vorangetrieben. Die Stadt und die Polizei Gelsenkirchen sind Kooperationspartner in der Kampagne „Aktive Partnerschaften in NRW – Vielfalt verbindet – Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“. Die Thematik der Landesinitiative ist Bestandteil einer Neuausrichtung und Planung der Behördenstrategie. Durch Werbe-

und Informationsveranstaltungen, zum Beispiel in Schulen, im BIZ und durch Präsenz auf örtlichen Messen werden Interessenten mit Migrationshintergrund gleichermaßen angesprochen. Das Polizeipräsidium Oberhausen bietet monatlich Beratungstermine im BIZ an. Auch die Internetpräsenz des BIZ wird für die Personalwerbung der Polizei genutzt.

Personalwerberinnen und Personalwerber des Polizeipräsidiums Essen sind auf der Homepage des JUBInfo, dem Informationsportal Jugend & Beruf, als Ansprechpartner vertreten. Bei JUBInfo handelt es sich um ein interaktives Online-Informationsangebot der RAA (Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwanderfamilien – jetzt: Kommunale Integrationszentren NRW), das auch mit deren Homepage direkt verlinkt ist.

Die Maßnahmen zeigen Wirkung: in der zurückliegenden Einstellungskampagne zum 1. September 2014 hatten von insgesamt 8.361 Bewerberinnen und Bewerber 1.608 (19,2 Prozent) einen Migrationshintergrund. Aus diesem Bewerberkreis erfolgten 176 Einstellungen in den gehobenen Polizeivollzugsdienst des Landes NRW. Dies stellt eine Quote von 11,7 Prozent dar und ist damit der bislang höchste Prozentsatz an Einstellungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund.

- Qualifizierung der Personalstellen und Mitglieder von Auswahlkommissionen

Am 2. November 2014 wurden die Ergebnisse des Projektes „Interkulturelle Kompetenz und Inklusion in der Personalauswahl der Polizei (IKIP)“ im MIK NRW vorgestellt. Das Xenos-Projekt untersuchte unter Beteiligung der Fachhochschule für Öffentliche Verwaltung Köln und dem LAFP NRW die Personalauswahl der Polizei und sollte zu einer Stärkung interkultureller Sensibilität sowie einem hohen Standard von Kulturfairness in Auswahlverfahren führen. Durch eine solche Überarbeitung des Personalauswahlverfahrens soll die interkulturelle Kompetenz innerhalb der Organisation Polizei weiter ausgebaut, interkulturelle Öffnungsprozesse weiter gefördert und jungen Menschen mit Migrationshintergrund der Zugang zum Polizeiberuf erleichtert werden. Am 21. Oktober 2014 wurde im Rahmen dieses Projektes ein eintägiger Workshop zur interkulturellen Sensibilisierung von im polizeilichen Auswahlverfahren eingesetzten Polizeibeamtinnen und -beamten durchgeführt. Zudem wurden interkulturelle Schulungen für Polizeibeam-

tinnen und -beamte angeboten, die im Rahmen der Personalauswahl als Beurteilerinnen und Beurteiler tätig sind. Weitere Schulungsmaßnahmen in diesem Themenfeld befinden sich in der Konzeptionierung.

Die Justizakademie des Landes NRW bietet für Angehörige der Personalstellen Schulungen zur interkulturellen Kompetenz an. Mit den seit 2012 stattfindenden Veranstaltungen soll für kulturelle Vielfalt sensibilisiert und Personalverantwortlichen vermittelt werden, wie sich sachlich nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlungen von Personen aus unterschiedlichen Kulturkreisen vermeiden lassen. Das Fortbildungsangebot soll als Daueraufgabe beibehalten und jährlich vorgesehen werden.

Zu den entsprechenden Angeboten der Fortbildungsakademie des MIK wird auf den Abschnitt „Fortführung und Erweiterung bestehender Fortbildungskonzepte in den Fortbildungseinrichtungen des Landes“ verwiesen (Strategisches Ziel II, interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern).

- Überprüfung von Anforderungsprofilen

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW (FHöV) führt im Auftrag des MAIS im Rahmen der Landesinitiative eine Explorationsstudie „Interkulturelle Kompetenz in Anforderungsprofilen der Landesverwaltung“ durch. Dabei geht es darum, exemplarisch für ausgewählte Stellen die Relevanz interkultureller Kompetenz aufzuzeigen. An dem Projekt beteiligen sich MAIS, MWEIMH und MKULNV. Die Ressorts stellen ausgewählte Stellen zur Verfügung, anhand derer mögliche Auswahl- und Prüfkriterien für das Merkmal der interkulturellen Kompetenz erarbeitet werden können. So wurden beispielsweise im MWEIMH ein interkulturelles Anforderungsprofil sowie Interviewfragen zur Interkulturellen Kompetenz erarbeitet, welche bereits in mehreren Auswahlverfahren erfolgreich eingesetzt wurden.

Ziel des Projektes ist es, gemeinsam mit der FHöV Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele zur Einbeziehung Interkultureller Kompetenz in die Stellen- und Anforderungsprofile für Stellen mit einem entsprechenden Aufgabenbereich zu erarbeiten, als Hilfestellung für alle Ressorts. Diese sollen von Personalverantwortlichen verwendet werden können, um die Relevanz interkultureller Kompetenz in Anforderungsprofilen zu ermitteln sowie Beobachtungskriterien und konkrete Fragestellungen zu entwickeln,

anhand derer interkulturelle Kompetenz in Auswahlverfahren geprüft werden kann. Das Projekt läuft bis Ende 2015.

- Werbung für eine Ausbildung/ Tätigkeit im öffentlichen Dienst

Verschiedene Maßnahmen der Ressorts sollen Jugendliche und deren Familien über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst informieren. Berufsfelder des öffentlichen Dienstes sollen so bekannter gemacht und Zugangshemmnisse abgebaut werden. Hierbei werden gezielt auch Jugendliche mit Migrationshintergrund angesprochen.

Über die bereits im Kapitel „Die direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich der Polizei“ beschriebenen Aktivitäten des MIK setzen auch andere Ressorts ihre Werbung fort. So verweisen beispielsweise die Faltblätter des JM "Was Sie über den Ausbildungsberuf Justizfachangestellte / Justizfachangestellter wissen sollten" und "Was Sie über die Rechtspflegerin und den Rechtspfleger wissen sollten" auf die interkulturelle Öffnung als besonderes Anliegen der Landesregierung. In den Flyern werden – ähnlich wie mit dem von allen Ressorts bereits verwendeten Zusatz zu Stellenausschreibungen – Menschen mit Migrationshintergrund gezielt zur Bewerbung aufgefordert.

Das MAIS unterstützt ein Projekt der Städtekooperation Integration. Interkommunal zur Werbung von jungen Menschen zwischen 15 und 23 Jahren für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst als Modellprojekt im Rahmen der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“.

Die Städtekooperation Integration. Interkommunal ist ein Zusammenschluss der Ruhrgebietsstädte Essen, Bochum, Dortmund, Gelsenkirchen, Oberhausen, Duisburg, Mülheim an der Ruhr und Herne. Mit dem Thema Interkulturelle Öffnung befasst sich die Städtekooperation schon seit vielen Jahren. Unter dem Titel „Attraktive Verwaltung – Werbestrategien zur Personalgewinnung in einer von Vielfalt und Zuwanderung geprägten Region“ wollen die Kommunen der Städtekooperation in Zusammenarbeit mit dem Ausbildungsnetzwerk NRW und dem Studieninstitut Essen unter anderem das Image von Verwaltungsberufen verbessern und die Willkommens- und Anerkennungs-

kultur in den Behörden sowie die interkulturelle Öffnung der Verwaltung stärken. Die Städtekooperation Integration. Interkommunal ist Partner der Initiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“. Die Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt sollen im Rahmen der Partnerinitiative auch den anderen Partnern und nicht zuletzt allen Beteiligten der Landesinitiative zugute kommen.

Im aktuellen Berichtszeitraum fortgeführt wurde auch das von MSW und MAIS im Jahr 2007 initiierte Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“. Das Netzwerk widmet sich nicht nur Lehrerinnen und Lehrern, die bereits im Schuldienst tätig sind, sondern wirbt auch auf einschlägigen Veranstaltungen wie zum Beispiel auf Bildungsmessen offensiv für den Lehrerberuf und fördert Lehramtsstudierende mit Migrationshintergrund. Die Mitgliederzahl des Netzwerks (2014: 550 Mitglieder) hat sich im Berichtszeitraum auf über 700 Lehrerinnen und Lehrer aus allen Schulformen erhöht.

### **Zum Strategischen Ziel II: Interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern**

- Fortführung und Erweiterung bestehender Fortbildungskonzepte in den Fortbildungseinrichtungen des Landes

Fortbildungen und Informationsveranstaltungen gehören nach wie vor zu den wichtigsten Instrumenten, um die interkulturelle Kompetenz der Landesbeschäftigten zu steigern.

Bausteine zum Erwerb interkultureller Kompetenz sind weiterhin integraler Bestandteil von Fortbildungen, die von der Fortbildungsakademie des MIK „Akademie Mont Cenis“ in Herne (FAH) sowohl für Nachwuchskräfte, als auch für Personalverantwortliche angeboten werden. Das Modul zur interkulturellen Öffnung, welches Bestandteil des Orientierungsseminars für neu eingestellte Nachwuchskräfte des höheren Dienstes ist, wird derzeit überarbeitet mit dem Ziel, insbesondere den Arbeitsplatzbezug zu stärken. Neu aufgenommen werden soll das Thema interkulturelle Öffnung in die Pflichtseminare „Kommunikation und Führung“ für Angehörige des höheren Dienstes. Darüber hinaus werden von der FAH maßgeschneiderte Angebote für Behörden angeboten wie zum Beispiel Workshops oder Impuls-Veranstaltungen. Im Rahmen der Veranstaltungsreihe



„Herne vor Ort“ haben Behörden die Möglichkeit Kurzvorträge zum Themenfeld Interkulturelle Öffnung für ihre Beschäftigten zu vereinbaren.

Angeboten werden außerdem Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesaufnahmestellen. Im Sommer 2015 startet hierzu eine Seminarreihe, die Beschäftigte, die von der Bezirksregierung Arnsberg für Aufgaben im Bereich der Unterbringung von Flüchtlingen angeworben wurden, für ihre neuen Aufgaben qualifizieren soll. Um auf die steigenden Flüchtlingszahlen zu reagieren, wurde die Zahl der Zentralen Unterbringungseinrichtungen in NRW auf derzeit 44 erweitert. Mit der jetzt anstehenden Seminarreihe soll das Personal in diesen Einrichtungen nicht nur interkulturell sensibilisiert und geschult, sondern auch rechtliche Rahmenbedingungen und migrationspezifisches Wissen vermittelt bekommen. Die Veranstaltungen werden von der FAH als behördenspezifisches Seminar organisiert und durchgeführt.

Neben der Fortführung des bedarfsorientierten Aufgriffs im Rahmen verhaltensorientierter Fortbildungen bietet die Fortbildungsakademie der Finanzverwaltung (FortAFin) das Thema „interkulturelle Kompetenz“ als Teilmodul im Rahmen der modularen Qualifizierung für den Aufstieg vom gehobenen in den höheren Dienst an. Darüber hinaus ist das Teilmodul fester Bestandteil der Begleitphase der Führungsfortbildung. Die Beschäftigten sollen in den Veranstaltungen verschiedene Ansätze der Anwendung interkultureller Kompetenz im Arbeitsalltag vermittelt bekommen, ihr Bewusstsein für eigene Verhaltensweisen im interkulturellen Zusammenhang schärfen und die Potentiale eines interkulturellen Arbeitsumfeldes und den Nutzen kultureller Vielfalt kennenlernen. Als ein Ergebnis eines eintägigen interkulturellen Austauschs im März 2014 für Beschäftigte der Finanzverwaltung sind in der Mitarbeiterzeitung der Oberfinanzdirektion NRW (NRW – Steuern – Wir) Interviews mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund unter dem Titel „Vielfalt in der Finanzverwaltung“ erschienen.

Auch in der Fortbildung der Justiz des Landes Nordrhein-Westfalen sind Maßnahmen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz seit Jahren ein fester Bestandteil. Die Veranstaltung „Interkulturelle Kompetenz“ für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte wird ebenso fortgeführt wie die vergleichbaren Veranstaltungen für den gehobenen, mittleren und höheren Dienst im Bereich des Strafvollzuges. In den Veranstaltungen sollen die Beschäftigten kulturelle Unterschiede besser kennen

und verstehen lernen und kulturspezifisches Konfliktmanagement der größten Migrantengruppen in Deutschland vermittelt bekommen. Für die Angehörigen des einfachen Dienstes ist das Seminar "Konfliktmanagement mit Menschen aus fremden Kulturen" im Fortbildungsprogramm enthalten. Auch die Angehörigen des Ambulanten Sozialen Dienstes erhalten in diesem Jahr ein speziell auf ihre Berufsgruppe zugeschnittenes Seminar zum Thema "Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturkreisen". Außerdem findet im Jahr 2015 erneut die Veranstaltung der Deutschen Richterakademie „Justiz und Islam“ statt. Diese Wochentagung beschäftigt sich mit den historischen und kulturellen Hintergründen des Islam, greift aktuelle Diskussionen auf und zeigt Schnittstellen zum Zivilrecht und öffentlichen Recht auf. Daneben wird auch der Alltag von Muslimen in Deutschland beleuchtet und eine Moschee besucht.

Im MKULNV wurde im April 2015 ein eintägiges Seminar "Typisch deutsch!?" durchgeführt. Zielgruppe waren Beschäftigte des Hauses, die berufliche Auslandskontakte haben beziehungsweise ausländische Delegationen im Inland betreuen.

Zu weiteren Fortbildungsangeboten des MIK (Bereich Polizei NRW) und des JM wird auf den Abschnitt „Qualifikation der Personalstellen und Mitglieder von Auswahlkommissionen (Strategisches Ziel I, Anteil der Migrantinnen und Migranten im Öffentlichen Dienst des Landes erhöhen) verwiesen.

### **Zum Strategisches Ziel III: Interkulturelle Öffnung landesweit anstoßen**

- Werbung von Partnern für die Landesinitiative

Eines der wichtigsten Anliegen der Landesinitiative ist es, interkulturelle Öffnung in die Fläche zu tragen. Hierzu hat die Landesregierung die Partnerinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ ins Leben gerufen. Unter der Schirmherrschaft des Staatssekretärs für Integration im Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales, Thorsten Klute, wirbt das MAIS um den Beitritt von Behörden, Verbänden und Unternehmen.

Partner in dieser Initiative zu werden, ist kein symbolischer Akt. Voraussetzung ist, dass potenzielle Partner mit gezielten Maßnahmen ihrer Organisation der Partnerinitiative beitreten.

Wie wird man Partner? Erste Interessensbekundungen werden zum Beispiel online, telefonisch oder im persönlichen Gespräch an das Integrationsministerium herangetragen. Hier findet ein erstes Gespräch über die Ziele der Partnerinitiative und darüber statt, mit welcher Maßnahme die Organisation der Partnerinitiative sinnvollerweise beitreten kann. Maßnahmen können zum Beispiel die interne Sensibilisierung der Beschäftigten für Prozesse der interkulturellen Öffnung, interkulturelle Fortbildungen von Führungskräften oder die Direktansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei Stellenbesetzungen und entsprechende Bewerbungstrainings sein. Die im Nachgang entwickelten passgenauen Maßnahmen müssen durch die relevanten Gremien der Partner bestätigt werden. Erst danach wird die Vereinbarung in einem offiziellen Rahmen abgeschlossen.

Der Kreis Soest sucht beispielsweise ausgehend von dem Standpunkt „Hemmschwellen und interkulturelle Missverständnisse können nicht nur durch Fortbildungen und Sprachkurse abgebaut werden. Ein alltäglicher Umgang und ein Selbstverständnis sind notwendig“ den direkten Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund. Dazu werden Begegnungen der Beschäftigten innerhalb und außerhalb der Verwaltung durch Veranstaltungen wie internationale Frauenfrühstücke oder Besuche in Moscheen gefördert. Im Berichtszeitraum wurde aus Anlass des Diversity-Tages eine Ausstellung zur Einwanderungsgeschichte mit begleitenden Vorträgen gezeigt.

Für die Stadt Duisburg ist die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund von besonderer Bedeutung. Daher werden verstärkt Maßnahmen im Bereich Marketing initiiert und durchgeführt. Das Thema Vielfalt soll für zukünftige Auszubildende schon früh vermittelt werden. Es wurde ein Konzept erarbeitet, einen Werbefilm über die Ausbildung im mittleren Dienst zu erstellen. Dieses Konzept wurde im April 2015 unter Einbezug von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund realisiert. Es entstand ein mehrteiliges Video, in dem die Auszubildenden ein bestimmtes Amt vorstellten. Dazu gehörte unter anderem die Ausländerbehörde.

Der Werbefilm ist in voller Länge auf der Internetpräsenz der Ausbildung [www.duisburg.de/ausbildung](http://www.duisburg.de/ausbildung) sowie Facebook und Youtube zu sehen.

Der WDR veröffentlicht die Unternehmenspublikation „Wir sind Vielfalt“ im Internet. Mit der Vorstellung der Unternehmenspublikation „Wir sind Vielfalt. Kulturelle Vielfalt und Integration im WDR“ im Rahmen der ersten öffentlichen Rundfunkratssitzung 2014 wächst die Vielfalt auch im Internet. Nach und nach wurden im Laufe des Jahres Kapitel der Vielfalt aufgeschlagen und die Inhalte der Unternehmenspublikation durch multimediale Inhalte ergänzt. Die bisherigen Kapitel können unter [www.wdr.de/integration](http://www.wdr.de/integration) abgerufen werden. Die Unternehmenspublikation vermittelt mit exemplarischen Beispielen und Protagonisten den aktuellen Stellenwert des Themas im WDR sowie den „Mehrwert Vielfalt“ für Programm und Unternehmen. Durch die ergänzenden Inhalte im Internet wird die gelebte Vielfalt des WDR für ein breites Publikum erlebbar.

Das MAIS bietet ein breites Angebot zur Unterstützung der Partner an. Dazu gehören Möglichkeiten zum Informationsaustausch, zur Vernetzung und zur Öffentlichkeitsarbeit. Zusätzlich findet ein Mal im Jahr ein Treffen mit Staatssekretär Klute als Schirmherrn der Initiative statt. So trafen sich mit ihm am 28. August 2014 die Partner der Initiative im Integrationsministerium in Düsseldorf. Im Mittelpunkt der Veranstaltung stand das Thema „Interkulturelle Personalpolitik“. Der fachliche Input von Herrn Prof. Dr. Andreas Gourmelon mit dem Titel „Interkulturelle Aspekte des Personalmanagements“ befasste sich schwerpunktmäßig mit den Aspekten „Personalmarketing“ und „Auswahlverfahren“. Die nächste Veranstaltung ist für August 2015 unter dem Titel „Neuzuwanderung: Neue Herausforderungen für die interkulturelle Öffnung“ geplant.

Im Berichtszeitraum wurde mit folgenden Organisationen eine Partnervereinbarung abgeschlossen:

- Jobcenter Duisburg am 16. Juli 2014
- Landschaftsverband Rheinland am 21. April 2015
- Jobcenter StädteRegion Aachen am 13. Mai 2015
- Polizeipräsident Dortmund am 27. Mai 2015
- Jobcenter Dortmund am 27. Mai 2015
- Landessportbund NRW am 28. Mai 2015

Bisher haben sich 20 Behörden, Verbände und Unternehmen aus Nordrhein-Westfalen der Initiative angeschlossen. Die Partner berichten dem MAIS einmal im Jahr über die Entwicklung ihrer Aktivitäten innerhalb ihrer Organisation. Eine Auflistung der Partner und ihrer Aktivitäten ist Anlage C zu entnehmen.

Weitere Informationen zur Partnerinitiative finden sich im Internet unter <http://www.mais.nrw.de> .

### **Ausblick**

Die Notwendigkeit interkultureller Öffnung von staatlichen Einrichtungen und gesellschaftlichen Akteuren ist im Zusammenhang mit dem demografischen Wandel schon vielfach beschrieben und diskutiert worden.

Durch die verstärkte Zuwanderung von Flüchtlingen in den vergangenen Monaten ist interkulturelle Öffnung nun nicht nur eine unabdingbare, sondern auch eine dringliche Handlungsnotwendigkeit geworden. Die interkulturelle Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist dabei eine wichtige Voraussetzung. Auch die Angebote und Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen müssen angepasst werden, um den aktuellen und zukünftigen Herausforderungen der Einwanderungsgesellschaft erfolgreich begegnen zu können.

Dies erfordert Aktivitäten der Ressorts zur interkulturellen Öffnung weit über die Landesinitiative hinaus. Migration ist nicht nur ein vorübergehendes Phänomen, sondern wird die Gesellschaft nachhaltig verändern.

## Anlage A

### Abkürzungsverzeichnis

#### **Ressorts:**

MAIS	Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
STK	Staatskanzlei
FM	Finanzministerium
MIK	Ministerium für Inneres und Kommunales
JM	Justizministerium
MWEIMH	Ministerium für Wirtschaft, Energie, Industrie, Mittelstand und Handwerk
MBWSV	Ministerium für Bauen, Wohnen, Stadtentwicklung und Verkehr
MIWF	Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung
MFJKJS	Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport
MSW	Ministerium für Schule und Weiterbildung
MKULNV	Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz
MGEPA	Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter

#### **Sonstige:**

FAH	Fortbildungsakademie des Innenministeriums des Landes NRW
LAFP NRW	Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen

**Beiträge der Partner im Rahmen des Partnerschaftskonzeptes der Landesinitiative**

**Übersicht der Partner und des Beitrittsdatums:**

- ♦ Bezirksregierung Arnsberg - 26. März 2012
- ♦ Kreis Lippe - 15. August 2012
- ♦ Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V. - 23. August 2012
- ♦ Stadt Duisburg - 23. August 2012
- ♦ Kreis Soest - 14. November 2012
- ♦ Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen e.V. - 28. November 2012
- ♦ Caritasverband für den Kreis Unna e.V. - 28. November 2012
- ♦ Rheinbahn AG Düsseldorf - am 7. Januar 2013
- ♦ Stadt Gelsenkirchen - 13. März 2013
- ♦ Polizeipräsidium Gelsenkirchen - 13. März 2013
- ♦ Westdeutscher Rundfunk – 5. Juni 2013
- ♦ Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ – 9. Juli 2013  
Der Städtekooperation sind die folgenden folgenden Kommunen angeschlossen:  
Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen
- ♦ Multikulturelles Forum Lünen e.V. – 18. Juli 2013
- ♦ Stadt Solingen – 18. November 2013
- ♦ Jobcenter Duisburg – 16. Juli 2014
- ♦ Landschaftsverband Rheinland – 21. April 2015
- ♦ Jobcenter StädteRegion Aachen – 13. Mai 2015
- ♦ Jobcenter Dortmund – 27. Mai 2015
- ♦ Polizeipräsident Dortmund – 27. Mai 2015
- ♦ Landessportbund NRW – 28. Mai 2015



## **„Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“**

### **Partnervereinbarung mit dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW**

#### **Bericht der Bezirksregierung Arnsberg**

**31. Mai 2014 – 30. Mai 2015**

Mit der Unterzeichnung der Partnervereinbarung „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“ haben sich 2012 offiziell das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales und die Bezirksregierung Arnsberg verpflichtet, die kulturelle Vielfalt in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt zu fördern.

Als Bündelungsbehörde hat die Bezirksregierung Arnsberg eine Vielzahl von Aufgaben und Zuständigkeiten auf regionaler Ebene, aber auch auf Landesebene. Sie ist nicht nur als Aufsichts- und Genehmigungsbehörde für Ordnungsaufgaben zuständig, sondern hat in der Region die Rolle einer Dienstleisterin, Beraterin, Moderatorin und Impulsgeberin. Sie nimmt gestaltend Einfluss auf die Entwicklung der Region.

Interkulturelle Öffnung versteht die Bezirksregierung Arnsberg als gesamtgesellschaftliche Querschnittsaufgabe. Jeder und jede muss sich auf interkulturelles Denken und Handeln einlassen und im eigenen Verantwortungsbereich und in Eigeninitiative praktisch und konkret zum Gelingen beitragen. Besonders vor dem Hintergrund der zunehmenden ethnisch-kulturellen Vielfalt gilt es verstärkt die Erfahrungen, Fähigkeiten und Kompetenzen aller Bürgerinnen und Bürger als gesellschaftliche und wirtschaftliche Chance zu betrachten.





Als Pilotbehörde der Landesinitiative hat die Bezirksregierung Arnsberg 2012 vereinbart folgende Ziele umzusetzen:

1. *„Eine Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sämtlichen Behördenstandorten wird bis Ende 2012 durchgeführt und ausgewertet.“*

#### Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die erste Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund der Beschäftigten der Bezirksregierung Arnsberg wurde 2013 abgeschlossen. Die Ergebnisse wurden im Bericht der Partnerschaftsvereinbarung von 2013 veröffentlicht.

2. *„Die Sensibilisierung der Beschäftigten der Bezirksregierung Arnsberg bezüglich interkultureller Themen wird ab 2012 im Rahmen von Fortbildungen, Informationsveranstaltungen und zum Teil auch über die Einbindung in das geplante Mentoring erfolgen.“*

#### Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die Steuerungsgruppe für Integration der Bezirksregierung Arnsberg, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller sechs Abteilungen, hat ein praxisnahes Fortbildungskonzept entwickelt. Das Konzept stützt sich auf punktuelle Mitarbeiterumfragen und ist daher speziell auf die Bedarfe der einzelnen Angestelltengruppen zugeschnitten. Ziele der Fortbildungsreihe sind u.a. Sensibilisierung für interkulturelle Erfahrungen sowie Vermittlung von Wissen darüber, was interkulturelle Orientierung und Öffnung bedeuten und welche Prozesse dabei ablaufen.

Für Neubeschäftigte, die im Rahmen ihrer Tätigkeit mit Asylsuchenden arbeiten, hauptsächlich Kolleginnen und Kollegen in den (Zentralen) Unterbringungseinrichtungen, ist, basieren auf den speziellen Bedarfen, eine Seminar-



reihe im Juli diesen Jahres gestartet. Die Seminarreihe ist für circa 38 Teilnehmende an fünf Tagen konzipiert. Es sind zunächst drei Seminargruppen vorgesehen.

Zusätzlich wird ein von der Bezirksregierung Arnsberg entwickelter Leitfaden mit Basisinformationen zu den Ethnien und den Herkunftsländern der Asylsuchenden zur Information und Berücksichtigung den eingesetzten Dozenten zur Verfügung gestellt. Zu einem späteren Zeitpunkt ist auch die Weiterentwicklung des Leitfadens auf der Grundlage der im Seminar gewonnenen Erkenntnisse angedacht.

Die Umsetzung der Fortbildungsreihe für alle weiteren Zielgruppen: Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Querschnittsaufgaben sowie für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist aus haushaltstechnischen Gründen für das Jahr 2016 geplant.

Die Steuerungsgruppe initiiert und organisiert Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten. Im Rahmen der interkulturellen Woche ist dieses Jahr beispielsweise geplant an mehreren Standorten der Bezirksregierung Thementage durchzuführen, mit dem Ziel die Beschäftigten über das Geschehen und die aktuellen Themen im Rahmen der aktuellen Integrationsthematik zu informieren.

3. Die Bezirksregierung Arnsberg erstellt ein Konzept für eine aktive Werbung um Menschen mit Migrationshintergrund bei der Besetzung von freien Stellen. Ein besonderes Augenmerk gilt dabei auch der gezielten Ansprache von Jugendlichen bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes.
4. Ab 2012 verstärkt die Bezirksregierung Arnsberg im Rahmen der Teilnahme an regionalen Ausbildungsmessen oder vergleichbaren Veranstaltungen ihre



Bemühungen, Jugendliche mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu interessieren.“

### Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die gezielte Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst wird bei der Bezirksregierung stets vorangetrieben. Es ist uns ein besonderes Anliegen, dass sich Personen mit Migrationshintergrund bewerben. Um Jugendliche mit Migrationshintergrund über die Berufe im öffentlichen Dienst zu informieren, gibt es bereits seit drei Jahren Flyer und Plakate unter dem Motto „Wir machen den Bunterschied“. Das Personalgewinnungskonzept für Auszubildende wurde bei dem Landesintegrationskongress in Solingen vorgestellt und erhielt viel Lob.

2014 hat eine Kooperationsveranstaltung mit dem Multikulturellen Forum, unter dem Motto „Vielfalt in der Ausbildung“ stattgefunden, in der sich die Bezirksregierung als Arbeitgeberin und Ausbildungsbehörde präsentiert hat. Rund vierzig junge Menschen nutzten die Chance, sich von den Vorteilen der Bezirksregierung Arnsberg als Arbeitgeberin zu überzeugen und die Aufgabenbereiche von der Schulaufsicht, Berg- und Energiebau bis zur Asylbewerberunterbringung und Umweltschutz kennenlernen.

Die erste Sitzung mit Lehrkräften aller Schulformen in ihrer Funktion als StuBos (Beauftragte für Studien- und Berufsorientierung an den Schulen) sowie den Vertreterinnen und Vertretern weiterer Institutionen hat im September 2014 stattgefunden. Die Auftaktveranstaltung griff einen wichtigen Aspekt zur Umsetzung des Integrationskonzeptes der Bezirksregierung zum Handlungsfeld „Bildung und Schule“ auf. Neben der Weiterentwicklung des Konzepts zur Berufsorientierung ist auch hier das Ziel, mehr Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen. Die gemein-



sam entwickelten Handlungsschritte werden in regionalen Arbeitssitzungen fortgeführt.

In Kooperation mit dem Landesintegrationsrat NRW wurde die Tagung „Mehr Sprachen für alle! Die natürliche Mehrsprachigkeit an den Schulen in NRW fördern!“ durchgeführt, um die Vorteile von Mehrsprachigkeit bei der schulischen Entwicklung von Kindern aufzuzeigen und zugleich die Arbeit der Schulen öffentlich zu würdigen und ihnen die Möglichkeit zum landesweiten Austausch zu geben. Aufzeigt wurden zugleich realistische Beispiele aus der Praxis.

5. In 2012 wird über die Tätigkeit und die Zugänge zum öffentlichen Dienst ein Flyer erstellt werden, mit dem Verbände, Schulen, das BIZ, MSO und andere Akteure im Integrationsbereich informiert werden, die als Multiplikatoren diese Informationen zielgenau weitergeben können. Der Inhalt des Flyers und weiterführende Informationen sollen auch auf der Internetseite der Bezirksregierung Arnsberg eingestellt werden.

#### Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Flyer und Informationsbroschüren werden vom Dezernat 36, Kompetenzzentrum für Integration, zu integrationsrelevanten Themen regelmäßig erstellt und aktualisiert.

6. In allen Ausschreibungen wird der werbende Zusatz, dass die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht ist, eingearbeitet. Die Ausbildungsausschreibungen weisen einen entsprechenden Passus aus. Die bisherigen Werbemittel werden zudem um einen besonderen Flyer ergänzt.

#### Umsetzung und Stand der Maßnahmen



Der Passus „Die Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, die die Voraussetzungen erfüllen, wird begrüßt.“ wird seit cirka vier Jahren in die Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Arnsberg aufgenommen.

7. Das Behördenleitbild der Bezirksregierung Arnsberg wird um die Themen Integration und interkulturelle Öffnung ergänzt, um das Verständnis von Integration als Querschnittsaufgabe zu etablieren.

#### Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die Erweiterung des Behördenleitbildes um das Themenkomplex der interkulturelle Öffnung sowie Teilhabe und Integration wurde von der Behördenleitung abgestimmt und wird demnächst in einer neuen Version veröffentlicht.

## **Landesinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“;**

### **Bericht über die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung**

Die Partnervereinbarung wurde am 15.08.2012 vom Landrat Friedel Heuwinkel und der damaligen Staatssekretärin Zülfiye Kaykin in Detmold unterzeichnet. Ziel der Unterzeichnung war es unter anderem den bereits laufenden Prozess der Interkulturellen Öffnung in der Kreisverwaltung zu unterstützen und sich auf Landesebene mit den Netzwerkpartnern austauschen zu können. Die damals vereinbarten Maßnahmen wurden teilweise bereits abgeschlossen oder im Berichtsjahr 2014 fortgeführt bzw. neu initiiert.

Gemeinsam mit der Projektgruppe Interkulturelle Öffnung unterstützt und lenkt das im Jahr 2012 eingerichtete Kommunale Integrationszentrum den interkulturellen Öffnungsprozess, deren Kernpunkte sind:

- Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten
- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Kreisverwaltung
- Abbau von Zugangsbarrieren.

#### Konkrete Umsetzung:

##### 1. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Der Kreis Lippe führte in den Jahren 2012 bis 2014 gemeinsam mit dem DGB Bildungswerk Bund und den Städten Kassel (Hessen) und Waldkirch (Baden-Württemberg) das bundesweite XENOS-Projekt „veris – Verwaltungen interkulturell stärken – Vielfalt nutzen“ durch. Das Projekt „veris“ wurde im Rahmen des Bundesprogramms „XENOS – Integration und Vielfalt“ umgesetzt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Im Rahmen des Projekts wurden insgesamt 242 MitarbeiterInnen des Kreises Lippe interkulturell geschult. Darunter alle Führungskräfte und die MitarbeiterInnen in den kundenintensiven Bereichen (z.B. Ausländerbehörde, BürgerService, Zulassungsbehörde, Jobcenter). Außerdem wurden 4 Workshops zu Themen der Interkulturellen Öffnung mit 30 TeilnehmerInnen durchgeführt.

Im Rahmen dieses Projekts wurden drei MitarbeiterInnen der Verwaltung zu Fachkräften für kulturelle Vielfalt ausgebildet. Diese Fachkräfte sollen nach Abschluss des Projekts den interkulturellen Öffnungsprozess des Kreises intern begleiten und steuern.

Darüber hinaus ist das Kommunale Integrationszentrum Ansprechpartner für Prozesse interkultureller Öffnung und bietet Schulungen zur „Interkulturellen Kompetenz“ u.a. für Führungskräfte der kreisangehörigen Städte und Gemeinden an. Bislang haben 15 Schulungen mit insgesamt über 200 Teilnehmern stattgefunden. Seit Beginn des Jahres 2015 sind die Schulungen der Auszubildenden des Kreises obligatorisch. Alle weiteren neuen MitarbeiterInnen erhalten ein regelmäßiges Angebot an 2 - 3 verschiedenen Terminen im Jahr.

## 2. Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Zur Erhöhung des Anteils werden die Stellenausschreibungen um den Satz „Der Kreis Lippe fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und hat einen Frauenförderplan. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“ ergänzt.

Unter den zum 01.08.2015 eingestellten Auszubildenden befinden sich bereits jetzt 23 % junge Menschen mit Migrationshintergrund.

## 3. Abbau von Zugangsbarrieren

Ein Ergebnis der im Jahr 2013 durchgeführten Mitarbeiterbefragung war die Erkenntnis über vorhandene Sprachkompetenzen der Beschäftigten im Hause. Um diese Sprachkenntnisse als Ressource für den Kreis Lippe nutzen zu können, wurde ein interner Sprachvermittlerpool eingerichtet. Insgesamt stellen sich seit Anfang 2015 15 KreismitarbeiterInnen mit 12 unterschiedlichen Sprachen zur Verfügung. Die Details des Einsatzes wurden in einer Dienstanweisung „Sprachvermittler für den Kreis Lippe“ geregelt. Der Einsatz der Sprachmittler wird vom Kommunalen Integrationszentrum eng begleitet und nach einem Jahr evaluiert. Der Aufbau eines externen Sprachvermittlerpools ist in Vorbereitung.

Parallel zu diesen konkreten Maßnahmen laufen zahlreiche Aktionen, wie z. B. Veranstaltung zu Sinti und Roma für MitarbeiterInnen des allgemeinen sozialen Dienstes, eine Veranstaltung zu dem Thema „Angekommen – Russlanddeutsche Jugendliche in Lippe“ oder ein Werkstatttag zur Erarbeitung von Leitlinien zur Integration von Flüchtlingen mit über 100 TeilnehmerInnen.

Zu erwähnen ist ferner das gemeinsame Projekt mit der Lippischen Landeskirche „Zusammenleben gelingt“, mit dem positive Erfahrungen multikulturellen Lebens in Lippe gezeigt werden sollen. Diese Kampagne soll dazu beitragen, gute Erfahrungen in Lippe zu sammeln und zu vernetzen. Die Kampagne wurde am 24.09.2014 im Beisein von rund 80 Gästen eröffnet und läuft noch bis September 2015. Die auf diesem Sektor eher ungewöhnliche Zusammenarbeit zwischen einer Verwaltung und der Kirche gibt weitere positive Anregungen für den Öffnungsprozess.

### Ausblick:

Der Kreis Lippe verfolgt das Ziel, als Zeichen der Willkommenskultur eine Stabsstelle für alle Zuwanderer einzurichten. Diese Stabsstelle soll als Anlaufstelle für die Zuwanderer und Servicestelle für ausländische Fachkräfte/Studenten dienen. Die konkrete Neuorganisation soll im Jahr 2015 umgesetzt werden.

**Paritätischer Wohlfahrtsverband – Landesverband NRW e.V.**  
**Bericht über die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung**  
**im Rahmen der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet!“ mit dem Land NRW**  
**(2014/2015)**

Die Partnerschaft wurde am 16. August 2012 im MAIS NRW vereinbart.

Der Verband hat sich dieser Vereinbarung angeschlossen, weil er sein Engagement zur interkulturellen Öffnung der eigenen Strukturen deutlich machen und fortführen will, sowie darüber hinaus in einen Austausch mit den anderen beteiligten Organisationen und Institutionen treten möchte.

**Bildungsangebote im Bereich interkulturelle Öffnung**

Das Angebot der gemeinsam von der Paritätischen Akademie NRW und unserer Mitgliedsorganisation IFAK e.V. getragene „Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen“ hat ihr Angebot ausgebaut. Die Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen fördert die Entwicklung einer offenen, interkulturellen Gesellschaft. Sie berät, unterstützt und begleitet soziale Einrichtungen, Schulen, Verwaltung und Unternehmen sowie Migrantenselbstorganisationen bei ihrer interkulturellen Öffnung. Sie bietet Fach- und Führungskräften in den genannten Arbeitsfeldern die Möglichkeit, ihr individuelles berufliches Handeln um die Perspektive und den Nutzen von Diversity zu erweitern.

Im Berichtsjahr hat sich der Paritätische NRW das Ziel gesetzt, die aktive Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund in den ehrenamtlichen Strukturen zu fördern. Hierzu wurden Bildungsangebote für Kreisgruppengeschäftsführungen und Vorstände entwickelt. Sie behandeln Inhalte wie zum Beispiel das Programm der örtlichen Mitgliederkonferenz inhaltlich so zu gestalten, dass das Querschnittsthema Interkulturali-



tät nachhaltig verankert wird. Die Teilnehmenden prüfen Rahmenbedingungen anhand interkultureller Checks, entwickeln inhaltliche Ziele und erfahren, wie und wo sie Ansprechpartnerinnen und –partner und Referentinnen und Referenten im lokalen Kontext finden.

In einem weiteren Angebot lernen Kreisgruppengeschäftsführungen und Vorstandsmitglieder, wie auf lokaler Ebene Arbeitsgruppen für Mitgliedsorganisationen zum Thema Mehrwert von interkultureller Öffnung gegründet, begleitet und nachhaltig verankert werden können.

Dieses Angebot wird ergänzt durch eine gezielte Ansprache unserer Mitgliedsorganisationen in den Facharbeitskreisen. Hierfür wurden Informationssequenzen entwickelt, die fachliches Hintergrundwissen zum Thema Mehrwert für Organisationen durch Interkulturalität und Best-Practice-Beispiele zum Inhalt haben. Ziel ist es, die Mitglieder des Paritätischen NRW für die Investition in die interkulturelle Öffnung ihrer Organisationen zu gewinnen. Die Angebote werden in der zweiten Jahreshälfte dieses Jahres erstmalig angeboten.

Interkulturelle Handlungskompetenzen werden in vielen Berufsfeldern nachgefragt und immer mehr auch für bestimmte Tätigkeiten vorausgesetzt. Daher gibt es auch einen stetig wachsenden Bedarf an Trainerinnen und Trainern für interkulturelle Kompetenzen.

Im Berichtszeitraum wurden im Rahmen zweier Zertifikatskurse 23 neue Trainerinnen und Trainer für interkulturelle Kompetenz ausgebildet. Sie haben theoretische und didaktisch-methodische Kenntnisse erworben, um unterschiedliche Zielgruppen in unterschiedlichen Settings mit den Lernzielen angemessenen Inhalten und mit effektiven Techniken interkulturell zu bilden.

In dem jährlich stattfindenden Forum interkultureller Trainerinnen und Trainer finden die Absolventinnen und Absolventen des Zertifikatskurses, ähnlich einem Fachtag, die Möglichkeit im kollegialen Austausch die eigenen Konzeptionen in Bezug auf die Ziel-

gruppen des Paritätischen zu überprüfen. Der Paritätische gibt umgekehrt hierdurch seine im Leitbild verankerten Ziele für den Umgang mit der diversen Gesellschaft an die Trainerinnen und Trainer weiter.

"Nicht der Unterschied ist das Problem, sondern der Umgang damit!" Unter diesem Motto stand die Weiterbildung „Manager/-innen für interkulturelle Öffnungsprozesse“, an der 20 Personen teilgenommen haben.

Soziale Einrichtungen verschenken oft ihre Potenziale im Umgang mit Diversität. Kulturell bedingte Missverständnisse, verschiedene Erwartungshaltungen oder auch fehlende Toleranz führen zu ineffektiven Reibungen und Handlungsstörungen, die ein adäquater Umgang mit Menschen unterschiedlicher Herkunftskulturen ausräumt, bei Mitarbeitenden sowie Kundinnen und Kunden.

Die Entwicklung der eigenen interkulturellen Kompetenz ist dabei eine wichtige Grundlage, um im Alltag handlungssicher zu sein. Dies wird allerdings erst nachhaltig wirksam, wenn sie mit einem organisationalen Lernprozess der interkulturellen Öffnung (IKÖ) verbunden ist, der Zugangsbarrieren und Widerständen begegnet und einen nachweisbaren Nutzen für unterschiedliche Kunden- und Interessengruppen vorweisen kann. Interkulturalität gilt als Querschnittsaufgabe für die Gestaltung eines ganzheitlichen Prozesses der Personal- und Organisationsentwicklung. Die Ausbildung vermittelt Kenntnisse, wie Veränderungs- und Lernprozesse im eigenen Unternehmen initiiert, koordiniert und in der Multiplikatorenrolle unterstützend begleitet werden können.

Die Teilnehmenden beider beruflicher Fortbildungen kamen sowohl aus Mitgliedsorganisationen des Paritätischen, als auch aus Einrichtungen anderer Wohlfahrtsverbände sowie aus öffentlichen Einrichtungen in Trägerschaft von Kommunen und dem Land NRW.

## **Bildungsaktivitäten im Bereich der Gesundheitsselfhilfe für Migrantinnen und Migranten**

Die Gesundheitsselfhilfe ist zu einem unverzichtbaren Bestandteil unseres Gesundheitssystems geworden. Sie ist eine anerkannt wertvolle Ergänzung zur ärztlichen Behandlung und ein wesentliches Element in der Rehabilitation und Bewältigung von Lebenskrisen.

In einer sich interkulturell verändernden Gesellschaft ist es sinnvoll und notwendig, das Angebot der Gesundheitsselfhilfe für die kontinuierlich wachsende Gruppe von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte zu öffnen und diesen Menschen das Potenzial der Selfhilfe zu erschließen. Dies ist nach wie vor selten der Fall. Dies hat unterschiedliche Ursachen:

- Die Angebote der Gesundheitsselfhilfe sind für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte teilweise unbekannt bzw. sind kein selbstverständlicher Bestandteil ihrer Alltagskultur.
- Die Menschen fühlen sich von den Angeboten der Gesundheitsselfhilfe nicht angesprochen oder es bestehen Berührungängste.
- Auf Seiten der Gesundheitsselfhilfe standen und stehen die Bedürfnisse der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bisher nicht im Fokus der Aufmerksamkeit bzw. sind teilweise unbekannt.

Aus der geschilderten Ausgangssituation ergeben sich unterschiedliche Fragestellungen:

- Wie können Zugänge zur Selfhilfe für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte geschaffen werden?
- Welche Gründe stehen für die Zielgruppe einer Teilnahme an Selfhilfegruppen entgegen; wie lässt sich Selfhilfe für Menschen mit Migrationshintergrund anregen, initiieren und nachhaltig unterstützen?
- Welche „neuen Bilder“ von Selfhilfe existieren in diesem Kontext?

Diesen Problemstellungen wurde in einem Bildungsangebot nachgegangen, an dem sich 15 Teilnehmende aus landesweiten und regionalen Selbsthilfeverbänden und Selbsthilfegruppen beteiligt haben. Das Seminar fand im Rahmen des Projektes "Gesundheitsselfhilfe NRW und Migration" statt.

In diesem Zusammenhang stand auch die Abschlusstagung zum Projekt "Interkulturelle Selbsthilfe stärken - Fest der Begegnung". Nach sechs Jahren Modellprojekt Gesundheitsselfhilfe NRW und Migration trafen sich Projektverantwortliche, Vertreterinnen und Vertreter der Selbsthilfe-Unterstützungsstrukturen sowie Gründungspersonen muttersprachlicher Selbsthilfe und berichteten über ihre Erfahrungen. Der Bogen wurde gespannt von den Erlebnissen und Eindrücken aus der Selbsthilfe vor Ort, über die Erfahrungen in der Zusammenarbeit bis zu den daraus gewonnenen Impulsen und den Perspektiven der interkulturellen Selbsthilfe. Mehr als 100 Personen haben teilgenommen. Zum Abschluss der Tagung wurde für Interessierte eine Besichtigung der Ditib Merkez Moschee in Duisburg angeboten, die auch Veranstaltungsort war. Kooperationspartner und Förderer waren die AOK Rheinland / Hamburg und die AOK Nord-West.

Seit dem Herbst 2014 führt der Paritätische NRW Gespräche mit dem Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter, der AOK Rheinland-Hamburg und der AOK Nordwest mit dem Ziel, gemeinsam ein Projekt zur NRW-weiten Stärkung der Selbsthilfeaktivitäten von Migrantinnen und Migranten durchzuführen. Zentrale Akteure des Projektes, das voraussichtlich im August 2015 beginnen wird, sind sieben örtliche Selbsthilfekontaktstellen.

### **Weitere Aktivitäten**

- Die geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW“ tagt weiterhin zweimal im Jahr themenbezogen und fungiert als Monitoringstelle im Verband für das Thema.

- Mittlerweile hat sich eine vergleichbare AG mit Vertretungen aus den einzelnen Landesverbänden auf Ebene des Paritätischen Gesamtverbandes in Berlin gebildet, um die Erfahrungen zum Thema bundesweit zu bündeln. Es wird an einer Website gearbeitet, die die Literatur zum Thema zusammenfassend aufarbeitet, gute Beispiele aus Mitgliedsorganisationen darstellt, Referentinnen und Referenten empfiehlt usw. Erste Ergebnisse sind unter [www.der-paritaetische.de/interkulturell/](http://www.der-paritaetische.de/interkulturell/) zu finden. Hier war das virtuelle Handbuch aus dem Paritätischen NRW Vorbild, das im Extranet (der Informationsplattform für unsere Mitgliedsorganisationen) kontinuierlich weiterentwickelt wird und zentrales Informationsmedium für alle Mitarbeitenden im Verband und in der Mitgliedschaft ist.
- Der Paritätische NRW und der Gesamtverband planen ein Modellprojekt als Lernprojekt zur Qualifizierung der sozialen Arbeit in der Kinder- und Jugendhilfe in Moscheegemeinden in NRW. Partner sind der Verband der Islamischen Kulturzentren e.V. (VIKZ) und der Zentralrat der Muslime e.V. (ZMD). Das Projekt soll beispielhaft an zwei Standorten in NRW stattfinden.
- Der Paritätische versteht sich als weltanschaulich offener Wohlfahrtsverband. Mit seinen Handlungsprinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt bietet er Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Behinderung und anderen Identitätsmerkmalen gleichermaßen Raum zur aktiven Teilnahme.
- Zur Wahl des Landesvorstandes in Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Mitgliederversammlung im November 2015 sind mehr als 3.000 Mitgliedsorganisationen mit wiederholten Anschreiben aufgerufen, ihre Kandidatinnen- und Kandidaten-Vorschläge daran auszurichten, dass der Landesvorstand in seiner Zusammensetzung die verbandliche Vielfalt abbildet.
- Im Dezember 2014 wurde an die über 3.000 Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW ein Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der eigenen Organisation in gedruckter Form geschickt. Darin werden Begrifflichkeiten, Ziele und Inhalte interkultureller Öffnung definiert sowie Organisationsentwicklung, Perso-

nalentwicklung und Qualitätsmanagement als Instrumente interkultureller Öffnungsprozesse beschrieben (s. [www.paritaet-nrw.org](http://www.paritaet-nrw.org) / Presse → Veröffentlichungen). Wir erhoffen uns dadurch, das Thema erneut bei den Mitgliedsorganisationen in den Fokus zu rücken.

## **Bausteine im Rahmen der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet“**

### **Interkulturelle Kompetenzen in der Kommunalverwaltung Duisburg/Oberhausen (IKoDo)**

Das Projekt IKoDO (Interkulturelle Kompetenz in der Kommunalverwaltung Oberhausen/Duisburg), das im April 2012 startete, hatte zum Ziel Führungskräfte, Personalräte und zwei Pilotämter aus beiden Kommunalverwaltungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz zu qualifizieren. Im Mittelpunkt stand hier die Sensibilisierung der Beschäftigten im Rahmen eines interkommunalen Erfahrungsaustausches. Die Projektleitung lag beim Zentrum für Personalentwicklung der Stadt Duisburg.

Gefördert durch die Fritz-Thyssen-Stiftung wurde die gesamte Qualifizierungsmaßnahme von der Universität Duisburg-Essen wissenschaftlich begleitet.

Mit der Abschlusskonferenz am 1. Dezember 2014 wurde das Projekt erfolgreich abgeschlossen. Aufgrund der Wirkung, die das Projekt gezeigt hat, haben die beiden Kommunalverwaltungen entschieden, die Qualifizierung der Beschäftigten mit neuen Impulsen bedarfsgerecht weiterzuführen.

### **Xenos II**

Im Mai 2012 startete das mit Mitteln aus dem Xenos II-Programm geförderte Projekt „KIBA“ (Kommunale Integration, Beschäftigte und Arbeitsmarkt – Interkulturelle Öffnung, Qualifizierung und strukturelle Ausrichtung von Verwaltung, Betrieb und Beruf). Direkten Nutzen aus diesem Projekt der Städtekooperation „Integration. Interkommunal.“ zog das Jobcenter Duisburg als Teilprojektpartner bei der Unterstützung der interkulturellen Kompetenzen ihrer Beschäftigten.

Die Weiterbildungs-, Trainings- und Coaching Maßnahmen wurden nach anfänglichen Schwierigkeiten im weiteren Verlauf sehr gut angenommen. Aufgrund des großen Erfolges der Schulungen (Ergebnisse aus den Evaluationsbögen) hat das Jobcenter Duisburg beschlossen, die Schulungsmodule zur interkulturellen Sensibilisierung, nach Ablauf der Projektförderung Ende 2014, als festen Bestandteil in die Regelstruktur der hauseigenen Fort- und Weiterbildung zu überführen.

### **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für interkulturelle Belange**

Im Jahr 2011 hat die Stadtverwaltung Duisburg Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner für interkulturelle Belange (AfiB's) in allen städtischen Ämtern und Institutionen benannt. Ziel dieser Initiative war und ist es, interkulturelle Strukturen durch Informationsaustausch und thematische Vernetzung nachhaltig zu festigen. Auch gilt es die in einem Beteiligungsprozess mit Wohlfahrtsverbänden und Migrantenselbstorganisationen erarbeiteten Interkulturellen Standards praktisch in alltägliches Verwaltungshandeln umzusetzen. Die rund 25 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner werden vom Kommunalen Integrationszentrum unterstützt und bezüglich des fachlichen und kollegialen Austauschs des Netzwerks begleitet.

### **Interkulturelles Personalmanagement**

#### Interkulturelle Kompetenz in Auswahlverfahren

Nach Abschluss des Auswahlverfahrens 2012 wurde das Verfahren inhaltlich auf den Prüfstand gestellt. Ziel der Überprüfung war u.a. die Verbesserung der Chancengleichheit für Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie die Berücksichtigung unterschiedlicher Erfahrungs- und Lebensbezüge der Jugendlichen und die Einbringung von interkultureller Kompetenz als Qualitätsmerkmal.



Die interkulturelle Kompetenz wird seit dem Einstellungsjahr 2013 unter dem Aspekt des interkulturellen Verständnisses in den mündlichen Auswahlverfahren der Ausbildungsberufsbilder abgefragt. Die mündlichen Auswahlverfahren gliedern sich in ein Gruppenauswahlverfahren und ein strukturiertes Interview. Im Schwerpunkt wird abgefragt, inwieweit die Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund den Bewerberinnen und Bewerbern bekannt sind und wie diese in die Arbeitsprozesse einer Kommunalverwaltung eingebunden werden können.

Für die Durchführung der Auswahlverfahren wurden die beteiligten Beschäftigten der Personalverwaltung und des Personalrates im Rahmen einer Interviewschulung und eines Beobachtertrainings durch externe Referenten vorbereitet.

#### Seminarangebot / Praktika

Die Vermittlung von interkultureller Kompetenz erfolgt für die Verwaltungsberufsbilder in dem Fachgebiet „Soziale Kompetenz“ im Studieninstitut und in der FHöV NRW. Ergänzend hierzu ist das Seminar „Wir in Duisburg – Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung“ Bestandteil der Ausbildung. Dies ist eingebunden im Rahmen weiterer persönlichkeitsbildender Seminare.

Die erstmals in 2011 durchgeführten zweiwöchigen Praktika für die Auszubildenden in interkulturellen Einrichtungen und Migrantenselbstorganisationen finden zurzeit nicht statt. Das Ziel, diese Praktika zum Standard für alle städtischen Auszubildenden werden zu lassen, kann aufgrund fehlender Personalressourcen nicht verwirklicht werden. Stattdessen wird im Rahmen der Einführungstage das Thema Interkulturalität u.a. in einer geführten Besichtigung der DITIB-Merkez-Moschee in Duisburg-Marxloh diskutiert.

## Marketingmaßnahmen der Stadt Duisburg

Die Gewinnung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund hat für die Stadt Duisburg eine besondere Bedeutung. Daher werden verstärkt Maßnahmen im Bereich Marketing initiiert und durchgeführt. Das Thema Vielfalt soll für zukünftige Auszubildende so schon früh vermittelt werden. Daher wurde unter Anleitung ein Konzept erarbeitet, einen Werbefilm über die Ausbildung im mittleren Dienst zu erstellen. Dieses Konzept wurde im April 2015 unter Einbezug von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund realisiert. Es entstand ein mehrteiliges Video, in dem jeder/jede Auszubildende ein bestimmtes, ihm/ihr zugeteiltes Amt vorstellte. Dazu gehörte unter anderem die Ausländerbehörde. Der Werbefilm ist in voller Länge auf der Internetpräsenz der Ausbildung [www.duisburg.de/ausbildung](http://www.duisburg.de/ausbildung) sowie Facebook und Youtube zu sehen.

Ein wichtiger Bestandteil des Marketings sind die unmittelbaren Gespräche mit Schülerinnen und Schülern. Hierzu finden neben Berufsorientierungsmaßnahmen Informationsveranstaltungen für bereits zehn weiterführende Schulen (ab Klasse 9) statt. Zudem erfolgt die unmittelbare Ansprache durch den Ausbildungsbereich unter Begleitung von Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund auf diversen Jugend- und Ausbildungsmessen.

Im Folgenden einige der Veranstaltungen:

- Markt der Möglichkeiten (Entwicklungsgesellschaft Duisburg)
- „Berufe Live“ Niederrhein (IHK f. den Niederrhein)
- „Mein Beruf meine Zukunft“ (Kooperationsveranstaltung des Kommunalen Integrationszentrums Duisburg, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW, Migrantenorganisationen)
- Klick Dich Ein! (Veranstalter: Bertold-Brecht-Berufskolleg, Kompetenzzentrum Frau und Beruf)
- Azubi-Speed-Dating (Ausbildungsbörse IHK für Duisburg)

### Interkommunale Zusammenarbeit

Städteübergreifend wird nach einem Workshop „Personalmarketing“ vom 21. Mai 2015 in Essen die Idee verfolgt, einen interkommunalen Imagefilm „Ausbildung in den Kommunen“ zu erstellen. Dies soll als ein gemeinschaftliches Projekt durch Bachelorstudierende der Kommunen realisiert werden. Weiterhin könnten in dem Zusammenhang auch andere Möglichkeiten der interkommunalen Zusammenarbeit (Flyer, Broschüren, Radiowerbung usw.) erarbeitet werden. Hierzu wird die Städtekooperation „Integration.Interkommunal“ beim Land Nordrhein-Westfalen Fördergelder beantragen. Das Projekt soll im September 2015 beginnen.

## **Wege zu einer Willkommenskultur der Kreisverwaltung Soest**

### **Tätigkeitsbericht vom 31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015**

Eine Willkommenskultur schaffen – Dieses Ziel bildet den Mittelpunkt der Aktivitäten der Kreisverwaltung Soest. Es kann jedoch nur erreicht werden, wenn die Vielfalt unserer Gesellschaft als Chance verstanden wird und Integration für Alle einen selbstverständlichen, respektvollen Umgang mit Menschen aller Ethnien voraussetzt.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist unbedingt notwendig, da der Kreis immer bunter wird. Ein Fünftel der Einwohner des Kreises Soest besitzt eine Zuwanderungsgeschichte. Der Kreis ist darüber hinaus auf die Einwanderer, im Hinblick auf den gravierenden Fachkräftemangel in den Unternehmen, angewiesen. Ambition des Kreises muss es deshalb sein, die kulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken. Hierfür sind ein achtsamer Umgang mit Migrantinnen und Migranten, sowie der Abbau von Sprachbarrieren Voraussetzung.

Zur Realisierung der Ziele wurde 2014 mit dem Kommunalen Integrationszentrum die Umsetzung des Rahmenkonzeptes fortgesetzt. Dieses fokussiert sich primär auf die Stärkung interkultureller Kompetenzen, sowie auf die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte und als Kunden der Verwaltung.

Im Rahmen einer Umfrage aus dem Jahr 2012 wurde bekannt, dass zehn Prozent der Beschäftigten des Kreises einen Migrationshintergrund haben. Dieser Anteil liegt allerdings weiter unter den 21 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund, die im Kreis leben. Auch eine Onlinebefragung 2013 macht deutlich, dass die Beschäftigten den Prozess der interkulturellen Öffnung für sinnvoll halten und weitgehend unterstützen.

Bei Stellenbesetzung wird vermehrt auf interkulturelle Kompetenzen geachtet. Bei der Auswahl von Auszubildenden hingegen werden interkulturelle Erfahrungen und ein entsprechendes Verständnis hierfür grundsätzlich erfragt.

Zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema interkulturelle Öffnung war es in der Anfangsphase wichtig primär die Führungskräfte zu erreichen, da diese durch ihre Schlüsselfunktion eine entscheidende Rolle bei der Umsetzung der Konzepte tragen. Durch Führungswerkstätten und Schulungen der Führungskräfte in publikumsintensiven Bereichen konnte die erste Etappe des Zieles erreicht werden.

Für die Beschäftigten der Kreisverwaltung ist es bedeutend, ein Verständnis für unterschiedliche kulturelle Hintergründe zu besitzen und über vertiefendes Wissen diesbezüglich zu verfügen. Denn nicht selten sind die Beschäftigten noch unsicher, wie sie mit der Andersartigkeit umgehen sollen. Die Schulungen von Mitarbeitern aus besonders publikumsintensiven Bereichen wurden daher fortgesetzt. Besonders konfrontiert mit dem Thema Interkulturalität sind die Arbeitsbereiche Jugend und Familie, die Ausländerbehörde oder der Bürgerservice. In diesen Bereichen muss die Handlungsfähigkeit der Beschäftigten gefördert werden. Hier wurden passgenaue Entwicklungsprozesse geplant und zum Teil durchgeführt.

Doch auch viele andere Beschäftigte wünschen sich mehr Kenntnisse und Übungsmöglichkeiten im Umgang mit anderen Kulturen. Auch dazu wurden passende Angebote und Fortbildungen entwickelt.

So nehmen alle neuen Auszubildenden und Beschäftigten nehmen seit 2012 im Rahmen der Reihe „Rund um die Kreisverwaltung“ an halbtägigen Schulungen des Integrationszentrums zum Thema „interkulturelle Kompetenzen“ teil. Bisher haben an

den Schulungen und Informationsveranstaltungen in der Einführungswoche fast 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer teilgenommen.

Vorwiegend sollen auch in Zukunft Auszubildende und neue Beschäftigte geschult werden. Dafür wird ein jährliches Budget bereitgehalten.

Damit Menschen mit Migrationshintergrund leichter aufeinander zugehen können, ist es wichtig, Sprachbarrieren abzubauen um die Kommunikation zu vereinfachen. In der Ausländerbehörde liegen die Schwerpunkte momentan auf den Sprachen Russisch, Polnisch und Englisch. Auch 2014 konnten die Mitarbeitenden gemeinsam in Zusammenarbeit mit der VHS ihre Englischsprachkenntnisse verbessern.

Hemmschwellen und interkulturelle Missverständnisse können jedoch nicht nur durch Fortbildungen und Sprachkurse abgebaut werden. Ein alltäglicher Umgang und ein Selbstverständnis sind notwendig. Dazu wurden bereits in der Vergangenheit Begegnungen innerhalb und außerhalb der Verwaltung gefördert und zum Beispiel Internationale Frauenfrühstücke veranstaltet, Besuche in Moscheen durchgeführt und Veranstaltungen besucht. Im Jahr 2014 wurde aus Anlass des Diversity-Tages eine Ausstellung zur Einwanderungsgeschichte mit begleitenden Vorträgen gezeigt

Die Kreisverwaltung bemüht sich Migrantinnen und Migranten als Beschäftigte zu gewinnen, denn diese bringen nicht nur vielfältige Kompetenzen im Umgang mit anderen Kulturen mit, sondern verfügen auch über weitgehende Sprachkenntnisse. Etwa 10 bis 17 Prozent der Bewerbenden im Ausbildungsbereich hatten in den letzten Jahren einen Migrationshintergrund. Leider entsprechen überproportional viele nicht den Anforderungen der Stellen.

Seit 2011 legt der Kreis Soest in seinen Ausbildungskampagnen einen besonderen Schwerpunkt auf das Thema Interkulturalität. Flyer und Plakate wurden dementspre-

chend neu gestaltet. In der Ausbildung selbst werden die jungen Menschen durch Schulungen und der gemeinsamen Exkursion zur politischen Bildung an die Interkulturalität herangeführt. Auch die Ausbilder wurden 2012 im Bereich „Interkulturelle Handlungskompetenzen“ geschult.

Im Rahmen von Praktika können Menschen mit Migrationshintergrund das breite Spektrum der Verwaltung erleben und erfahren auch konkrete Anforderungen, die im Falle einer Bewerbung an sie gestellt werden.

Bei der Vermittlung einer Willkommenskultur ist die räumliche Gestaltung des Hauses von Bedeutung. Dazu wurden zum Beispiel große Plakate zum Thema Integration im Eingangsbereich aufgehängt. Im Foyer werden die Besucherinnen und Besucher in verschiedenen Landessprachen begrüßt.

Damit Migrantinnen und Migranten sich auch schriftlich informieren können, hat das Kommunale Integrationszentrum mit zahlreichen Kooperationspartnern im Rahmen des KOMM-IN-Landesförderprojektes eine sechssprachige Internetseite sowie Beratungsstellen entwickelt, die mit den Internetseiten des Kreises verlinkt ist.

Auch in Beratungsgesprächen wird oft deutlich, dass Migrantinnen und Migranten häufig nicht über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen. Die Verwaltung greift daher bei Bedarf auf vereidigte Dolmetscher oder sprachkompetente Kolleginnen und Kollegen zurück. Hierzu wird es 2014 eine Bedarfserhebung zur Abfrage der Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden geben.

Sprachkompetente Beschäftigte sitzen vor allem im „Service – Center – Zuwanderung“, das bei der Ausländerbehörde eingerichtet worden ist. Künftig ist geplant, dass Informationen auch schon vor der Einreise durch eine Telefonberatung eingeholt werden können.

**Bericht über die Entwicklung und die Aktivitäten  
des Landesverbandes der Volkshochschulen von NRW e.V.  
vom 31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015 im Rahmen der Initiative  
„Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“**

Der Landesverband der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen unterschrieb am 28. November 2012 die Vereinbarung „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ und sich verpflichtet, die Herausforderung der Vielfalt in der eigenen Organisation sowie bei den 132 Mitgliedseinrichtungen aktiv zu bearbeiten.

„Die Volkshochschulen sind offen für Menschen aller sozialen Schichten und Einkommensgruppen, aller Milieus und Kulturen, für Menschen mit und ohne Behinderungen.“<sup>1</sup>

Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung der Vielfalt in unserer heutigen Gesellschaft ist damit unmittelbar mit dem Selbstverständnis der Volkshochschulen verknüpft und bildet die Basis der Arbeit des Landesverbandes der Volkshochschulen von Nordrhein-Westfalen und seiner Mitgliedseinrichtungen. Mit dem Begriff „Diversity“ wird eine Strategie zur Beachtung, zum Erhalt sowie zur Wertschätzung von Vielfalt im menschlichen Zusammenleben und in Handlungsfeldern von Organisationen bezeichnet.

Der Landesverband hat in der Steuerungsgruppe „VHS in der Einwanderungsgesellschaft“ des Deutschen Volkshochschul-Verbandes mitgearbeitet, in dem Leitsätze und Empfehlungen für die Volkshochschulen in Deutschland zur Thematik erarbeitet wurden. Diese Arbeit ist nunmehr abgeschlossen. Im Sinne der Nachhaltigkeit wurde eine Austauschplattform „VHS in der Einwanderungsgesellschaft“ zur Sammlung von Best Practice Beispielen, Cross-Over-Angeboten, Kooperationen und Projekten auf der Fortbildungsplattform des DVV ([www.dvv-fobi.de](http://www.dvv-fobi.de)) eingerichtet (Stichwort: Teilha-

---

<sup>1</sup> *Deutscher Volkshochschul-Verband (Hrsg.), Die Volkshochschule – Bildung in öffentlicher Verantwortung, 2011, S. 14*



be). Die Plattform soll im Laufe des Jahres 2015 in Betrieb gehen. Weiterhin ist eine strategische Verankerung der interkulturellen Öffnung im Rahmen des neu zu gründenden Gender- und Diversity-Ausschusses vorgesehen.

Gezielte Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund zu entwickeln ist dabei ein kleiner, jedoch nicht unwichtiger Bereich auf dem Weg zu mehr Vielfalt in den Volkshochschulen. Auch bei dieser Thematik wird erneut deutlich, dass Teilnehmer und Teilnehmerinnen mit Migrationshintergrund keine homogene Gruppe bilden, sondern sich aufgrund von Geschlecht, Vorbildung, Vorerfahrungen, Lebensstilen und Gesundheit zum Teil erheblich unterscheiden. Im Jahr 2015 wurden diese Bemühungen noch weiter intensiviert und eine interministerielle Arbeitsgruppe hat sich in der Geschäftsstelle des Landesverbandes getroffen, um über zukünftige Projekte im Bereich der Quartiersentwicklung insbesondere im Hinblick auf eine demografische Veränderung zu sprechen. Weitere Entwicklungen sind hier noch im Entstehen.

Durch die Förderung der Landeszentrale für politische Bildung und dem Ministerium für Arbeit und Soziales kann die Seminarreihe „Die Politik in unserer Stadt mit gestalten“, in der Mitglieder der Integrationsräte zur politischen Teilhabe geschult werden, durchgeführt werden. Gleichzeitig kann der Kontakt zum Landesintegrationsrat intensiviert werden. Von Mai 2015 bis Mai 2016 wird an geplant 20 Volkshochschulen die Seminarreihe kostenfrei angeboten. Es werden ca. 270 Teilnehmende erwartet. Ein Trainer-Tandem, bestehend aus einem interkulturellen Trainer oder einer interkulturellen Trainerin sowie einem erfahrenem Integrationsratsmitglied führt die Seminarreihe an den Volkshochschulen durch.

Ein weiterer wichtiger Baustein in der Thematik ist die Anti-Rassismus-Arbeit. Neben der bundesweiten konzeptionellen Arbeit an der Thematik Antirassismus regt der Landesverband durch Veranstaltungen und Informationen zur Beschäftigung und Umsetzung in den einzelnen Volkshochschulen in Nordrhein-Westfalen an. Im ersten Halbjahr 2014 fand eine gemeinsam mit der Landeszentrale für politische Bildung, dem DGB-Bildungswerk NRW e.V. und Arbeit und Leben DGB / VHS NW e.V. ein „Workshop gegen Rechts“ statt. Hierbei handelte es sich um eine Multiplikatorenveranstaltung zur Menschenrechts- und Demokratieerziehung in der außerschulischen Jugendarbeit.

Auf der im ersten Halbjahr 2015 stattgefundenen Leitertagung der VHS in NRW, den sogenannten Trendtagen war das Thema des richtigen Umgangs mit Flüchtlingen zentral. Dazu referierte Jürgen Lemmer, der Leiter des Amts für Zuwanderung Wuppertal. In der Weiterarbeit wurde eine Arbeitsgruppe „Bleiberecht für Flüchtlinge“ initiiert, die demnächst ihre Arbeit aufnehmen wird.



**Caritasverband für den Kreis Unna e.V.**  
Höingstraße 5 – 7, 59425 Unna  
Tel. 02303 2513524 Fax. 02303 2513535  
E-Mail: plogmann@caritas-unna.de

## **Berichterstattung Landesinitiative NRW: Vielfalt verbindet**

Der Caritasverband für den Kreis Unna e.V. betreibt seit Jahren die interkulturelle Öffnung der verbandsinternen Fachdienste. Er versteht diese Aufgaben als ein Selbstverständnis, um Menschen anderer Nationalitäten und Kulturen die Dienste und Einrichtungen barrierefrei in Anspruch nehmen zu ermöglichen. Im Jahr 2014 wurde die jahrelang nachhaltig prozessierte interkulturelle Öffnung der verbandsinternen Fachdienste fortgesetzt.

Für das Berichtsjahr war geplant:

1. Schulung neuer Caritas-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der interkulturellen Kompetenzentwicklung
2. Weitergabe von Inhalten und Schulungsunterlagen an Dritte und Migrantenorganisationen
3. Schulungsangebote für ehrenamtliche Betreuer des Sozialdienstes für katholische Frauen in Unna

Im besagten Jahr haben sich Aktivitäten vor allem im Spektrum der folgenden inhaltlichen Ausrichtungen entlang der strategischen Ziele des Verbandes entwickelt:

### **1. Schulung von (neuen) Caritas-MitarbeiterInnen im Bereich der interkulturellen Sensibilisierung/Kompetenzentwicklung**

Konzipierung und Durchführung von 2 Fortbildungseinheiten zum Thema "Interkulturelle Öffnung der Ökumenischen Zentrale in den Dienstbereichen der Demenzhilfen für ältere Menschen" und „Interkulturelle Öffnung der neuen MitarbeiterInnen in der Pflege“.

Die Fortbildungseinheiten wurden inhaltlich wie folgt ausgestaltet:



**Caritasverband für den Kreis Unna e.V.**  
Höingstraße 5 – 7, 59425 Unna  
Tel. 02303 2513524 Fax. 02303 2513535  
E-Mail: plogmann@caritas-unna.de

### **Modul 1 - Migration**

Erläuterung des Phänomens mit der Erläuterungen: Begriffsklärung, Migration als kulturgeschichtliches und globales Phänomen, Ursachen und Typologie der Migration, individuelle Migrationsentscheidung als entscheidende Vorstufe zu Migration, Einwanderungsland Deutschland vs. Deutschland ein Auswanderungsland?, Psychosoziale Bedingungen und Folgen, Entwurzelung, existentielle Instabilität und Orientierungsstörung, eine gesundheitliche bzw. psychische Belastungsprobe, eine Krise und Trauma, erschwerte psychosoziale Versorgung.

### **Modul 2 - Integration – mein Integrationsverständnis!**

Stichworte der zentralen Inhalte waren: Begriffsklärung Akkulturation und Unterscheidung: Assimilation, Integration, Segregation, Marginalisierung, ein theoretischer Exkurs: Personale und Soziale Integration, adaptive Integration – das Erlernen der Rollen, instrumentale Integration – Zweckorientierte Übernahmen von Rollen, solidarische Integration – Hinausentwicklung aus der ethnischen Gruppe, kulturelle Integration – Übernahme der kulturellen Wertvorstellungen, Migranten: eine Bedrohung oder Bereicherung für Deutschland?!, Inklusion: ein neuer und besserer Integrationsbegriff?!, Integration: ein wechselseitiger Prozess!.

### **Modul 3/4 - Interkulturelle Kompetenz – meine geistige Brille!**

Die Inhalte bezogen sich auf: Definition der interkulturellen Kompetenz, die Funktionen der menschlichen Emotionen und der Umgang mit Gefühl, zur Begriffsklärung der interkulturellen Kompetenz, kognitive interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Handlungskompetenz, die menschliche Wahrnehmung spielt uns oft einen Streich?!, Kultur und meine Kulturgebundenheit!, Kultur, was ist das? - Eine Definition, wenn es denn eine gibt, meine kulturelle Gebundenheit – meine kulturelle Brille!, die Insel Albatros - Rollenspiel mit Auswertung über die Bedeutung des kulturellen Vorverständnisses, kulturelle Orientierungen: lineares oder zyklisches



**Caritasverband für den Kreis Unna e.V.**  
Höingstraße 5 – 7, 59425 Unna  
Tel. 02303 2513524 Fax. 02303 2513535  
E-Mail: plogmann@caritas-unna.de

Zeitverständnis, individuelles oder kollektives Gesellschaftsverständnis, menschliche Nähe und Distanz zueinander, direkte und indirekte Kommunikation.

### **Modul 5 - Kultursensible Kranken- und Altenpflege**

Die Schwerpunkte in diesem Modul waren: Kultursensible Altenpflege – Grundlagen, Sunrise-Model nach Madeleine Leininger, Gesundheits- und krankheitsverständnis in unterschiedlichen Kulturen (Demenz, psychische Krankheiten, etc.), Familiäre Sorgekonzepte bei russlanddeutschen Spätaussiedlern, Muslime im Spital, Pflegekonzepte aus dem Nelly-Sachs-Haus (Ein jüdisches Alten- und Pflegeheim in Düsseldorf).

Die Seminar-Unterlagen wurden für allen TeilnehmerInnen schriftlichen und mit unterschiedlichen Methoden erläutert und erfahrbar gemacht. Die Fortbildungsreihe fand an fünf Tagen im Zeitblöcken statt. An der Seminar-Reihe haben über vierzig Personen teilgenommen.

Erstmalig haben an diesen Fortbildungen auch Auszubildende der Krankenpflegeschule des Katharinenhospitals teilgenommen. Aufgrund einer bestehenden Kooperation mit dem katholischen Katharinen-Hospital in Unna konnten hier neue Impulse für die Ausbildung von Gesundheitspfelgen erreicht werden. Ab dem Jahren 2015, wenn auch der Zweig der Altenpflegeschule für AltenpflegerInnen in der Krankenpfelgeschule eröffnet ist wird die Ausbildung der interkulturellen Kompetenz über unseren Dienst vorgenommen.

### **2. Weitergabe von Inhalten und Schlungsunterlagen an Dritte und Migratenorganisationen**

Im Jahre 2014 und 2015 wurden die Inhalte und Schulungsmöglichkeiten zur interkulturellen Pflege auch an Migrantenselbstorganisationen weitergegeben (zum Bei-



**Caritasverband für den Kreis Unna e.V.**  
Höingstraße 5 – 7, 59425 Unna  
Tel. 02303 2513524 Fax. 02303 2513535  
E-Mail: plogmann@caritas-unna.de

spiel Islamische Gemeinde). Der Erfolg dieser Maßnahmen ist noch nicht überzeugend. Vielfach stellte sich heraus, dass nur Pflegedienste mit entsprechender Sprachkompetenz eine solche Aufgabe bei manchen Familien lösen dürfen. Von vielen Migranten wird vermutet, dass vorhandene Sprachkompetenz gleichbedeutend mit interkultureller Kompetenz ist.

Aber das Bild erwies sich als sehr heterogen, da nur in machen ausländischen Familien ein einheimischer ambulanter Pflegedient tätig ist. Es herrscht aber immer noch bei vielen Mitgliedern der Migrantenselbstorganisationen die Meinung vor, dass Pflege im Alter eine ausschließliche Aufgabe der Familie selbst ist, ohne Hilfe von außen anzunehmen. Mit diesen heterogenen Erfahrungen ist dieses Projekt abgeschlossen.

### **3. Schulungsangebote für ehrenamtliche Betreuer des Sozialdienstes für katholische Frauen in Unna**

Der Sozialdienst für katholische Frauen (SkF) in Unna ist ein Fachverband des Caritasverbandes. Dieser Fachverband ist im Bereich der Betreuung und Begleitung als Betreuungsverein tätig. Die ehrenamtlichen Mitarbeiter sind wiederholt als Betreuer in Migrantenfamilien gerichtlich bestellt worden. In der Vergangenheit zeigten viele ehrenamtliche Betreuer große Schwierigkeiten mit den Personen umzugehen und auf Situationen in Familien adäquat reagieren zu können.

Durch eine mehrtägige Schulung konnte den Ehrenamtlichen in Fragen der Migration und Integration und der damit verbundenen Erlebnisse Sicherheit gegeben werden. In einem Workshop wurde interkulturell kompetentes Handeln eingeübt. Für viele ehrenamtliche Betreuer konnte dadurch eine größere Sicherheit im Handeln hergestellt werden. Für die hauptamtlichen Betreuer wird sicherlich auf Zukunft eine Schulung für den Umgang mit minderjährig unbegleiteten Flüchtlingen unumgänglich werden.

Im Berichtsjahr haben noch zahlreiche Einzelfortbildungen für Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit abgeleistet. Diese Fortbildungen werden 2015 weiter fortgesetzt.

## **Maßnahmen der Rheinbahn im Rahmen der Partnervereinbarung „Vielfalt verbindet“ im Zeitraum 31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015**

### **Wir über uns**

Die Rheinbahn AG wurde 1896 durch vier Düsseldorfer Unternehmer gegründet und ist heute das größte Verkehrsunternehmen im Verkehrsverbund Rhein-Ruhr. In Zahlen ausgedrückt bedeutet dies, dass die Rheinbahn mit rund 2.600 aktiv Beschäftigten mehr als 710.000 Menschen in Düsseldorf und Umgebung Tag für Tag mit Bus und Bahn befördert.

Das Unternehmen Rheinbahn ist ein multikultureller Arbeitgeber. Somit beschäftigt die Rheinbahn derzeit Menschen aus 31 Nationen. Der Anteil der Rheinbahnerinnen und Rheinbahner mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit beträgt derzeit 13,2 Prozent. Als Dienstleistungsanbieter nutzen mehr als 40 Millionen Fahrgäste ausländischer Herkunft jährlich unsere Verkehrsdienstleistungen.

Aus diesen beiden Aspekten heraus hat die Rheinbahn die Integration von Migrantinnen und Migranten auch als Chance für die Unternehmensentwicklung frühzeitig erkannt.

### **Interkulturelle Maßnahmen**

#### **„Interkultureller Stammtisch“**

Der Interkulturelle Stammtisch trifft sich mehrmals im Jahr, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus allen Unternehmensbereichen können daran teilnehmen. Die Einladung erfolgt über Aushänge im Unternehmen, per Mail, sowie als Ankündigung im Mitar-

beiter TV (Intranet). Bei den bisherigen Veranstaltungen war es der Regelfall, dass unsere Besuche ausschließlich in Verbindung mit Fachvorträgen geplant worden sind.

Im November 2014 besuchten Mitglieder des interkulturellen Stammtischs die griechisch-orthodoxe Kirchengemeinde in Düsseldorf. Deren griechisch-orthodoxe Pfarrkirche, die dem Hl. Apostel Andreas geweiht ist, war zuletzt auch durch die Ausmalung des Innenraums durch die Nonnen des Klosters Chrissopigi auf Kreta bekannt geworden. Die Ausmalung ist etwas ganz Besonderes. Für Düsseldorfer ein freudiges Wiedererkennen, wenn oben in der Kuppel neben Maria und ihrem Kind Wahrzeichen der Stadt zu erkennen sind: der "Lambertus", der Schlossturm, das Schauspielhaus, das Benrather Schloss und vieles mehr, nicht zuletzt der Rhein. Der Pfarrer, Erzpriester Ioannis Psarakis, der 1972 vom legendären Bischof Irineos - damals griechisch-orthodoxer Metropolit in Bonn - aus Kreta nach Düsseldorf geholt wurde, erläuterte die Ausmalungen u.a. mit den Worten "Als aus Griechenland stammende Christen wollen wir aller Welt zeigen, wo wir heute zu Hause sind".

Am 29. April 2015 trafen sich Mitglieder des interkulturellen Stammtischs zu einer Besichtigung des griechischen Generalkonsulats. Der Konsul Grigorios Delavekouras führte die Gruppe höchstpersönlich durch die Räume. Nach dem Bericht des Diplomaten hatten die Mitglieder des interkulturellen Stammtischs die Möglichkeit, Fragen zu stellen. Sie machten davon auch rege Gebrauch. Zum Abschluss gab Konsul Grigorios Delavekouras allen ein schönes Motto mit auf den Weg: „Wir haben alle eine gemeinsame Heimat: Europa!“

Der Interkulturelle Stammtisch zeigte Präsenz und war beim Fest der Vielfalt am 14. Juni 2015 mit einem Oldiebus im Hofgarten vertreten. Gemeinsam wurde dort gefeiert und sich für den Zusammenhalt aller Kulturen und Religionen stark gemacht. Unterstützt wurden sie dabei vom Kollegen Hüsni Özdilek der selbstgeschriebene



türkische Gedichte vorlas, deren deutsche Übersetzung im Nachgang ein anderer Kollege vortrug. Das Interesse der Besucher war groß – der Zusammenhalt unterschiedlicher Kulturen bei der Rheinbahn wurde wieder einmal mehr als deutlich.

### **„Sozialpädagogische Tage“**

Um bereits unsere jüngsten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter - unsere Auszubildenden – für dieses Thema zu sensibilisieren und ihr Feingefühl gegenüber Fremdenhass zu stärken, finden jedes Jahr mit den neuen Auszubildenden die sogenannten „Sozialpädagogischen Tage“ statt. Hauptinhalte dieser Tage sind das gegenseitige Kennenlernen von Ausbildern und Auszubildenden, sowie das Kennenlernen des Unternehmensleitbildes und der Grundsätze für Zusammenarbeit. Letztere beinhalten das Kennenlernen der Unternehmenswerte, sowie das Respektieren anderer Anschauungen und Kulturen.

Fragen wie Toleranz, gegenseitiger Respekt und Gleichbehandlung werden also gleich zu Beginn der sozialpädagogischen Tage thematisiert. Dazu wird zunächst der Film „Schwarzfahrer“ von Pepe Danquart vorgestellt und gemeinsam über Respekt statt Rassismus diskutiert. In diesem Zusammenhang wird auch die Arbeit des Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an“ vorgestellt.

Damit sich die Auszubildenden selbst aktiv mit den Fragen auseinandersetzen können, bekommen sie die Aufgabe, in Kleingruppen zu überlegen, was sie für den Wettbewerb „Die Gelbe Hand“ erarbeiten können. Sie sollen ohne an Kosten oder sonst etwas zu denken, einfach der Phantasie freien Lauf lassen. Die dabei entstandenen Ideen werden vorgestellt und diskutiert. Dabei werden zwei oder drei Projektideen zusammengebunden, andere werden vielleicht fallengelassen. Den letzten Schliff gab es wieder zurück in Düsseldorf, wo den Azubis die Zeit eingeräumt wurde, die Projektidee auszuformulieren. Das Treffen organisieren müssen die Azubis

selbst. Derzeit arbeiten die Auszubildenden noch an ihrem Projekt, mit dem sie sich bis Ende des Jahres bewerben wollen.

Darüber hinaus sehen es in unserem Unternehmen als selbstverständlich an, dass wir seit einigen Jahren mit unseren neuen Auszubildenden im Nachgang zu den „sozialpädagogischen Tagen“ eine Tagesfahrt organisieren, die sich ebenfalls mit der Aufarbeitung und Auseinandersetzung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit befasst.

In 2014 führte diese Studien- und Informationsfahrt nach Ahrweiler zum ehemaligen Regierungsbunker im Ahrtal. Der Regierungsbunker war über 17 Kilometer lang und das teuerste Bauwerk in der Geschichte der Bundesrepublik, was 20.000 Arbeiter zwischen 1960 und 1971 im Ahrtal als „Ausweichsitz der Verfassungsorgane der Bundesrepublik Deutschland im Kriegs- und Krisenfall“ der Geschichte hinterließen.

Die „sozialpädagogische Tage“ für unsere Auszubildenden haben sich als sinnvolles Instrument zum Kennenlernen der Unternehmenswerte und zum respektvollen Umgang mit anderen Anschauungen und Kulturen erwiesen. Dieses wertvolle Instrument werden wir auch zukünftig weiter nutzen, d.h. die sozialpädagogischen Tage bleiben auch zukünftig integrierter Bestandteil unserer Berufsausbildung.

## **Zusätzliche Aktivitäten**

### **„Dialog-Tag“**

Am 9. November 2014 beteiligten wir uns an einer Aktion des Vereins Mosaik e.V. am Dialog-Tag und boten einen Dialog-Tisch unter dem diesjährigen Motto „Teilen“ im Unternehmen an. Dieser Dialogtag ist ein Beitrag zur interkulturellen Verständigung, zum persönlichen Austausch und zum Abbau von Vorurteilen beizutragen. Es

nahmen 12 Mitarbeiter der Rheinbahn mit unterschiedlichem Migrationshintergrund teil.

### **Zusammenfassung**

Die Rheinbahn sieht die Unterzeichnung der Partnerschaftsvereinbarung und die darin enthaltenen Maßnahmen als aktive Anti-Rassismus Arbeit in Betrieb und Verwaltung an. Dieses Selbstverständnis setzt sich darin um, dass wir als öffentliches Unternehmen mit diesen Bildungsangeboten und beteiligungsorientierten Methoden einen öffentlichen Raum der Auseinandersetzung und Verständigung garantieren.

Die Förderung von Teilhabe, kritischer Auseinandersetzung mit politischen Themen und Mitwirkung am gesellschaftlichen und politischen Leben hat einen hohen Stellenwert bei der Rheinbahn.

Sich in der modernen Zivilgesellschaft kompetent und selbstbestimmt verhalten und äußern zu können, setzt eine ständig zu aktualisierende Allgemeinbildung voraus.

Veranstaltungen dieser Art sollen Interesse wecken, negative politische Einflüsse auf den einzelnen Menschen zu verdeutlichen und soziales Engagement für eine nachhaltige Entwicklung und eine sozial verantwortliche Mitarbeiterschaft zu fördern.

Aufgrund der bisher erfolgreich durchgeführten Maßnahmen wird die Rheinbahn AG sich auch in Zukunft weiterhin eng mit dem Thema auseinandersetzen und entsprechende Maßnahmen und Veranstaltungen fördern.

## **Zwischenbericht zur Partnerschaftsvereinbarung „Vielfalt verbindet. Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst“**

Die „Interkulturelle Öffnung“ bedeutet die Anpassung der Kommunalverwaltung und ihrer Angebote an eine ethnisch-kulturell vielfältiger werdende Einwohnerschaft mit dem Ziel, dass die kommunale Verwaltung eine attraktive Dienstleistungsstelle für alle Einwohnerinnen und Einwohner ist und die Lebenssituation und die Bedürfnisse jedes Einzelnen ernst nimmt.

Die „Interkulturelle Öffnung“ ist ein Veränderungs- und Entwicklungsprozess, der sich auf der Personal-, Organisations- und Angebotsebene vollzieht.

### **Modul 1**

#### **Systematische und zielgruppenorientierte Akquise von Zugewanderten für die städtischen Ausbildungsplätze**

- ⇒ Gezielte Veranstaltungen für Schüler und Schülerinnen
  - Akquise-Veranstaltungen an weiterführenden Schulen (Gesamtschule Horst, Ricarda-Huch-Gymnasium, Grillo-Gymnasium)
  - Informationsveranstaltung für Jugendliche und Eltern im „Integrativen Multikulturellen Zentrum“ der Arbeiterwohlfahrt in Gelsenkirchen-Bismarck
  - Informationsveranstaltung für Jugendliche und Eltern in Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen im Hans-Sachs-Haus
- ⇒ Teilnahme an Ausbildungsmessen
  - Die Stadt nimmt regelmäßig an spezifischen Ausbildungsmessen teil, zum Beispiel an Messen der IHK und des Jobcenters, aber auch an gewerblichen Messen wie „vocatium“ beziehungsweise „parentum“.
- ⇒ Zielgruppenorientierte Mediennutzung
  - Während der Bewerbungsfrist zur Einstellung von Auszubildenden und Anwärterinnen und Anwärtern werden wiederholt gezielte Informationen über soziale Netzwerke wie FACEBOOK verbreitet, um immer wieder auf das Ausbildungsangebot der Stadt Gelsenkirchen aufmerksam zu machen.

- Eine Veranstaltung in Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen wurde durchgeführt, weitere Veranstaltungen mit Migrantenorganisationen sind geplant und werden vom Kommunalen Integrationszentrum Gelsenkirchen vorbereitet.
- Praktika für Jugendliche mit Migrationshintergrund werden genutzt zu Begegnungen zwischen potentiellen Bewerbern und der Verwaltung, Praktika schaffen die Möglichkeit, Potentiale zu erkennen.

Folgende Maßnahmen wurden hierzu umgesetzt:

- Installierung eines geordneten Verfahrens zur Erfassung von Praktikumsstellen,
- Ermutigung und Aufforderung aller Dienststellen, nach Möglichkeit weitere Praktikumsstellen anzubieten.

2014 wurden bei der Stadt Gelsenkirchen insgesamt 54 Ausbildungskräfte neu eingestellt.

Nach den für das Einstellungsverfahren erforderlichen persönlichen Daten verfügen davon neun Personen über einen Migrationshintergrund.

## **Modul 2**

### **Stärkung interkultureller Kompetenz aller städtischen Dienst- und Ausbildungskräfte**

⇒ Durchführung von verpflichtenden Veranstaltungen

- In 2012 und 2013 wurden für 282 Dienstkräfte (2012 für 108 Personen, 2013 für 174 Personen) ab der Ebene „Teamleitung“ 23 eintägige Schulungen zum Thema „Umgang mit Vielfalt“ durchgeführt.

⇒ Durchführung freiwilliger Fortbildungen

- Im ersten Halbjahr wurden insgesamt fünf zweitägige Schulungen zum Thema „Interkulturelle Handlungskompetenz“ für interessierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durchgeführt. Insgesamt wurden 73 Personen

erreicht davon 60 Frauen und 13 Männer darunter waren fünf Personen mit Migrationshintergrund (drei Frauen und zwei Männer).

⇒ Einbindung von Seminaren

- Alle neuen Ausbildungskräfte für Verwaltungsberufe werden seit 2013 im Rahmen einer insgesamt dreitägigen Schulung vertraut gemacht mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“. Sie erhalten auf diesem Weg Informationen und Hinweise, die für ihre berufliche Tätigkeit wichtig sind und ihnen erste interkulturelle Handlungskompetenz vermitteln.

### **Modul 3**

#### **Interkulturelle Kompetenz fließt als Qualitätsmerkmal in die Kriterien für die Personalauswahl und Personalentwicklung ein**

⇒ Überprüfung der jeweiligen Tätigkeitsfelder

- Die Anforderungsprofile von zu besetzenden Stellen werden den jeweiligen Tätigkeitsfeldern angepasst.
- Ein entsprechender Passus (soziale und interkulturelle Kompetenz werden erwartet) wird in die jeweilige Stellenausschreibung übernommen.

⇒ Entwicklung von geeigneten Kriterien

- Das Thema „Kriterienliste zur Überprüfung der interkulturellen Kompetenz“ ist im Diskussionsprozess und wird vom Arbeitskreis interkulturelle Öffnung der Verwaltung bearbeitet.

⇒ Verwendung von Ermutigungsklauseln in Stellenausschreibungen

- Die Verwendung von Ermutigungsklauseln in Stellenausschreibungen unter dem Aspekt „cultural mainstreaming“ sind weitgehend selbstverständlich geworden.
- Ein entsprechender Passus (im Hinblick auf den Aufgabenzuschnitt der Stelle sind Bewerbungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund wünschenswert) wird in die jeweilige Stellenausschreibung übernommen.

## **Jahresbericht zur Partnerinitiative „Vielfalt verbindet“**

Berichtszeitraum 13. Mai 2014 bis 30. Mai 2015

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen ist Mitglied der Partnerinitiative “Wir haben geöffnet. Vielfalt als Erfolgsfaktor“. Ziel ist die Verstärkung der Aktivitäten auf dem Gebiet der interkulturellen Öffnung bei der Polizei NRW.

Durch die Polizei Gelsenkirchen wurden im Berichtszeitraum 31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015 diverse Informations- und Werbeveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Oberstufen von Gymnasien und Gesamtschule durchgeführt. Diese wurden auch in den hier erscheinenden Presseorganen angekündigt.

Das Thema Personalgewinnung für die Polizei NRW mit Blick auf den Einstellungsstandort Gelsenkirchen, wurde wiederholt in Dialogveranstaltungen mit muslimischen Vereinen und Verbänden vorgestellt und diskutiert. Informationsmaterial wurde den Vereinen zur Verfügung gestellt und örtliche Veranstaltungen angeboten. Gerade im Bereich der Vereine besteht großes Interesse an einer fundierten Beratung durch die Einstellungsberatung. Die Kontaktdaten des verantwortlichen Beraters wurden übermittelt. Das geschah zum Teil auch auf Einzelnachfragen.

Alle muslimischen Vereine wurden durch den Einstellungsberater der Polizei angeschrieben und auf das Angebot einer individuellen Beratung hingewiesen. Eine Vielzahl von Moscheevereinen hat dieses Angebot auch wahrgenommen. Aufgrund der Voraussetzung, dass mindestens die FHS-Reife für eine Bewerbung bei der Polizei notwendig ist, war der Besuch der Beratungen unterschiedlich groß ausgeprägt. Diese Hürde stellt ein großes Problem dar.

Erfahrungen haben gezeigt, dass eine gute Beratung nicht in großen Gruppen stattfinden sollte, da hier gruppenspezifische Prozesse die Diskussion und Fragestellungen beeinträchtigen. Daher werden von hier aus Beratungen in kleineren



Gruppen zukünftig favorisiert und durchgeführt. Größere Veranstaltungen können lediglich der reinen Grundinformation dienen. Ende Mai 2015 hat eine Veranstaltung mit einer hiesigen Moscheegemeinde mit circa zehn Teilnehmenden stattgefunden. Diese Gruppengröße wurde als ideal herausgestellt, um Fragen aus der Gruppe abschließend beantworten zu können.





## **Bericht des Westdeutschen Rundfunks (WDR) zur Partnerinitiative „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ des Landes Nordrhein-Westfalen**

### **Diversity-Beirat**

Am 16. Juni 2014 beauftragte Intendant Tom Buhrow die Justiziarin Eva-Maria Michel, stellvertretende Intendantin, mit der Bildung eines Diversity-Beirats im WDR. Dadurch wurde der bestehende Integrationsbeirat durch Führungskräfte aus allen WDR-Direktionen erweitert. Zum Diversity-Beirat gehören außerdem die Schwerbehindertenvertretung sowie die Gleichstellungsbeauftragte. Der Diversity-Beirat hat das Ziel, Vielfalt als Normalität in Programm und Mitarbeiterschaft zu gestalten und als Querschnittsaufgabe im gesamten Sender zu fördern.

Die Vorsitzende des Diversity-Beirats hat eine Arbeitsgruppe mit dem Auftrag eingesetzt, ein ganzheitliches Diversity-Konzept für den Sender zu erarbeiten.

### **Unternehmenspublikation „Wir sind Vielfalt“ im Internet**

Mit der Vorstellung der Unternehmenspublikation „Wir sind Vielfalt. Kulturelle Vielfalt und Integration im WDR“ im Rahmen der ersten öffentlichen Rundfunkratssitzung 2014 (siehe letzter Bericht), wächst die Vielfalt auch im Internet. Nach und nach wurden im Laufe des Jahres Kapitel der Vielfalt aufgeschlagen und die Inhalte der Unternehmenspublikation durch multimediale Inhalte ergänzt. Die bisherigen Kapitel können unter [www.wdr.de/integration](http://www.wdr.de/integration) abgerufen werden.

Die Unternehmenspublikation vermittelt mit exemplarischen Beispielen und Protagonisten den aktuellen Stellenwert des Themas im WDR sowie den „Mehrwert Vielfalt“ für Programm und Unternehmen. Durch die ergänzenden Inhalte im Internet wird die gelebte Vielfalt des WDR für ein breites Publikum erlebbar.

## **Neues Auswahlverfahren „WDR grenzenlos“**

„WDR grenzenlos“ ist eines der sichtbarsten Zeichen von kultureller Vielfalt im WDR. Im Herbst 2015 jährt sich das Bestehen dieser erfolgreichen Talentwerkstatt zum zehnten Mal.

„WDR grenzenlos“ richtet sich vor allem an Studierende mit dem Berufsziel Journalismus, an Kameraleute und Mediengestalterinnen und -gestalter. Bisher nahmen 79 Nachwuchsjournalisten an dem „Edelpraktikum“ teil. Nachdem „WDR grenzenlos“ 2014 zum siebten Mal stattfand (siehe letzter Bericht), startet 2015 eine neue Bewerbungsrunde. In der zweiten Jahreshälfte beginnt das Auswahlverfahren, gegen Jahresende stehen dann die zwölf Teilnehmende für den Jahrgang 2016 fest. Die Voraussetzungen für die Bewerberinnen und Bewerber sind eine internationale Herkunft sowie das Beherrschen der deutschen Sprache.

Der WDR fördert damit gezielt die Ausbildung junger Medienschaffender aus Einwandererfamilien und will talentierten jungen Journalisten mit ausländischen Wurzeln Türen in den WDR öffnen. Bisher haben elf Teilnehmende von „WDR grenzenlos“ anschließend den Sprung ins Programmvolontariat geschafft und sind zu Redakteuren ausgebildet worden. Viele arbeiten als freie Reporterinnen und programmprägende Moderatoren für den WDR, andere sind erfolgreich in anderen Sendern und Medien.

## **Modul „Vielfalt im Programmvolontariat“**

Auch 2015 fand im Rahmen des WDR-Programmvolontariats zur Ausbildung künftiger Redakteure das zweitägige Modul zu kultureller Vielfalt und Integration statt.

Veranschaulicht an Beispielen aus WDR Fernsehen und Hörfunk lernten die Volontäre, dass eine vorurteilsfreie Berichterstattung die DNA des journalistischen Selbstverständnisses des WDR ist. Dabei standen ihnen die beiden



WDR-Journalistinnen Golineh Atai, Moskau-Korrespondentin der ARD und Preisträgerin des Hanns-Joachim-Friedrichs-Preises 2014, sowie Elif Senel, Moderatorin bei phoenix und WDR 5, als Referentinnen und Ansprechpartnerinnen zur Seite. Eingeleitet wurde das Modul durch einen Impulsvortrag von Prof. Ludger Pries, Soziologe an der Universität Bochum und stellvertretender Vorsitzende des Sachverständigenrates deutsche Stiftungen für Migration und Integration.

Im Zentrum des Moduls stehen der kompetente Umgang mit dem Thema Diversity und die Darstellung von kultureller Vielfalt als Lebenswirklichkeit und Programmnormalität. Bereits in der Ausbildung des WDR-Nachwuchses soll so eine professionelle Sensibilität für die Themen Integration und kulturelle Vielfalt gefördert werden.

## „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“

### Bericht der Städtekooperation Integration. Interkommunal 2014/2015

Am 09. Juli 2013 haben die acht Kommunen der Städtekooperation Integration. Interkommunal in Herne die Partnervereinbarung mit dem Integrationsministerium „Vielfalt verbindet. Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ unterzeichnet. Die Oberbürgermeister, Dezernenten und Beauftragten der beteiligten Kommunen haben damit ihren Willen zur interkulturellen Öffnung ihrer Städte - gestützt auf den inter-kommunalen Diskurs - zum Ausdruck gebracht.

Bereits seit 2008 arbeiten die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen an Lösungswegen im Kontext von Demografie, Integration und Wettbewerbsfähigkeit. Im Verlauf ihrer Kooperation haben die Städte unter Mitwirkung der Fachbereiche Personal und Integration gemeinsam Grundlagen entwickelt und u.a. im Handlungsbuch „Vielfalt schafft Zukunft“ - Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen - veröffentlicht.

- Veröffentlichung „Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren“

Im Juni 2014 wurde das Handlungsbuch um das Heft 6 „Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren“ als Ergebnis eines umfassenden Fachdiskurses ergänzt bzw. veröffentlicht. In acht Kapiteln werden Begrifflichkeiten und Definitionen, die konzeptionelle Vorgehensweise und die Methode der kritischen Ereignisse beschrieben, die Anforderungsanalyse für interkulturelle Kompetenz und deren Überprüfung anhand von Praxisbeispielen verdeutlicht, Strategien in der Ausbildung und Ausschreibungsbeispiele aufgeführt. Die Veröffentlichung über [www.integration-interkommunal.net](http://www.integration-interkommunal.net) oder in den Kommunen der Städtekooperation. Die Handreichung richtet sich an alle Personen, die sich mit dem Thema Personalauswahl insgesamt sowie mit der Konzep-

tion und Durchführung von Personalauswahlverfahren beschäftigen. Sie soll als Unterstützung des Praxisalltags verstanden werden und für die Verortung interkultureller Kompetenz in Personalauswahlverfahren werben.

- Interkommunales Forum Integration 04.06.2014

Mit dem von der Städtekooperation durchgeführten 5. Interkommunalen Forum Integration „Werkstatt für Vielfalt und Talente“ wurde ein regionaler Ergebnistransfer zu Praxisansätzen rund die Thematik interkulturelle Öffnung, Qualifizierung und Willkommenskultur geleistet. So wurden u.a. in Zusammenwirken mit dem Xenos II (Lernort Verwaltung und Betrieb) geförderten Projekt "KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigte und Arbeitsmarkt - Interkulturelle Öffnung, Qualifizierung und strukturelle Ausrichtung von Verwaltung, Betrieb und Beruf" wurden Schulungskonzepte, Trainings und Diversity-Checks präsentiert. Die Initiative welcome.ruhr stellte das Internetkonzept und ihre welcome.guides vor. Inzwischen ist das Portals unter [www.welcome.ruhr](http://www.welcome.ruhr) online zu erreichen.

- Austausch „Monitoring Interkulturelle Öffnung“

Am 23. April 2015 befassten sich die Akteure der Städtekooperation erstmalig mit den Möglichkeiten eines vergleichbaren Monitoring zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Der Austausch umfasste Begriffsklärungen, Praxisbeispiele und einen Diskurs zu abrufbaren Eckdaten, zusätzlichen Indikatoren und deren Erfassbarkeit. Der Austausch soll fortgesetzt werden

- Imageverbesserung zur Gewinnung von Nachwuchskräften

In Verbindung mit einer immer vielfältigeren Gesellschaft sind auch öffentliche Arbeitgeberinnen gefordert, dem verrentungsbedingten Fachkräfteverlust in ihren Verwal-

tungen mit einem auf Vielfalt ausgerichteten Personalmanagement entgegen zu wirken im Sinne

- der Daseinsvorsorge für alle Bürgerinnen und Bürger
- dem Erhalt der Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Standortfaktor
- einer attraktiven Arbeitgeberin auf der Suche nach qualifizierten Nachwuchskräften.

Gemeinschaftlich wollen die Kommunen der Städtekooperation deshalb Akzente zur Personalgewinnung setzen in einer von Vielfalt und Zuwanderung geprägten Region und das Image öffentlicher Verwaltungen verbessern.

Junge Menschen zwischen 15 und 23 Jahren sollen sich für eine Ausbildung in der Stadtverwaltung interessieren. Alle Kommunen in der Ruhrregion bewerben jungen Menschen für ihre Verwaltungen: mit Flyern, über ihren Internetauftritt, in der Presse, auf Plakaten etc. In vielen Kommunen ist das Ausbildungsmarketing längst auch auf junge Menschen mit Migrationshintergrund ausgerichtet, dennoch fehlen adäquate Bewerberinnen und Bewerber

Jetzt ist ein neues Gemeinschaftsprojekt unter dem Titel „Attraktive Verwaltungen“ in Planung. Hier wollen die Kommunen unter Mitwirkung von Auszubildenden einen interkommunalen Rekrutierungsfilm und Radiospot erstellen und zielgruppengerecht vermarkten. Zurzeit werden die Realisierungsmöglichkeiten geprüft.

## **Aktive Partnerschaften in NRW.**

Vielfalt verbindet!

Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.

### **Bericht des Multikulturellen Forum e.V. (31. Mai 2014 bis 30. Mai 2015)**

Mit der Partnerschaft möchte das Multikulturelle Forum e.V. seine interkulturellen Kompetenzen weiter ausbauen und die interkulturelle Öffnung als dynamischer Organisationsentwicklungsprozess dauerhaft und nachhaltig verankern. Unter anderem sollen folgende Ziele erreicht werden:

- Verstärkte Information und Sensibilisierung der Beschäftigten zum Thema „Interkulturelle Öffnung“
- Generierung und erweiterter Transfer von interkulturellem Wissen
- Ausbau der interkulturellen Kompetenzen bei den Beschäftigten

Bis zum Stichtag (30. Mai 2015) wurden folgende Aufgaben bearbeitet:

- Verinnerlichung des neuen Leitbildes sowie der operativen Leitfäden durch das Gesamtteam
- Kompetenztrainings bei einzelnen Mitarbeitenden
- Kollektive Wissensgenerierung und –aufbereitung für die Organisation
- Informationsaustausch und Vernetzung mit internen und externen Fachleuten bezüglich Neuzuwanderung

#### Verinnerlichung des neuen Leitbildes sowie der operativen Leitfäden

Das im Laufe des ersten Halbjahres 2014 von allen Mitarbeitenden gemeinsam bearbeitete Leitbild einschließlich der daran anknüpfenden operativen Leitfäden (siehe letzter Umsetzungsbericht) wurden auf der Klausurtagung am 11. und 12. September 2014 offiziell verabschiedet. Interkulturelle Öffnung und die Orientierung an Vielfalt sind gemäß des neuen Leitbildes grundlegend für die Organisation und soll in kritischer Reflexion kontinuierlich weiterentwickelt werden. Das Ereignis wurde zum An-

lass genommen, die gemeinsam festgelegten Qualitätsstandards und –indikatoren nochmals zu reflektieren und zu verinnerlichen. Fragen wie *„Wann kann ein (Lern)Prozess als gelungen bezeichnet werden? Welchen methodisch-didaktischen Ansatz verfolgen wir? Worauf legen wir besonderen Wert? Wie begegnen wir unseren Teilnehmenden? In welchem Spannungsfeld agieren wir? Welche Kompetenzen bringen wir ein?“* wurden diskutiert, schriftlich festgehalten und als Grundlage für den weiteren Entwicklungsprozess genommen. Die Mitarbeitenden haben auch zukünftig Zugang zu den erarbeiteten Ergebnissen. Neue Mitarbeitende werden auf die Leitlinien verwiesen, über damit verbundene Pflichten und Arbeitsstandards aufgeklärt, und aufgefordert, diese fortan mitzutragen.

### Kompetenztrainings

Bereits im Vorfeld der Klausurtagung organisierte das Multikulturelle Forum eine erste Teamfortbildung zur Stärkung der eigenen Kompetenzen. Die Schulung zielte v.a. auf die Persönlichkeitsentwicklung, die Erweiterung der Lösungskompetenz und die Flexibilisierung des Denkens ab. Der Zusammenhang von Interkulturalität und Ressourcenbildung, aber auch die Auseinandersetzung zwischen Fremdem und Vertrautem, die Reflexion der eigenen Wahrnehmung und die Einnahme eines anderen Blickwinkels spielte im Rahmen des Trainings eine entscheidende Rolle. Zunächst nahmen 10 Teammitglieder an der Fortbildung teil, weitere Schulungen nach diesem Format sind geplant.

Darüber hinaus nahmen weitere Mitarbeitende an externen Fortbildungen teil, die interkulturelle Aspekte zugeschnitten auf ihre jeweiligen Arbeitsschwerpunkte behandelten. Themen waren u.a. die Anerkennung ausländischer Abschlüsse im Kontext der Arbeitsmarktberatung, die Lage der Flüchtlinge aus Syrien für die Flüchtlingsberatung, Antisemitismus und Rassismus im Rahmen der Bildungsarbeit, oder auch Diversity in den Medien für den Bereich der Öffentlichkeitsarbeit.



### Kollektive Wissensgenerierung und –aufbereitung

Neben individueller Kompetenzerweiterung soll die Generierung und Aufbereitung von (implizit oder explizit) bereits vorhandenem Wissen für die Gesamtorganisation vorangetrieben werden. Zu diesem Zweck wurden (nahezu) alle Mitarbeitenden im Frühjahr 2015 dazu aufgefordert, ihren Arbeitsbereich unter besonderer Berücksichtigung von Interkulturalität in wenigen Sätzen zu umschreiben. Vorgegeben waren folgende Leitfragen:

- Wir definierst du deinen Arbeitsbereich?
- Mit welcher besonderen Gruppe von Menschen hast du im Alltag zu tun und welche Eigenschaften verbindest du mit ihnen?
- Welche Kompetenzen werden aus Deiner Sicht benötigt, um die Zielgruppe adäquat unterstützen zu können?
- Welche Ansätze, Strategien, Instrumente haben sich in deinem Arbeitsalltag bewährt?

Bis zum Stichtag hat die Mehrzahl der Mitarbeitenden ihre Beiträge an das Steuerungsteam weitergeleitet. Die Ergebnisse fielen erwartungsgemäß sehr vielfältig aus, hat doch jedes Teammitglied eigene unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Prioritäten vorzuweisen. Insgesamt trugen die Ergebnisse zu einem enormen Erkenntnisgewinn innerhalb des Steuerungsteams bei.

Ziel wird es im zweiten Halbjahr 2015 sein, das generierte Wissen so aufzubereiten, dass es als gemeinsames Wissensrepertoire für die Gesamtbelegschaft zugänglich ist und reflektiert werden kann.

### Informationsaustausch und Vernetzung bzgl. Neuzuwanderung

Im Zuge der Reflexion der operativen Leitfäden anlässlich der Klausurtagung (s.o.) wurde mehrfach der Wunsch nach mehr internem und externem Informationsaustausch bezüglich der im Arbeitsalltag steigenden neuen Herausforderungen in der Auseinandersetzungen mit neuen Zuwanderergruppen geäußert. Dabei handelt es sich schwerpunktmäßig um Flüchtlinge aus der arabischen Welt, aber auch aus an-

deren afrikanischen Staaten sowie dem Westbalkan. Konstatiert wurde eine gestiegene Unsicherheit in Bezug auf ihre (aufenthalts-)rechtliche Situation, den Möglichkeiten und Anspruchsbedingungen für Sprachförderung sowie den Arbeitsmarktzugang insbesondere für Geduldete. Zu diesem Zweck wurde im Dezember 2014 zunächst ein interner Wissenstransfer zur sozialen und rechtlichen Situation von Flüchtlingen organisiert, die von der Leiterin der Flüchtlingsberatung durchgeführt wurde. Im Mai 2015 konnte zudem mit dem Regionalkoordinator des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge ein externer Experte für einen Informationsvormittag mit der Belegschaft akquiriert werden, der über die aktuelle Lage der Flüchtlinge in der Region und den aktuellen sowie zukünftig geplanten Fördermaßnahmen des Bundes referierte und offene Fragen beantwortete.

Das Thema „Flüchtlingsarbeit“ stand auch im Fokus der Frühjahrsklausurtagung im April 2015. Vor allem wurde vorhandenes Wissen gebündelt und neue, verbesserte Angebote anvisiert:

- Ausbau der offenen Gesprächskreise für Flüchtlinge an den verschiedenen Standorten des Multikulturellen Forums
- Ausbau der Sprachkurse für Neuzuwanderer, kombiniert mit arbeitsmarktbezogenen Fördermaßnahmen
- Ausbau von Freizeitaktionen für bzw. mit Flüchtlingen und einheimischer Bevölkerung (Fahrradkurse, Fahrradausflüge, Bastelaktionen für Kinder etc.)
- Forcierung der kommunalen Vernetzung mit weiteren Akteuren, insbesondere der Stadt, Fachverbänden sowie ehrenamtlichen Kräften zwecks Informationsaustausch und Ressourcenbündelung

Die Umsetzung dieser Maßnahmen ist größtenteils für das zweite Halbjahr 2015 vorgesehen.

## Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

„Integration ist in Solingen ein zentrales Thema. Menschen aus mehr als 130 Herkunftsländern leben hier. Von rund 158.700 Einwohnerinnen und Einwohnern haben 30,4 Prozent eine Zuwanderungsgeschichte, bei der nachwachsenden Generation sind es noch mehr. Das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft, Weltanschauung und Religion ist Bereicherung und Chance für unsere Stadt und wir arbeiten daran, die Potenziale, die darin stecken, noch viel mehr für uns alle zu nutzen. Die gelungene Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern ist daher eine zentrale Herausforderung für die Zukunftsfähigkeit unserer Stadt.“

(Interkulturelles Gesamtkonzept, Vision2020)

Die Interkulturelle Öffnung der Verwaltung ist in Solingen also ein wichtiges Anliegen: Gemeinsam mit Integrationsminister Guntram Schneider unterzeichnete der Solinger Oberbürgermeister Norbert Feith am 18. November 2013 beim Landesintegrationskongress die Partnervereinbarung zur Interkulturellen Öffnung der Verwaltung.

Damit wird die Richtung skizziert, in die sich die Stadtverwaltung Solingen zu diesem Thema bewegt.

### **„Vielfalt verbindet! Aktive Partnerschaften in NRW: Wir machen mit!**

Als aktive Partner der Landesinitiative „Aktive Partnerschaften in NRW. Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ erklären wir uns als Stadtverwaltung Solingen bereit, die Ziele der Landesinitiative in unsere Arbeit einzubringen.

Wir werden die Initiative durch folgende Maßnahmen im Jahr 2014 unterstützen:

- Information potenzieller Beschäftigter zum Thema Interkulturelle Öffnung;
  - Interne Sensibilisierung für Prozesse der Interkulturellen Öffnung;
    - Direktansprache von Menschen mit Migrationshintergrund
      - bei Stellenbesetzungen;
- Fortbildung der Beschäftigten im Bereich Interkulturelle Kompetenz.“

## Was ist daraus geworden? Was konnte umgesetzt werden?

Das Personalmanagement der Stadt Solingen hat folgende Schwerpunkte im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Solingen umgesetzt:

1.) Stellenbesetzung:

- Interkulturelle Kompetenz ist in jeder Stellenausschreibung als Auswahlkriterium enthalten
- Interkulturelle Kompetenz wird bei allen Auswahlgesprächen miteinbezogen durch Fragen wie:  
„Was verstehen Sie unter interkultureller Kompetenz?“  
„Welche Erfahrungen haben Sie mit anderen Nationen und Nationalitäten?“  
„Welche Hilfsangebote machen Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den ersten drei Wochen?“

2.) Ausbildung:

- Alle Bewerber, die durch die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen (DGP) getestet werden, erhalten im Einladungsschreiben den Hinweis auf den Download der DGP Testverfahren, wo sie Informationen über den Test finden.
- Die Interkulturelle Kompetenz wird beim Einstellungsverfahren für den gehobenen Dienst bereits im Assessment-Center geprüft. Des Weiteren wird sie in den Vorstellungsgesprächen geprüft, die für alle anderen Ausbildungsberufe erfolgen.

3.) Städtisches Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungsnachwuchs STEP:

a) Auslese:

- Interkulturelle Kompetenz ist Auslesekriterium und wird im Rahmen des Auslesekriteriums „Führungskompetenz“ überprüft.
- Interkulturelle Themen sind Bestandteil der Gruppendiskussionen.

b) Programm

Interkulturelle Kompetenz wird im Rahmen des Seminars „Kommunikation, Motivation, Konflikt“ vermittelt.

4.) Offenes Fortbildungsprogramm:

- a) Vortrag „Die interkulturelle Kompetenz der Kommunen vor neuen Herausforderungen: Sinti, Syrer, Roma, Iraker achtsam und erfolgreich kommunizieren“
- b) Führungswerkstatt mit dem Thema „Fremde verstehen, Arbeit erleichtern – wie „ticken“ diese – wie ich?“

## **Befragung zum Migrationshintergrund**

Eine Befragung zum Migrationshintergrund bei den städtischen Beschäftigten in der Solinger Stadtverwaltung wurde von Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Abteilung Köln, durchgeführt. Danach liegt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund 2013 in Solingen bei 20,15 Prozent

Mit diesem Ergebnis nähert man sich dem erklärten Ziel im kommunalen Integrationskonzept an, wonach mindestens 25 Prozent der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Stadtverwaltung über einen Migrationshintergrund verfügen sollten.

Zum Vergleich: 2010 hatten im öffentlichen Dienst der Bundesrepublik insgesamt 9,9 Prozent der Beschäftigten einen Migrationshintergrund.

Auch in diesem Jahr wird sich ein Projekt der Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung/Abteilung Köln mit der Integrationsarbeit befassen. Im Rahmen einer Projektarbeit vom 6. bis 14. April 2015 soll exemplarisch ein Konzept entwickelt werden für eine „Werbekampagne Ausbildung bei der Stadt Solingen in Hinblick auf Bewerber mit Migrationshintergrund“.

## **Mobiler Übersetzungsdienst**

Der Mobile Übersetzungsdienst steht Ratsuchenden bei der Stadtverwaltung für erforderliche Übersetzungen in über 40 Sprachen zur Verfügung und wird rege genutzt. Dieser Dienst wurde rund 729 Mal im Jahr 2014 in Anspruch genommen.



# Bericht 2014/2015

über die Maßnahmen im Rahmen des Beitritts zur Initiative „Vielfalt verbindet“  
des Landes NRW im Zeitraum vom 31.05.2014 bis 30.05.2015

## I. Bereich „Personalgewinnung / -entwicklung“

### 1. Stellenbesetzung

Die interkulturelle Öffnung des jobcenter als Arbeitsplatz wird in Stellenbesetzungsverfahren weiterhin über die Beteiligung der Integrationsbeauftragten sichergestellt. Dass diese Bemühungen auch von Erfolg gekrönt sind, beweist der hohe Anteil von Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund. Die Größe und der Umfang des Dolmetscherpool (s. dazu auch II.1.) wären ohne eine rege Beteiligung dieser Mitarbeiter nicht denkbar und unterstreichen unmittelbar die im jobcenter gelebte Willkommenskultur.

**Stellenbesetzung**  
Integrations-  
beauftragte

### 2. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Trotz des Auslaufens der ESF - Projektförderung zum Ende des vergangenen Jahres hat sich das Schulungsformat „KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt“ zu einer festen Größe im Weiterbildungsrepertoire des jobcenter Duisburg entwickelt. Im Zeitraum von Juni 2014 bis Mai 2015 wurden insgesamt 88 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von den hausinternen KIBA - Projektkoordinatoren geschult und konnten so ihre interkulturellen Kompetenzen verbessern. Das Schulungsformat KIBA richtet sich dabei vornehmlich an neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Für Oktober und November 2015 sind bereits zwei weitere Schulungen geplant.

**Schulungen**  
KIBA - 88 TN  
BeKo SGB II

Darüber hinaus wurden vier Trainerinnen und Trainer aus dem jobcenter Duisburg für die Teilnahme am nachfrageorientierten Vertiefungsmodul (noV) zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“ vorgemerkt. Hierbei handelt es sich um einen Baustein im Rahmen der „Beratungskonzeption SGB II“ der Bundesagentur für Arbeit, bei der es sich um ein umfassendes Konzept zur Steigerung der Beratungskompetenz der Integrationsfachkräfte handelt. Nach erfolgter Schulung werden die



vier Trainer/-innen als Multiplikatoren zur hausinternen Schulung weiterer Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden. Hierbei eignet sich das Vertiefungsmodul in idealer Weise zur Ergänzung der im Rahmen von „KIBA“ erworbenen Grundkompetenzen.

## II. Bereich „Umgang mit Kundinnen & Kunden“

### 1. Bereitstellung eines Dolmetscherpools

Über den Dolmetscherpool des jobcenter Duisburg stellen dessen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bedarfsfall freiwillig privat erworbene Fremdsprachkenntnisse zur Verfügung. In den letzten Monaten konnte der Pool um 16 auf nunmehr 41 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufgestockt werden. Zu den bisher 12 angebotenen Sprachen kam eine weitere hinzu, so dass die Kundinnen und Kunden des jobcenter soweit nötig in den 13 Sprachen Albanisch, Arabisch, Bulgarisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Marokkanisch, Niederländisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Spanisch, Türkisch beraten werden können.

---

**Dolmetscherpool**  
+ 1 Sprache  
+ 16 Dolmetscher

---

Über den freiwilligen Dolmetscherpool hinaus beschäftigt das jobcenter Duisburg auch weiterhin „hauptamtliche“ Dolmetscher auf Basis im Wettbewerb vergebener Rahmenverträge. Die Zahl dieser Dolmetscher wurde von vier auf zehn Personen aufgestockt, welche sich auf die Geschäftsstellen Duisburger Str. (drei Dolmetscher für Bulgarisch, zwei für Rumänisch) und Friedenstr. (zwei Dolmetscher für Bulgarisch, zwei für Rumänisch) und Friedrich-Wilhelm-Str. (ein Dolmetscher für Arabisch) verteilen. Die Dolmetscher stehen telefonisch standortübergreifend allen Mitarbeitern/-innen zur Verfügung.

---

**Dolmetscher**  
5 „Bulgarisch“  
4 „Rumänisch“  
1 „Arabisch“

---

### 2. Gewinnung und Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache

Das jobcenter Duisburg unterhält nach wie vor eine eigene Sprachberatung zur Steuerung der Inanspruchnahme von allgemeinen Sprachkursen sowie denen des ESF / BAMF. Aufgrund der hohen Inanspruchnahme – insbesondere durch den ungebrochen starken Zuzug von Unionsbürgern aus Südosteuropa - wurde die Mitarbeiterzahl moderat aufgestockt.

---

**Sprachberatung**  
Aufstockung

---



### 3. Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse

Die gute Zusammenarbeit mit dem Netzwerk IQ und insbesondere der lokalen Anerkennungsberatungsstelle konnte weiter intensiviert werden. Der Leiter der Anerkennungsberatungsstelle war bereits mehrfach Gast in den Teamleiterrunden des Bereichs „Markt und Integration“ des jobcenter. Zuletzt erhielt er am 18. Juni 2015 die Gelegenheit, das Dienstleistungsangebot seiner Beratungsstelle vorzustellen und über aktuelle Entwicklungen zu berichten.

Gerade vor dem Hintergrund der laufenden Weiterentwicklung des Zuwanderungs- und Aufenthaltsrechts und der damit eingetretenen Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für Asylbewerber und Flüchtlinge ist die Identifizierung und (jedenfalls teilweise) Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse von zentraler Bedeutung für einen erfolgreichen Integrationsprozess. Neben der engen Kooperation besteht seit Kurzem auch räumlich eine stärkere Verbindung, da sich die Anerkennungsberatungsstelle nach einem kürzlich erfolgten Umzug nunmehr in unmittelbarer Nachbarschaft der Hauptgeschäftsstelle des jobcenter befindet.

### 4. Presse- & Öffentlichkeitsarbeit

Nach wie vor werden Informationen dort, wo es notwendig ist, auch in ausländischen Sprachen zur Verfügung gestellt. So wird ein Flyer für Neukunden nach wie vor in den drei Sprachen Deutsch, Türkisch und Russisch angeboten. Der Handzettel „Leistungen für EU-Bürger“ existiert in den Sprachen Deutsch, Bulgarisch (in kyrillischer sowie lateinischer Schrift erhältlich) und Rumänisch.

## **III. Bereich „Arbeitsmarktplanung“**

Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund stellen eine feste Größe bei Planung, Einkauf und Besetzung von Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III dar. Darüber hinaus ist das jobcenter Duisburg an zahlreichen Sonderprojekten entweder direkt als Projektträgerin oder als Kooperationspartnerin beteiligt.





Zusammen mit der Stadt Duisburg und weiteren Beteiligten setzt das jobcenter z.B. das mit Mitteln des ESF und des Landes NRW geförderte Projekt „Unser Haus Europa“ um, bei dem die Integration von EU-Bürgern - vornehmlich aus Südosteuropa - in die Stadtgesellschaft im Vordergrund steht. Eine Weiterführung des Projektes ist auch über das Jahr 2015 hinaus als Einzelprojekt geplant. Perspektivisch sollen die Projektaktivitäten ab dem Jahr 2017 in das Projekt „Starke Quartiere – starke Menschen“ überführt werden.

Auf Basis der EU-Integrationsrichtlinie hat sich das jobcenter Duisburg mit mehreren Kooperationspartnern um eine Teilnahme an Sonderprojekten in den Handlungsschwerpunkten IvaF (Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen) und IsA (Integration statt Ausgrenzung) beworben.

## **Vielfalt verbindet! Aktive Partnerschaften in NRW: Wir machen mit!**

### Konkrete Maßnahmen und Projekte zur interkulturellen Öffnung des LVR:

#### **1. Information der Beschäftigten des LVR**

- a) Die Beschäftigten werden über die interkulturelle Öffnung des LVR mit den hauseigenen Kommunikationsmitteln, wie z.B. „LVR-Newsletter“, LVR-Intranet „Aktuelles“ u. ä. informiert, gleichzeitig soll auf diesem Wege für die Leitidee und für die Ziele der Partnerschaft geworben werden (mehrmals in 2015).

#### **2. Personalentwicklung**

- a) Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft und der Führungskräfte durch Seminare und Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz; Aufnahme von Seminarangeboten zur Schulung der interkulturellen Kompetenz in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung (im Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung 2016).
- b) Fortführung von Seminar- und Fortbildungsangeboten zum Thema „Interkulturalität und interkulturellen Kompetenz“ für die Beschäftigten des LVR-Klinikverbunds und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen durch die LVR-Akademie für Seelische Gesundheit (im Seminarprogramm der Akademie für Seelische Gesundheit 2015).

#### **3. Personalrekrutierung**

- a) Aufnahme des Zusatzes „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ in Stellenausschreibungen. Die Verfügung zu Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich des LVR ist entsprechend überarbeitet und LVR-weit veröffentlicht (ganzjährig in 2015).
- b) Gezielte Anwerbung von medizinischem Personal und Pflegepersonal mit Migrationshintergrund im Geschäftsbereich des LVR-Klinikverbundes (ganzjährig in 2015).

#### **4. Nachwuchsrekrutierung**

Gezielte Werbemaßnahmen und Aufklärungsinitiativen für Jugendliche mit Migrationshintergrund, um bei ihnen bestehende Informationsdefizite abzubauen und sie für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu gewinnen:

- a) Gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund der Kooperation mit INVIA Köln (katholischer Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit). Im Rahmen dieser Kooperation informiert der LVR durch Unterrichtsbesuch in der gymnasialen Oberstufe einer Kölner Gesamtschule mit hohem Migrantenanteil über die Ausbildungsmöglichkeiten in der öffentlichen Verwaltung (im Laufe des Jahres 2015).
- b) Erstellung eines Ausbildungsflyers speziell für die Zielgruppe „Jugendliche mit Migrationshintergrund“(erstes Halbjahr 2015).
- c) Erstellung eines Elterninformationsflyers über die Ausbildungen beim LVR in der Sprache der größten Einwanderungsgruppen in NRW (z.B. türkisch, polnisch, russisch..., erstes Halbjahr 2015).
- d) Fortführung der regelmäßigen Umfragen zum Migrationshintergrund bei den neu eingestellten Ausbildungsjahrgängen des LVR (Herbst 2015).
- e) Gezielte Teilnahme von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Ausbildungsteams an Ausbildungsbörsen für Jugendliche mit Migrationshintergrund; gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsbörsen und -messen u.a. mit den für diese Zielgruppe entwickelten Flyern (s.o. Ausbildungs- sowie Elterninformationsflyer (ganzjährig in 2015).



# Verpflichtungserklärung

des Jobcenters StädteRegion Aachen,  
vertreten durch seinen Geschäftsführer Herrn Stefan Graaf,  
in Bezug auf die Umsetzung der Initiative „Vielfalt verbindet“ des Landes NRW



## *Präambel*

Das Jobcenter StädteRegion Aachen ist zuständig für die Grundsicherung nach dem SGB II im Bereich der StädteRegion Aachen. Dabei unterstützt das Jobcenter ausdrücklich die interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltung als landesweiten Prozess und bekennt sich vorbehaltlos zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen seiner Beschäftigten. Daher strebt das Jobcenter StädteRegion Aachen einen Anschluss an die Initiative „Vielfalt verbindet“ als aktiver Partner an und erklärt sich bereit, diese durch die in dieser Verpflichtungserklärung enthaltenen Maßnahmen und Leistungen zu unterstützen. Sämtliche Leistungen aus dieser Erklärung erfolgen fakultativ, d. h. zusätzlich zum gesetzlichen Auftrag des Jobcenters nach dem SGB II und stehen daher unter dem ausdrücklichen Vorbehalt der Verfügbarkeit entsprechender Haushaltsmittel und Personalkapazitäten. Über die Durchführung und Ausgestaltung der einzelnen Maßnahmen entscheidet ausschließlich die Geschäftsführung der Partnerorganisation. Diese Selbstverpflichtung ist auf unbestimmte Zeit - längstens jedoch bis zum Ende der Laufzeit der Initiative - abgeschlossen.



## **I. Bereich „Personalgewinnung / -entwicklung“**

### 1. Stellenbesetzung

Das Jobcenter StädteRegion Aachen fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir streben an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßen daher Bewerbungen von Männern und Frauen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Die Personalauswahl erfolgt unter dem Prinzip der Besteignung, was unter anderem durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrates an allen Auswahlverfahren überwacht wird.

### 2. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Das Jobcenter StädteRegion Aachen mit seiner Beleg- sowie seiner Kundschaft besteht aus verschiedensten Nationalitäten, Ethnien und Erwerbsbiografien. Bereits hierdurch ergibt sich eine erhebliche Eigendynamik bei der Erlangung interkultureller Kompetenzen.

Jeder neue Mitarbeiter im Markt- und Integrationsbereich erhält unmittelbar nach seiner Einstellung verpflichtend eine Schulung zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“. Die Schulung umfasst zwei volle Tage und enthält die Schwerpunkte „Interkulturelle Sensibilisierung“, „Interkulturelles Know-how“, „Interkulturelle Kommunikation“, „Interkulturelles Konfliktmanagement“ und „Handwerkskoffer der interkulturellen Kompetenz.“

Ein für das Jobcenter StädteRegion Aachen lange Jahre tätiger Dozent und Islamwissenschaftler hat die Schwerpunkte konzipiert und passt diese laufend an veränderte Bedürfnisse an. Für die Mitarbeiter im Leistungsbereich werden regelmäßig



Kommunikationsschulungen wie „Menschen islamischen Glaubens“ oder „Rhetorik: Vatersprache – Mutterland“ durchgeführt.

Darüber hinaus wird zur Stärkung der interkulturellen Öffnung ein Mitarbeiter des Jobcenters StädteRegion Aachen zum Manager für interkulturelle Weiterbildungsprozesse ausgebildet. Dieser Mitarbeiter wird nach Abschluss der Fortbildung innerberührendlich als Multiplikator tätig sein und die bestehenden Fortbildungsangebote sinnvoll ergänzen.

## **II. Bereich „Umgang mit Kundinnen & Kunden“**

### 1. Einsatz von Sprach- und Integrationsmittlern

Gerade in schwierigen Lebenssituationen sind Menschen darauf angewiesen, mit Fachkräften in Behörden, medizinischen oder sozialen Einrichtungen über ihre Bedürfnisse und Lösungsmöglichkeiten zu sprechen. Erschwert werden solche Gespräche, wenn Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen mit verschiedenen Muttersprachen aufeinandertreffen. Nicht selten kommt es dann zu sprachlichen oder kulturellen Missverständnissen, die zu Frust und Unsicherheiten auf beiden Seiten, höherem Zeitaufwand und zusätzlichen Kosten führen. Hier und da helfen Freunde oder Verwandte aus. Das kann aber wieder neue Schwierigkeiten mit sich bringen, wenn diese der Aufgabe sprachlich, interkulturell oder fachlich gar nicht gewachsen sind oder selbst in das Gespräch verwickelt sind.

Als Reaktion auf dieses Problem wurden in den vergangenen Jahren zahlreiche lokale und regionale Projekte entwickelt, in denen bilinguale und bikulturelle Menschen mit eigener Migrationserfahrung zu sogenannten Sprach- und Integrationsmittlern ausgebildet und als neutrale Mittler an entsprechende Institutionen vermittelt werden. In der Ausbildung lernen sie nicht nur Dolmetschertechniken, sie reflektieren auch kulturelle Unterschiede im Umgang mit Krankheit, Geschlechterrollen, Tabus und



Scham und lernen, bei Missverständnissen angemessen zu intervenieren und Konflikte zu entschärfen.

Das Jobcenter StädteRegion Aachen arbeitet seit dem 01. Juli 2014 mit dem Pädagogischen Zentrum Aachen e. V. (PÄZ) zusammen. Für jeden Mitarbeiter des Jobcenters besteht seitdem die Möglichkeit, beim PÄZ einen Sprach- und Integrationsmittler anzufordern, der an einem Gespräch mit einem Menschen mit Migrationshintergrund teilnehmen und dieses vermittelnd begleiten soll. Diese Dienstleistung kann derzeit für rund 30 Sprachen angeboten werden.

## 2. Gewinnung und Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache

Das Jobcenter StädteRegion Aachen erachtet die Kenntnis der deutschen Sprache als eine der Grundvoraussetzungen für eine adäquate und dauerhafte gesellschaftliche Teilhabe. Der erste Schritt zur beschleunigten und nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt und damit auch zur sozialen Integration ist daher eine zeitnahe und passgenaue Deutschförderung in Integrationskursen und Kursen zur berufsbezogenen Deutschförderung. Das Jobcenter wird weiterhin den Weg einer konsequenten Nutzung der Sprachförderung fortsetzen. Die Kurse werden durch das Bundesamt für Migranten und Flüchtlinge (BAMF) gefördert.

## 3. Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse

Das Jobcenter StädteRegion Aachen versteht sich als Teil des Netzwerks IQ und wirbt aktiv für die Anerkennungsberatung hinsichtlich im Ausland erworbener Berufs- und Bildungsabschlüsse. Zur Erreichung dieses Zwecks erfolgt eine enge Verzahnung der im Jobcenter zu diesem Zweck vorhandenen Experten mit der lokalen Anerkennungsberatungsstelle.

## 4. Presse- & Öffentlichkeitsarbeit



Das Jobcenter StädteRegion Aachen beteiligt sich im Rahmen seiner Presse- und Öffentlichkeitsarbeit regelmäßig an Veranstaltungen mit interkulturellem Bezug wie zum Beispiel am Tag der Integration in Aachen.

### **III. Bereich „Arbeitsmarktplanung“**

#### 1. Eingliederungsleistungen

Jeder vierte Bezieher von Leistungen nach dem SGB II ist Ausländer. Die Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung ist damit bei Ausländern signifikant höher als ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung (14,9 Prozent im Alter von 15 bis 65 Jahre). Daher wird angestrebt, dass Migranten in dem Maße an vom Jobcenter finanzierten Eingliederungsmaßnahmen teilnehmen wie es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht. Neben Maßnahmen, die für alle Zielgruppen relevant sind, werden für spezifische Problemstellungen spezielle Maßnahmen für Migranten konzipiert.

#### 2. Projektakquise

Das Jobcenter StädteRegion hat reges Interesse an zukünftigen Projekten mit interkulturellem Bezug wie z. B. dem ESF Projekt „XENOS“ und beabsichtigt sich auch in Zukunft aktiv an solchen zu beteiligen.

### **IV. Netzwerkbildung**

Das Jobcenter StädteRegion Aachen ist Mitglied im „Netzwerk Integration – Region Aachen“. Diesem Netzwerk gehören rund 60 Institutionen an, die sich mit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen. Neben der Mitgliederversammlung, die quartalsweise stattfindet, bestehen vier Arbeitsgruppen, in denen jeweils ein Vertreter des Jobcenters mitarbeitet.





Daneben beteiligt sich das Jobcenter daran, Mitglieder aus Migrantenorganisationen zu „interkulturellen Arbeitsmarktlotsen“ zu qualifizieren. Vertreter unterschiedlicher Migrantenorganisationen werden auf regelmäßig stattfindenden Treffen über die Strukturen des regionalen Arbeitsmarkts mit seinen verschiedenen Akteuren informiert. Mit diesen Kenntnissen werden die Lotsen befähigt, niedrigschwellige Verweisberatungen für Menschen mit Migrationshintergrund zu Arbeits- und Weiterbildungsfragen anzubieten. Durch die Mehrsprachigkeit und Mitgliedschaft in Migrantenorganisationen können die Lotsen auch solche Personen ansprechen, die von den regulären Beratungs- und Unterstützungsangeboten nicht immer erreicht werden.

Das Jobcenter StädteRegion beabsichtigt einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch mit der Initiatorin sowie weiteren Partnerorganisationen der Initiative „Vielfalt verbindet“. Die Teilnahme an gemeinsamen Veranstaltungen wird angestrebt. Unabhängig davon soll das Jobcenter der Initiatorin jährlich über den Stand der Umsetzung von Maßnahmen mit Bezug zur Initiative „Vielfalt verbindet“ berichten.

**Landesinitiative Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung: „Vielfalt verbindet!  
Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst“**

Darstellung der Bausteine im Rahmen des geplanten Kampagnenbeitritts des Kooperationsbündnisses Jobcenter Dortmund und Polizeipräsidium Dortmund

Im Folgenden wird dargestellt, welche Arbeiten von den jeweiligen Kooperationspartnern bereits durchgeführt werden und welche gemeinsamen Schritte unternommen werden sollen.

Der gemeinsame Baustein beider Kooperationspartner:

Die beiden Kooperationspartner haben sich dazu entschieden, dass ein gemeinsamer Baustein eine gemeinsam erarbeitete und durchgeführte Öffentlichkeitskampagne sein wird.

Im ersten Jahr des Kampagnenbeitritts wird in gemeinsamen Aktionen die Landeskampagne in Dortmund bekannt gemacht werden, um so das Vorhaben, mehr Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund gewinnen zu können, besser zu publizieren. Dazu wird Funkhaus Europa kontaktiert. Die Kooperationspartner werden gemeinsam über die Arbeit in Dortmund berichten. Der Kontakt zu Funkhaus Europa ist bereits durch das Polizeipräsidium hergestellt.

Über den Lokalradiosender Dortmund 91.2 wird in der wöchentlich gesendeten Rubrik „Jobtime“ in regelmäßigen Abständen berichtet werden. Auch hier bestehen bereits die Kontakte durch das Jobcenter.

Auf diesem Wege wird die Kampagne innerhalb der jeweiligen Sendegebiere bekannt und es wird darauf aufmerksam gemacht, dass Bürger\*innen mit Migrationshintergrund gesucht werden, welche Voraussetzungen zur Einstellung bestehen, in wel-

chen Arbeitsbereichen der Einsatz erfolgen soll und weshalb die Notwendigkeit der Kampagne besteht. Es erfolgt somit eine Sensibilisierung der Öffentlichkeit.

Parallel dazu werden die Beiträge auch in den Printmedien veröffentlicht werden. Dazu werden gemeinsam abgestimmte Veröffentlichungen im „Echo der Vielfalt“, das Magazin des VMDO e.V. (Dachverband der Migrantenselbstorganisationen in Dortmund) erfolgen.

Weitere fremdsprachige Zeitungen werden kontaktiert werden, um die Beiträge auch mehrsprachig zu publizieren. Aufgrund der bestehenden städtischen Bevölkerungsstruktur werden die Veröffentlichungen in den Sprachen Türkisch, Polnisch und Russisch, eventuell auch Spanisch und weitere Sprachen, geplant. Die Veröffentlichungen werden gezielt in Mitgliedszeitschriften der hiesigen MSOs, als auch in fremdsprachigen Tages- oder Wochenzeitungen, wie z.B. Hürriyet, platziert. So wird die Zielgruppe der Kampagne direkt erreicht werden können.

Weitere Veröffentlichungen werden im Stadtanzeiger Dortmund erfolgen. Hierbei handelt es sich um eine kostenlose Wochenzeitung, die allen Bürger\*innen zugänglich ist.

Über die Arbeitsgruppe „Potenziale“ des LaKI wird das Thema ebenfalls platziert werden.

Polizei und Jobcenter sind bereits Mitglieder dieser Arbeitsgruppe und werden in Absprache mit der Gruppe die Kampagne auf der nächsten Jahresveranstaltung einbringen.

Das Polizeipräsidium Dortmund plant im Rahmen des Kampagnenbeitritts diese Bausteine:

- Die Themen Interkulturalität und Diversität werden in eigenen zentralen Veranstaltungen platziert werden, um diese in die berufliche Alltagspraxis einzubringen, sowohl für Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte im Dienst, als auch für Kommissaranwärter\*innen.
- Weiterhin wird für Menschen mit Migrationshintergrund bei der Polizei geworben werden. Die in der Vergangenheit durchgeführten Maßnahmen haben sich als probat erwiesen und sollen daher weiterhin eingesetzt werden.

- Maßnahmen zur Werbung werden erweitert werden.

Das Jobcenter Dortmund will folgende Bausteine in die Kampagnenarbeit einfließen lassen:

- Einführung eines Runden Tisches „Interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes“ mit der Schwerpunktsetzung auf Tochterunternehmen der Stadt Dortmund. Hierzu wurden bereits im November 2015 ESF-Fördergelder beantragt. Das Konsortium des Runden Tisches wird sich aus den beteiligten Projektentwicklern Jobcenter, Stadt Dortmund und VMDO e.V. zusammensetzen. Im Rahmen der zu erwartenden Ausschreibungen der ESF-Förderperiode 2014-20 werden sowohl aus Landes-, als auch aus Bundesprogrammen weitere Fördergelder zum Einsatz für das Thema „Interkulturelle Öffnung“ beantragt werden.
- Es wird eine Erfassung der Anzahl der Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund auf freiwilliger Basis erfolgen.
- Die bereits bestehende Übersicht der diversen Fremdsprachenkenntnisse aller Mitarbeiter\*innen wird verstärkt in der Beratung von Kundinnen und Kunden mit fehlenden Deutschkenntnissen.
- Die Themen „Interkulturelle Kompetenz“ und „Diversität“ werden in hausinternen Schulungen angeboten werden.

Zum zeitlichen Rahmen:

Die hier geschilderten Vorhaben werden allesamt innerhalb des ersten Jahres des Kampagnenbeitritts umgesetzt:

- Die Veröffentlichungen über den Rundfunk als auch in den Printmedien werden sich an geplanten Veranstaltungen in Dortmund orientieren, wie zum Beispiel „Woche der Ausbildung“, Veranstaltung „Zeig Flagge“, „DiverseCity“. So wird eine kontinuierliche Berichterstattung, beginnend im Frühjahr bis zum Jahresende, zum Thema sichergestellt.
- Die geplanten Schulungsmaßnahmen werden im zweiten Halbjahr 2015 erstmalig angeboten werden. Hier ist eine sofortige Umsetzung nicht möglich, da eine intensivere Vorbereitung notwendig ist.

- Die Einführung des Runden Tisches „Interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes“ wird im Frühjahr 2015 erfolgen.
- Unmittelbar nach Kampagnenbeitritt wird die Arbeitsgruppe „Potentiale“ des LaKI informiert und involviert.
- Ebenso wird mit der Vorbereitung der geplanten Mitarbeiterumfragen verfahren.

Bis Dezember 2015 werden die oben beschriebenen Maßnahmen durchgeführt und, wo notwendig, ausgewertet worden sein, so dass die Planung für das zweite Jahr nach Kampagnenbeitritt vorbereitet und ab Januar 2016 durchgeführt werden kann.



## **Maßnahmen des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen e.V. im Rahmen der Landesinitiative „Aktive Partnerschaft in NRW. Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“**

Integration als Querschnittsaufgabe wird in den zentralen Handlungsfeldern des Landessportbundes NRW verankert. Der Landessportbund NRW hat sich auf den Weg gemacht, interkulturelle Öffnung in seinen zentralen Strukturen und Kernbereichen sowie auch seiner Mitgliedorganisationen umzusetzen.

Folgende Maßnahmen werden im Rahmen der Landesinitiative umgesetzt:

### **1. Schulung „Interkulturelle Öffnung“ für Führungskräfte**

Konzipierung und Durchführung einer Inhouse-Schulung „Interkulturelle Öffnung“ für Führungskräfte im Landessportbund NRW. Inhaltlich werden dabei Sensibilisierungselemente aus der bestehenden Fortbildung „Sport interkulturell“ mit relevanten Aspekten für Führungskräfte bezogen auf die Struktur eines Unternehmens (Organisationsentwicklung, Vielfalt als Potential, Menschbild, etc.) kombiniert.

**Umsetzungszeitraum: zweite Jahreshälfte 2015**

### **2. Workshop zur interkulturellen Öffnung für Mitarbeiter/innen aus den LSB-Programmen „Bewegt älter werden in NRW“ und „Bewegt gesund bleiben in NRW“**

Ziel ist eine nachhaltige Verankerung des Querschnittsthemas „Integration/Interkulturelle Öffnung“ in den beiden vorgenannten LSB-Programmen. Angestrebt wird damit die interkulturelle Sensibilisierung der Mitarbeiter/innen

und die Umsetzung des Querschnittsthemas in den Netzwerken und Maßnahmen der jeweiligen Arbeitsbereiche.

**Umsetzungszeitraum: Anfang 2015**

**3. Verankerung von „Integration“ als Querschnittsthema in die Grundausbildung für Übungsleiter (Übungsleiter-C Ausbildung)**

In Zusammenarbeit mit dem Ressort Bildung und Mitarbeiterentwicklung wird das Thema Integration/Vielfalt in der Konzeption für die Grundausbildung für Übungsleiter/innen festgeschrieben.

**Umsetzungszeitraum: erste Jahreshälfte 2015**

**4. Vereinsentwicklungsberatung mit dem Schwerpunkt „Interkulturelle Öffnung“**

Gemeinsam mit dem Ressort Bildung und Mitarbeiterentwicklung wird ein ein Konzept zur Vereinsentwicklungsberatung mit dem Schwerpunkt Interkulturelle Öffnung erarbeitet und umgesetzt, und zwar mit folgenden Bestandteilen: Beraterqualifizierung, Aufbau und Begleitung eines Beraterteams, Durchführung von Beratungen, Reflexions- und Entwicklungstreffen.

**Umsetzungszeitraum: ganzjährig 2015**

**5. Systematische Verankerung der Querschnittsaufgabe Integration in ausgewählten Mitgliedsorganisationen (Stadt- und Kreissportbünde)**

- Zur nachhaltigen Förderung der Interkulturellen Öffnung einer zukunftsorientierten Sportentwicklung in der Breite, werden die Stadt- und Kreissportbünde gezielt eingebunden, beraten, qualifiziert und unterstützt.

Dabei gilt es Integration in den zentralen Handlungsfeldern (Vereinsberatung, Schulung, Breitensport, Kinder- und Jugendsport, politische Lobbyarbeit, Kooperation und Vernetzung) des jeweiligen Bundes zu verankern. Die Mitgliedsorganisationen werden bei der Erarbeitung, Umsetzung und Weiterentwicklung ihrer jeweils eigenen Integrationskonzepte unterstützt.

- Parallel dazu werden die Bünde beraten hinsichtlich des Aufbaues ihrer jeweils eigenen Integrationsnetzwerke vor Ort gemeinsam mit den Integrationsräten und den Kommunalen Integrationszentren.

**Umsetzungszeitraum: ganzjährig 2015**

**6. Entwicklung und Aufbau eines Kompetenzzentrum für Integration/Inklusion im Landessportbundes NRW**

Sicherung und nachhaltig strukturelle Verankerung des Querschnittsthemas Integration/Inklusion im Landesportbund NRW.

**Umsetzungszeitraum: ganzjährig 2015**



Herausgeber  
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Fürstenwall 25  
40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
info@mais.nrw.de

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)

Druck: Hausdruck


Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.  
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom  
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der  
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, November 2015

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

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 Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax 0211 855-3211  
info@mais.nrw.de

[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)