



Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt“

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten der Partner 2017/2018

**Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung –
NRW stärkt Vielfalt“**

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten der Partner 2017/2018

Inhaltsverzeichnis

Vorwort Staatssekretärin für Integration Serap Güler	2
Nordrhein-Westfalen stärkt Vielfalt und fördert landesweit die Interkulturelle Öffnung.....	4
Übersicht der Partner in der Reihenfolge ihres Beitritts.....	6
Berichte der Partner	
Bezirksregierung Arnsberg.....	7
Kreis Lippe	11
Der PARITÄTISCHE NRW	13
Stadt Duisburg	19
Kreis Soest.....	21
Caritasverband für den Kreis Unna e.V.....	22
Rheinbahn AG	23
Stadt Gelsenkirchen	25
Polizeipräsidium Gelsenkirchen	29
Westdeutscher Rundfunk.....	30
Städtekooperation Integration. Interkommunal (mit den Städten Bochum, Bottrop, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim a.d.R., Oberhausen).....	33
Multikulturelles Forum Lünen e.V.	36
Stadt Solingen.....	38
Jobcenter Duisburg	41
Landschaftsverband Rheinland	44
Jobcenter StädteRegion Aachen	47
Jobcenter Dortmund	49
Polizeipräsidium Dortmund	53
Landessportbund NRW	54
Bezirksregierung Düsseldorf	56
Bezirksregierung Münster	59
Stadt Jülich	61
Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.	64
IHK NRW e.V.	66
Bezirksregierung Detmold	69
Westdeutscher Handwerkskammertag	70
Rhein-Sieg-Kreis	71
Impressum.....	73

Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

kein anderes Bundesland ist so von Einwanderung geprägt wie Nordrhein-Westfalen. Über 5,1 Millionen Menschen haben eine Einwanderungsgeschichte. Das sind 28,7 % der Gesamtbevölkerung. Unter ihnen sind Aussiedlerinnen und Aussiedler, ehemalige „Gastarbeiterinnen“ und „Gastarbeiter“, Geflüchtete und Asylsuchende, EU-Angehörige und viele mehr. Im Alltag und vor Ort sind Integration und Miteinander bereits selbstverständliche und gelebte Realität.

Ziel der Landesregierung ist es, dass Nordrhein-Westfalen für alle dauerhaft hier lebenden Menschen zur Heimat wird. Heimisch werden können Menschen aber nur, wenn sie sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können.

Damit dies gelingt, müssen sich Organisationen, Verbände, Unternehmen und Behörden weiterhin zielgerichtet dem interkulturellen Öffnungsprozess widmen. Denn die Interkulturelle Öffnung ist eine zentrale Voraussetzung für einen gelingenden Integrationsprozess und damit für gleichberechtigte Zugangs- und Teilhabechancen aller Menschen in Nordrhein-Westfalen!

Aber auch der in vielen Bereichen drohende Fachkräftemangel und die aufgrund der zunehmenden gesellschaftlichen Vielfalt notwendig gewordenen Anpassungen von Angeboten, Strukturen und Dienstleistungen zeigen deutlich, dass Behörden, Unternehmen und Verbände auf die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht verzichten können.

Interkulturelle Öffnung ist nicht nur eine wichtige Grundlage für die Leistungsfähigkeit von Organisationen, sondern sie steigert auch deren Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit und erhöht ihre Attraktivität als Arbeitgeber oder auch als Dienstleistungsanbieter.

Das sind alles sehr wichtige Themen – seit vielen Jahren auch sehr zentrale für die Landesregierung.

Bereits seit Dezember 2010 widmet sich die Landesregierung der Interkulturellen Öffnung. Als erstes Flächenland hat Nordrhein-Westfalen das Thema sogar gesetzlich verankert – im 2012 verabschiedeten Teilhabe- und Integrationsgesetz.

Auch in der aktuellen Legislaturperiode arbeitet die Landesregierung im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt“ weiter daran, den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes zu erhöhen, die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten zu stärken und die Interkulturelle Öffnung landesweit voranzubringen.

Insbesondere der letzte Punkt ist mir persönlich sehr wichtig, denn bei der Interkulturellen Öffnung handelt es sich um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur gemeinsam gelingen kann.

Daher bin ich sehr froh, dass sich unserem Partner Netzwerk, dessen Schirmherrin ich bin, mittlerweile 29

Behörden, Verbände und Unternehmen angeschlossen haben, die mit konkreten und passgenauen Maßnahmen den interkulturellen Öffnungsprozess in ihren Organisationen voranbringen wollen.

Im Verbund arbeiten die Partner und die Landesregierung aktiv und gemeinsam unter anderem daran, dass:

- interkulturelle Vielfalt als Stärke begriffen wird,
- die Kompetenzen und Potenziale der Menschen mit Einwanderungsgeschichte besser in den Blick genommen werden,
- Chancengerechtigkeit bei Einstellungsverfahren und weiteren Personalmaßnahmen gewährleistet wird,
- Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte in allen Organisationen angemessen vertreten sind,
- Beschäftigte interkulturell fortgebildet werden,
- Diskriminierungen verhindert und Vorurteile abgebaut werden.

Ich wünsche mir, dass sich noch viele Behörden, Verbände und Unternehmen dem Partnernetzwerk anschließen und den interkulturellen Öffnungsprozess in Nordrhein-Westfalen aktiv mitgestalten.

Unser gemeinsames Motto sollte lauten:
NRW stärkt Vielfalt!

Ihre



Serap Güler

Staatssekretärin für Integration im Ministerium
für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Nordrhein-Westfalen stärkt Vielfalt und fördert landesweit die Interkultu- relle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist ein Erfolgsfaktor! – Deshalb möchte die Landesregierung viele Partner aus Behörden, Verbänden und Unternehmen gewinnen, um die Interkulturelle Öffnung landesweit anzustoßen.

Nordrhein-Westfalen ist ein Einwanderungsland

Nordrhein-Westfalen profitiert seit Jahrzehnten davon, dass Menschen aus anderen Staaten kommen, um hier zu leben und zu arbeiten. Menschen mit Einwanderungsgeschichte leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung Nordrhein-Westfalens.

Eine älter werdende Gesellschaft und der damit einhergehende Fachkräftemangel auf der einen Seite und die notwendig gewordenen Anpassungen von Strukturen und Angeboten an die zunehmende Vielfalt unserer Gesellschaft auf der anderen Seite machen deutlich, dass Behörden, Verbände und Unternehmen auf die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht verzichten können.

Interkulturelle Öffnung als zentrale Aufgabe

- ist mittlerweile Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit von Behörden, Verbänden und Unternehmen im Einwanderungsland Nordrhein-Westfalen,
- ist eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte,
- ermöglicht eine Steigerung der Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit und sorgt für eine bessere Marktpositionierung,
- führt zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und als Dienstleistungsanbieter.

Interkulturelle Öffnung – seit vielen Jahren ein Landesthema

Bereits seit Dezember 2010 widmet sich Nordrhein-Westfalen der Interkulturellen Öffnung und hat das Thema als erstes Flächenland sogar gesetzlich in

seinem Teilhabe- und Integrationsgesetz verankert.

Mit der Landesinitiative „Vielfalt verbindet. Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst“ wurde 2010 ein wesentliches Element zur Fortentwicklung der Interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung geschaffen. Über die Entwicklung und Umsetzung von insgesamt 28 Bausteinen und Einzelmaßnahmen konnte die Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung in wesentlichen rechtlichen, strategischen und organisatorischen Bereichen verankert werden.

Die zeitgleich ins Leben gerufene und über die Jahre stetig ausgebauten Partnerinitiative „Vielfalt verbindet – Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ setzte zudem landesweit ein positives Signal im Sinne der Interkulturellen Öffnung.

Seit dem Wechsel der Landesregierung im Jahr 2017 fließen neue Aspekte und Schwerpunkte in die Überlegungen und Bemühungen zur Interkulturellen Öffnung ein. Um einerseits diesen Weiterentwicklungen Rechnung zu tragen bzw. Ausdruck zu verleihen und andererseits die Landesinitiative und das Partnernetzwerk auch namentlich einander näher zu rücken, wurde 2018 als neuer Titel „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ beschlossen.

Unter diesem gemeinsamen Slogan bemühen sich sowohl Landesverwaltung als auch die im Partnernetzwerk zusammengeschlossenen Behörden, Unternehmen und Verbände weiterhin um die Interkulturelle Öffnung ihrer Organisationen.

Das Land sucht Partner

Viele Behörden, Verbände und Unternehmen setzen bereits verstärkt auf die interkulturelle Kompetenz ihrer Beschäftigten und werben um Menschen mit Einwanderungsgeschichte als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen wirbt bei Kommunen, Kreisen, Behörden, großen Verbänden und Unternehmen dafür, die Interkulturelle Öffnung in ihrem eigenen Bereich voranzutreiben und Partner der Initiative zu werden.

Partner werden

Die Partner beteiligen sich im Rahmen von Selbstverpflichtungen mit passgenauen Maßnahmen an der interkulturellen Öffnung ihrer Institution. Dazu beschreiben die Partner in einer formlosen Erklärung, mit welchen konkreten Maßnahmen und

Projekten sie den Prozess der interkulturellen Öffnung in ihrer Organisation/ihrem Unternehmen voranbringen wollen bzw. welche Meilensteine zu welchem Zeitpunkt erreicht werden sollen. Diese Erklärung wird Bestandteil einer Vereinbarung, die von der Leitungsebene der Institution und der Staatssekretärin für Integration, Serap Güler, unterzeichnet wird.

Einmal im Jahr berichten die Partner schriftlich zur Umsetzung der Beitrittsmodule und gegebenenfalls zu weiteren Aktivitäten und Entwicklungen im Bereich Interkultureller Öffnung in ihren Organisationen. Auf Grundlage dieser Informationen erstellt die Landesregierung einen Bericht.

Das Ministerium bietet seinen Partnern einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch, die Teilnahme an Veranstaltungen zur interkulturellen Öffnung und eine Plattform für gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit an.

Ziele

Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – sie gelingt nur gemeinsam und im Verbund in einer aktiven Partnerschaft.

Gemeinsam mit den Partnern möchte die Landesregierung erreichen, dass

- interkulturelle Vielfalt als Stärke begriffen wird,
- die Kompetenzen und Potenziale der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Arbeitswelt besser in den Blick genommen werden,
- Chancengerechtigkeit bei Einstellungsverfahren und weiteren Personalmaßnahmen gewährleistet wird,
- Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte in Behörden, Verbänden und Unternehmen angemessen vertreten sind,
- Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturell fortgebildet werden,
- Diskriminierungen verhindert und Vorurteile abgebaut werden.

Weitere Informationen und Ansprechpersonen

www.mkffi.nrw/wir-sind-partner

Übersicht der Partner in der Reihenfolge ihres Beitritts

Stand 30.09.2018

	Partnerorganisation	Beitritt
1	Bezirksregierung Arnsberg	26.03.2012
2	Kreis Lippe	15.08.2012
3	Der PARITÄTISCHE NRW e.V.	23.08.2012
4	Stadt Duisburg	23.08.2012
5	Kreis Soest	14.11.2012
6	Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.	28.11.2012
7	Caritasverband für den Kreis Unna e.V.	28.11.2012
8	Rheinbahn AG	07.01.2013
9	Stadt Gelsenkirchen	13.03.2013
10	Polizeipräsidium Gelsenkirchen	13.03.2013
11	Westdeutscher Rundfunk	05.06.2013
12	Städtekooperation Integration. Interkommunal (mit den Städten Bochum, Bottrop, Dortmund, Duisburg, Es- sen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen)	09.07.2013
13	Multikulturelles Forum Lünen e.V.	18.07.2013
14	Stadt Solingen	18.11.2013
15	Jobcenter Duisburg	16.07.2014
16	Landschaftsverband Rheinland	21.04.2015
17	Jobcenter StädteRegion Aachen	13.05.2015
18	Jobcenter Dortmund	27.05.2015
19	Polizeipräsidium Dortmund	27.05.2015
20	Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.	28.05.2015
21	Bezirksregierung Düsseldorf	03.11.2015
22	Bezirksregierung Münster	25.08.2016
23	Stadt Jülich	28.09.2016
24	Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.	26.11.2016
25	IHK NRW e.V.	18.01.2017
26	Bezirksregierung Detmold	01.12.2017
27	Westdeutscher Handwerkskammertag	14.03.2018
28	Rhein-Sieg-Kreis	13.09.2018



Bericht der Bezirksregierung Arnsberg

Mit der Unterzeichnung der Partnerschaftsvereinbarung haben sich das NRW-Integrationsministerium und die Bezirksregierung Arnsberg 2012 verpflichtet, die kulturelle Vielfalt in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt zu fördern. Im Rahmen von Diversity-Strategien arbeitet die Bezirksregierung seitdem daran, ihre Beschäftigten für interkulturelle Themen zu sensibilisieren und insbesondere Personal mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

Interkulturelle Öffnung wird dabei als Querschnittsthema verstanden – als ein ganzheitlicher Entwicklungsprozess, der sich sowohl auf die personelle, die organisatorische, als auch auf die strategische Ebene bezieht. Die Verwaltung soll so in die Lage versetzt werden, ihre Angebote und Leistungen an einer sozialen Umwelt auszurichten, die sich durch Einwanderung zunehmend verändert.

In einer Zwischenbilanz der Bezirksregierung wurde 2017 festgehalten, dass die bisherigen Maßnahmen auf Basis der Partnerschaftsvereinbarung zwar nachhaltig angelegt sind, jedoch mit Blick auf das zentrale Ziel, mehr Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu gewinnen, noch nicht in jeder Hinsicht zu den erhofften Ergebnissen geführt haben. Darauf deuteten auch die Ergebnisse einer zweiten, im März/April 2017 durchgeführten Mitarbeiterbefragung hin: Laut dieser Befragung (Beteiligung gut 48 %) hat sich der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund gegenüber der ersten Befragung in 2013 nur von 10,42 % auf 11,78 % erhöht.

Im Sinne einer konzeptionellen Weiterentwicklung der bisherigen Diversity-Strategien wurde deshalb u.a. als Ziel ausgegeben, affirmative Maßnahmen, das Herausstellen von Vorbildern mit Migrationsgeschichte und die Bündelung von Kompetenzen noch stärker bei zukünftigen Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang ist eine verbesserte Wirkungsorientierung anzustreben. Der vorliegende Umsetzungsbericht der Bezirksregierung Arnsberg umfasst Maßnahmen im Zeitraum November 2017 bis Oktober 2018.

Sensibilisierung für das Thema Interkulturelle Öffnung innerhalb der Bezirksregierung sowie in Kommunen und Schulen

Informationsveranstaltungen

Im Personalentwicklungskonzept der Bezirksregierung ist die „Interkulturelle Öffnung“ fester Bestandteil. Das Dezernat 11.5 (Aus- und Fortbildung) bietet z.B. weiterhin Einführungsveranstaltungen für neue Beschäftigte an. Im Rahmen dieser Tagesveranstaltungen werden zur Erleichterung des Einstiegs grundlegende hausinterne Themen behandelt. Hierbei werden auch die Aufgabengebiete Migration und Integration sowie der Aspekt „Interkulturelle Öffnung“ thematisiert.

Darüber hinaus beteiligte sich die Bezirksregierung mit verschiedenen Aktionen in einer „Woche der Vielfalt“ (4. bis 8. Juni 2018) an den bundesweiten Veranstaltungen zum 6. Deutschen Diversity-Tag. Im Einzelnen:

- Regierungspräsident Hans-Josef Vogel unterzeichnete die „Charta der Vielfalt“ des gleichnamigen, 2006 ins Leben gerufenen Vereins – im Beisein des neuen #BRAversity-Projektteams der Bezirksregierung. Die Gruppe nimmt – begleitet durch das Dezernat 36 (Kompetenzzentrum für Integration / KfI) – an der „Diversity Challenge“ teil, einem Wettbewerb des Charta der Vielfalt e.V. Das dezernatsübergreifende Team der Bezirksregierung besteht aus sieben Beschäftigten bis 27 Jahre (z.T. mit Migrationshintergrund) und wird bis März 2019 bereits entwickelte Projektideen umsetzen. Das Ziel ist gemäß der Wettbewerbsausschreibung, „durch konkrete Aktionen im Arbeitsalltag Vielfalt sowie Engagement im Arbeitsleben zu stärken“.
- Zudem fanden am 6. und 7. Juni unter dem Motto „Vielfalt macht bei uns Karriere – Berufe bei der Bezirksregierung“ Informationstage statt. 16 junge Menschen mit Migrationshintergrund, die sich für eine Beschäftigung bei der Bezirksregierung interessieren, erhielten – nach einführenden Informationen durch das Dezernat 11 (Personalangelegenheiten) und den hiesigen Integrationsbeauftragten – bei Führungen durch verschiedene Dezernate Einblicke in Berufsfelder sowie Zuständigkeiten der Behörde.

- Für Kinder im Alter von 3 bis 6 Jahren wurde das mehrsprachige Bilderbuchkino „Das Allerwichtigste“ angeboten – präsentiert in deutscher, italienischer und griechischer Sprache von Kolleginnen aus Dezernat 37 (Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren / LaKI). Die Veranstaltung lief in Kooperation mit der „Villa Kunterbunt“ in Arnsberg-Neheim. Knapp 50 Kinder und Erzieherinnen der genannten Einrichtung sowie einige Kinder von Behördenbeschäftigten nahmen teil.

Beiträge im Behördenintranet

Im Behördenintranet werden die Beschäftigten durch Beiträge im Kontext Interkulturelle Öffnung und Integration informiert. Im Berichtszeitraum wurden in der Reihe „Zuwanderung in Zahlen“ fünf migrationsgeschichtliche Kurzbeiträge mit dem Fokus auf NRW und den Regierungsbezirk Arnsberg veröffentlicht. Zudem wurden sechs veranstaltungsbezogene Beiträge (u.a. zur „Woche der Vielfalt“) dort platziert. Auch wurde die Intranet-Themenseite „Vielfalt im Regierungsbezirk“ mit weiterführenden Informationen zum Thema Diversity-Management ausgebaut.

Fortbildungsmaßnahmen

Zur „Interkulturellen Verständigung“ hat das Dezernat 36 (KfI) ein praxisnahes Fortbildungskonzept für die Beschäftigten der Bezirksregierung entwickelt. Ziele der geplanten Fortbildungsreihe sind u.a. die Sensibilisierung für interkulturelle Erfahrungen sowie die Vermittlung von Wissen darüber, was interkulturelle Orientierung und Öffnung bedeuten und welche Prozesse dabei ablaufen.

Das Dezernat 11.5 hat auf Grundlage dieses Konzeptes und in Kooperation mit der Fortbildungsakademie des Landes NRW (FAH) die bedarfsorientierte behördeninterne Fortbildung Interkulturelle Öffnung organisiert. Die Fortbildung ist vorrangig auf zwei Zielgruppen ausgerichtet: auf MitarbeiterInnen mit unmittelbaren interkulturellen Kontakten sowie Interessierte – und auf MitarbeiterInnen, die im Personalbereich mit Auswahlverfahren betraut sind. Die Seminarreihe ist damit nicht nur auf die Bedarfe der einzelnen Beschäftigtengruppen zugeschnitten, sondern ist auch an das aktuelle Migrations- und Integrationsgeschehen angepasst.

Eine Auftaktveranstaltung zur Fortbildungsreihe wurde – eröffnet durch Regierungspräsident Hans-Josef Vogel – am 31.01.2018 durchgeführt. Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani (zu diesem Zeitpunkt: Fachhochschule Münster) referierte zum Thema „Vorurteilsfreies und wertschätzendes Arbeits- und Lebensumfeld“. Rund 100 Behördenbeschäftigte nahmen an dieser Veranstaltung teil.

Nach einem Workshop für die Behördenleitung wurden im Laufe des Jahres schließlich hausinterne Seminare für ca. 75 Beschäftigte der Bezirksregierung angeboten. Aus einer Auswertung dieser Reihe soll ein auf andere NRW-Bezirksregierungen übertragbares Fortbildungskonzept resultieren.

Beratung von Kommunen

Für das Dezernat 37 (LaKI) ist die „Interkulturelle Öffnung“ auch ein wichtiges Instrument auf Ebene der Kommunalen Integrationszentren (KI). In einem Arbeitskreis zum Thema sowie durch Fachtagungen findet ein regelmäßiger, impulsgebender Erfahrungsaustausch statt. Zudem organisierte die LaKI die Unterstützung, Beratung und Weiterentwicklung einer Entwicklungswerkstatt IKÖ mit exemplarisch ausgewählten KI in den Städten Münster und Hagen und den Kreisen Steinfurt und der StädteRegion Aachen. Unter wissenschaftlicher Begleitung und unterstützt durch die LaKI wurden 2018 vor Ort der jeweilige Entwicklungsstand reflektiert und Strategien zur Weiterentwicklung beraten. Aus diesen Beratungssettings in den Entwicklungswerkstätten sind Handlungsempfehlungen für die Förderung interkultureller Öffnungsprozesse in den KI entstanden (noch nicht veröffentlicht). Darüber hinaus ist in Zusammenarbeit mit dem Studieninstitut Ruhr eine kooperative Weiterbildungsreihe zum Thema Interkulturelle Öffnung der Verwaltung an der Schnittstelle zwischen Kommunalen Integrationszentren und der Personal-/Organisationsentwicklung entwickelt worden, die zur Zeit in vier Modulen am Standort Dortmund realisiert wird. Im nächsten Jahr soll diese Reihe weitergeführt werden und dabei der Fokus auf die spezifischen Herausforderungen der Kommunalen Integrationsarbeit in den Kreisstrukturen gelegt werden.

Innerhalb der Weiterentwicklung der Kommunalen Integrationszentren ist das Thema Interkulturelle Öffnung (der Verwaltung) weiterhin ein zentrales Querschnittsthema. In diesem ganzheitlichen Verständnis agiert die LaKI koordinierend und unterstützt die KI bei ihren entsprechenden lokalen Ansatzpunkten. Dabei verstehen sich die KI nicht als alleiniger Akteur in den Öffnungsprozessen, sondern vielmehr als Partner der in den jeweiligen Regelsystemen tätigen Akteure. Die KI agieren deshalb immer in enger Kooperation und zur Unterstützung der bereits bestehenden Initiativen zur Interkulturellen Öffnung.

Erwähnt sei beispielsweise noch im Handlungsfeld „Frühe Bildung“ im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe die enge Kooperation mit den Landesjugendämtern und dem Arbeitskreis Interkulturelle Entwicklung im Elementarbereich.

Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte (LmZ): Werbung für den Lehrerberuf unter Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund

Das Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte des Landes NRW“ (LmZ) wurde im Jahr 2006 vom Schulministerium in Kooperation mit dem nordrhein-westfälischen Integrationsministerium initiiert und ist organisatorisch bei Dezernat 37 / der LaKI angesiedelt. Ausgangspunkt war, dass Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte bei der interkulturellen Öffnung des Bildungssystems in mehrfacher Hinsicht eine wichtige Rolle übernehmen können. Sie können den Aufstieg durch Bildung motivieren, authentisch in der Studien- und Berufswahl beraten, durch wichtige pädagogische, didaktische und methodische Impulse zur interkulturellen Orientierung von Schule beitragen oder ihre Mehrsprachigkeit und ihre kulturellen Erfahrungen aus unterschiedlichen Kontexten als Brückenbauer zu den Familien nutzen.

Ein Teilprojekt des LmZ ist Ment4you. Innerhalb dieses Projektes werden Mentorinnen und Mentoren an Universitäten qualifiziert. Weiterhin werden – überwiegend in Kooperation mit lokalen KI und diversen Stiftungen und Verbänden – Veranstaltungsreihen mit unterschiedlichen Themen angeboten.

Seit Dezember 2017 findet außerdem der 5. Durchlauf einer modularen Qualifizierungsreihe für die Bereiche Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Koordination in der Schule statt.

Für Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte, die bereits im Schuldienst tätig sind, bietet das Netzwerk ebenfalls Qualifizierungsangebote an.

Hierzu relevante Internetadressen:

www.bildunghoch3.info
www.lmz-nrw.de
www.ment4you.de

Integration durch Bildung: Interkulturelle Schulentwicklung

In der Schulabteilung der Bezirksregierung wird die Querschnittsaufgabe interkulturelle Öffnung auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt: Zum einen wurde auf der *Steuerungsebene* eine dezernatsübergreifende „Arbeitsgruppe Integration durch Bildung“ eingesetzt, deren gegenwärtige Aufgabe darin besteht, ein mit allen Dezernaten der Schulabteilung sowie Dez. 36 und Dez. 37 abgestimmtes Rahmenkonzept für die schulische Integration zu erarbeiten. Dieses Rahmenkonzept soll aufzeigen, wie sich im gesamten Regierungsbezirk die interkulturelle Schulentwicklung gleichsinnig konkretisieren lässt. Zum anderen wurden auf der *operativen Ebene* diverse Maßnahmen einer migrationssensiblen Organisationsentwicklung ergriffen. Beispielhaft seien hierzu erwähnt: Die Pilotierung des Programms „Lehr-

kräftePlus“ (Mentoringprogramm für geflüchtete Lehrkräfte), die Schaffung der Servicestelle Schulische Integration, die Errichtung eines Funktionspostfaches, die regelmäßigen Besprechungen im Rahmen der Schul-, Berufs- und Studienorientierung StuBos (Beauftragte für Studien- und Berufsorientierung an den Schulen) mit VertreterInnen weiterer integrationsrelevanter Institutionen, etc. Bei der Letztgenannten werden auch Themen der interkulturellen Öffnung mit dem Ziel aufgegriffen, mehr SchülerInnen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

Aktive Werbung um MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und gezielte Ansprache von potenziellen Auszubildenden

Ausbildungsmessen und BewerberInnenakquise

Um Jugendliche über die Berufe im öffentlichen Dienst zu informieren, ist die Bezirksregierung mit ihrem Beratungsangebot regelmäßig auf Ausbildungsmessen in der Region vertreten. Eine zielgruppenorientierte Ansprache junger Menschen mit Migrationshintergrund fand zudem im Rahmen der o.g. Informationstage „Berufe bei der Bezirksregierung“ statt.

Das bereits erwähnte #BRAversity-Team der Bezirksregierung stellte – gemeinsam mit dem Dez. 36 (KfI), dem örtlichen Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten und Schwerbehindertenvertretung – den Flyer „Diversity in der Bezirksregierung“ her. Dieser wird fortan insbesondere auf Ausbildungsmessen verwendet.

Der Passus „Die Bewerbung von Personen mit Migrationshintergrund, die die Voraussetzungen erfüllen, wird begrüßt“ ist ohnehin seit Langem Bestandteil der Stellenausschreibung der Bezirksregierung – und ebenso selbstverständlich ist dies auch ein zentrales Leitmotiv in der diesbezüglichen Öffentlichkeitsarbeit.

Öffentlichkeitsarbeit in Sachen Interkulturelle Öffnung: Internet, Social media, Broschüren

Internet-Themenseiten

Die Internetauftritte der Bezirksregierung wurden um die jeweilige Themenseite „Diversity-Management: Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung“ ergänzt – mit weiterführenden Informationen zum Thema, u.a. auch Hinweisen zur Landesinitiative „NRW stärkt Vielfalt!“ (Siehe <https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/d/diversity-management/index.php> sowie

<http://www.kfi.nrw.de/wissenstransfer/Interkulturelle-Oeffnung-der-Landesverwaltung/index.php>).

Social media

Unter dem Claim #BRAversity veröffentlichte das gleichnamige Projektteam der Bezirksregierung bis Ende Oktober 2018 über 100 Beiträge mit Diversity-Bezug bei Twitter. 38 Beiträge platzierte das Team bei Instagram.

Integrationsbroschüre „Mission possible“

Zahlreiche Dezernate der Bezirksregierung haben einen direkten Bezug zum Thema Integration. Im Sinne eines transparenten Überblicks über Zuständigkeiten und AnsprechpartnerInnen wurde die Neuauflage der Integrationsbroschüre „Mission possible“ veröffentlicht. Das gegenüber der Erstauflage erweiterte, nun 75 Seiten umfassende Handbuch für ehren- und hauptamtliche Akteure wird in einer Auflage von 1.500 Stück verbreitet. Die Interkulturelle Öffnung nahm in der Broschüre breiten Raum ein und sensibilisierte somit auch nach innen für das Thema.

Bericht des Kreises Lippe

Die Zuwanderung aus den Kriegs- und Krisengebieten der Welt nach Lippe ist im Berichtszeitraum merklich zurückgegangen. Dennoch leben viele Menschen, die 2015/16 nach Lippe gekommen sind, weiterhin hier und ihre Integration dauert an. Neue Herausforderungen haben sich durch die EU-Binnenzuwanderung, gerade aus Südosteuropa, ergeben. Zudem ist die Nachfrage nach ausländischen Fachkräften in vielen Branchen hoch, so dass weiterhin Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Identitäten zu uns kommen.

Über das im Kommunalen Integrationszentrum (KI) verortete Modellprojekt „Einwanderung gestalten NRW“ ist das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ erneut verstärkt in den Fokus gerückt. Nach Auflösung der Projektgruppe „Interkulturelle Öffnung“ im Jahr 2015 und Weiterbearbeitung des Themas im KI, ist jetzt geplant, eine fachbezogene Arbeitsgruppe zu gründen, die das Thema wieder intensiviert. In einem ersten Schritt sollen in den jährlichen Mitarbeitergesprächen interkulturelle Herausforderungen im Alltag und daraus resultierender Fortbildungsbedarf routinemäßig bei allen Beschäftigten abgefragt werden.

Im Übrigen sind die Kernpunkte des Prozesses gegenüber den letzten Berichten weiterhin unverändert. So wurde auch 2017/18 weiterhin an

- der Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten,
- der Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund und
- dem Abbau von Zugangsbarrieren

gearbeitet.

Steigerung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Das mehrtägige Seminar „Schlüsselkompetenzen in der Migrationsgesellschaft“ mit Übungen, Vorträgen, Gruppenarbeiten und Diskussionen wird seitens des KI weiterhin angeboten.

Mit den Personalverantwortlichen der Kreisverwaltung wurde bereits in 2015 folgendes Procedere vereinbart, das seitdem umgesetzt wird:

- Alle Auszubildenden der Kreisverwaltung erhalten im Rahmen ihrer (zumeist dreijährigen) Ausbildung verpflichtend eine zweitägige Schulung.
- Alle neuen Mitarbeiter_innen haben ebenfalls die Verpflichtung, ein zweitägiges Seminar zu besuchen.

Des Weiteren bietet das KI laufend Einstiegs- aber auch Aufbauschulungen für interessierte KreismitarbeiterInnen an.

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Im Einstellungsjahrgang 2018 beträgt der Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte 25%. Damit ist der Anteil gegenüber dem vergangenen Jahr zwar leicht zurückgegangen, entspricht aber dem Anteil der Einwohner mit Zuwanderungsgeschichte in Lippe.

In allen Stellenausschreibungen wurde darüber hinaus der Zusatz „Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von Frauen und Männern, unabhängig von deren kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität“ aufgenommen.

Abbau von Zugangsbarrieren

Gegenüber dem Bericht des vergangenen Jahres ist der Sprachvermittlerpool erneut ausgeweitet worden – mittlerweile stehen 50 Sprachvermittler_innen für 22 verschiedene Sprachen zur Verfügung. Für den Bereich „Zugewanderte aus Südosteuropa“ sind spezielle Gesprächsmittler_innen ausgebildet worden. In zwei Pilotkommunen wird derzeit das Angebot des „Präsenzsprachvermittlers“ getestet – ein Sprachvermittler steht regelmäßig für wöchentlich zwei Stunden vor Ort zur Verfügung – die Termine der Kommune werden hierauf abgestimmt.

Die Vermittlung, Schulung, Betreuung und Abrechnung der Sprachvermittler_innen erfolgt weiterhin durch Mitarbeiter_innen des KI.

Erstmals wurde vom 28.09. - 07.10.2018 zum 5-jährigen Bestehen des Kommunalen Integrationszentrums eine interkulturelle Woche unter dem Titel „Aus aller

Welt zuhause in Lippe - Eine Woche der Vielheit“ durchgeführt. Insgesamt haben 82 Angebote der unterschiedlichsten Integrationsakteure aus nahezu allen kreisangehörigen Kommunen dafür gesorgt, dass das Thema interkulturelle Öffnung in allen Bereichen mit Leben gefüllt wurde.

Bericht des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands – Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.

Die Partnerschaft wurde am 16.08.2012 im damaligen Ministerium für Arbeit, Integration, Soziales NRW vereinbart. Der Paritätische NRW hat sich dieser Vereinbarung bereits sehr früh 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.

Das wesentliche Ziel der Interkulturellen Öffnung des Paritätischen besteht in der Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege. Der Verband setzt sich dafür ein, Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Organisationen an seinen verbandlichen Strukturen zu beteiligen und ihre vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen zu nutzen, sodass sich die Vielfalt der gesellschaftlichen Strukturen auch im Verband widerspiegelt. Gemeinsam mit ihnen arbeitet der Verband an Lösungen gesellschaftlicher Aufgaben.

Der Paritätische NRW

Im Paritätischen Wohlfahrtsverband NRW verbinden sich hauptamtlich geführte Einrichtungen und Dienste der Freien Wohlfahrtspflege mit Initiativen und Selbsthilfegruppen. Rund 3.100 gemeinnützige Organisationen mit mehr als 6.200 Einrichtungen und Diensten leisten Hilfe in allen Feldern der sozialen Arbeit. Neben den mehr als 154.000 hauptamtlichen Mitarbeiter/-innen sind mehr als 200.000 Menschen in Ehrenamt und in der Selbsthilfe aktiv. Gerade auch im Hinblick auf die enorme Herausforderung einer gelingenden Integrationsarbeit in NRW und für den sozialen Zusammenhalt in einer offenen und vielfältigen Gesellschaft ist die Arbeit dieser Menschen kaum wegzudenken. Darüber hinaus unterstützen rund eine Million Menschen paritätische soziale Arbeit durch ihre Mitgliedschaft in den Mitgliedsorganisationen des Verbandes. Diese Mitgliedsorganisationen vertreten insbesondere die Belange und Interessen sozial Benachteiligter und der von Ungleichheit und Ausgrenzung Betroffenen oder Bedrohten in NRW.

Toleranz, Offenheit und Vielfalt. Das sind die Werte, mit denen sich der Paritätische NRW und seine Mitglieds-

organisationen identifizieren. Unter dem Motto „Vielfalt ohne Alternative“ setzte der Paritätische NRW und der Paritätische Gesamtverband 2017 Schwerpunkte beim Umgang mit Rechtsextremismus und Populismus und gegen Geschichtsvergessenheit und Fremdenfeindlichkeit. Anlässlich des 70-jährigen Jubiläums der Unterzeichnung der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte bilden diese das Schwerpunktthema 2018. Mit der Kampagne „Mensch, Du hast Recht“ setzt sich der Paritätische 2018 mit vielfältigen Aktivitäten für die Einforderung und den Schutz der Menschenrechte ein.

1. Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW

Die geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW tagt weiterhin zweimal im Jahr und fungiert als Monitoringstelle im Verband für das Thema. Schwerpunktthemen im Berichtszeitraum waren insbesondere Diversity und Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor für eine gute Arbeitgeberqualität sowie das Thema Sprachmittlung. Zur Unterstützung des neuen Projektes des Paritätischen NRW zur Stärkung der Arbeitgeberqualität in Mitgliedsorganisationen wurde die Entwicklung eines Selbstbewertungsinstrumentes (SBI) „Förderung von Vielfalt und Verhinderung von Diskriminierung“ themenspezifisch unterstützt und begleitet. Insgesamt wird in dem neuen Projekt „ArbeitgeberQualität in Mitgliedsorganisationen im Paritätischen stärken“ ein modulares Selbstbewertungsinstrument zur Bestandsaufnahme von Faktoren und Maßnahmen der Arbeitgeberqualität entwickelt (siehe auch Punkt 6).

Eine zentrale Anforderung für gelingende Integration ist die Sicherstellung der Sprachmittlung als Voraussetzung für Chancengleichheit beim Zugang zu Sozialleistungen. Denn: sprachliche Verständigung ist eine Grundvoraussetzung für den Zugang zu bestimmten sozialen Leistungen und somit für gesellschaftliche Teilhabe. Für die nach Deutschland eingewanderten Menschen, die die deutsche Sprache nicht im ausreichenden Ausmaß beherrschen, ist die sprachliche Kommunikation mit Mitarbeitenden von Behörden und Diensten, die für die Gewährung und Ausführung von Sozialleistungen zuständig sind, häufig nur mithilfe einer Sprachmittlung möglich.

Aufgrund der migrationspolitischen Entwicklungen ab 2015 ist der Bedarf an Sprachmittlung gestiegen. Trotz diverser Lösungsansätze vor Ort bekommt der Paritätische viele Problemmeldungen bezüglich der sprachlichen Verständigung im Kontext der Beantragung, Ausführung und Inanspruchnahme von Sozialleistungen aus den unterschiedlichen Handlungsfeldern der sozialen Arbeit. Bemängelt werden vor allem fehlende gesetzliche Grundlagen für die Refinanzierung der Sprachmittlung, aber auch verlässliche Qualitätsstandards und schneller Zugang zu dieser Dienstleistung.

Daher fordert der Paritätische in seinem aktuellen Positionspapier zur Sprachmittlung insbesondere die Schaffung einer übergreifenden gesetzlichen Grundlage für Sprachmittlung im Rahmen der Ausführung von Sozialleistungen durch Änderung im SGB I sowie den Auf- und Ausbau von Sprachmittler-Pools und die Etablierung eines Berufsbilds im Bereich Community Interpreting und die Schaffung von verlässlichen Standards für die Qualifizierung unter Berücksichtigung verschiedener Modelle der Sprachmittlung
(Internet: www.der-paritaetische.de/fachinfos/detailseite/paritaetisches-positionspapier-sicherstellung-der-sprachmittlung-als-voraussetzung-fuer-chancengleich/).

Eine Arbeitsgruppe mit Vertretungen aus den einzelnen Landesverbänden auf Ebene des Paritätischen Gesamtverbandes besteht auch in Berlin, um die Erfahrungen zum Thema interkulturelle Öffnung bundesweit zu bündeln. Ergebnisse sind unter www.der-paritaetische.de/interkulturell/ zu finden

2. Aktivitäten im Fachbereich Migrations- und Flüchtlingsarbeit

Die Landesregierung NRW hat einen Integrationsbeirat einberufen, der die Landesregierung bei der Entwicklung einer Integrationsstrategie 2030 berät. Gerne beteiligt sich der Paritätische NRW mit einem aktuellen Positionspapier an dieser Diskussion.

2.1 Flüchtlingsarbeit im Paritätischen

Flüchtlingsarbeit ist eine Querschnittsaufgabe, die zugleich mehrere Handlungsfelder berührt. Um Synergieeffekte zu erzielen und den fachlichen Austausch und Wissenstransfer aus unterschiedlichen Fachbereichen zu ermöglichen, wurde die Arbeitsgruppe Querschnitt Integration als verbandsinterne Arbeitsgruppe eingerichtet. In Rahmen dieser Arbeitsgruppe wurden im Berichtszeitraum die Vernetzung der Fachbereiche LSBTIQ und Migration und Flüchtlingsarbeit sowie das Recht auf Bildung für geflüchtete Kinder und Jugendli-

che in den Blick genommen. Mit einer Pressemitteilung zum Schulstart NRW „Die Schule geht los – aber nicht alle Kinder in NRW dürfen hin. Paritätischer NRW: das Menschenrecht auf Bildung gilt auch für geflüchtete Kinder“ ist ein Appell an das Land NRW verbunden, alle Wege zu prüfen, um geflüchteten Minderjährigen im schulpflichtigen Alter den Besuch der Regelschulen zu ermöglichen. Mit dem Fachtag am 30.11.2018 zum Thema „Das Recht auf Schule! Auch für geflüchtete Kinder und Jugendliche in Landeseinrichtungen in NRW?!\", einer Kooperationsveranstaltung des Paritätischen Landesverbands NRW, des Paritätischen Jugendwerks NRW und des Paritätischen Gesamtverbands, werden gemeinsam Ansätze gesucht, das Recht auf Bildung für alle Kinder und Jugendlichen auch umzusetzen.

Im Rahmen des Landesprogramms Soziale Beratung von Flüchtlingen (MIK) werden mittlerweile 70 paritätische Beratungsstellen gefördert. Bei dem jährlichen Vernetzungstreffen der Beratungsstellen findet ein Erfahrungsaustausch in Bezug auf die Arbeit mit diversen Zielgruppen im Bereich der Flüchtlingshilfe (Jugendliche, Familien, LSBTIQ, etc.) statt. Ein Querschnittsthema bei Vernetzungstreffen, Bildungsveranstaltungen, in Gremien der Kreisgruppen und in den Facharbeitskreisen des Paritätischen war Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz für Geflüchtete. Anhand von fachlichen Inputs sowie mit Hilfe von Best-Practice-Beispielen erhielten Mitgliedsorganisationen praxisnahe Informationen zur Intervention gegen Diskriminierung. Neue Anregungen und Arbeitshilfen aus diesem Themenbereich werden auf Extranet-Seiten für alle Mitgliedsorganisationen des Verbandes zugänglich und sind ein Schwerpunkt bei der Erstellung der Fachinformation im Bereich der Flüchtlingsarbeit.

2.2 Fachberatung MigrantInnenselbsthilfe: Migrantenselbstorganisationen und Selbstorganisation von geflüchteten Menschen

Interkulturelle Öffnung erfordert Veränderungsprozesse auf verschiedenen politischen und gesellschaftlichen Ebenen. Einen besonderen Fokus setzt der Paritätische NRW mit der Fachberatung MigrantInnenselbsthilfe auf die Migrantenselbstorganisationen und Selbstorganisationen von geflüchteten Menschen als wichtige Akteurinnen und Akteure in Politik und Gesellschaft. Diese hauptsächlich in der Integrationsarbeit tätigen Vereine zu qualifizieren, zu stärken und ihnen Zugänge zu bestehenden Strukturen zu verschaffen, ist Aufgabe der Fachberatung. Dabei setzt sie auf partizipative Methoden, um auch die Vielfalt in ihren Angeboten bezogen auf Referentinnen und Referenten, Themen und Orte zu gewährleisten. Bei Bedarf finden die Veranstaltungen und Beratungen mehrsprachig statt. Für 2018 sind die

Anhörung des Integrationsausschusses am 18.07.2018 „Integration strukturiert gestalten – Qualifizierung und Professionalisierung von Migrantenselbstorganisationen weiterentwickeln“ sowie der Fachtag „Migrantenorganisationen als Teil der sozialen Arbeit in NRW“ am 14.09.2018 in Dortmund besonders hervorzuheben.

Der Paritätische sieht den Einbezug von Migrantenselbstorganisationen als eine wichtige Aufgabe interkultureller Öffnung:

Migrantenselbstorganisationen als Brücke für Teilhabe und Partizipation

Eine wichtige Voraussetzung für die Sicherung des gesellschaftlichen Zusammenhalts und zur Gestaltung einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft ist es, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in zivilgesellschaftliche Strukturen aktiv einzubeziehen. Gerade ihr Engagement in Migrantenselbstorganisationen (MSO) kann zur stärkeren Identifikation mit dem Gemeinwesen führen und ermöglicht es, eigene Ressourcen und Kompetenzen einzubringen. MSO sind interkulturelle Lernorte, dienen als Brücke zwischen unterschiedlichen Communities und der Aufnahmegesellschaft und tragen mit ihrem bürgerschaftlichen Engagement zum Abbau von Vorurteilen bei.

Migrantenselbstorganisationen als zivilgesellschaftliche Akteure und die politische Dimension des bürgerschaftlichen Engagements

Ein gleichberechtigter Dialog auf Augenhöhe zwischen Migrantenselbstorganisationen und der Aufnahmegesellschaft ist die erste Bedingung einer partizipativen Integrationspolitik. Als zivilgesellschaftliche Akteure gewinnen MSO deshalb durch ihr bürgerschaftliches Engagement, das auf freiwilliger Selbstverpflichtung und Verantwortungsübernahme für die gesamtgesellschaftlichen Belange beruht, immer mehr an Bedeutung. Die Repräsentanz sowie die aktive Mitwirkung der MSO in kommunal- wie landespolitischen Strukturen wie in Ausschüssen, Beiräten und Parteien fördern einerseits das friedliche Zusammenleben und tragen andererseits zur interkulturellen Öffnung der Regeleinrichtungen sowie Einrichtungen der Kommunen und des Landes bei.

Die Integration kann nicht von oben verwaltet und verordnet werden, sondern erfolgt durch die aktive Mitarbeit der Mitglieder der Gesellschaft von unten. Viele MSO gehen einer Engagementstrategie mit präzisen Zielsetzungen in unterschiedlichen Bereichen wie Soziales, Kultur, Bildung, Umwelt, Sport, Gesundheit etc. nach und setzen sich gezielt für Kinder, Jugendliche, Frauen, Familien, Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund ein. Dadurch ermöglichen sie bislang oftmals unterprivilegierten Gruppen gesellschaftlichen wie politischen Zugang und Teilhabe.

Migrantenselbstorganisationen als starke und professionelle Akteure in der Migrations- und Flüchtlingsarbeit anerkennen

Neben der ehrenamtlichen Arbeit übernehmen Migrantenselbstorganisationen Regeldienste und -einrichtungen in der Migrations- und Integrationsarbeit (z.B. als Flüchtlingsberatungsstelle, Integrationsagentur, Migrationsberatung für erwachsene und jugendliche Zuwanderer) sowie in anderen Feldern der sozialen Arbeit (z.B. als Bildungswerk, in der Arbeitslosenberatung und Erziehungshilfe sowie in der psychosozialen Beratung). Migrantenselbstorganisationen sind Träger von Projekten zur Integrationsförderung. Maßnahmen wie Integrationskurse und Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten sowie geflüchtete Menschen sorgen für sprachliche und somit gesellschaftliche Integration. Migrantenselbstorganisationen sind zudem Träger von Flüchtlingsunterkünften und übernehmen die soziale Betreuung von Flüchtlingen. Diese unterschiedlichen Professionalisierungsgrade gilt es anzuerkennen und den Zugang zu Regelförderungen zu erleichtern.

Selbstorganisation von geflüchteten und zugewanderten Menschen stärken

Viele flüchtlingspolitische und ausländerrechtliche Regelungen stellen strukturelle Hürden für eine nachhaltige Hilfe zur Selbsthilfe von Asyl- und Schutzsuchenden dar. Es müssen mehr Partizipationsstrategien und Teilhabemöglichkeiten geschaffen werden, die es Menschen nach oft traumatisierenden Fluchterfahrungen möglich machen, eigene Fähigkeiten zu entdecken, ihren Lebensalltag in Eigenregie zu gestalten und am sozialen und politischen Gesellschaftsleben teilzuhaben.

2.3 Integrationsarbeit

Die 35 Integrationsagenturen unter dem Dach des Paritätischen setzen sich im Rahmen ihrer Arbeit aktiv für die Interkulturelle Öffnung der sozialen Regeldienste, Behörden, Ämter oder Bildungseinrichtungen ein. Im Konkreten unterstützen sie Organisationen bei der Entwicklung von Konzepten zur interkulturellen Öffnung und analysieren die Leistungsangebote, die Öffentlichkeitsarbeit, das Leitbild sowie die Organisations- und Personalentwicklung im Hinblick auf mögliche Zugangsbarrieren und Integrationshemmnisse. Durch Sensibilisierungsveranstaltungen, Fortbildungen und Trainings wird die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in Organisationen, bei Ehrenamtlichen und bei Schülerinnen und Schülern gefördert oder es werden Informationsveranstaltungen zu interreligiösen Aspekten angeboten.

Die fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, die von paritätischen Mitgliedsorganisationen betrie-

ben werden, setzen sich aktiv gegen ethnische Diskriminierung und Ausgrenzung in NRW ein. Sie beraten Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind und unterstützen Kommunen bei der Entwicklung von Antidiskriminierungskonzepten und durch Trainings gegen Vorurteile und Rassismus. Außerdem erstellen sie Studien und Berichte zur Diskriminierung, etwa auf dem Wohnungsmarkt.

3. Aktivitäten im Qualifizierungsprojekt Muslimische und Alevitische Wohlfahrtspflege

Seit Mai 2016 führt der Paritätische NRW zwei Modellprojekte zur Qualifizierung muslimischer und alevitischer Wohlfahrtspflege durch. Beide Projekte konnten aufgrund des erfolgreichen Verlaufs im Frühjahr 2018 um acht Monate verlängert werden. Ziel war die Weiterführung der begonnenen Prozesse in den Gemeinden, die Absicherung der Nachhaltigkeit und die Vorbereitung eines Anschlussvorhabens für die nächsten Jahre.

Im Frühjahr 2018 konnten die Qualifizierungen fortgesetzt werden. Schwerpunkt bilden die Bereiche Kinder und Jugendhilfe, Übergang von Schule und Beruf, Prävention und De-Radikalisierung, Offene Seniorenarbeit und Pflege. Der mehrteilige Zertifikatskurs „Netzwerk und Hilfemanagement“ konnte im Frühjahr 2018 erfolgreich abgeschlossen werden. Die Teilnehmer/-innen wurden dazu befähigt, in ihren Gemeinden den Aufbau professioneller sozialer Unterstützungsangebote voranzubringen bzw. diese durch die Initiierung von Vernetzungen und Kooperationen zu erschließen. Dieser Prozess wurde durch die enge Begleitung der Projektmitarbeiter/-innen und durch gemeinsame Qualifizierungsveranstaltungen vor Ort wirkungsvoll unterstützt. Durch die Unterstützung bei der Beantragung kleiner Projekte und der Beteiligung an Förderprogrammen des Landes NRW konnten zusätzliche Ressourcen für die Gemeinden erschlossen werden. Ein weiteres zentrales Anliegen war die Unterstützung von Anträgen zur Anerkennung als freier Träger der Jugendhilfe. Am 23.06.2018 wurde in Köln eine Fachveranstaltung durchgeführt, bei der die Erfolge und Erfahrungen der beteiligten Gemeinden insbesondere beim Auf- und Ausbau von sozialen Dienstleistungen im Mittelpunkt standen. Parallel zur Umsetzung des Projektes konnten 2018 wichtige Schritte zur Planung und Vorbereitung eines Anschlussvorhabens erreicht werden. Hierfür wurden auf unterschiedlichen Ebenen Gespräche geführt und innerhalb der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege eine entsprechende Arbeitsgruppe eingerichtet. Ein zentrales Anliegen war die breitere Beteiligung der Freien Wohlfahrtspflege in NRW und die Umsetzung in der Fläche. Ein Beginn des mehrjährigen Vorhabens ist für das Jahr

2019 geplant. Vorgesehen ist ein methodisches Vorgehen auf kommunaler Ebene unter Berücksichtigung der zentralen Elemente des Modellprojektes (Qualifizierung und Vernetzung) sowie eine strukturelle Beteiligung der Freien Wohlfahrtspflege.

4. Aktivitäten im Bereich Gesundheit / Nutzer/-innen

Starthilfe zur Selbsthilfe: In-Gang-Setzer unterstützen das Selbsthilfeengagement von Migrantinnen und Migranten

Das bundesweite Projekt In-Gang-Setzer zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen wird vom Paritätischen NRW durchgeführt, gefördert von den Betriebskrankenkassen. In-Gang-Setzer sind ehrenamtliche Mitarbeiter/-innen von Selbsthilfe-Kontaktstellen, die zeitlich begrenzt die Gründung von neuen Selbsthilfegruppen unterstützen. Aktuell sind ca. 40 Selbsthilfe-Kontaktstellen aus sieben Bundesländern beteiligt, 13 aus Nordrhein-Westfalen. Mitte 2018 konnte die 1.000-ste In-Gang-Setzung begangen werden. Über 70 % der In-Gang-Setzungen haben dazu geführt, dass sich Selbsthilfegruppen längerfristig etablieren konnten (vgl. www.in-gang-setzer.de).

Bei der Unterstützung von Selbsthilfe im Bereich Migration ist im Laufe des Projektes deutlich geworden, dass über den „üblichen“ Rahmen der In-Gang-Setzung hinaus weitere Spezifikationen erforderlich sind, damit es zu einer nachhaltigen Selbsthilfeaktivierung kommen kann. Wie eine zielgruppenspezifische Unterstützung des Selbsthilfeengagements von Migrantinnen und Migranten gestaltet sein muss, stand daher im Fokus eines Projektes von 2017 bis Mitte 2018. Dessen Ergebnisse zeigten, dass kulturspezifische Faktoren für die Entwicklung einer Selbsthilfegruppe zwar von Bedeutung sind, der weitaus größere Einfluss jedoch von sozialen Faktoren ausgeht. Die Begleitung einer Selbsthilfegruppe mit Migrationsbezug durch In-Gang-Setzer sollte vor allem durch Offenheit und Akzeptanz der Diversität gekennzeichnet sein und das emanzipatorische Potenzial von Selbsthilfegruppen unterstützen. Daraus abgeleitet wurde ein Qualifizierungsmodul „In-Gang-Setzung & Migration“ konzipiert. Dieses ist zukünftig fester Bestandteil der Schulungsangebote für In-Gang-Setzer und soll so zur nachhaltigen Unterstützung der Selbsthilfe von Migrantinnen und Migranten beitragen.

Modellvorhaben „Selbsthilfeaktivierung und Migration“

Das von AOK Nordwest, AOK Rheinland/Hamburg und MAGS geförderte Modellvorhaben „Selbsthilfeaktivierung und Migration“ wurde Anfang 2018 abgeschlossen. Im Rahmen des Projektes wurde das Praxishandbuch „Aufmachen! Selbsthilfe kann interkulturell“ veröffent-

licht (www.paritaet-nrw.org, Rat und Tat, Veröffentlichungen, Broschüren), das ehrenamtlich und hauptamtlich Aktive unterstützt, kultursensibel zu agieren. Eine weitere Projektphase wird mit Förderung der AOK Nordwest und der AOK Rheinland/Hamburg Ende 2018 beginnen. Damit sollen die praxisnahe, konkrete Hilfestellung vor Ort sowie der Wissenstransfer und der Austausch der ehren- und hauptamtlichen Akteure fortgesetzt sowie die Zusammenarbeit zwischen den Selbsthilfeakteur/-innen und Migrantenselbstorganisationen intensiviert werden.

5. Aktivitäten der Paritätischen Akademie Landesverband NRW e.V.

Ein Schwerpunkt lag im Berichtsjahr auf Angeboten, die sich an Menschen richteten, die mit der Zielgruppe Geflüchtete arbeiten. Einzelne Themenbereiche waren z.B. die Arbeit im Spannungsfeld von asyl-, aufenthaltsrechtlichen Vorgaben und Sozialrecht, der Umgang mit Fremdheit und Heterogenität, der Umgang mit psychischen Problemlagen und Traumata, Sprachbarrieren und eingeschränkte Kommunikationsfähigkeit.

Der Zertifikatskurs „Ausbildung zum Integrationscoach für Geflüchtete“ wurde 2017/2018 mit zwölf Teilnehmenden erfolgreich durchgeführt. Dieser Kurs stellt mit insgesamt 130 Unterrichtseinheiten eine inhaltlich umfangreiche Qualifizierung dar, die sich an Haupt- und Ehrenamtliche richtet, die Geflüchtete unterstützen, begleiten oder beraten. Die nächste Durchführung mit einem an die aktuellen Bedarfe weiterentwickelten Konzept ist für 2019/2020 geplant.

Darüber hinaus wurden die in den vergangenen Jahren bewährten und weiterentwickelten Angebote im Bereich der interkulturellen Öffnung fortgeführt. Insgesamt wurden rund 50 Veranstaltungen für Mitgliedsorganisationen des Paritätischen sowie für kommunale Einrichtungen und Einrichtungen anderer Träger angeboten. Diese Angebote fanden in Kooperation mit der Migrantenselbstorganisation IFAK e.V., einer Mitgliedsorganisation des Paritätischen NRW, statt.

Der Umgang mit Vorbehalten, Diskriminierung und Rassismus wurde auch 2018 als ein inhaltlicher Schwerpunkt der Bildungsangebote fortgeführt. In Zusammenarbeit mit der Mitgliedsorganisation „Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC NRW e.V.)“ wurde im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) das Schulungsmanual „Antidiskriminierung und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) für die migrationsbezogene Beratung für Geflüchtete“ entwickelt und umgesetzt. Im Zuge der geplanten bundesweiten Verstärkung des Angebots fand im Mai 2018 eine zweitägige Train-the-Trainer Fortbildung für Multiplikatorin-

nen und Multiplikatoren in Frankfurt statt. Dort wurden zwölf Trainerinnen und Trainer in die Konzeption und Anwendung des Manuals eingeführt mit dem Ziel, die Schulung in ihrer Region anzubieten. Die Schulung wurde in Kooperation mit dem ADS, ARIC e. V. und der Paritätischen Akademie NRW durchgeführt. Im November 2018 findet im Anschluss daran eine Schulung zum AGG für die Trainerinnen und Trainer in Berlin statt.

Weiterhin wurden in Kooperation mit dem Landesprojekt „Kompass F“, dessen Projektträger ARIC NRW e. V. ist, Schulungen zum Thema „Rassismuskritik und Diskriminierungsschutz - Grundlagen und Kompetenzen für die Beratungspraxis für die Arbeit mit geflüchteten Menschen“ durchgeführt.

Ein weiterer Aspekt der Bildungsarbeit im Berichtszeitraum war/ist die gezielte Ansprache und Information der Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW unter anderem in den Gremien der Kreisgruppen und den Facharbeitskreisen der Fachbereiche. Hierzu wurden Informationssequenzen entwickelt und der Mehrwert derartiger Öffnungsprozesse verdeutlicht sowie mit Hilfe von Best-Practice-Beispielen konkrete diesbezügliche Schritte, Maßnahmen und Wege zu ihrer nachhaltigen Verankerung aufgezeigt.

Die Paritätische Akademie ist Partner im Projekt „Qualifizierung Alevitische und muslimische Wohlfahrtspflege“ und ist für die Konzeption, Planung und Umsetzung der dort realisierten Fortbildungsveranstaltungen für die Gemeinden verantwortlich (siehe Punkt 3). Die Paritätische Akademie hat ihren eigenen interkulturellen Öffnungsprozess weiter vorangetrieben. Im Berichtszeitraum fanden eine Mitarbeiter/-innenbefragung und eine interkulturelle Sensibilisierung aller Beschäftigten der Akademie statt.

6. Selbstbewertungsinstrument (SBI) „Förderung von Vielfalt und Verhinderung von Diskriminierung“

Zur Unterstützung des neuen Projektes des Paritätischen NRW zur Stärkung der Arbeitgeberqualität in Mitgliedsorganisationen hat die Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung die Entwicklung eines Selbstbewertungsinstrumentes (SBI) „Förderung von Vielfalt und Verhinderung von Diskriminierung“ themenspezifisch unterstützt und begleitet.

Insgesamt wird in dem neuen Projekt „Arbeitgeberqualität in Mitgliedsorganisationen im Paritätischen stärken“ ein modulares Selbstbewertungsinstrument zur Bestandsaufnahme von Faktoren und Maßnahmen der Arbeitgeberqualität entwickelt. Die Entwürfe für das SBI wurden mit Geschäftsführer/-innen und Vorständen

aus 30 Mitgliedsorganisationen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern in zehn Qualitätszirkeln erarbeitet. Die Themen Interkulturelle Öffnung / Diversity werden im Projekt als Querschnittsthema bearbeitet. Schwerpunktmäßig finden sich die Inhalte dazu in den Modulen „Unternehmenswerte und Kultur“ und „Förderung von Vielfalt und Verhinderung von Diskriminierung“. In diesem Bereich geht es um die Reflektion von Werten und Haltungen zu Diversity sowie um entsprechende Kenntnisse und Kompetenzen von Führungskräften. Weiterführende Themen sind die Rolle und das Verhalten von Führungskräften bei der Umsetzung von Vielfalt und Interkulturalität. Ein weiterer Analysepunkt im Selbstbewertungsinstrument sind betriebsspezifische Maßnahmen zur Förderung von Chancengleichheit. Beim Thema „Verhinderung von Diskriminierung“ geht es um den Aspekt der Schulung und Sensibilisierung von Führungskräften, damit sie bei diskriminierendem Verhalten gegenüber Mitarbeiter/-innen und Nutzer/-innen eingreifen können. Das Selbstbewertungsinstrument wird im ersten Quartal 2019 in einem Pre-Test zum Einsatz kommen, danach findet die Verbreitung im Verband statt.

Bericht der Stadt Duisburg

Wie in den letzten Jahren legt die Stadt Duisburg einen Schwerpunkt auf die Umsetzung interkultureller Aspekte in der Verwaltung.

Im Folgenden werden die wesentlichen aktuellen Maßnahmen in 2018 beschrieben.

Die Projekte der vergangenen Jahre sind weitgehend abgeschlossen und in den Arbeitsalltag integriert worden.

Maßnahmen zur Gewinnung von Auszubildenden insbesondere mit Zuwanderungsgeschichte für die Stadt Duisburg

Die Gewinnung von geeigneten Bewerber*innen mit Migrationshintergrund hat für die Stadt Duisburg aufgrund der multikulturellen Bevölkerungsstruktur eine besondere Bedeutung. Da die direkte Ansprache hierbei von besonderer Wichtigkeit ist, zeigt die Ausbildungsabteilung vor Ort besondere Präsenz u.a. bei folgenden Veranstaltungen:

■ Karriere- und Kontaktmesse für Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Die Bonner Akademie für Forschung und Lehre praktischer Politik GmbH hat in Verbindung mit der Essener Brost-Stiftung zum Ende des Forschungsprojektes „Wieviel Islam gehört zu Deutschland? Integrationserfahrungen junger und alter Menschen in einer säkular geprägten Gesellschaft am Beispiel des Ruhrgebiets“ eine Karriere- und Kontaktmesse für Jugendliche mit Migrationshintergrund durchgeführt. Auszubildende staatlicher oder staatsnaher Institutionen konnten hier für eine Karriere im öffentlichen Dienst werben. Dabei hat die Stadt Duisburg ihr Ausbildungs- und Studienangebot in der Verwaltung und auch bei der Feuerwehr präsentiert.

■ Besuch von Berufsmessen und Schülerklassen.

Seit 2016 werden bei einem Informationstag, dem „Tag der städt. Berufsfelder“ alle Ausbildungs- und Studienangebote der Stadt Duisburg und einiger Tochterunternehmen praxisnah und unter Beteiligung aktueller Auszubildenden vorgestellt. Die Einladung der Schulklassen erfolgt in Kooperation mit dem Schulamt und erreicht ca. 350 Schülerinnen und Schüler.

■ Es werden gezielte Informationsveranstaltungen bei Vereinen und Migrantenorganisationen durchgeführt.

Neben der Vorstellung der Ausbildungsberufe dienen diese Veranstaltungen dazu, dass die Kenntnisse und Voraussetzungen für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst gestärkt und eventuelle Hemmnisse bei den Jugendlichen abgebaut werden. Hierzu sind im Vorfeld der Veranstaltung die Jugendlichen und Eltern über die Vereinsverantwortlichen informiert worden und haben sich auch gezielt auf die Veranstaltungen vorbereitet. Dieses Format wird auch in der Zukunft bei wechselnden Vereinen durchgeführt.

Interkulturelle Kompetenz in Auswahlverfahren

Interkulturelle Kompetenz wird seit dem Einstellungsjahr 2013 unter dem Aspekt des interkulturellen Verständnisses in den mündlichen Auswahlverfahren der Ausbildungsberufsbilder in Gruppen und strukturierten Interviews abgefragt. Ziel ist es zu erkennen, 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 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Personalverwaltung und des Personalrates im Rahmen einer Interviewschulung und eines Beobachtertrainings durch externe Referenten vorbereitet.

Schulung der Auszubildenden im Hinblick auf interkulturelle Themen

Die Vermittlung interkultureller Kompetenz erfolgt für die Verwaltungsberufsbilder in dem Fachgebiet „Soziale Kompetenz“ im Studieninstitut und im „Training sozialer Kompetenzen“ in der FHÖV NRW an mehreren Schultagen im Rahmen der Ausbildung.

Monitoring des interkulturellen Öffnungsprozesses in der Stadtverwaltung Duisburg (IKÖ-Monitoring)

Für die kontinuierliche Beobachtung, Erfassung und Messung von interkulturellen Öffnungsprozessen ist ein Monitoring-System mit dazugehörigen Zuständigkeiten, Strukturen und Instrumenten entwickelt worden. Das entwickelte IKÖ-Monitoring-System ist ein Instrument zum Qualitätsmanagement im Kontext von Diversität und Interkulturalität, das zugleich auf anderen Ebenen Synergieeffekte erzeugen kann. Prozesse zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung sind erklärte Ziele der Stadtverwaltung Duisburg. Das Projekt wurde im Februar 2018 abgeschlossen. Eine diesbezügliche Handreichung kann über das Ratsinformationssystem der Stadt Duisburg unter der Drucksache-Nr. 18-0668 bzw. unter folgendem Link: <https://sessionnet.krz.de/duisburg/bi/getfile.asp?id=1601385&type=do&> abgerufen werden.

Sprachmittler*innen

Mit Ausbau der Kommunalen Integrationszentren stellt das Land den Kommunen zum Aufbau eines niederschweligen Sprachmittler- / Dolmetscherdienstes finanzielle Mittel zur Verfügung. Ziel des Dienstes ist die Unterstützung bei sprachlichen und soziokulturellen Verständigungsschwierigkeiten.

Das KI hat zu diesem Zweck einen Pool von Sprachmittler*innen qualifiziert und aufgebaut, auf den die unterschiedlichen Organisationseinheiten innerhalb der Stadtverwaltung aber auch anderer Dienste / Angebote später zurückgreifen können. Diese Bereiche werden voraussichtlich in erster Linie die Bereiche Gesundheit, formale und non-formale Bildung und Soziales betreffen.

Bei diesem Angebot geht es um gezielte Einsätze, in denen eine Sprachmittlung erforderlich ist. Praktisch könnte es zu folgenden Einsätzen kommen: Sprachmittlung in der Migrantenambulanz, Sprachmittlung bei Hebammengesprächen, Sprachmittlung bei Anmeldeverfahren, etc.

Das KI führte im Frühjahr 2018 eine Qualifizierungsmaßnahme für die zukünftigen Sprachmittler*innen durch. Die Qualifizierung erstreckte sich über 60 Unterrichtsstunden und wurde mit einer Prüfung abgeschlossen.

Kommunales Konfliktmanagement fördern – Teilnahme und Integration konstruktiv gestalten

Das Projekt "Kommunales Konfliktmanagement fördern – Teilnahme und Integration konstruktiv gestalten" startete im Mai 2017. Das Projekt wird gefördert vom ehemaligen Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS), der Stiftung Mercator und der Landesweiten Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren (LaKI).

Ziel des Projektes ist die Entwicklung und Implementierung interner Konfliktmanagementsysteme für den Prozess der Integration in Kommunen und Landkreisen in NRW.

Im Einzelnen geht es um die Qualifizierung von drei Beschäftigten der Stadtverwaltung Duisburg (KI, Ordnungsamt, Amt für Schulische Bildung) in einem weiterbildenden Studiengang „Integrations- und Konfliktmanagement“ an der Akademie der Ruhr-Universität Bochum (Zertifikatskurs).

Die Ausbildung umfasst fünf Module, die u.a. Grundlagen interkultureller Arbeit, systemische Organisationsberatung, Kommunikations- und Konfliktmanagement sowie die Gestaltung von Dialogprozessen beinhalten. Der Weiterbildungsstudiengang ist stark praxisorientiert und auf die Umsetzung konkreter Ansatzpunkte in den Kommunen fokussiert: Die Teilnehmenden werden durch die Ausbildung befähigt, konkrete Umsetzungspläne, sog. „Konfliktmanagementsysteme“, für ihre Kommunen zu entwerfen.

Projektbegleitend wurde in der Kommune eine interdisziplinäre Steuerungsgruppe bestehend aus folgenden Fachbereichen eingerichtet: Jugendamt, Amt für Schulische Bildung, Personalamt, KI, Bildungsbüro, Amt für Soziales und Wohnen, Bürger- und Ordnungsamt.

Die Ausbildung wurde von den drei städtischen Mitarbeiter*innen im Oktober 2018 erfolgreich abgeschlossen. Nun wird es darum gehen, das Projekt in Duisburg zu implementieren und zu verstetigen.

Bericht des Kreises Soest

Auch in 2018 war die Interkulturelle Öffnung ein prä-sentes Thema für den Kreis Soest. Fester Bestandteil war wie in den letzten Jahren auch die Teilnahme aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Auszubildenden an der internen Schulung „Rund um die inter-kulturelle Kompetenz“. Sie ist die erste Weichenstellung für die Sensibilisierung in dem Prozess des Erwerbs der interkulturellen Kompetenz und vermittelt hierzu erste grundlegende Fertigkeiten, um interkulturell handeln und kommunizieren zu können. Gleichzeitig werden die verschiedenen Formen von Migration, die Merkmale der unterschiedlichen Migrantengruppen und Ursachen für Konflikte im interkulturellen Zusammenhang vermittelt. In 2018 haben insgesamt 33 Personen an der Schulung teilgenommen. Auch in Zukunft wird an diesem Format aufgrund seiner stets sehr positiven Resonanz festge-halten, um die Kompetenzentwicklung im interkulturel-len Bereich zu fördern. Weiterhin werden alle Beschäf-tigten und insbesondere Führungskräfte (aufgrund ihrer Schlüsselfunktion) sowie Ausbilderinnen und Ausbilder zu diesem Thema geschult.

Darüber hinaus wurden zur internen Sensibilisierung weitere Maßnahmen in Richtung Interkulturalität getroffen, darunter auch eine Online-Abfrage aller Beschäftigten zur Einschätzung der Wichtigkeit von interkultureller Öffnung sowie Informationen im Intra-net zur interkulturellen Öffnung und zu interkulturellen Aktivitäten.

Auch im Bereich des Ausbildungsmarketings und im Auswahlprozess aller Bewerberinnen und Bewerber fin-det Interkulturalität seinen Platz: Für den Ausbildungs-start 2018 wurden die Ausbildungsplätze beim Kreis Soest noch ein weiteres Mal unter dem Slogan „Bunte Vielfalt finden“ beworben. Des Weiteren wird die Inter-kulturelle Kompetenz im Auswahlprozess als Einstel-lungsmerkmal überprüft und ist eine der Grundbedin-gungen, um eine Ausbildung oder ein duales Studium beim Kreis Soest zu beginnen. Das duale Studium zum „Bachelor of Laws“ wurde hierbei für alle Nationalitäten geöffnet (statt einem eingeschränkten Beamtenkreis). Es kann in Zukunft auch in einem Beschäftigungsver-hältnis durchgeführt werden, so dass keine Einschrän-kungen diesbezüglich mehr bestehen.

Jede Person, die das Kreishaus der Kreisverwaltung Soest betritt, wird im Eingangsbereich durch Willkom-mensplakate in unterschiedlichen Sprachen begrüßt. Außerdem befindet sich bereits eine sechssprachige Internetseite im Ausbau. Die Internetseite mit dem Schwerpunkt zur Beratung von Migrantinnen und Mig-ranten ist in 9 Sprachen erreichbar.

Bericht des Caritasverbandes für den Kreis Unna e.V.

Der Caritasverband für den Kreis Unna e.V. betreibt seit Jahren die interkulturelle Öffnung der verbandsinternen Fachdienste. Er versteht diese Aufgaben als ein Selbstverständnis, damit Menschen anderer Nationalitäten und Kulturen die Dienste und Einrichtungen barrierefrei in Anspruch nehmen können.

Im Jahr 2017 wurden aufgrund der großen Aufnahme von Flüchtlingen im Kreis Unna die internen Öffnungsmaßnahmen im zweiten Jahr nach 2016 ausgesetzt, und die Kraft in die vertiefende Fortbildung von ehrenamtlichen Flüchtlingshelfern geführt.

1. Vertiefungsangebote für Ehrenamtliche in der Flüchtlingsarbeit zur interkulturellen Kompetenzentwicklung

Über 70 Ehrenamtliche wurden in Modulen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung sensibilisiert und geschult.

In Unna fanden 2 Kurse mit je 3 Nachmittagen statt.

In Holzwickede und Fröndenberg waren es je ein Abendkurs mit je zwei Treffen.

In Schwerte war es ein Kurs mit drei Nachmittagen für Interessierte.

Neben dem Rollenverständnis der Ehrenamtlichen und ihren Aufgaben in der Flüchtlingsbegleitung ging es um das Verstehen fremder Kulturen und dem Abbau der Zugangsangst.

Kulturelle Spezifika für Flüchtlinge aus dem Iran, Syrien und Afghanistan waren den Ehrenamtlichen wichtig und konnten anhand von Rollenmustern in den Familien erläutert werden. In Rollenspielen konnte die eigene kulturelle Kompetenz geschult werden und in der Gruppe konnte nach Lösungen von Konfliktsituationen in Wohnheimen, in Privatwohnungen mit anderen Mietern und im Umgang mit Behörden gesucht werden.

2. Schulungsangebote für Auszubildende in der Alten- und Krankenpflegeschule des Katharinenhospitals in Unna

Im Berichtsjahr wurde an der Pflegeschule des Katharinenhospitals in drei Kursen des zweiten Ausbildungsjahres je eine interkulturelle Pflegeschulung durchgeführt. Aus der Erfahrung des Krankenhauses ist es immer wichtig, dass die Auszubildenden der Pflegeschule interkulturelle Pflege an Beispielen und in der Theorie vermittelt bekommen.

Wesentliche Schwerpunkte der Schulung liegen in der dem Kennenlernen des Phänomens Migration, dem Verständnis von Integration und dem Erlernen von interkultureller Kompetenz.

In Rollenspielen wurde die eigene erlebte Situation einer interkulturellen Begegnung nachgespielt und nach Alternativen des Handelns gesucht. Gleichzeitig wurde die eigene kulturelle Brille der Betrachtung von Handlungen als Verstehenshorizont entlarvt und ein Umgang damit erarbeitet. Diese Schulung wurde von den Teilnehmern immer als sehr hilfreich empfunden.

Im Zuge der Maßnahmen standen auch zwei Exkursionen an: in die islamische Moschee der Gemeinde in Unna und in die Synagoge der jüdischen Gemeinde in Unna, um den Umgang mit islamischen und jüdischen Patientinnen und Patienten in Pflegesituationen zu erfahren. Erstmals wurde von einer Schulung der Hindutempel in Hamm besucht. Da die Gruppe der Hindu im Kreis Unna aber überschaubar ist, wird in Zukunft die Zusammenarbeit mit der Moschee und der jüdischen Gemeinde beibehalten.

Bericht der Rheinbahn

Wir verbinden nicht nur Städte und Regionen, sondern auch Kulturen

Die Rheinbahn, als eine der größten Arbeitgeberinnen Düsseldorfs, nimmt seit ihrer Gründung 1896 ihre gesellschaftliche Verantwortung wahr. Da sich unsere Belegschaft aus über 40 Nationalitäten zusammensetzt, sind bei uns Vielfalt, Chancengleichheit und Offenheit allen Menschen gegenüber nicht nur Schlagwörter, sondern gelebte Unternehmenskultur und zugleich Treiber der Unternehmensentwicklung. Interkulturelle Aktivitäten prägen seit über 20 Jahren die Unternehmenskultur der Rheinbahn.

Somit war es für uns ein Selbstverständnis, auch bei der Integration von geflüchteten Menschen in unsere Gesellschaft aktiv mitzuwirken und ihnen eine Perspektive zu bieten. Wir glauben an Integration durch Arbeit, und setzen alles daran, dass unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich in der Rheinbahnfamilie willkommen fühlen.

Integration von Geflüchteten

Seit 2016 bildet die Rheinbahn geflüchtete Menschen in unterschiedlichsten Berufsbildern aus. Neben Gleisbauern und Elektronikern für Betriebstechnik bilden wir u.a. in den Berufen Mechatroniker, Fachkräfte für Metalltechnik und Industriemechaniker aus. Zwei Fachkräfte für Metalltechnik konnten nach erfolgreicher Prüfung bereits übernommen werden. Momentan absolvieren acht Azubis eine Duale Berufsausbildung bei uns. Auch in den kommenden Jahren wird die Rheinbahn AG geflüchteten Menschen die Möglichkeit bieten, eine Ausbildung zu absolvieren und sie anschließend in ein festes Arbeitsverhältnis übernehmen.

Zur Vorbereitung auf eine Ausbildung bietet die Rheinbahn Praktikantenplätze an. Dementsprechend haben 13 geflüchtete junge Erwachsene 2017 ein Praktikum in unserer technischen Ausbildung absolviert, 2018 hatten wir 7 Praktikanten (Stand August/2018).

Da die Beherrschung der deutschen Sprache ein weiterer Schlüssel für eine gelungene Integration ist, haben wir zur Unterstützung unserer geflüchteten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine Deutschlehrerin eingestellt. Denn nur wo Austausch zwischen den Kulturen statt-

findet, und die/der eine die/den anderen versteht, kann Integration funktionieren.

Respekt und Mut

Seit 2005 ist die Rheinbahn Partnerin von „Respekt und Mut“ und Zeichnerin der Düsseldorfer Erklärung für Einheit und Vielfalt. In diesem Rahmen hatten wir im Oktober 2017 zwei Fahrten zur NS Ordensburg in Schleiden angeboten, die für alle Interessierten in Düsseldorf und Umgebung offen stand. Aus unserem Hause nahmen 79 Beschäftigte die Gelegenheit wahr, sich mit der Schreckensherrschaft des Dritten Reichs auseinanderzusetzen.

Im Oktober 2018 waren wir im Programmheft von „Respekt und Mut“ mit einer Fahrt ins Haus der Geschichte nach Bonn vertreten, an der unter anderem 52 unserer Azubis teilnahmen.

Stärkung interkultureller Kompetenzen unserer Azubis

Seit 2009 nimmt die Rheinbahn am Wettbewerb der „Gelben Hand – Mach` meinen Kumpel nicht an“ teil. Der Verein setzt sich für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus ein und ist eine gewerkschaftliche Initiative gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und Rechtsextremismus. Im Rahmen unserer Sozialpädagogischen Tage, die jedes 1. Lehrjahr bei uns durchläuft, setzen sich die Azubis intensiv mit der Thematik auseinander und entwickeln Ideen für den vom Verein jährlich stattfindenden Wettbewerb. Dieses Jahr wurden die Sozialpädagogischen Tage erstmals durch einen Vortrag zum Thema Diversity ergänzt.

Der Wettbewerbsbeitrag 2017 verband die Themen „Inklusion“ und „Antirassismus“. In mehreren Arbeitsgruppen wurden Projektideen entwickelt. Anschließend wurde darüber abgestimmt, welcher Beitrag umgesetzt werden sollte. Gewonnen hat die Idee, Fahrkarten mit dem Symbol der gelben Hand zu bedrucken. Durch diese Kampagne sollte die Rheinbahn klare Stellung beziehen: „Kein Platz für Rassismus“. Leider konnte die Idee so nicht umgesetzt werden. Als Alternative wurden Schutzhüllen für Versicherungskarten, Personalausweise und Bankkarten mit dem Logo bedruckt: 5000

Schutzhüllen wurden produziert und an den Knotenpunkten in Düsseldorf ausgelegt. Der 2017 eingereichte Wettbewerbsbeitrag verfolgte das Ziel, die Öffentlichkeitsarbeit der „gelben Hand“ zu unterstützen und das entsprechende Symbol noch weiter zu verbreiten. Gleichzeitig, so die Vorstellung der Auszubildenden, würde das Unternehmen Rheinbahn damit klar Stellung beziehen und ein kreatives Zeichen gegen Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und für ein solidarisches Miteinander setzen. Die Hüllen wurden von der Lebenshilfe in Wuppertal produziert, was die Jury des „Kumpelvereins“ einmal mehr dazu veranlasste, unseren Azubis den 1. Preis zu verleihen.

Und sonst

Im August 2018 haben wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet, um ein weiteres sichtbares Zeichen für Vielfalt nach außen und innen zu setzen.

Mit dem Beitritt zum Netzwerk „Wir-zusammen“ im September 2018 wurde ein weiterer Baustein für mehr Integration von geflüchteten Menschen gesetzt.

Bericht der Stadt Gelsenkirchen

Gelsenkirchen ist Dank der Zuwanderung eine wachsende Stadt. Der allgemeine Anstieg von Einwohnern ist auch für die Stadt Gelsenkirchen eine Herausforderung. Die Stadtgesellschaft mit ihren Integrationsherausforderungen ist im stetigen Wandel, wodurch sich immer wieder neue Handlungserfordernisse ergeben.

Die Gestaltung des Miteinanders, der Austausch und die Kommunikation sind Schlüsselthemen in Gelsenkirchen. Gerade die aktuellen Diskussionen in Bund, Land und Gemeinden verdeutlichen, wie wichtig es ist, die Interkulturelle Öffnung nicht nur von Verwaltungen voranzutreiben, sondern auch die Stadtgesellschaft mit einzubeziehen.

Modul 1: Systematische und zielgruppenorientierte Akquise von Zugewanderten für die städtischen Ausbildungsplätze

Gezielte Veranstaltungen für Schüler und Schülerinnen

Eine Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund kann nur erreicht werden, wenn mehr Jugendliche auf die Potentiale und Chancen bei der Berufswahl hingewiesen werden. Dabei ist die Interkulturelle Öffnung ein Veränderungs- und Entwicklungsprozess, der sich auf drei Ebenen vollzieht: Personal-, Organisations- und Angebotsebene.

Ein wesentliches Ziel ist es, den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Eine besondere Herausforderung ist aufgrund der neuen datenschutzrechtlichen Bestimmungen entstanden. Die entsprechende Erfassung von Daten im Hinblick auf einen möglichen Migrationshintergrund werden vom Personalamt nicht mehr erhoben.

Viele Maßnahmen haben sich etabliert und werden jährlich durchgeführt.

Im Einzelnen:

Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen¹

- hausinterne Ausbildungsmesse an der Gesamtschule Buer-Mitte*

¹ mit * gekennzeichnete Maßnahmen werden jährlich durchgeführt

- Studientag an der Gesamtschule Berger Feld*
- Berufsmärkte an folgenden Schulen: Gesamtschule Horst, Hauptschule Frankampstraße, Gesamtschule Ückendorf*
- Berufsinformationstag am Annette-von-Drosste-Hülshoff-Gymnasium und Max-Planck-Gymnasium (am Wochenende)*
- Infoveranstaltungen am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe*
- Infoveranstaltung an der Mulvany-Realschule*

Teilnahme an Ausbildungsmessen

- vocatium-Messe im Wissenschaftspark - mit überwiegend festen Beratungsterminen*
- IHK-Azubi-Speed-Dating*
- IHK-Messe „Ausbildung & Studium“ in der Veltings-Arena*
- Hausinterne Behördenmesse „Behörden-Job-Messe“ im Hans-Sachs-Haus*

Interne Veranstaltungen

- Schnuppertag“ für Schülerinnen und Schüler der Mulvany-Realschule (Einblick in gewerblich-technische Berufe)*
- Durchführung eines berufskundlichen Projekts im gewerblich-technischen Bereich (Kurzpraktikum mit anschließender Präsentation auf dem Handwerkermarkt der Ev. Gesamtschule)*
- Berufsfelderkundung*

Besondere Maßnahmen

- Teilnahme am Gemeinschaftsprojekt „Deine Zukunft findet Stadt“ zur Steigerung der Attraktivität von Verwaltungen der Städtekooperation Integration.Interkommunal*
- Veröffentlichung des Ausbildungsangebots

- Fortsetzung der Ausbildungskampagne „Mach was...“ in Zusammenarbeit mit ÖA
- Verteilen der Kampagnen-Poster und -Flyer an alle weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen (über Schulpostfächer) sowie an städtische Dienstgebäude und weitere öffentliche Gebäude (über Verteiler von ÖA; z.B. Kinos u. Sportparadies) nach den Sommerferien*
- Hinweis auf das Ausbildungsangebot auf www.gelsenkirchen.de/ausbildung, in der Mitarbeiterzeitung GeMit und im städtischen Intranet*
- Aushang von Plakaten mit dem Motiv der Ausbildungskampagne in den Citylight-Schaukästen im Stadtgebiet*
- Kommunikation auf Facebook (verschiedene Posts: Veröffentlichung der Ausbildungsangebote, Infos zur Ausbildung, Kurzinterviews mit Azubis, Begrüßung der neuen Azubis usw.)*
- Hinweis auf das Ausbildungsangebot in der Stadtzeitung GELSENKIRCHEN (Verteilung an alle Haushalte in Gelsenkirchen)*
- Zeitungsanzeige in der WAZ*
- Ausbildungsanzeige in der Abi-Zeitung des Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasiums*
- Veröffentlichung des Ausbildungsangebots durch die Arbeitsagentur*
- Schaltung des Ausbildungsangebots in Online-Stellenportalen (Azubi-Stellenportale wie z.B. aubi-plus.de, ruhrgebietsjobs.de; außerdem interamt.de)*

Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen²

- Infoveranstaltung an Gertrud-Bäumer-Realschule*
- Informationsveranstaltung am Berufskolleg Königstraße*

Veröffentlichung des Ausbildungsangebots³

- Ausbildungskampagne „Mach was...“ in Zusammenarbeit mit ÖA

²ergänzend zu den mit * gekennzeichneten Maßnahmen zum Ausbildungsstart 2016

³ergänzend zu den mit * gekennzeichneten Maßnahmen zum Ausbildungsstart 2016

Tabelle 1: Aktuelle Anzahl der Auszubildenden bzw. Anwärterinnen und Anwärter (Kernverwaltung)
 Aufgrund von datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden Daten im Hinblick auf einen möglichen Migrationshintergrund nicht mehr erhoben.

Einstellung	Beruf	Gesamtzahl	mit Migrationshintergrund	entspricht einer Quote von (in %)
2014	Verwaltungsberufe	26	2	7,69
	gewerblich-technische Berufe	9	3	33,33
	insgesamt	35	5	14,29
2015	Verwaltungsberufe	35	5	14,29
	gewerblich-technische Berufe	7	0	0,00
	insgesamt	42	5	11,90
2016	Verwaltungsberufe	30	4	13,33
	gewerblich-technische Berufe	16	2	12,50
	insgesamt	46	6	13,04
2017	Verwaltungsberufe	33	4	12,12
	gewerblich-technische Berufe	13	2	15,38
	insgesamt	46	6	13,04
2018	Verwaltungsberufe	43		
	gewerblich-technische Berufe	13		
	insgesamt	56		
2019 (voraussichtlich)	Verwaltungsberufe	40		
	gewerblich-technische Berufe	11		
	insgesamt	51		

Praktika

Jedes Jahr erhalten viele Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika in der Verwaltung zu absolvieren. Folgende Maßnahmen wurden hierzu umgesetzt:

- Installierung eines geordneten Verfahrens zur zentralisierten Erfassung und Vergabe von Schülerpraktika
- Ermutigung und Aufforderung aller Dienststellen zur Errichtung weiterer Praktikumsplätze
- Im Referat Zuwanderung und Integration / Kommunales Integrationszentrum wird jedes Jahr 15-20 Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit gegeben, ein Praktikum zu absolvieren.

Modul 2: Stärkung interkultureller Kompetenz aller städtischen Dienst- und Ausbildungskräfte

Für den erfolgreichen Verlauf der Integration und des Zusammenlebens mit neuen Zuwanderinnen und Zuwanderern sind interkulturelle Kompetenzen auf Seiten aller Beteiligten (Einheimische und Zugewanderte) und insbesondere auf der institutionellen Ebene von besonderer Bedeutung.

Die Förderung und der Aufbau wechselseitiger Akzeptanz zwischen Zugewanderten und Einheimischen bilden den Kern vieler Integrationsmaßnahmen.

- ROMACT T.C.C. - Interkulturelles Training, beinhaltet ein eintägiges interkulturelles Training. In der Veranstaltung werden ein Perspektivenwechsel und umfangreiche Informationen zu den Funktionen des Antiziganismus und zur Kultur und Geschichte von Roma und von Sinti angeboten, die es erlauben, die Heterogenität und die Potentiale, Handlungsoptionen und Entwicklungsmöglichkeiten im Blick zu behalten. Es findet jeweils an 4 Terminen statt: 19.11.2018, 20.11.2018, 04.12.2018, 05.12.2018
- Für Anfang des Jahres 2019 wird ein Seminar zu dem Thema „Interkulturelle Kompetenz für das Referat Zuwanderung und Integration / Kommunales Integrationszentrum durchgeführt.
- Einbindung von Seminaren zur interkulturellen Kompetenz in die Ausbildungsrahmenplanung für die Verwaltungsberufe.
- Ein weiterer Schulungsbedarf ist derzeit nicht gegeben. Bei individuellem Schulungsbedarf ist

die Beantragung einer entsprechenden Fortbildung jederzeit möglich.

Modul 3: Interkulturelle Kompetenz fließt als Qualitätsmerkmal in die Kriterien für die Personalauswahl und Personalentwicklung ein

Verwendung von Ermutigungsklauseln in Stellenausschreibungen

- Verwendung von Ermutigungsklauseln unter dem Aspekt „Cultural Mainstraming“ im Rahmen interner und externer Ausschreibungen (auch im Ausbildungsbereich)
- im Rahmen externer Stellenbesetzungsverfahren (sowie für die Ausbildungsberufe im Verwaltungsbereich) werden Einzelgespräche geführt, um insbesondere für Personen mit Migrationshintergrund faire Chancen ohne äußere Einflussnahme wie z.B. die Dominanz anderer Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten
- Erweiterung des Einstellungstests für Auszubildende um das Modul „Interkulturelle Offenheit“

Bericht des Polizeipräsidiums Gelsenkirchen

Im Berichtszeitraum wurden durch die Personalwerber des PP Gelsenkirchen diverse Informations- und Werbeveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Oberstufen von Gymnasien und Gesamtschulen sowie in ansässigen Berufskollegs durchgeführt.

Der Kontaktbeamte für muslimische Institutionen des PP Gelsenkirchen informiert in Gesprächen mit Moscheevereinen, muslimischen Vereinen und Verbänden, sowie weiteren muslimischen Institutionen über den Ausbildungsberuf „Polizei“ und steht in Zusammenarbeit mit den Personalwerbern des PP Gelsenkirchen als Ansprechpartner für Jugendliche und deren Eltern zur Verfügung. Informationsmaterial wurde den verschiedenen muslimischen Vereinen und Institutionen zur Verfügung gestellt. Gerade im Bereich der muslimischen Vereine besteht großes Interesse an einer fundierten Beratung durch die Personalwerbung.

In einer Arbeitsgruppensitzung der Gelsenkirchener Behördenleiter fassten die Teilnehmer/-innen 2016 auf Initiative der Unterzeichnerin den Entschluss eine „Behördenmesse“ zu veranstalten. Erstmals, am 29. Juni 2017, stellten sich in diesem Rahmen acht Gelsenkirchener Behörden/Einrichtungen jungen Berufsinteressierten vor, um sie auf diese Art und Weise umfassend über die beruflichen Perspektiven zu informieren. Am 30. Mai 2018 fand die Veranstaltung zum zweiten Mal, diesmal mit 10 beteiligten Behörden, statt.

Die Personalwerber des PP Gelsenkirchen führten zahlreiche Gespräche mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund, in deren Rahmen sie über den Polizeiberuf und die Einstellungsmodalitäten informierten.

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen beschreitet ergänzend zu den oben genannten Maßnahmen einen neuen und innovativen Weg.

In Kooperation mit der Westfälischen Hochschule wurde eine Beamtin des PP Gelsenkirchen im Rahmen einer einjährigen Qualifizierung zum ersten „polizeilichen Talentscout“ bundesweit ausgebildet und gleichzeitig im PP Gelsenkirchen das Projekt „polizeiliches Talentscouting“ initiiert.

Die vorrangige Zielrichtung besteht in der Gewinnung von leistungsstarken, motivierten und sozial kompetenten Persönlichkeiten. Mit dem Talentscouting wird es möglich sein, Bildungsteilhabe und Bildungserfolg

junger Menschen aus nicht-akademischen und/oder einkommensschwachen Haushalten sowie aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen und geeignete Charaktere für den Polizeiberuf zu entdecken, zu begeistern, auf den Weg in das Studium zu begleiten und langfristig an die Polizei zu binden.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass im Hinblick auf die Personalgewinnung für die Polizei NRW durch die Personalwerber des PP Gelsenkirchen bereits ein Anstieg der Bewerber mit Migrationshintergrund festgestellt werden kann. Absolute Zahlen hierzu können allerdings erst im Rahmen der Erhebung im März 2019 benannt werden.

Bericht des Westdeutschen Rundfunks (WDR)

Im Zeitraum vom Ende 2017 bis Ende 2018 verfolgte der Westdeutsche Rundfunk seine seit Jahren starke Vielfaltsorientierung. In diesem Rahmen wurden verschiedene Programmprojekte und Personalmaßnahmen mit dem Ziel, die vielfältige Lebenswirklichkeit im Sendegebiet in den Programmen und in der Belegschaft zu spiegeln, durchgeführt und weiterentwickelt.

Gleichzeitig öffneten sich in der Programmarbeit neue Fragen und Herausforderungen, die aus der journalistischen Auseinandersetzung mit den politischen Entwicklungen und öffentlichen Diskussionen entstanden sind. Im Jahr 2017 flüchteten weniger Menschen nach Deutschland als in den zwei Jahren zuvor. Eine Beruhigung der Lage, die jedoch nicht darüber hinwegtäuschen konnte, dass sich die Situation in vielen Krisenländern nicht verbessert hat. Gleichzeitig erlebten wir eine Neuentwicklung in der Diskussion um die kulturelle Vielfalt in Deutschland. Die ganz praktischen Fragen der Integration wurden vom Streit um die Deutungshoheit von Begriffen wie Identität, Heimat oder Kultur flankiert. Der WDR hat diese Prozesse auch im Zeitraum dieses Berichts publizistisch begleitet und moderiert.

Ungeachtet der Entwicklungen in der öffentlichen und politischen Diskussion erkennen wir den interkulturellen Kontakt in unserem Sendegebiet als gelebter Alltag. Unser Publikum in NRW ist vielfältig in seinen Wurzeln, Sprachen, sozialen Hintergründen, Ansichten und Erfahrungen. Diese vielfältige Normalität stellen wir in unseren Programmen dar, gleichzeitig wollen wir die Vielfältigkeit unseres Publikums auch im Personal spiegeln.

Programm

Das Abbilden der gesellschaftlichen Vielfalt in NRW gehört zum Grundauftrag des WDR. Das umfasst nicht nur eine ausführliche Berichterstattung über die Themen Migration, Flucht und Integration, sondern auch die Begleitung des interkulturellen Alltags im Land. Das Zusammenleben verschiedener Kulturen und die daraus entstehenden Synergieeffekte sowie Problemfelder sind ein stets präsenter Bestandteil aller Fernseh-, Radio- und Onlineinhalte des WDR.

Eine intensive tagesaktuelle Berichterstattung über Integrationspolitik und ihre Auswirkungen wird hier ergänzt durch aufwendige Produktionen und Dokumentationen, Spielfilme und Diskussionssendungen. Auch die Auswahl

von Protagonistinnen und Protagonisten mit Migrationshintergrund in allen Bereichen des WDR-Angebots trägt dazu bei, die gesellschaftliche Realität abzubilden.

Cosmo

Die WDR-Hörfunkwelle Cosmo (ehemals Funkhaus Europa) steht für gelebte Vielfalt: Ein internationales Team widmet sich hier schwerpunktmäßig Fragen der Migration, Integration und des interkulturellen Zusammenlebens – on air und online in den sozialen Netzwerken. Mit der einzigartigen Musikfarbe „Global Pop“ holt der Sender zudem die ganze Welt hörbar ins Programm.

Die Ausrichtung von Cosmo wurde mit einer Programmreform und der Änderung des Namens in 2017 noch genauer justiert. Tagsüber wird ein breites, kosmopolitisch interessiertes Publikum auf Deutsch angesprochen, während ab 20 Uhr halbstündige Sprachensendungen (türkisch, italienisch, serbisch/kroatisch/bosnisch/montenegrinisch, russisch, polnisch, arabisch) die größten Zuwanderergruppen in Deutschland in ihrer Landessprache informieren. Über eine optimierte digitale Auspielung der Sprachensendung und individualisierte Auftritte in sozialen Netzwerken können die Zielgruppen direkt erreicht werden. Die Teams der Muttersprachensendungen stehen dem gesamten WDR zudem als Fachredaktionen zur Verfügung.

WDRforyou und WDRforall

Ankommen im bundesdeutschen Alltag ist das große Thema des Onlineprogramms von WDRforyou. Gestartet im Januar 2016 hat das Angebot mittlerweile 377.000 Abonnentinnen und Abonnenten und ist die größte Medienplattform für Geflüchtete in Deutschland. Thematisch geht es um asylrechtliche Fragen, Berichterstattung zu Gesetzesänderungen bei Asylverfahren oder die Schwerpunkte Familienzusammenführung und Abschiebung. Das Programm ist mehrsprachig, mit Beiträgen auf Arabisch und Farsi, und mit Deutsch als Lingua franca. Die meisten Beiträge werden in zweisprachiger Form angeboten. Viele Themen entstehen aus der Interaktion mit den Usern. In der Redaktion arbeiten neben dem festen Team an WDR-Mitarbeitern und Moderatorinnen auch Journalisten und Journalistinnen mit Fluchterfahrung.

Als Onlineplattform des WDR-Netzwerks Vielfalt bringt außerdem WDRforall den Themenbereich in die sozialen Netzwerke. Die deutschsprachigen Beiträge richten sich an eine Zielgruppe, die längst nicht mehr am Anfang ihrer Integrationsgeschichte steht.

Personalentwicklung

Ein erklärtes Ziel im WDR ist es, die Lebenswirklichkeit des Publikums in unserem Sendegebiet realistisch in den Programmen und in der Belegschaft zu spiegeln. Dazu gehört auch, Menschen mit Migrationshintergrund als journalistischen Nachwuchs zu rekrutieren und zu professionalisieren, die interkulturellen Kompetenzen der ganzen Belegschaft durch Aus- und Fortbildungsangebote zu stärken und die Protagonisten und Protagonistinnen der vielfältigen Gesellschaft vor und hinter die Kameras und Mikrofone zu bringen.

WDR Grenzenlos

Im Februar 2018 fand der neunte Jahrgang der Talentwerkstatt WDR grenzenlos statt. Seit 2005 führt die Talentwerkstatt junge Menschen mit Zuwanderungshintergrund an den WDR heran. Das Ziel: interessante junge Medienmacherinnen und Medienmacher, die ihre Vielfalt und Innovationskraft in die Arbeit einfließen lassen, für den WDR zu gewinnen und zu professionalisieren. Die jungen Medienschaffenden lernen dabei den WDR kennen: In den sechs Wochen voller Workshops, Seminare und Praxiserfahrungen absolvieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Hospitanzen in verschiedenen Redaktionen im WDR. Am Ende der Talentwerkstatt zeigen sie ihre Arbeit in einer Abschlusspräsentation.

WDR grenzenlos, ein Projekt der Aus- und Fortbildungsredaktion und der Beauftragten für Integration und interkulturelle Vielfalt, ist fester Bestandteil der Personalentwicklung. Ein Teil der Absolventinnen und Absolventen hat den Sprung ins Programmvolontariat geschafft, viele arbeiten als freie Autorinnen und Moderatoren für den WDR und andere Medien, ein Teil hat im WDR eine feste Anstellung gefunden. An der letzten Ausgabe der Talentwerkstatt nahmen 13 Menschen im Alter von 19 bis 30 Jahre mit Wurzeln in elf Ländern teil, darunter drei junge Menschen mit Fluchterfahrung.

Um die Absolventinnen und Absolventen als journalistische Ressource nachhaltig im WDR zu verankern, ist für 2019 eine Veranstaltung mit den Alumni der Talentwerkstatt WDR grenzenlos geplant. Der Alumni-Tag ist als Austauschplattform für Absolventen mit den Redaktionen konzipiert, um die Impulse der ehemaligen Grenzenlosen in den Sender zu bringen und neue

Dialogräume zu öffnen, damit dieses journalistische Potential für den Sender nachhaltig und kontinuierlich als Quelle von Innovation verankert wird.

Praktika und Ausbildungsplätze für Flüchtlinge

Im Februar 2016 beschloss die Geschäftsleitung Praktika für Geflüchtete zu ermöglichen mit dem Ziel, Ihnen den Arbeitsalltag und die Berufsbilder in Deutschland näher zu bringen und ihnen einen Weg in die Berufsausbildung zu öffnen. Im Jahr 2017 haben 49 Geflüchtete im WDR ein Praktikum absolviert. Es gab auch drei Ausbildungsplätze für ehemalige Praktikanten mit Fluchterfahrung: als Mediengestalter Bild und Ton, Tischler und Fachinformatiker.

Im Jahr 2018 wurden 16 Praktika ausgeführt, daraus ergab sich eine freie Mitarbeit bei WDRforyou und ein Ausbildungsplatz im Bereich Fachinformatik Systemintegration. Mit einem weiteren zweiten Anschlusspraktikum ergab sich ein Trainee für die Direktion Produktion und Technik und ein Ressortvolontariat bei WDRforyou. Für das kommende Jahr stehen schon jetzt zwei Auszubildende fest.

Freiwillige Umfrage bei Neueinstellungen

Damit der WDR die Entwicklung des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationsbiografie evaluieren kann, erhebt die Hauptabteilung Personal gemeinsam mit der Beauftragten für Integration und interkulturelle Vielfalt regelmäßig Zahlen zur Neueinstellung. Jeder neu geschlossene Beschäftigungsvertrag wird mit einer freiwilligen anonymen Befragung über die Herkunft des Befragten verbunden. Im Jahr 2017 lag die Zahl der Menschen mit Einwanderungsbiografie unter den Neueinstellungen bei 20 Prozent. Von den 58 Auszubildenden hatten zehn einen Migrationshintergrund, darunter fünf eine Fluchterfahrung. Von den insgesamt 20 Volontärinnen und Volontären hatten fünf einen Migrationshintergrund. Seit Januar 2018 wird in der Umfrage auch nach dem Arbeitsbereich gefragt, so dass belastbare Aussagen darüber gemacht werden können, wie viele Menschen mit internationalen Biografien in den journalistischen Berufen und wie viele in den anderen Bereichen im WDR arbeiten.

Stärkung der interkulturellen Kompetenzen des journalistischen Nachwuchses

Der professionelle Umgang mit interkultureller Vielfalt in der Programmarbeit steht im Mittelpunkt des regelmäßig stattfindenden Volontärseminars „Interkulturelle

Kompetenz“, das im März 2019, am Ende als Baustein der Ausbildung des aktuellen Jahrgangs der Programmvolontärinnen und Volontäre stattfindet. In dem Seminar geht es schwerpunktmäßig um die Frage, wie Stereotype die journalistische Berichterstattung beeinflussen. Ziel des Bausteins ist es, anhand von praktischen Beispielen die angehenden Journalistinnen und Journalisten dafür zu professionalisieren, die Lebenswirklichkeit der vielfältigen Gesellschaft im Programm selbstverständlich und angemessen abzubilden.

Vielfalt als Stärke – Baustein in der Führungskräfte-schulung

Der ergänzende Baustein „Vielfalt als Stärke“ in der Führungskräfte-schulung wurde 2016 neuentwickelt, 2017 wurde das Angebot erweitert, sodass weitere Teilnehmer und Teilnehmerinnen der WDR-internen Führungskräfte-schulung die Möglichkeit erhielten, sich in ganztägigen Workshops umfassend mit Vielfalt im WDR auseinanderzusetzen. Die Integrationsbeauftragte, die Diversity Managerin, die Gleichstellungsbeauftragte und die Schwerbehindertenvertreterin haben dort gemeinsam ihre Aufgaben und Herausforderungen dargestellt und mit den Führungskräften WDR-relevante Themen diskutiert. Das Angebot wurde auch 2018 fortgesetzt, neben den genannten Workshops gab es auch einen offenen Workshop für interessierte WDR-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Diversity Beirat

Seit 2014 befasst sich der Diversity Beirat – eine Fortentwicklung des ehemaligen Integrationsbeirats – mit den vielen Aspekten der Vielfalt im WDR. Das Ziel des Beirats ist es, die lange und erfolgreiche Tradition im WDR – etwa zur Gleichstellung, zur Integration von Menschen mit Behinderung oder zur kulturellen und sozialen Vielfalt – im Rahmen einer Gesamtstrategie weiterzuentwickeln. Vorsitzende des Beirats ist die stellvertretende Intendantin Eva-Maria Michel. Neben der Integrationsbeauftragten, der Diversity Managerin, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung sind weitere Mitglieder Vertreterinnen und Vertreter von Programmen, der Aus- und Fortbildungsredaktion, der Produktion und andere.

Vielfalt kommunizieren

Kulturelle Vielfalt ist essentieller Bestandteil der Markenpositionierung des WDR. Die Vielfalt der Zuwanderungsgesellschaft wird auch in der Kommunikation des Unternehmens abgebildet. Das WDR Marketing achtet darauf, dass die Motive authentisch sind und die Lebensrealität in NRW widerspiegeln.

In Stellenausschreibungen wird nach wie vor darauf hingewiesen, dass der WDR kulturelle Vielfalt fördert und Bewerbungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ausländischer Herkunft begrüßt werden. Es ist auch geplant, auf der Karriereseite des WDR das Thema Vielfalt noch besser wahrnehmbar zu platzieren.

Für Führungspositionen ist folgende Aufgabe im Profil erwähnt: „Zur Personalführung gehören auch die Integration und Förderung der Beschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausländischer Herkunft.“ Somit wird unter anderem die Förderung von Menschen mit Zuwanderungsbiografie im Anforderungsprofil von Führungskräften festgeschrieben.

Austausch über Vielfalt in der ARD

Kulturelle Vielfalt und Diversity in der ARD zu fördern ist auch Ziel der regelmäßig stattfindenden Treffen der Vertreterinnen und Vertreter aller ARD Landesrundfunkanstalten, die sich dafür einsetzen, Vielfalt als Ressource in der ARD zu stärken. Das erste Treffen fand im WDR auf Einladung der Integrationsbeauftragten im Oktober 2017 statt, es folgten weitere Treffen, bei denen es darum ging zu erforschen, wie ein vielfältiges Personal angeworben und gefördert werden kann und wie sich die Programme der gesellschaftlichen und kulturellen Vielfalt stärker öffnen können.

Veranstaltungen zu Themen des interkulturellen Lebens

WDR-Impulsgespräche

Ab Januar 2018 veranstaltet die Integrationsbeauftragte die WDR-Impulsgespräche. Es handelt sich dabei um eine Reihe von für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offenen Gesprächen, die sich mit Themen der Interkulturalität und dem journalistischen Umgang damit beschäftigen. Ziel ist es, latent aktuelle Themen mit gehaltvollen Inputs anzubieten, die anschließend in der redaktionellen Praxis konkret umgesetzt werden. Bisherige Gäste waren beispielsweise der Terrorismusforscher Peter Neumann, mit dem Interessierte über das Thema „Befeuern oder entschärfen? Wie berichten über Terrorismus, Sicherheit und Radikalisierung?“ gesprochen haben. Mit dem Soziologen Aladin El-Mafaalani sprachen die Teilnehmenden über das Thema „Integration ja, teilen nein? Integration bringt auch Konfliktpotential, und das ist gut so“. Mit dem Anwalt Mehmet Daimagüler zogen die Teilnehmenden eine Bilanz des NSU-Prozesses aus Sicht der Medien, während die SPD-Bundestagsabgeordnete und ehemalige Integrationsbeauftragte der Bundesregierung Aydan Özoğuz ihre Sicht auf die Ereignisse in Chemnitz dargeboten hat. Die Reihe der Impulsgespräche wird auch 2019 fortgesetzt.

Bericht der Städtekooperation Integration. Interkommunal

Wir über uns

Mit neun kreisfreien Städten der Ruhrregion (Bochum, Bottrop, Dortmund, Duisburg, Essen, Herne, Gelsenkirchen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen) entwickelt die Städtekooperation Integration. Interkommunal gemeinsame Lösungen für vergleichbare Anforderungen. Die Kooperation hat seit 2008 u.a. gemeinsam mit dem Personalmanagement der Verwaltungen Handreichungen zur interkulturellen Öffnung erarbeitet und veröffentlicht. Doch die Herausforderungen stellen sich immer wieder neu.

in Unternehmen, in der Kunst oder im Sport, auf dem Arbeitsmarkt, bei den Märkten, Finanzen und Informationen. In Anbetracht weltweiter politischer Turbulenzen macht sich Unbehagen breit. Und es begegnen uns fortlaufend neue Entwicklungen: am Arbeitsplatz, im privaten Umfeld und in der Öffentlichkeit. Kulturelle Vielfalt ist ein Teil davon. Wir nehmen Menschen vielfältiger Lebensstile, Erfahrungen und Haltungen wahr. Das kann begeistern und neugierig machen oder auch irritieren und verunsichern. Wie ist das in unseren Städten und Verwaltungen?

Aktuelle Entwicklungsfelder der interkommunalen Zusammenarbeit

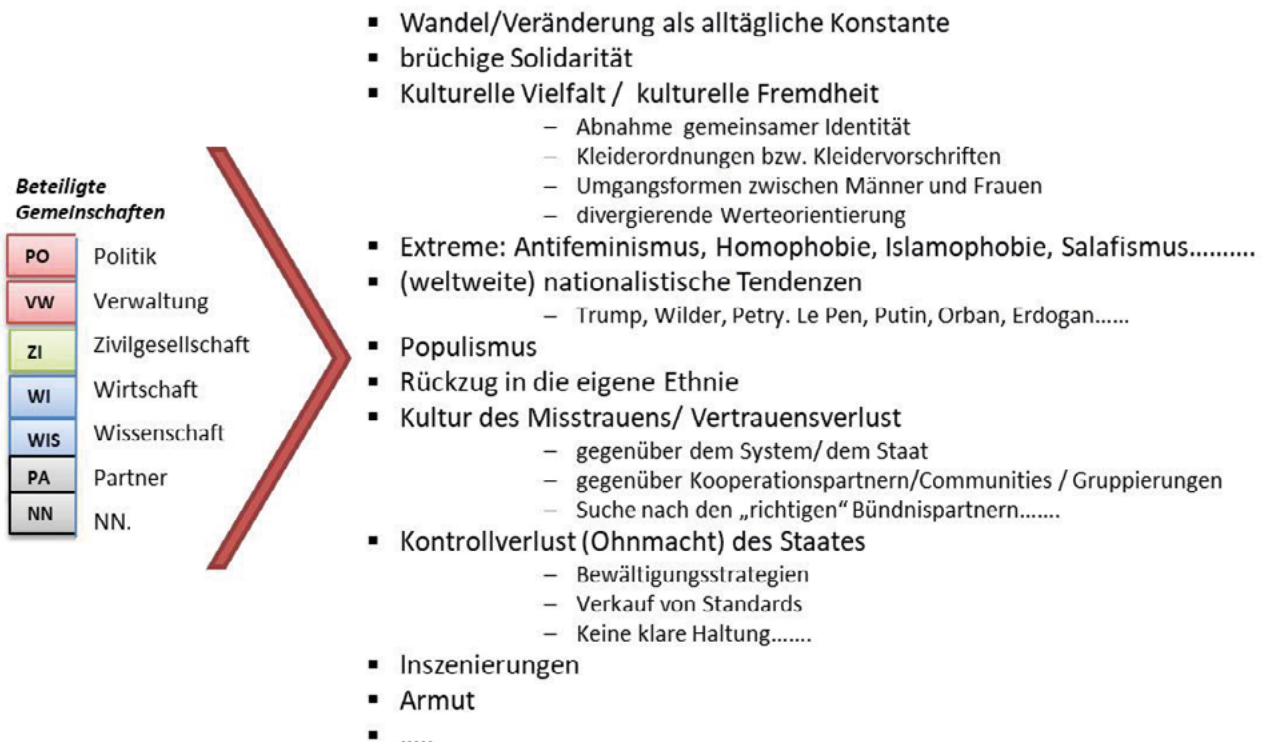
Diskurs zur kulturellen Verunsicherung in Politik und Gesellschaft

In vielen Bereichen unseres Alltags und unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens werden wir mit komplexen Sachverhalten konfrontiert. Immer schneller verändern sich Dinge. Der Prozess der Globalisierung zeigt sich in allen Lebensbereichen: beim Essen, in der Mode,

Im Rahmen eines interkommunalen Workshops im Juni 2017 in Herne haben wir uns als Städtekooperation Aspekten zunehmender Verunsicherung gewidmet, um gemeinsame Arbeitsschritte für einen Diskurs über den Umgang mit kultureller Vielfalt zu entwickeln.

Eine Analyse:

Was beunruhigt uns? Welche Gründe führen zur Verunsicherung bei den Beteiligten?



Ergebnisse des Regie-Workshops vom 28.06.2017

Unser Projekt „Umgang mit kultureller Vielfalt in einer von Migration geprägten Region“

Aufgrund der Analyse und alltäglichen Beobachtungen hat sich die Städtekooperation im Berichtszeitraum zum Ziel gesetzt, Erfahrungen und Stolpersteine im Umgang mit kultureller Vielfalt innerhalb der Verwaltung zu eruieren und mögliche Unterstützungsangebote zu erfragen.

- Zielrichtung: Meinungsbilder über Erfahrungen, Irritationen und Anforderungen im Umgang mit kultureller Vielfalt durch Zuwanderung im beruflichen Alltag einholen, Ausrichtung auf die Zielgruppe Verwaltung, Durchführung einer Abfrage/ bzw. Leitfaden-Interviews nach Standardsituationen (Stolpersteinen) in bürgerintensiven Bereichen
- Umsetzung: Begrenzung auf wenige Fragestellungen, Keine Erhebung personen-bezogener Daten (Alter, Geschlecht), Gewährleistung der Anonymität, bei der Auswertung keine Verbindungen zwischen Kommunen und befragten Fachbereichen herstellen, Art der Ergebnissicherung Mitschrift oder Bandaufnahme

- Leitfragen:
 - Frage A: In welchen Situationen Ihres Arbeitsbereiches spielt kulturelle Vielfalt durch Zuwanderung eine Rolle?
 - Frage B: Gibt es Situationen in der direkten Begegnung mit Zugewanderten, die Sie besonders beschäftigen?
 - Frage C: Wo sehen Sie die größten Herausforderungen?
 - Frage D: Gibt es Lösungen?
 - Frage E: Wenn Sie Unterstützung im Umgang mit kultureller Vielfalt abrufen könnten, welche Angebote wären für Ihren beruflichen Alltag oder den Beschäftigten besonders hilfreich?
 - Frage F: Hätten Sie Interesse an einem weiteren interkommunalen Entwicklungsprozess?

- Ergebnisse:

Insgesamt wurde 17 Interviews geführt mit Personen aus den Bereichen Ausländeramt, Jugendamt, JobCenter, Meldestelle, Schulamt, Sozialamt, Volkshochschule. Die tabellarische Erfassung aller Antworten wurde nach Inhalten geclustert und mit Codes unterlegt.

Auswertung der Fragen A bis C:

Kulturelle Vielfalt durch Zuwanderung spielt in meinem Arbeitsbereich eine Rolle...	
In der Vermittlung und Umsetzung behördlicher Entscheidung (Code A1)	20 Nennungen
Bei der Informationsvermittlung (Code A3)	17 Nennungen
In der Organisations- und Personalentwicklung (Code A2)	12 Nennungen
Mitarbeiter*innen beschäftigt in der direkten Begegnung mit Zugewanderten besonders...	
Kulturbedingtes Verwaltungsverständnis (Code B2)	24 Nennungen
Die Zuweisung von Geschlechterrollen (Code B1)	18 Nennungen
Fehlende Handlungsgrundlagen (Code B4)	8 Nennungen
Empfundene Provokationen (Code B3)	6 Nennungen
Die größten Herausforderungen sehe ich...	
Zugang zu und Ansprache von Kund*innen (Code C1)	14 Nennungen
Professionelle Konfliktlösung (Code C3)	11 Nennungen
Transparenz von Verwaltungshandeln (Code C2)	9 Nennungen
Vermittlung in Ausbildung und Beschäftigung (Code C4)	5 Nennungen

Frage D: Gibt es Lösungen?

Als mögliche Lösungen wurden mehrfach genannt:

- Quartiersmanagement
- Kultur- und Sprachmittler*innen
- Sprachförderung, Sprachprojekte, Kurse mit Kinderbetreuung
- Grundregeln des Zusammenlebens („Erinnerungswände“)
- Kollegialer Austausch/Fachaustausch
-

Frage E: Wenn Sie Unterstützung im Umgang mit kultureller Vielfalt abrufen könnten, welche Angebote wären für Ihren beruflichen Alltag oder den Beschäftigten besonders hilfreich?

Hier wurde mehrfach benannt

- Interkulturelle Kompetenz-Schulungen
- Deeskalationstraining
- Supervision
- Vernetzung von Fachämtern
- Austausch mit anderen Kommunen
- Handlungs- und Orientierungshilfen
- Vermittlung von best practice

■ **Fazit:**

Über die Befragungen wurden innerhalb der Fachämter Gespräche über den Umgang mit Vielfalt initiiert. Die Ergebnisse sollen als eine Grundlage der weitergehenden Arbeit der Städtekooperation dienen und werden auch auf dem nächsten interkommunalen Forum präsentiert.

Interkommunales Forum 2019

Das 7. Interkommunale Forum Integration wird am

4. Februar 2019 im Rathaus Dortmund stattfinden.

Nach zehn Jahren Städtekooperation sollen auf dem Forum die Erfolge sichtbar und wertgeschätzt werden und weitere Impulse für kommende Jahre der Zusammenarbeit gesetzt werden.

Bericht des Multikulturellen Forums e.V.

Mit der Partnerschaft möchte das Multikulturelle Forum e.V. (MkF) 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

Aktuelle Herausforderungen

Die aktuellen Herausforderungen wie Expansion und Aufbau neuer Standorte, Personalwechsel sowie steigende Anforderungen in den Projekten erforderten organisationsinterne Umstrukturierungen. So wurde ein neuer Fachbereich „Gesellschaft und Prävention“ gebildet, in dem gesellschaftspolitische Projekte, etwa gegen Antisemitismus, religiösen Extremismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit gebündelt und strategisch aufgewertet werden. In diesem Bereich bestand ein hoher Bedarf an interkulturellen Weiterbildungen, besonders auf dem Gebiet der Präventionsarbeit mit Jugendlichen aus unterschiedlichen kulturellen Familienhintergründen. Gleichzeitig galt es, die Kompetenzen in die Gesamtorganisation zu transferieren, damit auch Mitarbeitende aus anderen Fachbereichen zu aktuellen gesellschaftlichen Prozessen wie Antirassismus oder Rechtspopulismus sensibilisiert werden und diese Themen für ihr Arbeitshandeln nutzbar zu machen. Zu diesem Zweck wurden einzelne Mitarbeitende zu MultiplikatorInnen für weitere Beschäftigte weitergebildet. Außerdem erforderte der deutlich erweiterte Aufgabenbereich auch eine Überarbeitung der Zielgruppenansprache, die der ausgeprägten (kulturellen) Vielfalt an KundInnen, Ratsuchenden bzw. Teilnehmenden noch besser gerecht wird.

Interkulturelle Weiterbildungen

In seinem Leitbild beansprucht das Multikulturelle Forum, „auf die Fachlichkeit, Kompetenz und das große Engagement der Mitarbeitenden zurückgreifen“ zu

können und über ein „umfangreiches migrationsspezifisches Fachwissen“ und „differenzierte Erfahrungen sowohl als Träger als auch Kooperationspartner“ zu verfügen. Der so formulierte Anspruch setzt unbedingt gut ausgebildetes, kontinuierlich fortgebildetes, eng begleitetes und sich stetig weiter entwickelndes Fachpersonal voraus, welches zuverlässig auf regelmäßig aktualisierte Kompetenzen, immer weiter ausgebauten Fachwissen, moderne Vermittlungsmethoden und fundierte interkulturelle Erkenntnisse zurückgreifen kann.

Im o.g. Zeitraum nahmen die Mitarbeitenden des Multikulturellen Forums an verschiedenen Weiterbildungen zur Stärkung ihrer interkulturellen Kompetenzen teil:

- Zwei Mitarbeitende besuchten im Jahr 2017 mehrtägige Argumentationstrainings zum Thema „Rassismus und Stammtischparolen gegen Geflüchtete entgegentreten“ vom Anti-Rassismus Informations-Centrum (ARIC-NRW). Sie fungieren fortan als MultiplikatorInnen im eigenen Haus sowie für externe Kooperationspartner und führten in diesem Zusammenhang bereits zwei eigene Schulungen durch.
- Für die Mitarbeitenden aus dem Fachbereich „Beratung“ wurde am 27.11.2017 eine Schulung mit dem Titel „Stereotype und Vorurteile in der Beratung – Wie prägen diese mein Handeln“ durchgeführt.
- Speziell zum Thema „Jugendarbeit gegen Antisemitismus“ nahmen drei Mitarbeitende am 17.11.2017 an einer Weiterbildung der „Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (KIGa e.V.)“ teil. Im Jahr 2018 vertieften diese ihr Wissen durch die Teilnahme an MultiplikatorInnen-Schulungen auf dem Gebiet der „Peer-to-Peer-Education“ in der Antirassismus- und Antiradikalisierungsarbeit, welche KigA e.V. durchführte.
- Ein weiterer Fortbildungsschwerpunkt betraf das Thema „rassismuskritischer Sprachgebrauch“. Auch hier ließ sich eine Mitarbeiterin im Jahr 2017 zur Multiplikatorin ausbilden und bot am 15.02.2018 einen ersten Workshop mit dem Titel „Sprache schafft Macht“ an.
- Beschäftigte aus den verschiedenen Fachbereichen, die in ihrem Arbeitsalltag vorwiegend

mit Geflüchteten zu tun haben, nahmen an verschiedenen intern und extern angebotenen zielgruppenbezogenen Fortbildungen teil. Hierzu gehört das am 25.05.2018 stattgefundene Seminar „Globale Fluchtbewegungen und ihre Ursachen“, das am 19.09.2018 durchgeführte Seminar „LGBTIQ und Flucht“ sowie der Online Kurs „Interkulturelles Verständnis, Kultursensibilität und Psychoedukation im Umgang mit belasteten, traumatisierten und kranken Flüchtlingskindern“ vom Universitätsklinikum Ulm (Zeitraum: August bis Oktober 2018).

- Auch im Bereich der Kooperation und Unterstützung von Migrantenorganisationen bestand Qualifizierungsbedarf. Mehrere Mitarbeitende besuchten daher verschiedene Fortbildungen des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes NRW zu den Themen „Büroorganisation von Migrantenorganisationen“, „Social Media für Non-Profit Organisationen“, „Migrantenorganisationen und ihre Finanzen“, „erfolgreich Projektanträge schreiben“ sowie „Vereinsarbeit verbessern“.

Diversitätsorientierte Zielgruppenansprache

Kulturelle Verschiedenheit versteht das Multikulturelle Forum in seinem Leitbild explizit als Bereicherung und beschreibt seine KundInnen als vielfältig in Hinsicht auf „Geschlecht, Alter, Religion, Nationalität und ethnischer Herkunft“. Hinzu kommen institutionelle Kunden wie Behörden, Vereine, Familienzentren oder Unternehmen. Diese ausgeprägte Vielfalt bedingt nicht nur eine breite Angebotspalette, sondern erfordert auch eine ebenso große Vielfalt an Wegen, die Zielgruppen zu informieren. Sowohl Inhalte wie auch Formen und die Wahl der dazu genutzten Ansprachewege und Medien zur Kundeninformation zielen auf eine größtmögliche kommunikative Nähe zur angestrebten Kunden- und Zielgruppe ab.

Im o.g. Zeitraum wurde verstärkt Aufmerksamkeit auf kultursensible und vielfaltsorientierte Kommunikation gelegt. So wurde die Erstellung mehrsprachiger Flyer forciert, die persönliche (und ggf. muttersprachliche) Ansprache verstärkt und der Einsatz von MultiplikatorInnen erweitert. Ferner wurde der Kontakt zu anderen Migrantenorganisationen deutlich erhöht, um die Angebote des Vereins noch niedrigschwelliger zu vermitteln. Auch auf dem Gebiet der Öffentlichkeitsarbeit (insbesondere mit Blick auf soziale Medien) wurde stärker als bisher darauf geachtet, dass die eigene (kulturelle) Vielfalt deutlicher abgebildet wird, nicht zuletzt um sich auch als attraktiver Arbeitgeber im Wettbewerb um Fachkräfte besser zu positionieren.

Fazit und Ausblick

Das Multikulturelle Forum versteht sich als Fachorganisation zum Komplex Migration, Flucht und Integration und ist deshalb auch in Zukunft auf ein hohes Maß an kulturspezifischem Wissen und interkulturellen Kompetenzen angewiesen. Im kommenden Jahr wird der Verein sein Engagement auf dem Gebiet der interkulturellen Fortbildungen erweitern, insbesondere durch flächendeckende Schulungen der Gesamtbelegschaft. Daher wurde im Leitungsteam festgelegt, künftig zweimal im Jahr interkulturelle Schulungen bzw. Workshops für das komplette Team durchzuführen, und zwar einmal gekoppelt an die Betriebsversammlung, zum anderen an die jährliche Klausurtagung.

Ferner wird im kommenden Berichtszeitraum auf dem Gebiet der diversitätsorientierten Zielgruppenansprache vor allem die ursprünglich für das 1. Halbjahr 2018 geplante Überarbeitung des Internetauftritts im Mittelpunkt stehen. Der Verein setzt sich auf diesem Gebiet das Ziel, mittels einer neuen Internetseite möglichst alle Zielgruppen (KundInnen, Ratsuchende, Kooperationspartner, Fachkräfte sowie potenzielle BewerberInnen) gleichermaßen anzusprechen. Der Internetauftritt soll vor allem die Botschaft der expliziten Wertschätzung von kultureller Vielfalt sowie die eigene Vielfalt im Verein noch deutlicher als bisher abbilden.

Ferner möchte das Multikulturelle Forum noch stärker als Brückeninstitution zwischen Regeldiensten auf der einen und spezifischen Bevölkerungsgruppen auf der anderen Seite sowie als Sprachrohr und Förderer lokaler Migrantenorganisationen fungieren. Zu diesem Zweck soll insbesondere die Kooperation mit örtlichen Initiativen, Netzwerken und Organisationen zukünftig ausgeweitet werden.

Bericht der Stadt Solingen

„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 am 18.11.2013 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 2017/18 folgende Schwerpunkte im Hinblick auf die

interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Solingen umgesetzt:

I. Für den Bereich Personalgewinnung

Die im letzten Bericht genannten Schwerpunkte sind auch weiterhin aktuell und haben sich mittlerweile als feste Standards in allen Auswahl- und Besetzungsverfahren etabliert.

1. Interkulturelle Kompetenz:

Das Thema interkulturelle Kompetenz ist fester Bestandteil eines jeden Auswahlgespräches sowohl in internen als auch in externen Auswahlverfahren. Diese Kompetenz wird bei allen Auswahlgesprächen mit einbezogen durch Fragen wie z. B.:

„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?“

In allen Stellenausschreibungen ist die interkulturelle Kompetenz als festes Kriterium enthalten. Zudem wird in allen extern veröffentlichten Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass wir Bewerbungen aller Nationen begrüßen.

Auch die im letzten Bericht beschriebenen Angebote und Standards im Nachwuchsbereich haben sich bewährt und sind hier fest verankert.

2. Nachwuchsbereich:

a) 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.
- Allen Nachwuchskräften wird freigestellt, sich zu Veranstaltungen aus dem hausinternen Fortbil-

dungsprogramm – darunter auch Angebote zur interkulturellen Kompetenz – anzumelden.

- Alle Verwaltungsnachwuchskräfte erhalten entweder durch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, die Berufsschulen/Studieninstitute oder hausintern Trainings zur Handlungs- und Sozialkompetenz, welche auch Elemente interkultureller Kompetenz enthalten.
- Nachwuchskräfte des gehobenen nichttechnischen Dienstes (Bachelor-Studiengang) erhalten die Möglichkeit, ein Auslandssemester bzw. ein Auslandsseminar, welches in die Prüfungsergebnisse einfließt, zu absolvieren; dieses Angebot wird gezielt beworben.

b) Freiwilligendienste:

- Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst und am Freiwilligen Sozialen Jahr erhalten im Rahmen der verpflichtend durchzuführenden Bildungstage bzw. Seminare zur politischen Bildung Hintergrundwissen und ebenfalls interkulturelle Kenntnisse vermittelt.

Durch die oben beschriebenen Maßnahmen und Standards sowie die vielen flankierenden Maßnahmen und Veranstaltungen, die durch die Stadt Solingen bzw. mit Beteiligung der Stadt Solingen durchgeführt werden, hat sich auch im Bereich der Personalgewinnung das Thema interkulturelle Öffnung als Selbstverständnis etabliert.

Besonders wichtig erscheint es, darauf hinzuweisen, dass die Frage nach einem möglichen Migrationshintergrund bei Bewerberinnen und Bewerbern bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern für die Personalauswahl keine Relevanz hat. Anspruch der Personalgewinnung ist die Auswahl der geeignetsten Bewerberin oder des besten Bewerbers für eine Tätigkeit. Dabei spielt die Herkunft oder der persönliche Migrationshintergrund keine Rolle.

3. Punktuelle Anreize und Maßnahmen der Personalgewinnung:

Die Personalgewinnung bietet zudem punktuell Anreize bzw. Maßnahmen, die im Kontext einer kulturellen Öffnung der Verwaltung als besonders zielführend angesehen werden.

Zwei Beispiele dafür sind:

- **Angebot ‚fit for the future‘:**
Zur Teilnahme aufgerufen an einem europäischen Ausbildungsprogramm werden Ausbilderinnen und Ausbilder jeglichen Alters und jeglicher Berufserfahrung. Irrelevant ist, ob die Personen aus einem klassischen Verwaltungsbereich, dem

gewerblich-technischen oder sozial-gesundheitlichen Bereich der Stadtverwaltung und ihrer Eigenbetriebe stammen. Durch ein transnationales Mobilitätsprogramm werden interkulturelle Kompetenzen auf- und ausgebaut, Ideen und Handlungsweisen ausgetauscht sowie Sprachkenntnisse verbessert. Durch die Knüpfung grenzüberschreitender Kontakte und das Kennenlernen neuer Sichtweisen wird es ermöglicht, aktiv zum Gelingen der europäischen Idee beizutragen.

■ Einstiegsqualifizierung für Geflüchtete:

Im Jahr 2017 haben 5 Zufluchtssuchende eine Einstiegsqualifizierung bei der Klingenstein Solingen begonnen. Dieses bot die Chance, in einem Zeitraum von 6 - 12 Monaten Teile eines Ausbildungsberufes in der Stadtverwaltung und bei den Technischen Betrieben kennen zu lernen und erste Erfahrungen mit dem Berufsleben in Deutschland zu machen. Dabei konnten gleichzeitig die deutschen Sprachkenntnisse ausgebaut werden. Erfreulicherweise konnten in 2018 drei von den fünf Personen nahtlos in die Ausbildung übernommen werden.

II. Für die Personalentwicklung

Städtisches Entwicklungsprogramm für Fach- und Führungsnachwuchs STEP:

a) Auslese:

- Interkulturelle Kompetenz ist nach wie vor eine zentrale Kompetenz und wird im Rahmen des Auslesekriteriums „Führungskompetenz“ überprüft.
- Interkulturelle Themen sind Bestandteile der Gruppendiskussionen.

b) Programm:

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

Offenes Fortbildungsprogramm:

- Im Fortbildungsprogramm 2017 wurden ein Vortrag zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ sowie ein Drei-Tagesseminar zum Thema „Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen“ angeboten.
- Im Fortbildungsprogramm 2018 erfolgte ein Vortrag zum Thema „Du Deutsch? – Integration und Einwanderung“.

Übergriffsprophylaxe:

Im Rahmen des Programms zur Übergriffsprophylaxe, in der sukzessive alle Stadtdienste mit Publikumskontakten geschult werden, durchlaufen alle Teilnehmenden das Modul „interkulturelle Kompetenz“, um Sensibilität gegenüber Menschen verschiedener Nationen aufzubauen und eine gelingende Kommunikation zu ermöglichen.

2017 und 2018 wurden hier weitere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses geschult, allein 2018 weitere 28 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sodass die Gesamtzahl bei geschulten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Zeitraum von 2013 bis 2018 bei 306 Personen liegt.

Darüber hinaus wurden folgende zielgruppenspezifische Seminare durchgeführt:

- Mit dem Kommunalen Integrationszentrum fand eine Interkulturelle Sensibilisierung für pädagogische Fachkräfte und für Ehrenamtliche im Bereich der Flüchtlingshilfe statt.
- Durch eine Veranstaltungsreihe mit dem Solinger Sportbund zum Thema „Der Ball ist bunt“ konnten Multiplikatoren im Sport für die Prävention gegen Rassismus stärker sensibilisiert und Handlungsoptionen entwickelt werden.
- Durch mehrere Fortbildungen mit Fachkräften aus Solinger Kindertagesstätten konnten konkrete Hilfestellungen bei der Integration von Flüchtlingsfamilien in den Alltag der Kindertagesstätten gegeben werden.
- Fachkräfte in der Beratungsarbeit wurden durch eine Trauma-Therapeutin im Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen geschult.

Weitere Rahmenbedingungen und Veranstaltungen, die die interkulturelle Öffnung auf unterschiedliche Weise fördern:

- **Service: Mobiler Übersetzungsdienst**
Der Mobile Übersetzungsdienst der Stadt Solingen stellt mit mehrsprachigen Übersetzungskräften bei Bedarf eine Kommunikation in allen zentralen Verwaltungsbereichen sicher. Dieser Dienst steht Ratsuchenden für erforderliche Übersetzungen in über 60 Sprachen zur Verfügung und wird rege genutzt.

Das Angebot wurde mit mehr als 3500 Stunden im Jahr 2017 in Anspruch genommen und hat damit eine rasante Steigerung seiner Auslastung erfahren.

Mehr als 200 Übersetzungskräfte sind mit ihren sprachlichen Kompetenzen im Übersetzungsdienst registriert und können bei Bedarf um Unterstützung gebeten werden.

Die Übersetzungskräfte werden in Schulungen und Seminaren auf ihre wichtigen Aufgaben im Sinne gelingender Kommunikation vorbereitet.

■ 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 in Solingen bei ca. 20,15 %.

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

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

■ „Antirassismus-Tage“

Große Resonanzen erhalten die Solinger „Antirassismus-Tage“ unter dem Motto „Frei & gleich“ besonders bei **Jugendlichen und jungen Erwachsenen** in Solingen. Mehr als 1200 Teilnehmende zeigten 2017, dass dem Einsatz für Prävention gegen Rassismus und für das tolerante, weltoffene und interkulturelle Zusammenleben große Bedeutung beigemessen wird

■ Internationales Stadtfest „Leben braucht Vielfalt“

Das Fest „Leben braucht Vielfalt“ wird jährlich unter reger Beteiligung von mehr als 100 Migrantenorganisationen, Verbänden und Initiativen in der Solinger Innenstadt durchgeführt. Dabei wird deutlich, was die Stadt an interkultureller, sozialer und ökologischer Vielfalt zu bieten hat. Diese regelmäßig stattfindende Veranstaltung ist eine großartige Netzwerk- und Austauschmöglichkeit für Solingerinnen und Solinger.

Bericht des Jobcenters Duisburg

I. Bereich „Personalgewinnung & -entwicklung“

1. Interkulturelle Personalrekrutierung

Das jobcenter Duisburg versteht sich als moderner und kundenorientierter Dienstleister auf dem Gebiet der Grundsicherung für Arbeitsuchende in Duisburg. Zur Erreichung seines gesetzlichen Auftrags bekommt das jobcenter Duisburg als gemeinsame Einrichtung i.S.d. § 44b) SGB II Personal von seinen beiden Trägern, der Stadt Duisburg sowie der Bundesagentur für Arbeit, sowie in Einzelfällen von weiteren Anstellungskörperschaften zugewiesen. Vor dem Hintergrund der Diversität der Kundenstruktur legt das jobcenter Duisburg beim Rekrutierungsprozess großen Wert auf einen einheitlichen Standard hinsichtlich interkultureller Kompetenzen und vorhandener Sprachkenntnisse. Damit dies trägerübergreifend sichergestellt werden kann, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte (Gleib) Aufgaben vergleichbar einer Integrationsbeauftragten wahr und wird konsequent bei der Stellenbesetzung beteiligt. Das Resultat dieser Bemühungen ist im stetig steigenden Anteil an Mitarbeitern/-innen mit Migrationshintergrund deutlich zu spüren.

2. Entwicklung und Vertiefung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Schulung und Weiterentwicklung der allgemeinen Beratungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des jobcenter erfolgt wie im vorherigen Berichtszeitraum weiterhin auf Basis der bewährten und erprobten „Beratungskonzeption SGB II“ (Beko SGB II) der Bundesagentur für Arbeit. Des Weiteren ist für das Geschäftsjahr 2019 die Einführung der leistungsrechtlichen Beratung (LB) als korrespondierende Entsprechung des bestehenden Kommunikationskonzeptes im Leistungsbereich beabsichtigt. Förderung und Ausbau interkultureller Kompetenz sind dabei Bestandteil der LB.

Im Zusammenhang mit der Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter setzt das jobcenter neben der konsequenten Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund auch im aktuellen Berichtszeitraum auf das bewährte Inhouse - Schulungsformat „KIBA - Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt“, welches weiterhin eng mit dem nachfrageorientierten Vertiefungsmodul (noV) zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“ verzahnt wird. In dem 12 Monate dauernden Be-

richtszeitraum konnten erneut 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von KIBA sowie weitere 12 vom Vertiefungsmodul „noV“ profitieren. Weitere Schulungen haben im 2. Halbjahr 2018 außerhalb des aktuellen Berichtszeitraums stattgefunden.

II. Bereich „Umgang mit Kundinnen & Kunden“

1. Weiterführung des freiwilligen Dolmetscherpools

Der Dolmetscherpool des jobcenter Duisburg besteht seit mehreren Jahren aus freiwilligen Mitarbeitern/-innen des jobcenter, die im Bedarfsfall privat vorhandene Fremd- bzw. Muttersprachenkenntnisse anbieten, um im Bedarfsfall als fremdsprachige Ansprechpartner für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung zu stehen. Dabei erfreut sich der Dolmetscherpool steigender Beliebtheit, so dass das Angebot kontinuierlich weiter ausgebaut werden konnte. Auch im vergangenen Berichtszeitraum konnten zwei weitere Mitglieder gewonnen werden, so dass der Dolmetscherpool nunmehr aus 31 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern besteht, die die Sprachen Türkisch (inkl. kurdisch), Arabisch, Bulgarisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch, Rumänisch und Polnisch bedienen können. Darüber hinaus konnte ein zweiter Dolmetscher für Gebärdensprache gewonnen werden.

Daneben beschäftigt das jobcenter Duisburg weiterhin einen festen Stamm „hauptamtlicher“ Dolmetscher, der während der Publikumszeiten für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung steht. Im Berichtszeitraum waren im jobcenter 21 Dolmetscherinnen & Dolmetscher im freien Wettbewerb per Auftragsvergabe eingekauft, die in den Sprachen Arabisch, Bulgarisch, Marokkanisch, Rumänisch, Syrisch, Kurdisch, Englisch und Französisch dolmetschen. Bei Bedarf sind überdies bei den Vertragspartnern weitere Dolmetscher verfügbar, die im Einzelfall zusätzlich abgerufen werden können.

2. Entwicklung und Vertiefung der rechtlichen Beratungs- und Entscheidungskompetenz

Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Sozialgesetzbuch - zweites Buch - (SGB II) dürfen nur gegenüber erwerbsfähigen Leistungsberechtigten erbracht werden. Gerade im Zusammenhang mit Unionsbürgern und Drittstaatsangehörigen kann es im Einzelfall rechtlich sehr komplex sein, berechnete

Ansprüche rechtssicher zu identifizieren. Vor diesem Hintergrund nehmen Mitarbeiter/-innen des jobcenter Duisburg regelmäßig an Multiplikatoren Schulungen zum Ausländerrecht mit Bezug zum SGB II teil. Im Berichtszeitraum konnten insgesamt 87 Multiplikatoren gewonnen und geschult werden.

3. Bündelung migrationsbezogener Kompetenzen im weiterentwickelten Integration Point (IP)

Mit Einrichtung und Ausbau des unter Beteiligung der Stadt Duisburg und der Agentur für Arbeit in Duisburg betriebenen Integration Point hat das jobcenter Duisburg den Grundstein für eine erfolgreiche Integrationsarbeit mit der Zielgruppe der Geflüchteten geschaffen. Gerade die räumliche Zusammenlegung des IP mit der Sprachberatung hat zu spürbaren Synergie- und Rationalisierungseffekten sowie vor allem kürzeren Wegen und beschleunigten Verfahren für die Kundschaft geführt.

a) Sprachberatung im IP

Seit mehreren Jahren unterhält das jobcenter Duisburg mit der Sprachberatung eine zentrale Verwaltungseinheit, deren Aufgabe die Feststellung von Sprachkompetenzen und -defiziten in Bezug auf die deutsche Sprache sowie deren Verbesserung ist. Die Sprachberatung ist seit dem Jahr 2017 in den Integration Point integriert, um kurze Wege sowie idealerweise eine Verzahnung von sprachlichen Komponenten mit Elementen der aktiven Arbeitsmarktförderung zu erreichen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Sprachberatung erbringen unter anderem die nachfolgend dargestellten Beratungs- und Unterstützungsleistungen:

- Klärung aufenthaltsrechtlicher Voraussetzungen
- Erhebung der Sprachkenntnisse (mündlich, schriftlich)
- Umfassende Beratung und ggfs. Vermittlung in einen passgenauen Sprach- bzw. Integrationskurs; Abschluss einer korrespondierenden Eingliederungsvereinbarung
- Begleitung der Teilnahme

b) Anerkennungsberatungsstelle des „Netzwerk IQ“ im IP

Sofern potenziell anerkennungsfähige berufliche oder sonstige arbeitsmarktrelevante Qualifikationen von Migranten/-innen im Heimatland erworben wurden, wird in der Regel parallel zu den sonstigen Leistungen der Beratung und Vermittlung die formale Anerkennung dieser Qualifikationen vorangetrieben und soweit möglich unterstützt. Mit der lokalen Anerkennungsberatungsstelle des Netzwerks IQ existiert hierfür ein verlässlicher Netzwerkpartner, mit dem bereits seit geraumer Zeit eine gute und enge Zusammenarbeit

besteht. Die lokale Anerkennungsberatungsstelle ist direkt „vor Ort“ im Integration Point angesiedelt.

c) Integration des gemeinsamen Arbeitgeberservice (gAG-S) in den IP

Das jobcenter Duisburg unterhält gemeinsam mit der Agentur für Arbeit in Duisburg einen eigenen, rechtskreisübergreifenden Arbeitgeberservice für die Bewerber- und stellenorientierte Akquise sowie Vermittlung von Ausbildung und Arbeit. Vor dem Hintergrund der nach wie vor bestehenden, positiven Grundstimmung in Bezug auf die Beschäftigung von Flüchtlingen und Zugewanderten auf Arbeitgeberseite, wird durch die Installation einzelner Teile des gAG-S im Integration Point eine weitere Verbesserung bestehender Matchingprozesse erwartet.

4. Interkultureller Kalender

Bis zum Jahr 2017 hat das jobcenter Duisburg eigene interkulturelle Kalender aufgelegt und an die Mitarbeiterschaft verteilt. Dies hat oftmals zu einem verbesserten Verständnis im Umgang mit Kundinnen und Kunden - z.B. während der Fastenzeit - geführt. Seit 2018 werden Kalender Dritter verwendet und verteilt.

III. Bereich „Arbeitsmarktplanung“

Seit mehreren Jahren sind Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund eine wichtige Zielgruppe, die bei Planung, Einkauf und Besetzung von Eingliederungsleistungen nach dem SGB II und III entsprechend berücksichtigt wird. Vor diesem Hintergrund wurde ein Maßnahmenportfolio bestehend aus allgemeinen sowie zielgruppenspezifischen Eingliederungsleistungen vorgehalten. Sofern benötigte Maßnahmenangebote nicht „von der Stange“ beschafft werden konnten, wurden diese über die Beteiligung an Sonderprojekten oder im Wege der Eigenentwicklung realisiert.

Seit dem zweiten Quartal 2017 unterhält das jobcenter Duisburg in enger Kooperation mit der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit (RD NRW) sowie dem regionalen Einkaufszentrum (REZ) eine innovative Maßnahme zur Unterstützung einer selbständigen Erwerbstätigkeit Geflüchteter. Hintergrund ist die Erkenntnis, dass im Migranten- und Flüchtlingskontext traditionell eine verstärkte Gründungsneigung zu verzeichnen ist. Dies liegt unter anderem daran, dass die Herkunftsländer wenig industriell geprägt sind und (z.T. einfache) selbständige Tätigkeiten in deutlich höherem Maße als in Deutschland zur wirtschaftlichen Realität gehören.

Um dieses Potenzial besser zu nutzen, wurde die „Individuelle Maßnahme zur Unterstützung einer selbständigen Erwerbstätigkeit Geflüchteter durch Gründungsinkubatoren“ ins Leben gerufen. Hierbei handelt

es sich um ein Kombinationsprodukt sowohl für Gründungswillige, als auch für Bestandsebständige nach § 16c) SGB II sowie § 16 Abs. 1 S. 2 SGB II i.V.m. § 45 SGB III. Je nach Stadium des Gründungsvorhabens kommen bedarfsorientiert Bausteine aus drei verschiedenen Modulen zum Einsatz. Die Module sind sowohl eng an den Bedürfnissen der Teilnehmer, als auch insbesondere an den Bedürfnissen des jobcenter Duisburg als Auftraggeberin ausgerichtet.

Als zusätzliches Alleinstellungsmerkmal findet die Maßnahme nicht wie gewöhnlich in den Räumlichkeiten eines Trägers, sondern in einem Existenzgründerzentrum, dem Technologiezentrum für Duisburg - kurz „Tectrum“, statt. In konsequenter Verfolgung der Funktionsweise von Gründungsinkubatoren wird so ein regelmäßiger, gemeinsamer Austausch (Teamarbeitsplätze) mit anderen Gründern/-innen in jedem Stadium des Gründungsvorhabens ermöglicht und die (Weiter-)Entwicklung & Konkretisierung von Ideen und Produkten induziert.

Eine engmaschige Begleitung durch Gründungscoaches stellt überdies die Vermittlung von Basis- und vertiefendem Wissen sowie den weiteren Aufbau von Netzwerken mit aktuellen und ehemaligen Teilnehmern sowie externen Dritten sicher. Die Maßnahme wurde aufgrund des erfolgreichen Verlaufs verlängert und aufgestockt.

Bericht des Landschaftsverbandes Rheinland

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) arbeitet mit rund 19.000 Mitarbeitenden für die 9,6 Millionen Menschen im Rheinland, von denen jede und jeder Vierte eine Einwanderungsgeschichte aufweist. Vor dem Hintergrund einer kulturell vielfältigen Bevölkerung wird die Qualität der erbrachten Leistungen für die Menschen im Rheinland ganz entscheidend dadurch geprägt, dass sich die Beschäftigten des LVR in die Lebenswirklichkeit der Menschen hineinversetzen können. Hierbei stellen Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kenntnisse wichtige Kompetenzen dar. Mit seinem Beitritt zur Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ möchte der LVR die interkulturelle Öffnung seiner Organisation aktiv vorantreiben. Dabei sollen insbesondere mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit beim LVR gewonnen und die Mitarbeitenden für das Thema „kulturelle Vielfalt“ sensibilisiert werden.

Der LVR hat im Rahmen der Partnerinitiative konkrete Maßnahmen in den Bereichen „Information der Beschäftigten des LVR“, „Personalentwicklung“ sowie „Personal- und Nachwuchsrekrutierung“ vereinbart. Nachfolgend wird dargestellt, wie diese Maßnahmen im Berichtszeitraum umgesetzt worden sind.

1. Information der Beschäftigten des LVR

Dem LVR ist es ein besonderes Anliegen, seine Mitarbeiterschaft für das Thema „kulturelle Vielfalt“ zu sensibilisieren. Die Beschäftigten sollen daher über die interkulturelle Öffnung des LVR mit den haus-eigenen Kommunikationsmitteln informiert werden. Gleichzeitig soll auf diesem Wege für die Leitidee und für die Ziele der Partnerschaft geworben werden.

Stand der Umsetzung:

Im Berichtszeitraum wurde ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2018 in einer Auflagenhöhe von rund 8.000 verteilten Exemplaren erstellt. Der Kalender enthält die Festtage verschiedener Kulturen und Religionen und informiert über religiöse sowie weltliche Festtage. Er wurde zum Jahresende 2017 an alle LVR-Dezernate sowie an 37 LVR-Förderschulen, 19 LVR-Museen und Kultureinrichtungen, zehn LVR-Kliniken, drei Heilpädagogischen Netzen und an die LVR-Jugendhilfe Rheinland verteilt. Die Mitarbeitenden wurden

im LVR-Intranet über den interkulturellen Kalender informiert. Dabei wurde auf die Partnerschaft des LVR mit der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ hingewiesen, die ausschlaggebend für die Idee des interkulturellen Kalenders war. Der Kalender hat in der Mitarbeiterschaft eine hohe Resonanz gefunden. Die Auflage wurde, wie in den vergangenen Jahren, restlos verteilt. Bereits im September 2018 wurde der neue interkulturelle Kalender für das Jahr 2019 in Druck gegeben.

Mit Unterstützung von vielen Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Herkunftsländern entsteht beim LVR zurzeit ein interkulturelles Kochbuch. Die Anregung zu diesem Projekt erfolgte auf einer Veranstaltung der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Ziel des interkulturellen Kochbuchs beim LVR ist es, die Mitarbeitenden für das Thema der kulturellen Vielfalt zu sensibilisieren und ihnen einen Einblick in die kulturell vielfältige Mitarbeiterschaft zu geben. So arbeiten im gesamten Verband derzeit Menschen aus 90 Staaten der 197 Staaten weltweit. Im Rahmen des Projektes des interkulturellen Kochbuchs werden die Mitarbeitenden auch über die Partnerinitiative und die damit verbundene Leitidee informiert. Die Veröffentlichung des interkulturellen Kochbuchs wird voraussichtlich im Frühjahr 2019 erfolgen.

2. Personalentwicklung

a) Qualifizierung und Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft und der Führungskräfte durch Seminare und Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz; Fortführung von Seminarangeboten zur Schulung der interkulturellen Kompetenz im Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung im Berichtszeitraum.

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Institut für Training, Beratung und Entwicklung hat das Thema „interkulturelle Kompetenz“ in einzelne Führungsseminare, die sich inhaltlich hierfür anbieten, wie folgt integriert:

- Führung und Zusammenarbeit ergänzt um das Thema „Führung interkultureller Teams“,

- Umgang mit Konflikten ergänzt um das Thema „Umgang mit Diversity und Vielfalt“,

- faire Organisationskultur ergänzt um das Thema „Interkulturelle Kompetenz und faire Kommunikation“.

Zudem wird regelmäßig das Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ angeboten. Es richtet sich an alle interessierte Mitarbeitende des LVR und soll die Teilnehmenden befähigen, kulturelle Wahrnehmungen zu differenzieren und zu erkennen, wo im Arbeitsalltag kulturelle Unterschiede eine Rolle spielen können.

Seit November 2017 ist das Einführungsseminar für neue Mitarbeitende „Neu im LVR“ um einen zweiten Seminartag zu dem Thema „Diversity beim LVR“ erweitert worden. Die Teilnehmenden erhalten einen Einblick in die Diversity- Leitziele und die zentralen Grundlagen der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit des LVR. Dabei werden insbesondere auch die Partnerschaft mit der Initiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ und die dazugehörigen Aktivitäten des LVR vorgestellt. Im Berichtszeitraum wurden bisher vier solcher Seminare durchgeführt, weitere Seminare sind für 2019 fest eingeplant.

b) Fortführung von Seminar- und Fortbildungsangeboten zum Thema „Interkulturalität und interkulturelle Kompetenz“ für die Beschäftigten des LVR-Klinikverbunds und des Verbundes Heilpädagogischer Hilfen durch die LVR-Akademie für seelische Gesundheit im Berichtszeitraum.

Stand der Umsetzung:

Die LVR-Akademie für seelische Gesundheit hat in 2017/2018 regelmäßig in längerfristigen Weiterbildungen Lern- und Unterrichtseinheiten zum Thema „Interkulturalität“ angeboten:

- „Transkulturalität und Migration“ in der Weiterbildung zur Fachkraft für psychiatrische Rehabilitation,
- „Diversity und Migration“ in der Stationsleitungs-Weiterbildung,
- „Sucht im Kontext von Migration“ (in der Seminarreihe zur Fachkraft für Abhängigkeitserkrankungen).

Bei den thematischen Einzelseminaren sind besonders die Veranstaltungen zu nennen, die Brücken zwischen Lebenswelten zu schlagen versuchen und die Vielfältigkeit von Perspektiven als Chance sehen:

- Kurs 16/17 - Aus der Welt fallen

- Kurs 09/18 - Patienten und Patientinnen mit einem Migrationshintergrund im Maßregelvollzug

Darüber hinaus ist das Thema „Pflegekonzepte für Patientinnen und Patienten aus anderen Kulturen“ Bestandteil in der Weiterbildung zur Fachgesundheits- und Krankenpflege in der Psychiatrie.

Das Thema „Transkulturalität und kultursensible Behandlung“ in der Weiterbildung zur psychiatrischen Fachkrankenpflege sowie zur psychiatrischen Rehabilitation und in der Weiterbildung zur Behandlung von abhängigkeiterkrankten Menschen enthalten. Zudem ist der Aspekt „Diversity“ weiterhin obligatorischer Bestandteil der Stationsleitungskurse.

3. Personalrekrutierung

a) Aufnahme des Zusatzes „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ in allen externen Stellenausschreibungen. Die Verfügung zu Stellenausschreibungen im Geschäftsbereich des LVR ist entsprechend überarbeitet und LVR-weit veröffentlicht.

Stand der Umsetzung:

In allen externen Ausschreibungen des LVR erfolgt der Zusatz:

„Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“

b) Gezielte Anwerbung von medizinischem Personal und Pflegepersonal mit Migrationshintergrund im Geschäftsbereich des LVR-Klinikverbundes.

Stand der Umsetzung:

Im Berichtszeitraum sind in den LVR-Kliniken 58 ausländische Ärztinnen und Ärzte sowie 30 ausländische Mitarbeitende des Pflege- und Erziehungsdienstes neu eingestellt worden. Diese tragen ebenso wie das schon länger tätige Personal ausländischer Herkunft dazu bei, dass alle LVR-Kliniken spezielle Angebote für Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund vorhalten können.

Im gesamten LVR-Klinikverbund ist bei allen Stellenausschreibungen der Zusatz „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“ ebenfalls obligatorisch.

4. Nachwuchsrekrutierung

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

a) Erstellung eines Elterninformationsflyers über die Verwaltungsausbildungen beim LVR in der Sprache der größten Einwanderungsgruppen in NRW (z.B. türkisch, polnisch, russisch...).

Stand der Umsetzung:

Der Elterninformationsflyer über das Duale Studium im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst und über die Ausbildung zur/zum Verwaltungswirt/-in im mittleren Verwaltungsdienst sowie zur/zum Verwaltungsfachanstellten beim LVR wurde in die Sprachen Türkisch, Russisch, Polnisch und Englisch übersetzt.

b) Fortführung der regelmäßigen Umfragen zum Migrationshintergrund bei den neu eingestellten Ausbildungsjahrgängen des LVR.

Stand der Umsetzung:

Seit 2010 werden die im Herbst eines jeden Jahres neu eingestellten Auszubildenden im Rahmen einer anonymen und freiwilligen Umfrage nach ihrem Migrationshintergrund befragt. Anfang 2018 wurde eine solche Umfrage bei den 269 im Herbst 2017 neueingestellten Auszubildenden des LVR durchgeführt, an der sich 39,5% aller angeschriebenen Personen beteiligt haben. Laut Auswertung der zurückgesandten Fragebögen haben 26,5% von ihnen einen Migrationshintergrund. Dies entspricht in etwa dem derzeitigen Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Nordrhein-Westfalen (ca. 25,0%).

c) Gezielte Teilnahme von Mitarbeitenden des Ausbildungsteams an Ausbildungsbörsen für Jugendliche mit Migrationshintergrund; gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungsbörsen und -messen u.a. mit dem für diese Zielgruppe entwickelten Elternflyer.

Stand der Umsetzung:

Das LVR-Ausbildungsteam hat im Berichtszeitraum an 26 schulischen und kommunalen Ausbildungsbörsen in Köln und Umgebung teilgenommen. Es besteht ein hoher Anteil an Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund im Ballungsgebiet Köln, der sich auf den o. g. Ausbildungsbörsen widerspiegelte. Die Mitarbeitenden des LVR-Ausbildungsteams konnten daher auf den Börsen viele Jugendliche mit Migrationshintergrund antreffen und bei ihnen für eine Ausbildung beim Landschaftsverband Rheinland werben.

Der LVR hat am 02./03. Februar 2018 als Aussteller an der Messe „Einstieg-Köln“ für Ausbildung, Studium und Beruf teilgenommen, die von rund 24.500 Schülerinnen und Schülern, Eltern und Lehrkräften besucht wurde. An den zwei Messtagen hatte das LVR-Ausbildungsteam vielfach Gesprächskontakt zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund und konnte dabei über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten beim LVR informieren. Im Berichtsjahr fand am 05.07.2018 zum achten Mal der „Tag der Ausbildung“ beim LVR in Köln-Deutz statt. Auf dem Programm standen anschauliche Aktionen, Informationen und Vorträge zu den verschiedenen Ausbildungsberufen im Verwaltungsbereich und im sozialen, pflegerischen, gewerblich-technischen, handwerklichen sowie im IT-Bereich. Circa 300 Schülerinnen und Schüler aus Köln und dem Kölner Umland nahmen an der Veranstaltung teil, darunter viele Jugendliche mit Migrationshintergrund.

5. Ausblick

Im September 2018 hat sich im Auftrag der Direktorin des Landschaftsverbandes Rheinland eine Arbeitsgruppe zum Thema „Diversity im LVR“ konstituiert. Die Arbeitsgruppe besteht aus Vertreterinnen und Vertretern des LVR-Fachbereichs Personal und Organisation, der Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie der Stabsstelle Inklusion und Menschenrechte. Ziel ist es, unter aktiver Einbindung der Mitarbeitenden ein Diversity-Konzept für den gesamten LVR zu erarbeiten, das die verschiedenen Dimensionen von Vielfalt (Geschlecht, Nationalität, ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität) miteinander verzahnt. Damit soll eine Grundlage für die weitere nachhaltige, strategische Befassung mit dem Thema „Diversity“ im LVR geschaffen werden.

Bereits im Vorfeld zu dieser Arbeitsgruppe erfolgte im Juni 2018 eine von den Arbeitsgruppenmitgliedern gemeinsam koordinierte Schulung der Verwaltungsauszubildenden des LVR zu dem Thema „Vielfalt im LVR erleben – Bedeutende Leitziele“. Einen Schwerpunkt bildete u.a. das Thema „Interkulturelle Vielfalt“. Dabei wurde die Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ sowie die hierzu erfolgten sowie geplanten Aktivitäten des LVR vorgestellt. Für das kommende Jahr sind bereits für den nachfolgenden Ausbildungsjahrgang Seminare eingeplant.

Bericht des Jobcenters StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen mit 753 MitarbeiterInnen ist in seinem Zuständigkeitsbereich für die Umsetzung des Sozialgesetzbuch Zweites Buch (SGB II) zuständig. Dabei erbringt es für etwa 54.000 Menschen in der Region die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende. Der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ hat sich das Jobcenter am 13. Mai 2015 angeschlossen.

I. Bereich „Personalgewinnung / -entwicklung“

1. Stellenbesetzung

Das Jobcenter StädteRegion Aachen fördert aktiv die Gleichstellung aller MitarbeiterInnen. Es wird angestrebt, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt. Daher begrüßt das Jobcenter 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.

Im Berichtszeitraum wurden 11 MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund und/oder nichtdeutschen Staatsangehörigkeiten eingestellt. Sie sind in den verschiedensten Bereichen des Jobcenters eingesetzt.

2. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der MitarbeiterInnen

Sowohl die Belegschaft als auch die Kundschaft des Jobcenters setzt sich aus den verschiedensten Nationalitäten, Ethnien und Erwerbsbiografien zusammen. 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.

Seit 2016 ist das Schulungsangebot zum Thema „Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen“ fester Bestandteil des jährlichen Fortbildungsprogrammes. Diese Fortbildungsreihe wurde eigens für das Jobcenter konzipiert und hausintern angeboten.

Alle zertifizierten und im Jobcenter eingesetzten Fallmanager haben im Rahmen ihrer Zertifizierung am Schulungsmodul „C4“ Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement – Interkulturelle Arbeit teilgenommen.

II. Bereich „Umgang mit KundInnen“

1. Einsatz von Sprach- und Integrationsmittlern sowie von Dolmetschern

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 Dolmetschetechniken, 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 01.07.2014 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.

Zusätzlich können seit diesem Jahr die MitarbeiterInnen des Jobcenters eine telefonische Dolmetscherhotline nutzen. Über das Telefon kann von jedem Arbeitsplatz aus das Dolmetschen in allen derzeit relevanten Sprachen sichergestellt 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) organisiert und gefördert. Hier waren aus Sicht des Jobcenters die Transparenz über die verschiedenen Angebote zu verbessern und die Wartezeiten auf den Beginn einzelner Sprachkurse deutlich zu verkürzen. Dem BAMF wurden vom Jobcenter StädteRegion Aachen diesbezüglich Verbesserungsvorschläge unterbreitet, die aufgegriffen wurden.

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. Einrichtung und Betrieb eines „Integration Point“

Seit Anfang 2016 betreibt das Jobcenter in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren einen „Integration Point“ als Erstanlaufstelle für alle Menschen mit einem Fluchthintergrund, die erstmals Leistungen nach dem SGB II beantragen. Die Dienstleistungen umfassen nicht nur die Sicherstellung des Lebensunterhalts, sondern auch vielfältige Unterstützungsleistungen für eine schnellstmögliche berufliche

und soziale Integration. Im ersten Quartal 2018 wurde der Integration Point umorganisiert, um das Dienstleistungsangebot des Jobcenters für geflüchtete Menschen weiter zu optimieren.

5. Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Nach wie vor werden Informationen dort, wo es notwendig ist, auch in ausländischen Sprachen zur Verfügung gestellt. Außerdem beteiligt sich das Jobcenter StädteRegion Aachen im Rahmen seiner Presse- und Öffentlichkeitsarbeit regelmäßig an Veranstaltungen mit interkulturellem Bezug wie z. B. am Tag der Integration in Aachen (02.09.2018).

III. Bereich „Arbeitsmarktplanung“

1. Eingliederungsleistungen

In der StädteRegion Aachen ist jeder dritte Bezieher von Leistungen nach dem SGB II Ausländer. Die Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung ist damit bei Ausländern signifikant höher als ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung. Daher wird angestrebt, dass Migranten in dem Maße an vom Jobcenter finanzierten Eingliederungsmaßen 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. Bereich Netzbildung

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.

Bericht des Jobcenters Dortmund

Das Jobcenter Dortmund sieht nach wie vor drei wichtige Handlungsfelder für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, in denen sich die Maßnahmen zur Umsetzung widerspiegeln.

Diese drei Handlungsfelder sind:

1. Sensibilisierung der Beschäftigten und dadurch auch mittelbar der Stadtgesellschaft für Themen der interkulturellen Öffnung
2. Die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Stellenbesetzung
3. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten.

Mit der Umsetzung der Maßnahmen hat sich die interdisziplinäre Lenkungsgruppe Diversity, die sich aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenter, Kolleginnen des Personalrates, der Personalentwicklung und der Gleichstellungsbeauftragte zusammensetzt, beschäftigt. Konkret umgesetzt wurden im Berichtszeitraum 10.11.2017 - 30.09.2018 folgende Maßnahmen:

1. Sensibilisierung der Beschäftigten und dadurch auch mittelbar der Stadtgesellschaft für das Thema „Interkulturelle Öffnung“

Die Sensibilisierung der Beschäftigten und der Öffentlichkeit erfolgte im aktuellen Berichtszeitraum über Pressemitteilungen der Pressestelle und über die Homepage des Jobcenter Dortmund. Nach innen wurden die Beschäftigten durch den Newsletter der Gleichstellungsbeauftragten zum Thema „Diversity“ und der Pressestelle über interne Medien informiert. Die Themen „Vielfalt verbindet“ und „Interkulturelle Öffnung“ wurden in Dienstbesprechungen und in Leitungsrunden weiter transportiert, um eine Nachhaltigkeit zu erreichen.

Die interdisziplinäre Lenkungsgruppe Diversity nahm weiterhin aktiv an Veranstaltungen zur Öffnung der Verwaltung teil. Beispielhaft sind hier genannt:

- 16.11.-17.11.2017: Die Teilnahme an der jährlich stattfindenden Expertenkonferenz für Vielfalt in der Arbeitswelt in Berlin - Organisiert und durchgeführt

wurde die Veranstaltung von der Charta der Vielfalt in Kooperation mit dem Verlag „Der Tagesspiegel GmbH“. Hier haben zwei Mitarbeiterinnen des Jobcenter Dortmund aus der Lenkungsgruppe Diversity zur späteren Multiplikation im Jobcenter Dortmund teilgenommen. Im Rahmen der Veranstaltung haben die Vertreterinnen des Arbeitskreises Diversity an dem „Workshop in a box - Neue Methoden im Diversity-Training“ teilgenommen. Hierbei handelte es sich um einen Parcours, der aus mehreren Stationen bestand, die zum Selbstlernen und eigenständigen Entdecken des Themas Diversity anregen. Auf dem Parcours konnten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Thema Diversity in den Gebäuden begegnen und mussten keine Dienstreise dafür antreten. Die Führungskräfte werden bspw. in den Parcours eingeführt. Sie können in Gruppen oder mit dem eigenen Team Teamevents in den Parcours veranstalten und somit das Thema auf neue und interessante Weise im Team platzieren. Die Möglichkeiten sind zahlreich und der Parcours kann in jeder Größe gebucht werden. Bei dem „Workshop in a box“ wurden weitere Trainingsmethoden vorgestellt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer konnten sich am „Zugspiel“ beteiligen. Quintessenz des Spieles war die Erkenntnis: „Je mehr ich über einen Menschen erfahre, desto weniger greifen die unbewussten Vorurteile.“ Wissen ist somit der Schlüssel gegen Stereotype und dies kann auch spielerisch vermittelt werden. Der Parcours zum Thema „Vielfalt mit allen Sinnen der Diversity erleben“ am Beispiel des „Workshop in a box - Neue Methoden im Diversity-Training“ ist für das Jahr 2019 auch im Jobcenter Dortmund geplant.

- 05.06.2018: Am 6. Deutschen Diversity Tag haben ca. 90 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Informationsveranstaltung unter dem Motto „Das Jobcenter Dortmund lebt die Vielfalt“ teilgenommen. Hier wurde in Kooperation mit der Beratungsstelle LEBEDO (Lesbenberatungsstelle Dortmund) verdeutlicht, dass das Jobcenter Dortmund keine Tabuisierung will und sich einen akzeptierenden und wertschätzenden Umgang mit LSBTI - (Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle) Kolleginnen, Kollegen sowie Kundinnen und Kunden wünscht. Ebenfalls vor Ort war das KCR (Lesben- und Schwulenzentrum Dortmund) und hat über wich-

tige und interessante Themen informiert; u.a. geflüchtete LSBTI-Personen, Kinderwunsch, Coming Out. Ein Bericht in BA-aktuell wurde veröffentlicht und das Jobcenter hat von der Charta der Vielfalt eine Urkunde für diese Aktion erhalten.

- 07.05.2018: Information zum Thema von Diversity und Verteilung von Aufklebern „#vielfaltjobcenterdortmund“ im Rahmen des b2run. Dies ist eine überregionale, jährliche Firmenlaufveranstaltung, an der das Jobcenter Dortmund regelmäßig teilnimmt.
- 05.06.2018: Teilnahme an „#FlaggefürVielfalt“ - Teilnehmende wurden Teil eines Rainbow-Flashmobs.
- 05.07.2018: Teilnahme am 8. DiverseCity-Kongress zum Thema „Alle zusammen“ - Der Kongress findet in Zusammenarbeit mit vielen Partnern der Charta der Vielfalt im Rathaus der Stadt Dortmund statt. Die Veranstaltung zieht jedes Jahr mehr Diversity-Interessierte aus Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft an. Der DiverseCity-Kongress wird von der Stadt Dortmund organisiert, das Jobcenter Dortmund ist Kooperationspartner.

Darüber hinaus findet weiterhin ein interner Diversity-Stammtisch für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter statt. Er hat im Berichtszeitraum einmal stattgefunden. Hier werden Themen des Diversitymanagements diskutiert.

2. Die Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die Stellenbesetzung

Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund werden weiterhin durch die Teilnahme des Ausbildungskoordinators und der Praxisanleiterinnen und Praxisanleiter an verschiedenen Ausbildungsmessen gezielt zur Personalrekrutierung angesprochen. Das Jobcenter Dortmund hat im Jahr 2018 an folgenden Ausbildungsmessen teilgenommen:

- Dortmunder Nacht der Ausbildung
- JOBfit Dortmund – Die Berufsorientierungsmesse für Schüler
- Messe Duales Studium
- Vocatium – Fachmesse für Ausbildung und Studium.

Die für das Frühjahr 2018 geplante Veranstaltung mit dem Titel „Hinter den Kulissen des Jobcenter Dortmund“ zur gezielten Rekrutierung von potenziellen Bewerbe-

rinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund fand aufgrund fehlenden Personalbedarfes nicht statt.

3. Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Die Themen „Interkulturelle Kompetenz“, „Diversität“ und „Gender“ wurden auch im Jahr 2018 in hausinternen Schulungen sowohl für die Leitungsebene als auch für die Beschäftigten angeboten. Weitere Fortbildungsmaßnahmen sind für die kommenden Jahre geplant und werden sukzessiv umgesetzt.

3.1. Das AMIF-Programm

Im Rahmen des AMIF-Programms (Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds) kooperiert das Jobcenter Dortmund weiterhin mit dem Multikulturellen Forum e.V. im Rahmen des Projekts „Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen im Westfälischen Ruhrgebiet und Ostwestfalen“.

Das AMIF-Programm hat als Zielsetzung die Vermittlung von Kenntnissen über kulturelle, religiöse und soziale Hintergründe von Menschen mit Migrationshintergrund. Durch ein umfangreiches Seminarangebot wurden Vorurteile, Missverständnisse und Kommunikationsschwierigkeiten abgebaut. Darüber hinaus werden die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgebaut, die Beratungsarbeit wird optimiert, dies führt zu einer Steigerung der Kundenzufriedenheit. Im Rahmen des AMIF-Programms werden in dem aktuellen Berichtszeitraum folgende Seminarthemen angeboten:

- Sprache schafft Macht – Rassismuskritischer Sprachgebrauch
- Geschlechtsreflektierte Beratung von Frauen und Männern mit Migrationshintergrund
- Gesetzkonforme Handlungsmöglichkeiten bei der Personalgewinnung
- Interkulturelle Kompetenz für mehr Handlungskompetenz in Beruf und Alltag
- Stereotype und Vorurteile in der Beratung
- Kultur- und Länderspezifische Seminare

Eine Evaluation der Veranstaltungen für das 1. Halbjahr 2018 liegt vor. 61 (36)¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Dortmund von insgesamt 165 (123) Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Kooperationspartner haben an insgesamt 15 (10) Seminaren teilgenommen. Weitere 16 Veranstaltungen sind für das 2. Halbjahr 2018 geplant bzw. wurden bereits durchgeführt.

¹ Vergleich 1. Halbjahr 2017

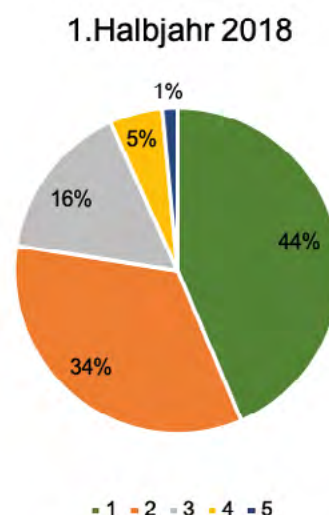
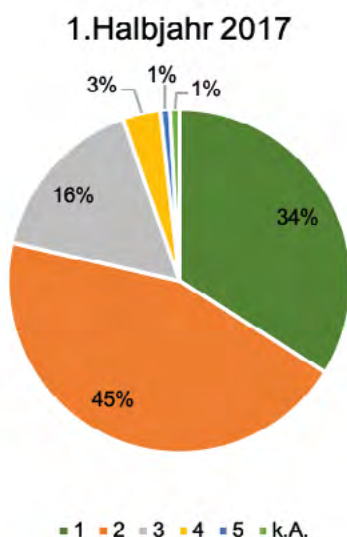
Am 24.04.2018 fand die Transfertagung „Zwischen Anspruch und Wirklichkeit – Wege zur Interkulturellen Öffnung“ des Multikulturellen Forum e.V. als Teil des AMIF-Projektes statt. Die Fachtagung diente als Erfahrungsaustausch über Ansätze zur Einführung, Qualitätsicherung und Monitoring interkultureller Öffnungsprozesse in Behörden und Unternehmen. Es wurden die Ergebnisse der Zusammenarbeit des Multikulturellen Forum e.V. mit den Jobcentern und kommunalen Verwaltungen aus der Region im Rahmen des AMIF-Projekts präsentiert. Die Transfertagung wurde durch die Geschäftsführer des Multikulturellen Forum e.V. und Jobcenter Dortmund eröffnet. Es folgten Impulsvorträge zu den Themen:

- Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen im Westfälischen Ruhrgebiet und Ostwestfalen – Ergebnisse, Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen
- Cultural Diversity Management für die Verwaltung
- Grundsätze und Qualitätskriterien der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung
- Kennzahlen für Monitoring: Probleme und Chancen
- Im Anschluss fand eine Diskussionsrunde mit Geschäftsführungen und Personalverantwortlichen aus öffentlichen Verwaltungen statt

Im Folgenden wird ein Überblick der Ergebnisse für das 1. Halbjahr 2018, im Vergleich zum 1. Halbjahr 2017, bezogen auf Teilnehmer/innen aller Kooperationspartner, gegeben:

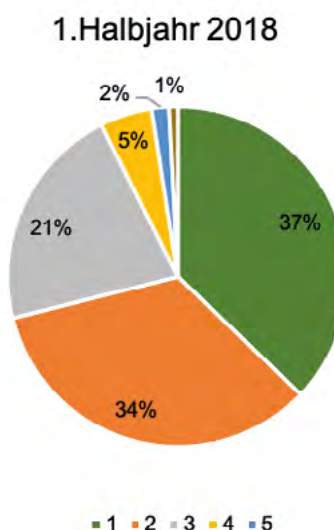
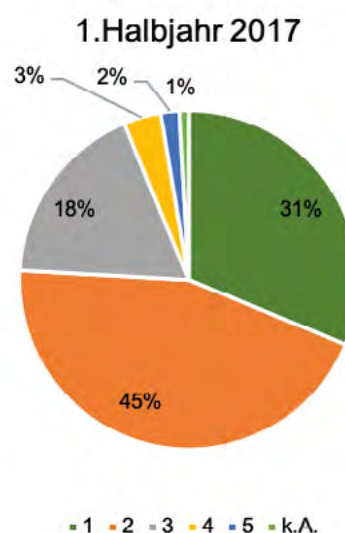
Bewertung von 1 (trifft voll zu) bis 5 (trifft nicht zu).

Abbildung 1: Ich konnte interkulturelle Informationen und Erkenntnisse gewinnen



(Quelle: Beckmann, Sabrina, Evaluation der Veranstaltungen für das 1. Halbjahr 2017 und das 1. Halbjahr 2018)

Abbildung 2: Die Veranstaltung hat mein Interesse für das Thema Interkulturelle Öffnung/Sensibilisierung geweckt



(Quelle: Beckmann, Sabrina, Evaluation der Veranstaltungen für das 1. Halbjahr 2017 und das 1. Halbjahr 2018)

Im 1. Halbjahr 2018 haben 44% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer angegeben, dass sie interkulturelle Informationen und Erkenntnisse durch die Seminarangebote des AMIF-Projektes gewinnen konnten. Gegenüber dem 1. Halbjahr 2017 hat sich dieses Ergebnis um 10 Prozentpunkte verbessert.

Eine positive Entwicklung kann auch bei der Frage nach dem Interesse für das Thema „Interkulturelle Öffnung/ Sensibilisierung“ festgestellt werden. 37% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben im 1. Halbjahr 2018 die Veranstaltungen des Multikulturellen Forums e.V. mit der höchsten Note bewertet, im 1. Halbjahr 2017 waren es 31% der Teilnehmenden.

3.2. Seminarangebot „Handlungs- und Haltungskompetenz in der Beratung extremistischer Kunden“

Im Jahr 2018 wurden zwei Seminare zum Thema „Fremdenfeindlich, Deutsch-national, Rechts. Extrem – Handlungs- und Haltungskompetenz in der Beratung extremistischer Kunden“ angeboten. Insgesamt 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Dortmund haben an der Qualifizierung teilgenommen. Folgende Fragestellungen und Themen wurden in dem Seminar behandelt:

- Wie erkenne ich eine rechtsextreme Kundin oder einen rechtsextremen Kunden (Aussehen, Kleidung, Tätowierungen)?
- Wie stehen Kundinnen und Kunden mit einer rechtsextremen Haltung zur Institution Jobcenter? Kann man hier überhaupt pauschalisieren?
- Wie kann ich mich verhalten, wenn ich mit rechtem Gedankengut konfrontiert werde? Wie kann ich argumentieren?
- Geht von diesen Kundinnen und Kunden generell eine Bedrohung für mich aus? Wie verhalte ich mich bei einem offenen Bedrohungsszenario?
- Wann liegt im Handeln oder Auftreten eine Straftat vor? Was muss/kann ich wie zur Anzeige bringen?
- Wo sehe ich meine Grenzen im Handeln und Argumentieren?
- Informationen zur rechtsextremen Dortmunder Szene
- Welche Hilfen können Ausstiegswilligen angezeigt werden?

3.3. Übersicht der Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Die Übersicht der diversen Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Dortmund wird weiterhin fortlaufend aktualisiert, gepflegt und in der Beratung von Kundinnen und Kunden mit fehlenden Deutschkenntnissen aktiv genutzt.

Darüber hinaus besteht die Möglichkeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an Sprachtrainings für den dienstlich erforderlichen Erwerb und/oder Ausbau von Fremdsprachkenntnissen zu allen relevanten Sprachen teilzunehmen. Nach Rücksprache mit der Führungskraft und dem Team Personal können die Beschäftigten ein Individual-/Gruppentraining oder eine Online-Sprachqualifizierung absolvieren. Im Jahr 2018 wurde diese Möglichkeit von zwei Mitarbeiterinnen des Jobcenter Dortmund in Anspruch genommen.

4. Ausblick

Für das nächste Jahr sind weitere Schulungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Dortmund geplant. Im März 2019 wird ein zweitägiges Seminar zu dem Thema „Diskriminierung im Alltag und Beruf“ in Kooperation mit Planerladen e.V. stattfinden.

Für die Projektmitarbeiterinnen und –mitarbeiter des Teams „Brücken in Arbeit für Migrantinnen und Migranten“ werden für das Frühjahr 2019 Qualifizierungsangebote zu folgenden Themen geplant:

- Grundlagen des Ausländerrechts
- Genderkompetenz
- Interkulturelle Kompetenzen/Interkulturelle Kommunikation
- Psychische Erkrankungen bei Migrantinnen und Migranten

Bericht des Polizeipräsidiums Dortmund

Durch das Team der Personalwerber des PP Dortmund wurden folgende Werbemaßnahmen bezüglich Personen mit Einwanderungsgeschichte getroffen:

fahrens der Polizei. Er kann dann entsprechende Hilfestellungen geben. Auf Anfrage führt er entsprechende Infoveranstaltungen durch.

Anne-Frank-Gesamtschule

Nach wie vor wurde auch im letzten Jahr das Angebot von Schülern der Anne-Frank-Gesamtschule (Schüler mit Zuwanderungsgeschichte) für ein Schülerbetriebspraktikum angenommen.

Ausbildungsmesse „Deine Zukunft – nach der Schule“

Am 08.05.2018 wiederholte das Dietrich-Keuning-Haus (DKH) als größtes sozio-kulturelles Zentrum in Dortmund gemeinsam mit der KAUSA Servicestelle Dortmund und mit weiteren fachkundigen Dortmunder Bildungsakteuren die Ausbildungsmesse „Deine Zukunft – nach der Schule“, die sich schwerpunktmäßig an Jugendliche mit Migrationshintergrund richtete. Da die Nachfrage erfahrungsgemäß sehr hoch ist, ist die Teilnahme durch einen Personalwerbestand erfolgt.

Anzeigenschaltung in „Echo der Vielfalt“ (Migrantenzeitung)

Bei „Echo der Vielfalt“ handelt es sich um eine Zeitung, welche in einer Auflage von 20.000 Exemplaren erscheint, in unterschiedlichen Sprachen gedruckt und im gesamten Bundesgebiet verteilt wird. Die Zeitung hat einen multikulturellen Lesekreis. Unsere Anzeige erschien in der August-Ausgabe 2018.

Flyer und Plakate

Werbematerial und Plakate mit Terminen zu Informationsveranstaltungen des Polizeipräsidium Dortmund wurden weiterhin in Vereinen und Einrichtungen mit unserer Zielgruppe verteilt.

Internetverlinkungen auf folgenden Seiten

Internetseite Jubinfo NRW/RAA mit Personalwerbung Dortmund verlinkt

Facebook Seite des PP Dortmund zur Personalwerbung

Veröffentlichung von Postings zur Ansprache von Personen mit Migrationshintergrund.

Kontaktbeamter für muslimische Institutionen

Der KMI des PP Dortmund und Hamm (Kooperationsbehörde) besucht viele Veranstaltungen des muslimischen Kulturkreis und ist hier Ansprechpartner der Jugendlichen und deren Eltern für Fragen des Bewerbungsver-



Bericht des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen

Die von einer hohen Dynamik gekennzeichneten Entwicklungen der letzten Jahre im Themenfeld Migration/Integration und Sport konnten im Jahr 2018 weiter verstetigt werden. Mit insgesamt 61 halben Fachkraftstellen „Integration durch Sport“ in den Stadt- und Kreissportbünden sowie ausgewählten Fachverbänden im Land NRW hat der Landessportbund ein flächendeckendes Fachkräftesystem in den letzten 2,5 Jahren etabliert. Im Rahmen der im Februar 2018 unterzeichneten Zielvereinbarung „Nr. 1: Sportland NRW“ haben die Landesregierung und der Landessportbund unter anderem 40 halbe Fachkraftstellen auf solide Füße gestellt und eine nachhaltige Basis geschaffen. Weitere 21 halbe Fachkraftstellen werden über Mittel im Rahmen des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ ermöglicht.

Das Anfang 2016 beschlossene Handlungskonzept „Von der Willkommenskultur zur Integration“ steht 2018 auf dem Prüfstand und wird 2018/2019 überarbeitet. Im Kern geht es im Handlungskonzept darum dass

- nachhaltige Strukturen durch Fachkraftstellen bei den Stadt- und Kreissportbünden sowie Fachverbänden in der Fläche etabliert sind,
- Vereinsmaßnahmen in der Willkommenskultur und Integration gefördert werden,
- Information und Kommunikation in der Integrationsarbeit ausgebaut wird,
- Schulung und Beratung für Mitarbeiter/-innen in der Integrationsarbeit gefördert werden.

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der Landesinitiative umgesetzt:

1. Kompetenzzentrum für Integration/Inklusion im Landessportbund NRW – ein fester Bestandteil

Aufbauorganisatorisch wurde das Kompetenzzentrum für Integration/Inklusion des Landessportbundes mit Referatsstatus ins Organigramm eingepflegt. Die strukturelle Verankerung des Querschnittsthemas Integration/Inklusion im Landessportbund NRW ist damit gesichert. Eine zentrale Aufgabe des Kompetenzzentrums ist die nachhaltige Steuerung des Fachkräftesystems u.a. mit dem Aufbau eines Controlling Systems zur Verbesserung/Weiterentwicklung der Integrationsarbeit.

2. Das Fachkräftesystem – eine systematische Verankerung der Querschnittsaufgabe Integration in den Mitgliedsorganisationen (Stadt- und Kreissportbünde sowie Fachverbände)

Das Fachkräftesystem mit 61 Fachkraftstellen in NRW ist bei den Mitgliedsorganisationen weitgehend etabliert. Die Aufgaben der Fachkräfte sind vielfältig und an die jeweilige regionale Situation angepasst. Hierbei handelt es sich z.B. um die Entwicklung von Integrationskonzepten sowie Unterstützung bei der interkulturellen Öffnung von Vereinen durch Vereinsberatungen und Schulungen. Ein zentrales Thema ist die Kooperation und Vernetzung vor Ort mit den Akteuren der Integrationsarbeit. Hier sind insbesondere die Kommunalen Integrationszentren zu erwähnen, aber auch viele weitere Partner wie der Integrationsräte, Wohlfahrtsverbände etc. kommen hinzu. In enger Zusammenarbeit mit dem Landessportbund setzen die Mitgliedsorganisationen somit Integrationsmaßnahmen unter Berücksichtigung der lokalen Besonderheiten vor Ort um.

2018 ging die Einführung eines Controlling Systems als Planungs- und Auswertungstool der unterschiedlichen Integrationsmaßnahmen der Fachkräfte „Integration durch Sport“ an den Start. Nun gilt es in 2018/19 auszuwerten, zu überprüfen und das System gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen weiterzuentwickeln. Denn es ist ein wichtiger Pfeiler und ein wichtiges Steuerungselement zur Entwicklung der Integrationsarbeit im Sport.

Die Schaffung dieser nachhaltigen Strukturen ermöglicht eine kontinuierliche Arbeit und dient der Professionalisierung und Stabilität der Integrationsarbeit im organisierten Sport in NRW.

3. Übungsleiter C- und Gruppenhelfer-Ausbildung für Geflüchtete

Auch im Jahre 2018 wurde die Gewinnung von geflüchteten Menschen als Mitarbeiter/innen im Vereinssport verstärkt in den Blick genommen. Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen „Übungsleiterausbildung und Gruppenhelferausbildung“ konnten im Jahre 2018 12 Übungsleiter C-Ausbildungen und 13 Gruppenhelferausbildungen speziell für Geflüchtete angeboten werden. Zur Verbesserung der Arbeit und Feststellung der Bedarfe in den Ausbildungen fand zudem eine landeszentrale Erfahrungsaustauschrunde statt. Um die Qualität der Ausbildungen zu gewährleisten gibt es auch in 2018 weiterhin ein teilnehmerorientiertes plus

an Zeit, dass die Geflüchteten erhalten, um die Inhalte wie z.B. das Sport- und Vereinssystem, die Trainerrolle, etc. zu erfassen. Eine wichtige Voraussetzung ist dabei das Sprachverständnis.

4. Modellprojekt BOLAS - Berufliche Orientierung und Lizenz Ausbildung Sport

Das Modellprojekt BOLAS wird seit Anfang 2018 im KSB Warendorf modelhaft umgesetzt. Die Ziele der insgesamt 14 Monate langen Gesamtausbildung sind zum einen, den Teilnehmer/innen einen erleichterten Zugang zum 1. Arbeitsmarkt ermöglichen bzw. die Zugangschancen zu Ausbildung / Lehre und Beruf verbessern. Zum anderen sollen sie zu einem ehrenamtlichen Engagement in einem Sportverein oder -verband motiviert werden.

Konkret bedeutet das: Zwei Jugendintegrationskurse (Deutschkurse) mit insgesamt 1000 Unterrichtseinheiten werden unterbrochen von einer Sportwoche und einer anschließenden Übungsleiterausbildung. Nach Prüfungen in beiden Teilen findet ein.

Orientierungskurs, ein Berufssprachkurs, ein Bewerbungcoaching und schließlich ein Berufspraktikum statt.

Aufbauend auf den Erkenntnissen dieser ersten Phase des Modellprojekt ist für 2019 eine Ausweitung auf weiter interessierte Kreise und kreisfreie Städte mit ihren Kreis- und Stadtsportbünden geplant.

5. Umsetzung des Landesprogramms 1000x1000 für Geflüchtete

2018 hat der Landessportbund im Rahmen des überarbeiteten Landesprogramms 1000x1000 die Möglichkeit geschaffen Vereine, die mit Geflüchteten und Migranten arbeiten finanziell zu unterstützen. Damit konnten die vom Lande NRW zur Verfügung gestellten Mittel im Rahmen des Programms 1000x1000 auf die Zielgruppe der Migranten/Geflüchtete ausgeweitet und gefestigt werden. Noch liegen keine abschließenden Zahlen der umgesetzten Integrationsmaßnahmen vor. Diese werden im Januar 2019 erhoben.

6. Festigung der Kooperation mit der Landeskoordinierungsstelle der kommunalen Integrationszentren (LaKI) und zum Landesintegrationsrat

Die Kooperation zwischen der Landeskoordinierungsstelle der kommunalen Integrationszentren und dem Landessportbund wurde durch eine gemeinsame Veranstaltung im November 2017 und eine geplante Veranstaltung im November 2018 intensiviert. Hierbei geht es darum, die Fachkräfte des Sports und die Mitarbeiter/innen aus den Kommunalen Integrationszentren von Seiten der Landesebene stärker zu vernetzen.

Die Erstellung der gemeinsamen Broschüre „Kommunale Netzwerkentwicklung – Integration durch Sport in

NRW“ im Jahre 2017 zeigt Praxisbeispiele von gelebter Partnerschaft auf. Diese galt es im Jahre 2018 insbesondere mit der gemeinsamen Veranstaltung im November 2018 stärker zu verstetigen und gemeinsam an Zielen zu arbeiten.



Bericht der Bezirksregierung Düsseldorf

Die Bezirksregierung Düsseldorf ist seit November 2015 Partner der Initiative Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor. Sie unterstützt das Ziel der Landesregierung, die Verwaltung interkulturell zu öffnen und beteiligt sich selber an diesem laufenden Prozess. Dabei versteht sie Vielfalt als unverzichtbare Grundlage unserer Gesellschaft.

In dem Berichtszeitraum wurden die in den Modulen zu der Partnerinitiative benannten Maßnahmen

- Direktansprache von Menschen mit Migrationshintergrund in Stellenausschreibungen
- Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund als Kolleginnen und Kollegen
- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu interkulturellen Themen
- Interkulturelle Kompetenz und Integrationsförderung in der Aufgabenwahrnehmung

im Wesentlichen fortgeführt und konsolidiert.

In den externen Stellenausschreibungen ist der Hinweis „Diese Stellenausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund“ selbstverständlicher Bestandteil. Im Internetauftritt wird auf der Seite Karriere über die Bezirksregierung als Arbeitgeberin informiert, Informationen zu Ausbildung, Studium und Referendariat, wie auch zu Fort- und Weiterbildung bei der Bezirksregierung gegeben, aktuelle Stellenangebote aufgezeigt und auf die Partnerschaft in der Landesinitiative hingewiesen. Hiermit soll der Öffentlichkeit, insbesondere aber den an einer beruflichen Tätigkeit bei der Bezirksregierung Interessierten, gezeigt werden, dass die Bezirksregierung ein interessanter Arbeitgeber für alle Personen unabhängig von Ihrer Herkunft ist. Auf Ausbildungs- und Berufsmessen wurden weiterhin auch Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen, über die Angebote der Bezirksregierung informiert und um ihre Bewerbung auf Stellenausschreibungen und Ausbildungsplätze geworben.

Die Überarbeitung des Internetauftritts ist ein andauernder Prozess. In einem ersten Schritt wurden die Texte zu den Ausbildungs- und Studienangeboten vollständig überarbeitet und ansprechender formuliert. Auch

in die weitere Überarbeitung der Karriereinformationen der Website sollen Ergebnisse einer Projektarbeit von Studierenden der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung einfließen, die sich mit einer Verbesserung des Recruiting befasst haben.

Erneut wurde der interreligiöse Kalender des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen im Intranet der Bezirksregierung Düsseldorf veröffentlicht und zusätzlich in den Behördenstandorten ausgelegt. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen hiermit für interreligiöse und interkulturelle Themen sensibilisiert werden. Vereinzelte Nachfragen ermöglichten es etwas tiefer in die Thematik einzusteigen.

In den Gesprächen des Regierungsvizepräsidenten mit den neuen Beschäftigten der Behörde, die einem gegenseitigen Kennenlernen dienen, informierte die Integrationsbeauftragte kurz über ihre Aufgaben und den Prozess der interkulturellen Öffnung der Verwaltung. Es wird den Beschäftigten ein Anstoß gegeben von Beginn an Integration als Querschnittsaufgabe zu verstehen. Zudem werden Ansprechpersonen benannt, falls es zu Problemen und Fragestellungen im Prozess der interkulturellen Öffnung kommt.

Als integrationsförderliche Maßnahme stand auch im Zeitraum Oktober 2017 bis September 2018 die Anerkennung bzw. Feststellung der Gleichwertigkeit von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen für eine Berufsausübung in Deutschland im Focus, zum Beispiel die Feststellung der Gleichwertigkeit einer ausländischen Berufsqualifikation in der Geoinformationstechnologie als Vermessungstechnikerin oder Vermessungstechniker. Ziel der ausführlichen Beratung der Bezirksregierung ist es, über Chancen und Möglichkeiten ausführlich zu informieren. Die Integration ins Berufsleben wurde durch die Suche von Praktika- bzw. Ausbildungsstellen und geförderte Maßnahmen des Jobcenter oder der Agentur für Arbeit gefördert.

Für Lehrkräfte unterstützt die Bezirksregierung Düsseldorf ein Projekt der Professional School of Education der Universität Bochum. Zurzeit werden 25 Menschen mit Fluchthintergrund, die in ihrer Heimat bereits als Lehrkräfte gearbeitet haben, mit dem Ziel weitergebildet, ihnen berufliche Perspektiven als Vertretungslehrkraft zu eröffnen. Die Weiterbildung umfasst die Module Pädagogisch-interkulturelle Qualifizierung, fachdidak-

tische Vertiefung, Sprachausbildung und Schulpraktikum. Von den 25 Personen, die im April 2018 mit der Qualifizierung begonnen haben, werden 11 im Oktober 2018 ihr Praktikum an einer weiterführenden Schule im Regierungsbezirk Düsseldorf beginnen. Im Vorfeld wurden die Praktikumsstellen mit Hilfe der Bezirksregierung vermittelt und sichergestellt, dass sie vor Ort durch qualifizierte Mentorinnen und Mentoren betreut werden. Die Praktika werden an Real-, Gesamt und Sekundarschulen, wie auch an Gymnasien, erfolgen. Die Lehrkräfte mit Fluchthintergrund können helfen den Bedarf an Lehrkräften in Mangelfächern abzudecken und haben aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen einen besonderen Zugang zu Schülerinnen und Schülern mit Fluchthintergrund. Diese Erfahrungen können sie auch den übrigen Lehrkräften an der Schule vermitteln und diese bei ihrer Aufgabe unterstützen.

Auch über dieses Projekt hinaus, sind der sprach- und kultursensible Unterricht, sowie der sprach- und kultursensible Umgang mit Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund, wie auch deren Eltern, von großer Bedeutung. Sie sind ein zu beobachtender, bedeutsamer Aspekt in den Staatsexamina und in den Revisionsverfahren (angehender) Lehrkräfte, die von Prüferinnen und Prüfern der Bezirksregierung begleitet werden. Zudem erfolgt kontinuierlich eine Beratung und Unterstützung von Schulleitungen und den übrigen im Schulleben Verantwortlichen für Fragen im Zusammenhang der Beschulung von kürzlich nach Deutschland zugewanderten Schülerinnen und Schülern.

Herkunftssprachlicher Unterricht ist ein Angebot für Schülerinnen und Schüler mit internationaler Familiengeschichte, die mehrsprachig in Deutsch und in einer oder mehreren anderen Sprachen aufwachsen. Neben dem Erlernen der deutschen Sprache bekräftigt der herkunftssprachliche Unterricht die Wertschätzung der natürlichen Mehrsprachigkeit dieser Schülerinnen und Schüler.

Im Berichtszeitraum konnte das Angebot an herkunftssprachlichem Unterricht in Duisburg um Zazaisch erweitert werden. Zudem wird grundsätzlich die schulamtsübergreifende Zusammenarbeit bei den mündlichen Sprachprüfung gefördert. Ziel ist dabei eine Verbindlichkeit in Bezug auf Komplexität, Anspruchsniveau, Umfang und Art der Aufgabenstellung. Neue Prüfungsformate werden schulamtsübergreifend erprobt und ausgewertet. Das Ziel einer größeren Verbindlichkeit soll auch Ausdruck der Würdigung dieses Unterrichts sein.

Integrationsförderliche Impulse gehen zudem von dem Aufgabenfeld Städtebauförderung aus. Mit den geförderten Maßnahmen sollen u.a. positive Impulse für den sozialen Zusammenhalt und die Integration aller Bevöl-

kerungsgruppen gesetzt werden. Konkret gilt es sozialer und ethnischer Ausgrenzung entgegenzuwirken.

Insbesondere mit dem Programm „Soziale Stadt“ wird das Ziel verfolgt, Stadtteile, in denen sich städtebauliche, gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Probleme konzentrieren, mit integrierten Maßnahmen wieder aufzuwerten, auch um die Lebensbedingungen in städtischen Problemgebieten mit überdurchschnittlich hohen Anteilen Zugewanderter spürbar zu verbessern. Auch im Berichtszeitraum konnten Projekte gefördert werden, die direkt oder indirekt der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund dienen, z. B. die Einrichtung eines Stadtteilbüros mit Quartiersmanagement und die Einrichtung eines Verfügungsfonds für Stadtteilbeiräte zur aktiven Mitwirkung von Bewohnern bei Maßnahmen zur Aufwertung ihres Stadtteils.

Im Rahmen des Projektauftrags „Starke Quartiere – starke Menschen“ kann teilweise in den Programmbereichen der „Sozialen Stadt“ zur Städtebauförderung eine EU-Förderung als Ko-finanzierung greifen. Diese EU-Förderung dient der Aufwertung der Quartiere und Ortsteile durch arbeits-, sozial-, kinder- und familienpolitische sowie integrationspolitische, wirtschaftliche, infrastrukturelle und städtebauliche Maßnahmen. Es sollen die Bemühungen der Kommunen zum Aufbau sog. kommunaler Präventionsketten unterstützt werden. Beispielsweise werden EU-Mittel für die Neuerrichtung des Kinder- und Jugendtreffes „Blaues Haus“ im Stadtteil Hochfeld der Stadt Duisburg eingesetzt. Der Neubau des Gebäudes soll ein verbessertes und bedarfsgerechtes Bildungs- und Betreuungsangebot ermöglichen. Hierzu gehören u.a. Möglichkeiten der individuellen Beratung, Gruppenarbeit, eine Fahrradwerkstatt, Hausaufgabenbetreuung, Sprachkurse, Spiel und freie Gestaltung.

Im Jahr 2017 wurden zudem erstmals Maßnahmen mit Hilfe des Investitionspakts „Soziale Integration im Quartier“ gefördert. Ziel des Investitionspakts ist es, Angebote der quartiersbezogenen Integration und des sozialen Zusammenhalts aller Bevölkerungsgruppen zu schaffen und Einrichtungen der sozialen Infrastruktur als Orte der Integration zu qualifizieren bzw. anzupassen. Gefördert werden insbesondere öffentliche Bildungs- und Begegnungseinrichtungen, Bürgerhäuser und Stadtteilzentren sowie Sportanlagen, Spielplätze und Parks. Hierfür sind Investitionen in die Erweiterung, Sanierung und den Neubau ebenso förderfähig, wie die begleitende Unterstützung zum Beispiel durch Integrationsmanager. Über den Investitionspakt wird u.a. der Bau einer Kindertagesstätte in Dormagen im Rhein-Kreis-Neuss gefördert. Sie dient zur Vervollständigung des Bildungsstandorts „Lernort Horrem“, in dem Kinder von der Kita bis zum Ende der Grundschulzeit unter Einbeziehung ihrer Familien betreut werden. In Solin-

gen-Gräfrath wird die Modernisierung des Jugendzentrums „Fritz-Gräbe-Haus“ gefördert sowie die Einrichtung eines Integrationsmanagements.

Integration wird auch durch die Förderung mit Heimatschecks in den Blick genommen. So wurden hiermit z.B. zwei Heimatabende, bei denen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund über Film, Musik, Malerei und Speisen miteinander ins Gespräch kommen sollten bewilligt als auch die Durchführung eines Konzerts, an dem örtliche Musikgruppen gemeinsam mit Geflüchteten teilnehmen und Lieder zu den Themen Hoffnung, Flucht und Zuhause vorstellen. Dies steht im Einklang mit den Zielen des Programms, dass Heimat in Respekt vor Vielfalt fördert, ohne Ansehen danach wo der Mensch herkommt.

Kulturprojekte können ebenfalls integrationsförderliche Wirkung haben. Im Berichtszeitraum hervorhebenswert sind beispielsweise zwei Kulturprojekte mit Geflüchteten, das Projekt „Café Eden“ des Schauspiels Düsseldorf und das Projekt Ma'louba am Theater an der Ruhr. Ersteres ist ein gastfreundlicher Ort der Verständigung, der gesellschaftlichen Debatten und der neugierigen Begegnung mit Künsten und Kulturen. Das Café Eden wendet sich an alle Bürgerinnen und Bürger der Stadt, Neubürgerinnen und Neubürger und Ureinwohnerinnen und Ureinwohner Düsseldorfs. Es bietet Tischtennis, Kicker, Billard, Gesellschaftsspiele, Mal- und Bastelangebote, eine kleine Bibliothek, Beratung zu Arbeit und Wohnen, Diskussionen zu relevanten Themen im »globalen Dorf«: Man trifft sich beim »Bürger-Dinner« und an der Bar, bei Gesprächen, Lesungen, Vorträgen, Theater-Workshops, bei der Open Stage, im Theater, Kino und auf Konzerten.

Das Projekt Ma'louba ist ein arabischsprachiges Künstlerkollektiv, das am Theater an der Ruhr gegründet wurde. Die wörtliche Übersetzung des Stückes lautet: „Oh Herr!“ Dies bezieht sich als Ausruf – nicht eindeutig – auf eine Art Führerfigur, ob Vater, Diktator oder Gott. Die Aufführungen erfolgen in arabischer Sprache mit deutschen Übertiteln.



Bericht der Bezirksregierung Münster

Überblick über die Aktivitäten zu der abgeschlossenen Partnervereinbarung, der sich an den einzelnen Handlungsfeldern der Partnervereinbarung orientiert:

Handlungsfeld 1: Strategische Ziele und Behördenentwicklung

Behördenentwicklung war und ist schon immer ein wichtiges Thema für die Bezirksregierung Münster. Im Jahr 2018 hat die Bezirksregierung Münster dem Entwicklungsprozess eine neue Struktur gegeben und ihn für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besser sichtbar und erlebbar gestaltet. Dabei wurde das Behördenentwicklungssystem um die Aspekte der interkulturellen Öffnung und Diversity ergänzt. Konkret bedeutet dieses, dass diese Aspekte für die personelle und behördliche Entwicklung manifestiert wurden und im behörden-eigenen Intranet hinterlegt sind.

Das neue Behördenentwicklungssystem bietet

- einen **Blog** mit aktuellen News, Tipps und Hinweise sowie Berichten über Aktivitäten in der Behörde,
- ein **Informationspaket**, in dem die konzeptionellen Grundlagen erklärt werden, mit denen Behördenentwicklung vorangetrieben wird,
- eine Übersicht von **Aktionen** in Steckbriefen.

Aktuell wird für die Aspekte der interkulturellen Öffnung und Diversity ein Steckbrief erstellt, der eine Übersicht der bereits durchgeführten und zukünftig anstehenden Maßnahmen beschreibt. Da es sich hier um einen dynamischen Prozess handelt, kann dieser jederzeit um neue Maßnahmen ergänzt werden.

Handlungsfeld 2: Personalgewinnung, Personalentwicklung

Das im Jahr 2017 entwickelte und in 2018 verfeinerte einheitliche Format für **Stellenausschreibungen** der Bezirksregierung Münster hat sich bewährt. Mit diesem in elektronischer und printform angewandten Format wird nicht nur ein einheitliches, modernes und attraktives Erscheinungsbild gewährleistet, sondern auch gleichzeitig der öffentliche Dienst – und hier insbe-

sondere die Bezirksregierung Münster - als attraktiver Arbeitgeber dargestellt. Mit den dort enthaltenen Inhalten werden auch gezielt Personen mit Migrationshintergrund zu einer Bewerbung angesprochen.

Damit werden auch die im neuen Rahmenkonzept Personalentwicklung enthaltenen diesbezüglichen Vorgaben bei Stellenausschreibungen in vollem Umfang erfüllt.

Die Präsentation der Bezirksregierung Münster als Arbeitgeber und Ausbildungsbehörde auf mindestens fünf **Jobmessen** im Jahr war sehr erfolgreich und wird auf jeden Fall auch künftig weiter beibehalten. In diesem Zusammenhang werden die verschiedenen Aspekte der interkulturellen Öffnung im Land Nordrhein-Westfalen in den verschiedenen Messeauftritten und -gesprächen weiter vertieft.

Fragen bzw. Aufgabenstellungen, die im Rahmen von Auswahlverfahren verwendet werden, um die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber zu prüfen, haben sich in der Praxis bewährt und werden kontinuierlich fortentwickelt. So wurden beispielsweise die im letztjährigen **Auswahlverfahren** der Auszubildenden verwendeten Fragestellungen evaluiert und für das diesjährige Auswahlverfahren überarbeitet.

Bei der Bezirksregierung Münster ist die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei der **Gleichstellungsbeauftragten** angesiedelt, die gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG an allen Auswahlgesprächen und Vorstellungsgesprächen teilnimmt. Die Zielsetzung des AGG – hier: Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft verhindern oder beseitigen – ist daher stets im Focus bei der Personalgewinnung.

Handlungsfeld 3: Fort- und Weiterbildung

Es werden verschiedene **Fortbildungen** in der Akademie Mont-Cenis angeboten, beispielsweise „Interkulturelle Kompetenz - kompakt“, „Fit für Vielfalt - kultursensibel entscheiden und handeln in der Landesverwaltung“ bzw. „Interkulturelle Strategien aus Führungssicht?“. Darüber hinaus beabsichtigt die Bezirksregierung Münster, eine Inhouse-Schulung anzubieten. Insbesondere die Beschäftigten des Hauses, welche als

Personalverantwortliche u. a. Auswahlverfahren leiten oder im Fachdezernat Kundenkontakte nach außen pflegen, sollen entsprechend sensibilisiert und geschult werden.

Handlungsfeld 4: Kooperationen und Netzwerke

Die Koordinierungsgruppe „Schulische Integration von neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern“ der Abteilung für Schule, Kultur und Sport setzte ihre Arbeit auch in der zurückliegenden Periode auf der Grundlage des bereits 2016 entwickelten und permanent fortgeschriebenen Rahmenkonzepts fort und bietet somit Schulen wie auch Schulaufsicht weiterhin eine aktive Hilfestellung für eine erfolgreiche Integration der genannten Zielgruppe.

Die Verzahnung von Anschlussförderung für neu zugewanderte Kinder und Jugendliche und sprachsensiblen Fachunterricht sowie die sprachensible Schulentwicklung als solche bildeten und bilden auch weiterhin einen Arbeitsschwerpunkt, um erfolgreiche Integration zu ermöglichen. Die Kooperation und die Vernetzung in dieser Thematik wurden durch die Organisation regionaler Tagungen und Schulaufsichtskonferenzen vorangetrieben. Zudem unterstützt in Gelsenkirchen das Werkstattprojekt „Schulische Integration“ die Kooperationsmöglichkeiten bei der Entwicklung tragfähiger schulischer Integrationskonzepte, im Kreis Borken wurde ebenfalls eine entsprechende schulformübergreifende Arbeitsgruppe gegründet.

Bericht der Stadt Jülich

Die Stadt Jülich liegt im nördlichen Bereich des Kreises Düren im Regierungsbezirk Köln und befindet sich damit in der Mitte des Städtedreiecks Aachen, Köln und Düsseldorf. Von den ca. 34.000 Einwohnerinnen und Einwohnern in Jülich haben etwa 6.000 eine ausländische Staatsangehörigkeit, also etwa jeder Sechste. Jülich ist also ein „Ort der Vielfalt“ und wurde auch 2009 als solcher ausgezeichnet. Menschen aus 117 Nationen leben in der Stadt.

Die Interkulturelle Öffnung ist daher ein großes Anliegen der Stadtverwaltung Jülich. Nicht zuletzt seit dem Beitritt zur Partnerinitiative des Landes NRW „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ im September 2016 arbeitet die Stadtverwaltung mit verschiedenen Maßnahmen stetig daran, die Vielfalt in der Bürgerschaft auch in der Stadtverwaltung abzubilden.

Einrichtung eines Arbeitskreises „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“

Der Arbeitskreis wurde im Mai 2015 eingerichtet. Er trifft sich ein Mal im Quartal und erarbeitet fortlaufend die Umsetzung der Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung. Dem Arbeitskreis gehören an: Personalamtsleitung, Personalratsvorsitzende/r, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenbeauftragte/r, Integrationsbeauftragte/r, Vorsitzende/r des Integrationsrates.

Zukünftig sollen auch Interessierte und freiwillige Helfer an dem Arbeitskreis mitwirken können. Hierzu soll ein entsprechender Hinweis im Rahmen einer Online-Umfrage erfolgen.

Ergänzender Text zur Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund bei Stellenausschreibungen

Seit 2017 wird in allen Stellenausschreibungen folgender Text verwendet:

„Die Stadtverwaltung Jülich fördert die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und engagiert sich „Miteinander - füreinander“ für eine weltoffene, tolerante und hilfsbereite Stadt als „Ort der Vielfalt“. Deshalb sind Bewerbungen von Frauen und Männern, ungeachtet der kulturellen und sozialen Herkunft, des Alters, der Religion, der Weltanschauung, einer Behinderung oder der sexuellen Identität gerne gesehen.“

Aufnahme des Merkmals „Interkulturelle Kompetenz“ in Stellenausschreibungen, mindestens in die Anforderungen der „weiteren förderlichen Voraussetzungen“ sowie Entwicklung eines Leitfadens für Führungskräfte / Beteiligte im Auswahlverfahren zur Überprüfung des Merkmals

Das Merkmal „Interkulturelle Kompetenz“ wird seit einiger Zeit, je nach Stellenprofil, nicht nur als Sozialkompetenz sondern auch als Fachkompetenz und Schlüsselqualifikation in Stellenausschreibungen gewünscht bzw. vorausgesetzt.

Der Leitfaden „Überprüfung des Merkmals „Interkulturelle Kompetenz“ im Auswahlverfahren“ wurde erstellt. Er beinhaltet Definitionen und beschreibt die Schritte zur Überprüfung des Merkmals im Auswahlverfahren. Zudem gibt er Anregungen für spezifische Fragestellungen und Fallbeispiele für unterschiedliche Anforderungsprofile. Der ausgearbeitete Leitfaden wurde der Personalauswahlkommission zur Beratung vorgelegt.

Zudem musste im Rahmen der Vorstellungsgespräche für die Auszubildenden 2018 von den Bewerberinnen und Bewerbern ein eigener Vortrag zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ vorbereitet und gehalten werden.

Weiterhin wurde ein In-House-Workshop zum Thema „Interkulturelle Kompetenz im Kontext von Personalauswahlverfahren erfassen und bewerten“ angefragt. Ein entsprechendes Angebot wird zurzeit ausgearbeitet.

Erstellung einer Kartei von „Ad hoc Sprachpaten“ mit Kolleginnen und Kollegen, die zum flexiblen und unterstützenden Einsatz die jeweiligen Fachämter bei Bedarf im Kontakt mit Kundinnen und Kunden mit Zuwanderungsgeschichte ihre Sprachkenntnisse zur Verfügung stellen

Die Kartei wurde erstellt und mit erläuterndem Text im Intranet veröffentlicht. Es werden aktuell 13 Sprachen durch mehrsprachige Beschäftigte abgedeckt.

Ergänzung und Neuauflage der Broschüre „Willkommen in Jülich. Ein Wegweiser für Migrantinnen und Migranten in Jülich“ für neuzugezogene Bürgerinnen und Bürger der Stadt Jülich mit und ohne Zuwanderungsgeschichte in 6 Sprachen

Neuauflage der Broschüre unter neuem Titel „Willkommen in Jülich - Ein Wegweiser für Migrantinnen und Migranten“ ist erfolgt. Die neue Fassung ist online in 6 Sprachen verfügbar: Deutsch, Arabisch, Chinesisch,

Französisch, Russisch und Serbokroatisch. Die englische Version befindet sich in der Endredaktion.
www.juelich.de/ratgeber-fuer-migrantinnen-und-migranten-in-juelich

Anstoß eines praxisbezogenen Projekts „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - am Beispiel der Stadt Jülich“ durch Studierende der FHöV

Acht Studierende aus Jülich und der Städteregion Aachen, Eschweiler und Stolberg haben im Rahmen ihres Dualen Studiums zum Bachelor of Laws, Fachbereich Kommunaler Verwaltungsdienst – Allgemeine Verwaltung, an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung FHöV Köln ein Studienprojekt „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung - am Beispiel der Stadt Jülich“ durchgeführt und eine schriftliche Seminararbeit erstellt. Das Ergebnis der Projektarbeit wurde am 12.07.2017 in der 14. Sitzung des Integrationsrates der Stadt Jülich vorgestellt. Ziel des Studienprojektes war es, verschiedene und für die Stadtverwaltung Jülich umsetzbare Maßnahmen und Handlungsvorschläge zu erarbeiten und zu entwickeln, um Jugendliche mit Migrationshintergrund, aber auch ihre Eltern zu erreichen und die Stadtverwaltung als Ausbildungsstätte und als Arbeitgeber generell für Menschen mit Migrationshintergrund attraktiver zu machen. Gleichzeitig soll versucht werden Schwellenängste und Hemmnisse abzubauen und Vorurteilen gegenüber Behörden entgegenzuwirken. Als Ergebnis einer Nutzwertanalyse, welche zum Ziel hatte, herauszufinden, welche der gefundenen Maßnahmen am effizientesten speziell für die Stadt Jülich wären, wurden auch drei Maßnahmen handfest entwickelt, damit diese durch die Stadt Jülich ausgeführt werden können und sich so der Erfolg dieses Projektes messen lässt.

Die weiteren gefundenen Maßnahmen wurden der Stadt Jülich als Möglichkeiten für die zukünftige Vorgehensweise empfohlen. Von den drei entwickelten Maßnahmen wurde eine bereits konkret umgesetzt. Der von der Projektgruppe entworfene Ausbildungsflyer wird aktuell z.B. auf dem Berufsinformationsmarkt verteilt.

Der von den Studierenden entwickelte Maßnahmenkatalog wurde um das Thema „Religiöse Vielfalt am Arbeitsplatz“ ergänzt und neu aufbereitet. Die Maßnahmen sollen nun in einem weiteren Schritt mit Hilfe einer internen Online-Umfrage priorisiert werden.

Die Projektarbeit steht zum Download zur Verfügung unter www.juelich.de/interkulturelloeffnung.

Verpflichtende interkulturelle Grundsensibilisierung für Führungskräfte sowie entsprechende Fortbildungsangebote für Beschäftigte der Stadtverwaltung Jülich

Zwei Seminare für Führungskräfte wurden in 2016 erfolgreich durchgeführt in Kooperation mit dem Kommunalen Integrationszentrum des Kreises Düren und der VHS Jülicher Land. Im Herbst 2017 wurden drei Seminare für die Beschäftigten erfolgreich durchgeführt in Kooperation mit dem G.I.B. im Rahmen des landesweiten Projektes „Förderung interkultureller Kompetenz in Kommunen in NRW“ und in Kooperation mit der VHS Jülicher Land. Bisher haben insgesamt 67 Beschäftigte (inklusive Führungskräfte) an den Schulungen teilgenommen. Ein Aufbauomodul „Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement“ hat am 19.12.2017 für 14 Beschäftigte, die bereits das Grundmodul besucht haben, stattgefunden. Ein weiteres Aufbauomodul wurde aktuell angefragt.

Die VHS Jülicher Land bietet die Schulung zur interkulturellen Grundsensibilisierung nun auch für Nachbarkommunen in der Region an.

Erstellung einer Intranetseite mit aktuellen Informationen für die Beschäftigten zum Beitritt der Initiative und des interkulturellen Öffnungsprozesses

Eine Intranetseite wurde in 2016 angelegt. Diese wird zurzeit weiter aufbereitet.

Veröffentlichung aktueller Informationen zum Beitritt der Initiative und des interkulturellen Öffnungsprozesses

Die Veröffentlichung erfolgt unter www.juelich.de/interkulturelloeffnung. Eine Aktualisierung erfolgt fortlaufend.

Fortbildungsangebote im Rahmen der Ausbildung

Bei der Einführungswoche der Verwaltungsfachangestellten wird eine 1-tägige Schulung bzgl. Interkulturelle Kompetenz durch das Kommunale Integrationszentrum, Amt für Schule, Bildung und Integration des Kreises Düren durchgeführt.

Einbindung des Aspekts „Interkulturelle Kompetenz“ in das neu zu erstellende Personalentwicklungskonzept

Die systematische Überprüfung des Anforderungsmerkmals „Interkulturelle Kompetenz“ im Auswahlverfahren wurde in das Personalentwicklungskonzept integriert. Das Personalentwicklungskonzept wurde dem Stadtrat vorgestellt und der Kommunalaufsicht vorgelegt.

Einbindung der Thematik „Interkulturelle Öffnung“ in den neu zu erstellenden Gleichstellungsplan

Das Thema „Interkulturelle Öffnung“ wurde unter dem Punkt „Stellenbesetzung“ in den Gleichstellungsplan

eingearbeitet. Der Gleichstellungsplan befindet sich in der Endredaktion.

Übersetzungsdienste z.B. für Infoschreiben von KiTas

Über das Kommunale Integrationszentrum des Kreises Düren können Formulare im Bedarfsfall für Behörden, Schulen, KiTas und Sozialdienste entsprechend übersetzt werden. Die betroffenen Stellen werden über das Angebot informiert.

Interreligiöser Kalender

Auf der Homepage und der Facebook-Seite der Stadt Jülich wurden die wichtigsten jährlichen Feiertage gem. Interreligiösem Kalender des Ministerium MKFFI mit kurzer Erklärung und Link zum Online-Kalender veröffentlicht.

Bericht des Arbeiter-Samariter-Bundes Regionalverband Ruhr e.V.

Begegnungsangebote

- Eröffnung einer weiteren Filiale des „Café-Samowar“ in Essen Steele
- Interkulturelles, regelmäßiges wöchentliches Angebot für Senioren ab 50+ mit Bildungs-, Freizeit- und Beratungsangeboten
- Etablierung des „Café-Samowar“ in Altenessen
- Informationscafé zu diversen Gesundheitsthemen
- In Kooperation mit verschiedenen Akteuren aus Essen und Bottrop (Gesundheitsamt, Stadtteilbüros, Integrationsagentur, Ruhrbahn GmbH, AWO, Diakonie Essen, Bottroper DitiB Verein, Polizei, etc.) Zweisprachige Informationsveranstaltungen mit Expertenrunde und interaktivem Talk über Demenz, Hilfe im Alter etc.

Bedarfsgerechte und passgenaue Qualifizierung und Weiterbildung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen

Die offenen Weiterbildungsangebote wurden gut angenommen.

Hier ein Auszug aus dem Kursplan:

- Februar: Deutsch - Türkisches Frühstück im ASB Sozialpsychiatrischen Zentrum (SPZ) Begegnung und Kennenlernen der gegenseitigen Kultur mit Café Samowar und SPZ Besuchern.
- Februar: Initiierung vom Café Samowar in Bottrop in der ASB Tagespflege „Am Germaniahof“
- März: Podiumsdiskussion „Depression“ mit ASB Tagespflege, türkischen Psychiater(in) aus Essen und Selbsthilfegruppen
- April: Weiterbildung der Sozialpsychiatrischen Zentrum zu dem Thema „Sozialpsychiatrie und Migration“ in ASB Betreutes Wohnen in der Onckenstr. Schulung durch türkisch, persischen Psychologinnen.
- Mai: ASB Betreuungsverein stellt ihre Arbeit und beantwortet Fragen der Besucher zu Vorsorge-regelungen.

- Mai: Kochgruppe in ASB LichtTurm 24. Polnisches Frühstück: Die Klienten lernen typische Speisen des Landes und erlernen von ein paar Wörtern.
- Juni: Deutsch-Spanisches Frühstücksbuffet. Was essen die aus anderen Ländern. Eine kulinarische, musikalische und filmische Wanderung durch Spanien.
- Juni: Koch AG – Italienischer Abend: Kennenlernen und Zubereitung von typischen Speisen aus Italien und das Hören und Erkennen von italienischer Musik.
- Juli: Interkultureller Sommerfest in Kooperation mit der Perspektive e. V. und dem Betreuungsverein
- Juli: Interkultureller Kochkurs in Bottrop mit den Pflegemitarbeitern der ASB Tagespflege „Am Gartenstadt“
- Juli: Koch AG – Türkischer Abend: Zubereitung von Speisen aus der Türkei und ein paar Sätze und Wörter.
- September: Besuch der Hinduistischen Tempel in Hamm. Kulinarische und Wissenswerte über den Religion Hinduismus mit Führung.
- September: Frühstückangebot und Deutsch lernen nach Jahren in Deutschland
- Oktober: Weiterbildung von Pflegekräften aus Bottrop zu dem Thema: Kultursensible Pflege
- Oktober: Pflege Zuhause – Demenz, was nun? in Merkez Moschee in Bottrop – eine Informationsveranstaltung mit dem Gesundheitsamt Bottrop, Knappschafts Krankenhaus Bottrop, Stadtteilbüro

Das Hauptaugenmerk in diesem Jahr war auf die interkulturelle Öffnung als Arbeitgeber gerichtet. Im Februar erfolgte eine Teilnahme an der Karriere- und Kontaktmesse (Ausbildungsmesse für junge Menschen mit Migrationshintergrund) in Kooperation mit der Polizei und Feuerwehr auf dem Sportpark von SV Genc Osman in Duisburg und weiteren Institutionen wie z.B. Arbeits-

agentur, Bundeswehr. Hier hat sich der ASB als potentieller und attraktiver Arbeitgeber präsentiert, der vielfältige Ausbildungs- und Praktikumsplätze sowie BfD- und FSJ-Stellen anbietet, die man in verschiedenen Bereichen der Hilfsorganisation absolvieren kann. Es wurden weitere Verwaltungsmitarbeiter und Auszubildende sowie BfDler mit indischer, türkischer, polnischer und philippinischer und spanischer Herkunft eingestellt. In der Tagespflege „Am Germaniahof“ in Bottrop wurde islamische Küchenkraft eingestellt, die auf die türkischstämmige Tagesgäste „halal“ kochen, sowie weiteres türkischsprachiges Personal für die Pflege- und Betreuung der Senioren. Die Stellenanzeigen wurden in türkischer Sprache übersetzt und ausgehängt.

Halbjährlich tagender Arbeitskreis aus den Bereichsleitung, Geschäftsführung, Verbands- und Landesvorstand zur Impulsgebung, Verstetigung und Weiterentwicklung des Themas

Der Arbeitskreis hat auch in 2018 halbjährlich getagt.

Weiterhin haben Gespräche bezüglich der Übertragbarkeit SamkÖ stattgefunden:

- ASB Landesverband NRW: weitere Vorstellung des Projekts auf Landesgeschäftsführerkonferenz und bei der Landesausschuss Sitzung
- ASB Bundesverband: Vorstellung des Projekts bei der Bundesausschussitzung

Bericht der IHK NRW

Die IHKs in NRW verstehen kulturelle Vielfalt als Erfolgspotential und Aufgabe zugleich. Menschen mit unterschiedlichen Herkunftsgeschichten bieten mit ihren neuen Impulsen und Perspektiven ein vielversprechendes Erfolgspotential für die Unternehmen.

Gleichzeitig brauchen viele von ihnen – besonders die jungen Geflüchteten unter 25 – zu Beginn Starthilfen. Die IHKs in NRW mit der Verantwortung für die berufliche Bildung nehmen diese Aufgabe an. Sie informieren ausbildungsinteressierte junge Menschen mit Fluchthintergrund über das duale System in Deutschland, sie sind Ansprechpartner bei Fragen zu einer Ausbildungsaufnahme, sie helfen bei der Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzsuche und unterstützen die Integration in den Betrieben. Die IHK Ausbildungsberater- und Vermittlungsteams arbeiten vernetzt und koordinieren ihre Bemühungen zur interkulturellen Öffnung mit regulären IHK-Programmen und Beratungsangeboten.

Die IHKs arbeiten vor Ort zu interkulturellen Themen in enger Kooperation mit den Partnern der Berufsbildung (z.B. den Agenturen, Verbänden oder Berufsschulen) und den kommunalen Integration Points. Sie werben in internationalen Förderklassen für die berufliche Bildung, unterstützen die berufliche Orientierung von Geflüchteten, organisieren Stammtische für Azubis mit Fluchthintergrund und bieten ihre Matchingdienstleistungen an. Beispiele hierfür sind Bustouren für Geflüchtete zu Ausbildungsunternehmen, spezielle Azubi-Speed-Datings oder begleitete Berufsmessen und Telefonaktionen, um neue Ausbildungsunternehmen für die Zielgruppe der jungen Geflüchteten zu gewinnen.

Die IHK FOSA hilft bei der Anerkennung bereits erworbener Berufsabschlüsse aus dem Herkunftsland. Auf politischer Ebene setzen sich die IHKs für Planungssicherheit vor und während der Ausbildung sowie für die gleichwertige Behandlung in der finanziellen Ausbildungsförderung ein.

(I) Abbau der Hemmnisse bei der Auswahl von BewerberInnen mit Einwanderungsgeschichte

Für viele junge Geflüchtete und (neu) Hinzugewanderte sind die Vielzahl an unterschiedlichen Fördermöglichkeiten und beteiligten Akteuren im Ausbildungs- und Arbeitsalltag sowie die fehlenden persönlichen Netz-

werke im Ankunftsland eine hohe Hürde bei der Suche nach einem passenden Beruf. Die IHKs in NRW versuchen mit kompetenten Lotsen den Eingewanderten Orientierungshilfen anzubieten und durch aktive Stellenakquise die Unternehmen für die Potentiale multikultureller BewerberInnen zu sensibilisieren. IHKs in NRW unterstützen zudem das Matching von jungen Geflüchteten mit berufserfahrenden Mentoren, um das Defizit der persönlichen Kontakte auszugleichen. In Unternehmens- und Expertennetzwerken präsentieren IHK-Organisationen Unternehmen, die erfolgreich BewerberInnen mit Einwanderungsgesichte in ihre Betriebe integriert haben, bieten Beratung bei rechtlichen Bedenken in der Beschäftigung von Menschen mit Duldung bzw. Aufenthaltserlaubnis an und vermitteln in Seminaren interkulturelle Kompetenzen für Arbeitgeber und AusbilderInnen.

IHK Willkommenslotsen

Die Willkommenslotsen der IHKs in NRW sind kompetente Ansprechpartner sowohl für BewerberInnen mit Fluchthintergrund als auch für die Unternehmen, die Geflüchtete beschäftigen oder einstellen wollen. Sie können zu den Themen Hospitation, Praktika, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung oder Arbeit beraten, werden vermittelnd zwischen den beteiligten Akteuren aktiv und bieten Unterstützung bei der Förderung der betrieblichen Integration an. Junge Geflüchtete haben die Möglichkeit, sich mit allen Fragen zur Ausbildungsvorbereitung, zum Bewerbungsprozess oder zum Ausbildungsalltag an die Willkommenslotsen zu wenden und erhalten einen Überblick zu den relevanten rechtlichen Regelungen.

Die Willkommenslotsen sind Teil des BMWi-Förderprogramms Passgenaue Besetzung und werden durch Mittel des ESF sowie des BMWi kofinanziert.

Initiative VerA des Senior Experten Service (SES) für Azubis mit Fluchthintergrund

Die Initiative VerA zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen des SES stellt Auszubildenden ehrenamtliche Coaches zur Seite. Die erfahrenen Fach- und Führungskräfte im Ruhestand werden akquiriert, qualifiziert und mit den Azubis (mit Fluchthintergrund) gematcht. Die Coaches unterstützen bei Problemen in der Berufsschule oder im Ausbildungsbetrieb und versuchen Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Kennzeichnend für VerA ist das Tandem-Modell: Um jeden Auszubildenden (mit Fluchthintergrund) kümmern sich die Senior Experten persönlich. U.a. die IHK Aachen und IHK Mittle-

rer Niederrhein haben die VerA-Initiative explizit um die Zielgruppe ‚ausbildungsinteressierte junge Menschen mit Fluchthintergrund‘ erweitert. Junge Geflüchtete in Ausbildung – meist zu Beginn der Ausbildung noch ohne berufliche Kontakte – können auf ein Netzwerk von Berufserfahrenen zurückgreifen, werden bei der Integration in die Arbeitswelt unterstützt und haben während der gesamten Ausbildung einen berufserfahrenen Ansprechpartner an ihrer Seite. Das kostenfreie Angebot gilt für alle Berufe und Ausbildungswege.

Die Initiative VerA ist ein Bestandteil der Initiative Bildungsketten und wird vom BMBF gefördert.

DIHK-Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Das bundesweite Netzwerk unterstützt Betriebe aller Größen, Branchen und Regionen, die geflüchtete Menschen beschäftigen oder sich ehrenamtlich engagieren wollen. Zudem werden Fachtagungen zum Thema Beruf/Integration organisiert, Webinare angeboten und Good-Practice Beispiele/Unternehmen zu folgenden Themen präsentiert:

- Kompetenzen einschätzen
- Berufsvorbereitung / Praktikum
- Ausbildung
- Beschäftigung
- Abschlüsse anerkennen & qualifizieren
- Integration in das Unternehmen & Diversity Management
- Sprachkurse
- Willkommensaktivitäten und Arbeitsalltag-Unterstützung
- (Ehrenamtliches) Engagement

Das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge wird gefördert durch das BMWi.

Junge Geflüchtete als neue Zielgruppe für die Onlineplattform Stark für Ausbildung

Die Informations- und Austauschplattform „Stark für Ausbildung“ richtet sich an AusbilderInnen und Ausbildungsverantwortliche insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen, die ihre Ausbildungskompetenzen im Umgang mit geflüchteten, förderbedürftigen oder leistungsstarken Azubis weiterentwickeln möchten. AusbilderInnen können für ihre Praxis auf Wissensdatenbanken zurückgreifen und aus angebotenen Seminare/Webinare auswählen.

Stark für Ausbildung ist ein Gemeinschaftsprojekt der DIHK Bildungs GmbH sowie des ZWH und wird gefördert durch das BMWi.

Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration.

Die Organisationen der IHKs und die DIHK Bildungs GmbH bieten gemeinsam mit Experten aus der Unternehmens- und Bildungspraxis im Rahmen des IHK-Aktionsprogramms „Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration“ verschiedene praxisnahe Qualifizierungsangebote für Unternehmen und Beschäftigte an, die Betrieben bei der Eingliederung der Neuangekommenen helfen:

Trainingskonzept „Betriebliche Integration von Flüchtlingen (IHK)“

Menschen, die mit einem Fluchthintergrund nach Deutschland gekommen sind, können zur zukünftigen Fachkräftesicherung beitragen. Aus diesem Grund beschäftigen sich Unternehmen verstärkt mit der Frage wie die Integration der Neuankömmlinge mit Bleibeperspektive erfolgreich gemanagt werden kann. Das Ein-Tages-Seminar vermittelt Unternehmen praxisnah das relevante Überblickswissen für eine erfolgreiche und strukturierte Integration von Geflüchteten in die (eigenen) Betriebe.

Zertifikatslehrgang „Sprachmittler (IHK)“ – Mehrsprachigkeit erfolgreich einsetzen

In dem IHK-Zertifikatslehrgang können mehrsprachige Menschen (Deutsch als Muttersprache + Sprache der zu integrierenden ArbeitnehmerInnen) mit Migrationshintergrund ihre Kompetenzen im interkulturellen Verständigung und in der Konfliktlösung professionalisieren. Der Lehrgang soll die TeilnehmerInnen dazu befähigen situationsbezogen am Arbeitsplatz zu dolmetschen und in zahlreichen Alltagssituationen von Geflüchteten im Betrieb Unterstützung zu leisten.

Fortführung Qualifizierungsangebot „Stark für Ausbildung“

Das Qualifizierungsangebot der Plattform Stark für Ausbildung wurde für betriebliche AusbilderInnen entwickelt (vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen), die sich in einem Lehrgang Kommunikations- und Führungskompetenzen für die Förderung von Azubis mit Fluchthintergrund und anderen besonderen Förderbedarfen aneignen wollen.

(II) Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Fach- und Nachwuchskräfte

Die duale Ausbildung direkt in den Betrieben ist ein zentrales Instrument, um schon heute zukünftige Fach-

kräfte zu sichern. Jedoch ist der Weg in die betriebliche Ausbildung für einige Bewerber noch mit vielen Sprach-, Verständigungs- und Verständnishürden verbunden. Die IHKs in NRW haben erkannt, dass die Einstiegsqualifikation ein geeignetes Programm ist, um alle ausbildungsinteressierte Menschen auf die Ausbildung so vorzubereiten, dass diese auch erfolgreich abgeschlossen werden kann. Für ausbildungsinteressierte Menschen mit Flucht- oder Einwanderungshintergrund haben die IHKs in Projekten zur Ausbildungsvorbereitung noch zusätzlich Module der Berufsorientierung, interkulturellen Kompetenzvermittlung und Sprachförderung entwickelt, die begleitend zu den Vorbereitungspraktika besucht werden können.

Erweiterung der Einstiegsqualifikation (EQ) für ausbildungsberechtigte Geflüchtete

In diesen Projekten wird das bekannte Programm Einstiegsqualifizierung vor Ort an die Zielgruppe der jungen Geflüchteten angepasst. EQ plus Sprache (IHK Bielefeld und IHK Köln) bzw. IIdA – Individuelle Integration durch Ausbildung (IHK Bonn) kombinieren das bewährte Ausbildungsvorbereitungspraktikum mit zusätzlichen sprachlichen und interkulturellen Trainings. Hauptzielgruppe sind erfolgreiche Absolventen der internationalen Förderklassen. Projektteilnehmer beginnen mit einem Intensivsprachkurs und gehen im Anschluss in den Praktikumsbetrieb. Dabei besuchen sie zusätzlich begleitende Aufbausprachkurse mit dem Mindestziel eines Sprachniveaus von B2. Der Besuch einer Berufsschule wird individuell mit den Teilnehmenden abgestimmt. Auf politischer Ebene setzen sich die IHKs in NRW dafür ein, dass die Ausbildungsduldungen die Dauer der EQ mitumfassen („1 + 3 + 2 Regelung“).

Die Erweiterung der EQ zu EQ plus Sprache wird durch das Land NRW und ESF-Mittel finanziell gefördert. Das Projekt IIdA der IHK Bonn Rhein/Sieg wird durch die Partner im regionalen Bündnis für Fachkräfte unterstützt.

VORTEIL AACHen - DürEN

Die IHK Aachen engagiert sich im Gemeinschaftsprojekt VORTEIL AACHen – DürEN. Dieses bereitet – vergleichbar zu EQ+ – junge Geflüchtete innerhalb eines Jahres praktisch, fachtheoretisch und sprachlich auf eine duale Ausbildung im gewerblich-technischen, handwerklichen oder logistischen Bereich vor. Die jungen Erwachsenen lernen in realen wirtschaftlichen Bedingungen des Ankunftslandes: von der Entwicklung des Produkts, über Produktion und Verarbeitung bis hin zum Verkauf und zur Vermarktung. Ein interdisziplinäres Coachingteam vermittelt den Teilnehmenden dabei zielgerichtet und systematisch berufliche, sprachliche, soziale sowie kulturelle Kompetenzen. Ein weiterer Fokus liegt auf einem intensiven Bewerbungcoaching und der individuellen Beratung in der Berufsorientierung.

Das Projekt VORTEIL AACHen – DürEN findet in Kooperation mit spraachen.org und low-tec statt und wird gefördert durch das BMAS und den ESF.

Ausbildungs- und Arbeitsperspektive – Ein Projekt der IHK-Stiftung Köln

Mit kostenfreier Sprachförderung, Berufsorientierung, Ausbildungsvorbereitung und Vermittlungsangeboten unterstützt die IHK Stiftung Köln die Integration in das Berufsleben von Geflüchteten in Deutschland. In eigens entwickelten Modulen mit Trainings und Workshops zu den Themenbereichen Berufsorientierung, Bewerbungstraining und Interkulturelle Kompetenz werden die Teilnehmenden auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit vorbereitet. Die kombinierbaren Module ermöglichen eine an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasste Teilnahme. Die Trainings und Workshops sind Teilzeitangebote – eine Teilnahme z.B. parallel zu einem weiterführenden Sprachkurs ist somit möglich.



Bericht der Bezirksregierung Detmold

Die Bezirksregierung Detmold ist im Jahr 2017 der Partnerinitiative beigetreten. Der Umsetzungsbericht der Bezirksregierung Detmold orientiert sich an den einzelnen Handlungsfeldern der unterzeichneten Partnerinitiative.

Handlungsfeld 1: Personalgewinnung und Personalentwicklung

Die Bezirksregierung Detmold hat ihre Stellenausschreibungen neu gestaltet und das Erscheinungsbild aktualisiert. In den neu entwickelten Stellenausschreibungen werden gezielt Personen mit Migrationshintergrund angesprochen und zur Abgabe einer Bewerbung animiert und motiviert.

Des Weiteren ist die Bezirksregierung Detmold auf verschiedenen Job- und Ausbildungsmessen in ganz Ostwestfalen- Lippe aktiv vertreten. Auf diesen Messen werden gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen sowie die interkulturelle Öffnung meines Hauses als Arbeitgeber intensiv kommuniziert. Unterstützend hat die Bezirksregierung Detmold im Rahmen der Personal- und Nachwuchsgewinnung im Jahr 2018 für alle Ausbildungsberufe ihre Flyer überarbeitet und modernisiert.

So wurde gezielt die kulturelle Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Hauses anhand von Mitarbeiter-Werbefotos herausgestellt, um so das Interesse von Menschen mit Migrationshintergrund für die Bezirksregierung Detmold als attraktiver Arbeitgeber zu erwecken.

Ferner wurde der Fragenkatalog im Rahmen der Auswahlverfahren um den Themenkomplex interkulturelle Kompetenz erweitert. Ziel ist es, dass zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch Stärken im Bereich der interkulturellen Kompetenz unter Beweis stellen sollen.

Um eventuell bestehende Hemmschwellen in der Kommunikation für Bürgerinnen und Bürger bei Erledigungen in meinem Haus entgegenwirken zu können, setzt die Bezirksregierung Detmold aktiv auf die Mehrsprachigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es wurde ein Sprachvermittlerpool aufgebaut, auf den bei Verständnisproblemen in der Kommunikation oder im Schriftverkehr zurückgegriffen werden kann. So werden Sprachbarrieren bei Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund auf ein Minimum beschränkt.

Die Liste der Kolleginnen und Kollegen, die am Sprachvermittlerpool teilnehmen, ist im Intranet veröffentlicht. Bei Bedarf stehen die o.g. Kolleginnen und Kollegen für Übersetzungen zur Verfügung.

Handlungsfeld 2: Fort- und Weiterbildung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meines Hauses wurden hinsichtlich des Themas interkulturelle Öffnung und Kompetenz fortlaufend mit kultursensiblen Themen vertraut gemacht. Es wurden Informationen zu Feiertagen und Bräuchen verschiedener Kulturkreise und Religionen im Intranet veröffentlicht.

Viele Dezernate in meinem Haus nehmen Aufgaben wahr, die verstärkt mit Menschen mit Migrationshintergrund in Verbindung stehen. Daher ist die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten in diesem Bereich ein vorrangiges Ziel. Zu diesem Zweck wurden bereits maßgeschneiderte Fortbildungen in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie Herne angeboten.

Für das Jahr 2019 ist geplant, in Zusammenarbeit mit der Fortbildungsakademie Herne ein weitergehendes Fortbildungskonzept sowie Workshops zu gestalten, an denen alle Beschäftigte teilnehmen können.

Des Weiteren wird es im Frühjahr 2019 im Nachgang zum Integrationskongress eine Inhouse-Veranstaltung für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Hauses geben. Bei dieser Veranstaltung sollen die Ziele, Entwicklungen und Ergebnisse des Integrationskongresses vorgestellt und das Thema interkulturelle Öffnung für alle Kolleginnen und Kollegen erläutert werden.

Handlungsfeld 3: Kooperation und Netzwerke

Auch im Jahr 2019 wird es wieder einen bezirksweiten Integrationskongress mit den Kreisen und der kreisfreien Stadt Bielefeld geben. Dieser Integrationskongress wird erneut durch mein Haus organisatorisch und finanziell unterstützt. Er findet am 21.05.2019 in Marienmünster, Kreis Höxter, statt. Es ist geplant, den Kongress für interessierte Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Dezernaten meines Hauses, die mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, zu öffnen.



Bericht des Westdeutschen Handwerkskammertags

Als aktiver Partner der Landesinitiative Interkulturelle Öffnung bringt der WHKT das Thema als Querschnittsthema in sein Haus, aber auch in die Arbeit der sieben Handwerkskammern ein. Der Anteil der Mitarbeiter des Westdeutschen Handwerkskammertages mit Migrationshintergrund liegt bei mehr als einem Drittel, sodass der interkulturelle Dialog zum Arbeitsalltag für die eigene Belegschaft gehört. Der WHKT berücksichtigt das Thema schon lange und auch aktuell bei den Stellenbesetzungen und steht im Dialog und in Beratung mit den Handwerkskammern in seinen WHKT-Arbeitskreisen. So spielt dies eine besondere Bedeutung bei der Ausbildungsberatung und bei der Verfahrensberatung in Anerkennungsfragen und der Durchführung von Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren. Gerade hier haben die Kammern erkannt, dass interkulturelle Kompetenzen der Beschäftigten von ganz besonderer Bedeutung sind. Auch die Sensibilisierung der Ausbilder und Dezenten in den Akademien und überbetrieblichen Ausbildungszentren schreitet kräftig voran, um sich den Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen in der Aus- und Weiterbildung anpassen zu können. Für anstehende Kammerwahlen suchen Kammern derzeit Kandidaten und bemühen sich darum, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund für ein ehrenamtliches Engagement zu gewinnen.

Auch in der Nachwuchswerbung bieten immer mehr Kammern allgemeinbildenden Schulen zunehmend das Angebot an, an Elternabenden teilzunehmen, um auch Eltern mit Migrationshintergrund unmittelbar zu erreichen und unser berufliches Ausbildungssystem und die Höhere Berufsbildung sowie deren Bedeutung im Beschäftigungssystem aus erster Hand zu verdeutlichen. Die direkte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die Kooperation mit Migranten-selbstorganisationen und Moscheevereinen sowie die Flüchtlingsarbeit, um junge und ältere Menschen an unser Ausbildungs- und Beschäftigungssystem heranzuführen und in bereiten Netzwerken zu arbeiten, stärkt die unterschiedlichen Beschäftigten in Fragen der interkulturellen Kompetenzen. Auch wurden Pressemitteilungen im Bereich der Starthelfenden, die am Ausbildungsmarkt arbeiten, auch in Arabisch, Russisch und Türkisch entsprechenden muttersprachlichen Medien zur Verfügung gestellt.

Der Westdeutsche Handwerkskammertag setzt sich als Träger des Landesnetzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) in Nordrhein-Westfalen in starkem Maße für die Themen berufliche Anerkennung, Anpassungs-

qualifizierung, interkulturelle Kompetenzentwicklung und integrierte Sprachförderung ein. Im Rahmen des Förderprogramms IQ findet eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit den Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen sowie zahlreicher weiterer Akteure statt, um die interkulturelle Kompetenz und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Zuwanderungserfahrung gezielt zu fördern. Hierfür hat die IQ Landeskoordination beim WHKT bspw. auch eine Online-Datenbank unter dem Titel „Integrationsbetriebe in NRW – Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ etabliert und ausgebaut. Betriebe haben hier die Möglichkeit, ihre Adressen einzustellen und auf Angebote gezielt hinzuweisen.

Bericht des Rhein-Sieg-Kreises

Der Rhein-Sieg-Kreis ist mit folgenden Maßnahmen die Partnerschaft im Rahmen der Initiative mit dem Land NRW eingegangen:

Interne Maßnahmen der Kreisverwaltung

Bereits im Leitbild des Rhein-Sieg-Kreises von 1997 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich darauf verständigt einen bürgernahen Umgang zu pflegen („Wir vom Kreis- Bürger für Bürger“). Gemeinsam sehen wir zudem die Kreisverwaltung als Dienstleister für die Menschen im Kreisgebiet. Zur Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreisverwaltung sowie zur Vermeidung von Stolpersteinen im Arbeitsalltag, sollen mit den Fachämtern folgende Maßnahmen innerhalb der Kreisverwaltung im Rahmen der Interkulturellen Öffnung umgesetzt werden:

1) Implementierung von Interkulturellen Trainings als fester Bestandteil der Ausbildung (ab 2018)

Diese Maßnahme soll beginnend in 2018 zukünftig ein fester Bestandteil der Ausbildung werden. Das Amt für Personal und Allgemeine Dienste als zuständiger Fachbereich für die Ausbildung stimmt sich hierfür mit dem Kommunalen Integrationszentrum bzgl. der Organisation und Umsetzung ab.

2) Implementierung von Interkulturellen Trainings in die Schulung für Nachwuchsführungskräfte (ab 2018)

Diese Maßnahme soll beginnend in 2018 ebenfalls zukünftig ein fester Bestandteil der Ausbildung werden. Das Amt für Personal und Allgemeine Dienste als zuständiger Fachbereich für die Schulung der Nachwuchsführungskräfte stimmt sich hierfür mit dem Kommunalen Integrationszentrum bzgl. der Organisation und Umsetzung ab.

3) Implementierung von Interkulturellen Trainings als fester Bestandteil im hausinternen Fortbildungsprogramm zur sukzessiven Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Es handelt sich hierbei um einen langfristigen Prozess, der gemeinsam von den beiden oben genannten Fachbereichen organisiert und umgesetzt wird.

Darüber hinaus soll mit den Fachbereichen dafür Sorge getragen werden, dass sich die kulturelle Vielfalt innerhalb der Bürgerschaft abhängig von den Qualifikationen zukünftig noch mehr in der Mitarbeiterschaft der Kreisverwaltung widerspiegelt:

4) Anpassung des Textes im Stellen-Ausschreibungsverfahren (bis Frühjahr 2018)

Das Amt für Personal und Allgemeine Dienste wird bis Frühjahr 2018 eine allgemeine Formulierung entwickeln, die zur besonderen Ansprache aller interessierten Bewerberinnen und Bewerber in alle Stellenausschreibungstexte übernommen wird.

Externe Maßnahmen der Kreisverwaltung

Gemeinsam mit den drei Integrationsagenturen von Caritasverband Rhein-Sieg e.V., Diakonie An Sieg und Rhein und Kurdischer Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V. hat das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises das Konzept des Siegel „Interkulturell orientiert“ entwickelt. Verwaltungen, Organisationen, Institutionen und Unternehmen, die sich in den Prozess der Interkulturellen Öffnung begeben, werden hierüber vom Siegelverbund (Integrationsagenturen und Kommunales Integrationszentrum) begleitet, beraten und entwickeln gemeinsam Meilensteine zur Umsetzung des Prozesses.

Das Projekt wurde im Oktober 2017 mit zwei Pilotkommunen gestartet und soll nun auf das gesamte Kreisgebiet ausgeweitet werden:

5) Begleitung des Siegelprozesses bei zwei Pilotkommunen

Die Verleihung des Siegels an die ersten beiden Kommunen hat im September 2018 stattgefunden. Die Begleitung auch im Hinblick auf die zweijährige Re-Zertifizierung wird über diesen Termin fortgesetzt.

6) Zusammenführung der Siegeltragenden Verwaltungen, Einrichtungen und Organisationen in einem Arbeitskreis zur gemeinsamen Fortführung des Prozesses (ab Herbst 2018)

Es ist geplant mit Hilfe des gemeinsamen Arbeitskreises Synergieeffekte für alle Beteiligten herzustellen sowie eine Austauschplattform zu ermöglichen.

7) Bewerbung des Siegels „Interkulturell orientiert“ in der Region und Gewinnung weiterer teilnehmenden Verwaltungen, Organisationen und Institutionen für den Siegel-Prozess.

Alle Maßnahmen werden gemeinsam vom Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises und den drei Integrationsagenturen im Rhein-Sieg-Kreis durchgeführt.

Mit diesem Maßnahmen-Katalog möchte der Rhein-Sieg-Kreis den Prozess der Interkulturellen Öffnung im Rhein-Sieg-Kreis und für den Rhein-Sieg-Kreis beginnen. Darüber hinaus soll er dazu beitragen, dass Interkulturelle Öffnung im Rhein-Sieg-Kreis gelebt wird.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
poststelle@mkffi.nrw.de
www.chancen.nrw

© 2018/MKFFI
Düsseldorf, Februar 2019

Bild und Gestaltungsnachweise

Titelseite: © Rawpixel.com

Gestaltung:

jva druck+medien
Möhlendyck 50
47608 Geldern
druckerei@jva-geldern.nrw.de

Hinweis

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlbewerberinnen bzw. Wahlbewerbern oder Wahlhelferinnen bzw. 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 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 zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte.

Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-02
info@mkffi.nrw.de
www.chancen.nrw

 @ChancenNRW
 facebook.com/ChancenNRW/
 Chancen_NRW
 Chancen NRW

