



Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten
der Partnerorganisationen 2021/2022

Integration braucht ein stabiles und institutionelles Fundament.

Im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ arbeitete die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen auch im letzten Jahr weiter daran, den interkulturellen Öffnungsprozess erfolgreich voranzubringen.

Bereits seit mehr als zehn Jahren verfolgt die Initiative das Ziel, den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes zu erhöhen, die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten und das interkulturelle Bewusstsein in allen Organisationen in NRW zu stärken.

Grundlage für eine vielfältige Gesellschaft ist der respektvolle Umgang miteinander, mit anderen Kulturen und unterschiedlichen Lebensformen.

Es geht darum, dass alle Menschen gleichermaßen gewürdigt werden, sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können.

Dies gelingt nur, wenn auch Behörden, Verbände und Unternehmen die interkulturelle Öffnung als Stärke begreifen.

Inhalt

Vorwort	4
Nordrhein-Westfalen stärkt Vielfalt und fördert landesweit die interkulturelle Öffnung	6
Übersicht der Partner	8
Tätigkeitsschwerpunkte der Partner	10
1 Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte	11
2 Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten	28
3 Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe	48
4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung	73
5 Synergieeffekte durch Vernetzung	83
6 Weitere Maßnahmen	100
Impressum	107

Vorwort

Liebe Leser:innen,

„Weltoffenheit und Vielfalt stärken!“, das sind die Ziele der nordrhein-westfälischen Landesregierung. Wir setzen dabei auf das, was uns ausmacht und auf das, was uns stark macht. Nämlich auf die Offenheit, Vielfalt als Bereicherung zu verstehen und darin Potenziale zu erkennen.

Mit dem Teilhabe- und Integrationsgesetz haben wir es uns ins Aufgabenheft geschrieben und uns verpflichtet, eine Erhöhung des Anteils der Menschen mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst anzustreben. Wir wollen damit erreichen, dass sich die Vielfalt der Gesellschaft Nordrhein-Westfalens in der Verwaltung widerspiegelt. Denn hier werden Entscheidungen getroffen und Weichen gestellt, die für alle Menschen in Nordrhein-Westfalen von Bedeutung sind und auf die diese in ihrer gesamten Vielfalt Einfluss haben und sich einbringen sollten.

Interkulturelle Öffnung ist somit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die sich nicht auf die Landesverwaltung beschränkt und auch nicht alleine von der Landesregierung umgesetzt werden kann. Deshalb wirbt das Land auch bei außerhalb stehenden Institutionen für die Verwirklichung der interkulturellen Öffnung.

Ein wichtiger Baustein ist hier die Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Sie wurde bereits im Jahre 2012 von der Landesregierung ins Leben gerufen und konnte im vergangenen Jahr das zehnjährige Jubiläum im Rahmen eines Fachtages feiern. Gerne erinnere ich mich als Schirmherr der Partnerinitiative an die Begegnungen mit verschiedenen Akteur:innen der Partnerorga-



nisationen und an ihre aktiven Beiträge, die maßgeblichen Einfluss auf das Gelingen der Jubiläumsveranstaltung hatten. Nicht nur während der Fachveranstaltung, sondern zum Teil bereits über viele Jahre, engagieren sich die Partner:innen für die interkulturelle Öffnung in ihren eigenen Strukturen und tragen maßgeblich dazu bei, dass die Partnerinitiative ein aktiver Verbund ist. Diesem Engagement gilt mein herzlicher Dank.

Ich freue mich sehr, dass seit der Jubiläumsveranstaltung im Oktober 2022 bereits zwei weitere Partnerorganisationen für eine Mitwirkung im Netzwerk gewonnen werden konnten und freue mich auf weitere potentielle Partner:innen.

Die vorliegende Broschüre enthält die Tätigkeitsberichte der Partnerorganisationen für den Zeitraum 2021/2022. Sie gibt Einblicke in die konzeptionellen und strategischen Überlegungen der Partnerorganisationen und unterstützt damit den Grundgedanken der Partnerinitiative.

Denn die dargestellten Maßnahmen sollen Anregung geben und Impulse setzen für die eigene Arbeit. Sie sollen ermutigen, sich miteinander zu vernetzen, voneinander zu lernen und auszuprobieren, denn:

Wir alle sind NRW. Und NRW stärkt Vielfalt!

Ihr



Lorenz Bahr

*Staatssekretär im Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen*

NRW ist Einwanderungs- und Integrationsland Nr. 1

Wir in Nordrhein-Westfalen sind vielfältig und verschieden. Rund ein Drittel der Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen hat Wurzeln in anderen Ländern – Menschen aus über 200 Nationen leben hier.

Vielfalt setzen wir in Nordrhein-Westfalen gleich mit Bereicherung und es ist uns deshalb wichtig, dass hier alle ohne Angst in Vielfalt miteinander leben und sich frei entfalten können. Allen sollen faire Chancen eröffnet werden, um voneinander zu lernen, aneinander zu wachsen und gemeinsam neue Wege zu gehen.

Wesentliches Ziel der Landesregierung ist es deshalb, gleichberechtigte Zugangs- und Teilhabechancen für alle Menschen zu schaffen. Wichtige Voraussetzung dafür ist die interkulturelle Öffnung von Behörden, Unternehmen, Verbänden und Vereinen.

Die Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ ist hier ein wichtiger Baustein.

Das Partnernetzwerk

Interkulturelle Öffnung ist ein Erfolgsfaktor!

Ein Erfolg, der nicht alleine von der Landesregierung oder der Gesetzgebung erzielt werden kann. Interkulturelle Öffnung ist vielmehr eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Diesem Gedanken folgend wird das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ als Teil der bestehenden Landesinitiative stetig ausgebaut und durch weitere Partnerorganisationen bereichert.

In den letzten 10 Jahren sind bereits 34 Partnerorganisationen mit rund 100.000 Beschäftigten und deren angeschlossenen Organisationen, Vereinen, Verbänden und Unternehmen dem Partnernetzwerk beigetreten.

Alle Partnerinnen und Partner sind hoch motiviert und bestrebt, den interkulturellen Öffnungsprozess in ihren Institutionen jeweils voranzubringen. Ihre Devise lautet: „Wir schätzen Vielfalt und sehen darin eine wertvolle Ressource!“

Chancen schaffen, Chancen nutzen!

Die wachsende Vielfalt in der Gesellschaft erfordert und ermöglicht zugleich diversitätsorientierte Angebote. Interkulturelle Öffnung bedeutet deshalb nicht nur, die Vielfalt der nordrhein-westfälischen Bevölkerung wahrzunehmen, wertzuschätzen und anzuerkennen. Vielmehr bedeutet interkulturelle Öffnung, uns ihrer Potenziale und Kompetenzen bewusst zu werden und diese als wertvolle Ressource und Chance zu betrachten und zu nutzen.

Die Vielfalt der Gesellschaft und die notwendige interkulturelle Öffnung bietet somit ein wichtiges Fundament für die Funktions-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Behörden, Verbänden und Unternehmen.

Eine interkulturell geöffnete Organisation ermöglicht schließlich eine bessere Marktpositionierung und sorgt für mehr Flexibilität und Kompetenz aller Beschäftigten. Sie führt im Ergebnis zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und als Dienstleistungsanbieter. Die bestehende Problematik des „Fachkräftemangels“ macht es deutlich: Auf die Kompetenzen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte dürfen und können wir längst nicht mehr verzichten – und wollen es auch nicht.

Organisationen, die sich dem interkulturellen Öffnungsprozess widmen, übernehmen Verantwortung, denn sie

- treffen die bewusste Entscheidung, die Chancen einer vielfältigen Gesellschaft zu nutzen,
- wollen die Integration, Anerkennung und Gleichstel-

lung derjenigen, die schon lange hier leben und oft auch hier geboren sind, aktiv unterstützen und jenen, die neu nach NRW kommen, wollen sie Teilhabe und Mitwirkung ermöglichen,

- wirken aktiv gegen institutionellen Rassismus und Diskriminierung jeglicher Art.

Ziele der Partnerinitiative

Gemeinsam mit den Partnerorganisationen 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 allen Organisationen **angemessen vertreten** sind,
- Führungskräfte und Mitarbeitende **interkulturell fortgebildet** werden,
- Diskriminierungen und **Rassismus verhindert** und **Vorurteile abgebaut** werden.

Beitritt ins Partnernetzwerk

Der Beitritt zum Netzwerk ist kein symbolischer Akt.

Verpflichtende Voraussetzung für die Aufnahme ist, dass eine potentielle Partnerorganisation passgenaue Beitrittsmodule für die interkulturelle Öffnung ihrer Einrichtung vorstellt und im Rahmen einer Selbstverpflichtung auch umsetzt. Dazu werden zunächst in einer formlosen Erklärung konkrete Maßnahmen und Projekte beschrieben, die den Prozess der interkulturellen Öffnung voranbringen sollen. Darüber hinaus werden Meilensteine benannt, die es zu erreichen gilt. Die Erklärung wird wichtiger Bestandteil der Vereinbarung, die von der Leitungs-

ebene einer Organisation und dem Staatssekretär für Integration unterzeichnet wird.

Einmal im Jahr berichten die Partnerinnen und Partner schriftlich über die Umsetzung ihrer Beitrittsmodule, den bisherigen Fortschritt und über weitere Aktivitäten und Entwicklungen, die für den interkulturellen Öffnungsprozess in ihren Organisationen von Bedeutung sind. Das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI NRW) erstellt aus den einzelnen Berichten die jährliche Partnerbroschüre und veröffentlicht diese.

Das Integrationsministerium NRW wirbt bei Kommunen, Kreisen, Behörden, Verbänden, Vereinen und Unternehmen dafür, die interkulturelle Öffnung in der eigenen Organisation aktiv zu intensivieren und dem Partnernetzwerk als weitere Partnerorganisation beizutreten.

Weitere Informationen und Ansprechpersonen finden Sie hier:

<https://www.mkjfgfi.nrw/wir-sind-partner>

Übersicht der Partner

Stand: 05/2023

		Beitritt		Beitritt	
1	 Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e. V.	26.11.2016	10	 Eine Welt Netz NRW	05.05.2022
2	Bezirksregierung Arnsberg 	26.03.2012	11	 IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen	18.01.2017
3	Bezirksregierung Detmold 	01.12.2017	12	 Dortmund	27.05.2015
4	Bezirksregierung Düsseldorf 	03.11.2015	13	 Duisburg	16.07.2014
5	Bezirksregierung Köln 	27.08.2021	14	 StädteRegion Aachen	13.05.2015
6	Bezirksregierung Münster 	25.08.2016	15	 Kommunales Integrationszentrum Kreis Lippe	15.08.2012
7	 Caritasverband für den Kreis Unna e. V.	28.11.2012	16	 KREIS SOEST	14.11.2012
8	 Caritas Hamm	25.04.2023	17	 LANDES MUSIK AKADEMIE NRW	25.01.2020
9	 DER PARITÄTISCHE	23.08.2012	18	LANDESMUSIKRAT.NRW	25.01.2020

19		Beitritt 28.05.2015	28		Beitritt 13.09.2018
20		09.11.2018	29		23.08.2012
21		28.11.2012	30		13.03.2013
22		21.04.2015	31		28.09.2016
23		06.12.2022	32		18.11.2013
24		18.07.2013	33		09.07.2013
25		27.05.2015	34		23.06.2020
26		13.03.2013	35		14.03.2018
27		07.01.2013	36		05.06.2013

Tätigkeitsschwerpunkte im Partnernetzwerk

36 unterschiedliche Organisationen aus der öffentlichen Verwaltung, aus Behörden, Verbänden, Vereinen und Unternehmen sind bis Ende 2022 dem Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ beigetreten. Sie verbindet, dass sie sich mit dem Beitritt ins Partnernetzwerk und der Unterzeichnung der Partnervereinbarung verpflichtet haben, die eigenen Organisationsstrukturen interkulturell zu öffnen, diesen Prozess zu dokumentieren und transparent zu machen.

So vielfältig die Partnerorganisationen sind, so verschieden sind auch ihre Ansätze und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung. Das wird in jedem Jahr anhand der erstellten Statusberichte deutlich. Die Berichte, die den jeweiligen Umsetzungsstand der geplanten und erfolgten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der eigenen Strukturen darstellen, lassen sich fünf Tätigkeitsschwerpunkten zuordnen:

- 1 Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte – Seite 11**
- 2 Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz – Seite 28**
- 3 Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe – Seite 48**
- 4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der (erfolgreichen) Umsetzung – Seite 73**
- 5 Synergieeffekte – Interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe – Seite 83**
- 6 Weitere Maßnahmen – Seite 100**

1 Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Für die Landesregierung ist die Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte auch, aber nicht in erster Linie, aus ökonomischen Gesichtspunkten wichtig. Überaus wichtig ist darüber hinaus, die kulturelle Vielfalt unseres Landes in der öffentlichen Verwaltung widerzuspiegeln. Hier werden schließlich Entscheidungen getroffen, die direkten Einfluss auf das Leben jeder Bürgerin und jeden Bürgers und auf das Zusammenleben der Bevölkerung insgesamt nehmen.

Es ist daher von großer Bedeutung, dass in der öffentlichen Verwaltung auf allen Ebenen Menschen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt sind. Dies trägt maßgeblich dazu bei, dass sich Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte mit Nordrhein-Westfalen

als ihrem Heimatland identifizieren können und darüber hinaus, dass die vielfältigen Interessen unserer Gesellschaft besser repräsentiert werden.

Um Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Bewerbung zu motivieren, eignen sich Direktansprachen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Ausschreibungen und die Anwendung diskriminierungsfreier und kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren.

Welche Maßnahmen die Partnerorganisationen zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte entwickelt und umgesetzt haben, lesen Sie nachfolgend:

Bezirksregierung Arnsberg

Direktmailings:

Die Bezirksregierung Arnsberg hat im Berichtszeitraum die Praxis fortgesetzt, potenzielle Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte besser auf aktuelle Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen und somit deutlich gezielter anzusprechen. So werden die Ausschreibungen des Dezernates 11 (Personal) über einen E-Mail-Verteiler des Dezernates 36 (Kompetenzzentrum für Integration – KfI) NRW-weit an ausgewählte Migrantenselbstorganisationen (MSO) weitergeleitet.

Präsenz auf Ausbildungsmessen:

Die Bezirksregierung Arnsberg nimmt – soweit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie zuletzt möglich – über das Personaldezernat an Messen teil und spricht Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt an.

Internet/Social Media:

Auf aktuelle Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren wird regelmäßig auch in den sozialen Netzwerken sowie auf der Seite [hashtag-ausbildung](#) hingewiesen, die auf der Homepage verlinkt ist.

Ausschreibungen:

Alle Ausschreibungen enthalten folgenden Passus: „Kulturelle Vielfalt ist uns in der Landesverwaltung wichtig, daher freuen wir uns ebenfalls über Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.“

[Karriere | Bezirksregierung Arnsberg \(nrw.de\)](#)

Auswahlverfahren:

Alle Auswahlverfahren des Personaldezernates finden im Rahmen eines strukturierten Interviews oder eines As-

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

essmentcenter-Verfahrens statt. Diese Verfahren sind standardisiert und transparent. Die Bewertung der Bewerber:innen erfolgt in einem offenen Dialog innerhalb der Auswahlkommission. In technischen Bereichen werden in Einstellungsverfahren jetzt vermehrt auch prakti-

sche Aufgaben gestellt, um ggf. vorhandene sprachliche Defizite auszugleichen. Diese Schwerpunktsetzung ist allerdings von den Anforderungen des jeweils zu besetzenden Arbeitsplatzes abhängig.

Bezirksregierung Detmold

Die Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Detmold (BR Detmold) sprechen ausdrücklich Menschen mit Einwanderungsgeschichte an. Ein entsprechender Text-Passus ist Bestandteil aller Stellenausschreibungen.

Im Rahmen der Auswahlverfahren wird u. a. Wert auf das Merkmal der interkulturellen Kompetenz der Bewerber:innen gelegt. In den Stellenausschreibungen werden als Anforderung „Interkulturelle Kompetenz und Aufge-

schlossenheit“ explizit als Einstellungskriterien formuliert. Dieser Prozess wird stetig ausgebaut.

Die interkulturelle Öffnung ist für die BR Detmold im Rahmen der Nachwuchswerbung von großer Bedeutung. So wird z. B. auf dem Karriereportal der BR Detmold unter www.karriere-in-owl.de oder auf den Werbekarten/Flyern mit der Vielfältigkeit der Behörde geworben.

Bezirksregierung Düsseldorf

Durchführung von (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte

Anlässlich des Internationalen Toleranztages wurde am 16.11.2021 die Charta der Vielfalt seitens der Behördenleitung unterzeichnet und das Bekenntnis zu einem diskriminierungsfreien Arbeitsumfeld in der Belegschaft implementiert. Die Behörde setzt damit ein öffentliches Bekenntnis zu der im Alltag angestrebten und überwiegend auch schon gelebten Kultur.

Das hat im Arbeitsalltag zu konkreten Aktivitäten geführt und schon bestehende erfolgreiche Handhabungen wurden fortgesetzt.

Wie in den Jahren 2020 und 2021 konnten auch im Jahr 2022 viele vor der Corona-Pandemie praktizierte Aktivitäten wie die Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsmessen oder die für neue Auszubildende im Haus früher organisierte Ausbildungsrallye nicht in der gewohnten Weise stattfinden.

Um aber die Werbemaßnahmen wiederaufzunehmen, hat die Behörde selbst eine kleine Auszubildenden-Messe im historischen Plenarsaal des Dienstgebäudes Cecilienallee 2 veranstaltet, wo sich die verschiedenen Aufgabenbereiche der Behörde ähnlich einem Marktplatz mit eigenen Infoständen vorgestellt und versucht haben, jungen Leuten die Vielfalt der Mittelinstanz

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Bezirksregierung „schmackhaft“ zu machen. Dieses Angebot richtete sich an potentielle Auszubildende aus allen Schulformen, selbstverständlich unabhängig von Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit. Der „Markt“ wurde gut besucht, die Aufgabenvielfalt der Bezirksregierung stieß auf reges Interesse und die Maßnahme war insoweit erfolgreich, als sie zu einer erfreulichen Zahl von Bewerbungen geführt hat.

Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen

Zum Standardausschreibungstext für Einstellungen in der Behörde, aber auch bei den Lehrereinstellungsverfahren, gehört seit langem der Hinweis: „Die Ausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Einwanderungsgeschichte“. Daran hat sich nichts geändert.

Die Kampagne #IchDuWirNRW aus dem Jahr 2021 war auch im Jahr 2022 noch überall im Haus sichtbar, insbesondere in den Gebäudebereichen, in denen Publikumsverkehr stattfindet, so dass junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst angesprochen wurden.

Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

Die Einstellungsverfahren der Bezirksregierung sowohl für die Behörde als auch für den Schuldienst (Lehrpersonal) sind nach bestem Wissen frei von Diskriminierungstendenzen. Sie werden unter diesem Gesichtspunkt von der Gleichstellungsbeauftragten sowohl in der Entwicklung als auch in der Umsetzung in konkreten Auswahlterminen beobachtet und begleitet. Dem liegt in Abstimmung mit der Integrationsbeauftragten das Verständnis zugrunde, dass Integration und Gleichstellung eng miteinander verbundene Aspekte sind, die sich in vielen Alltagssituationen treffen und überschneiden.

Die Dienststelle achtet zudem in allen Stellenausschreibungen darauf, das Bekenntnis zu einem diskriminie-

rungsfreien Arbeitsumfeld durch Unterzeichnung der Charta der Vielfalt hervorzuheben und deutlich zu machen, dass sie explizit Menschen mit Einwanderungsgeschichte ansprechen möchten.

Um das Verständnis für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen, enthalten die Auswahlgespräche regelmäßig auch Fragen zur interkulturellen Kompetenz der Bewerbenden. Auf diese Weise wird schon bei der Auswahl der Beschäftigten des Hauses darauf geachtet, Menschen mit der gebotenen Offenheit und Sensibilität für das Thema zu gewinnen.

Hingegen ist die Frage nach der Herkunft der Bewerbenden für die Einstellungsentscheidung der Behörde nicht von Bedeutung, solange das ausgeschriebene Anforderungsprofil erfüllt wird. Von Bedeutung sind lediglich aufgrund rein praktischer Notwendigkeit ausreichend gute Deutschkenntnisse für den jeweiligen Aufgabenbereich.

Bei den Beurteilungsverfahren hat sich seit dem letzten Berichtsjahr nichts geändert. Die Beurteilungsverfahren beruhen auf Richtlinien, die die jeweiligen obersten Landesbehörden vorgeben. Auch diese Richtlinien sind in den zu beurteilenden Einzelaspekten, die schließlich zu einer Gesamtnote zusammengeführt werden, neutral und sachlich. Aspekte wie die Herkunft oder der kulturelle Hintergrund von Personen spielen keine Rolle und werden bei Fragen wie z. B. nach dem Arbeitseinsatz und dem Umgang mit Vorgesetzten und/oder Mitarbeitenden nicht berührt.

Die personalführenden Dezernate 11 (Behörde) und 47 (Schuldienst) sind zudem sensibilisiert für mögliche unterschwellige Diskriminierungen und versuchen, diese zu vermeiden, indem die Dezernatsleitungen die konkret handelnden Personen für diese Möglichkeit sensibilisieren und die Verfahren daraufhin kritisch durchführen.

In der Folge dieser geübten Praxis sind in der Behörde viele Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte seit

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

langem tätig und wurden aufgrund guter Beurteilungen befördert, konnten also ebenso Laufbahn-Karrieren machen wie Beschäftigte ohne Einwanderungsgeschichte.

Ähnlich sind Personen mit Einwanderungsgeschichte im allgemeinen Schuldienst mit den ganz üblichen Aufstiegsmöglichkeiten tätig. Hier kommt hinzu, dass Lehrkräfte für den herkunftssprachlichen Unterricht zusätzlich gezielt gesucht und eingestellt werden.

Da für den Zugang zu öffentlichen Ämtern ausschließlich Eignung, Befähigung und Leistung maßgeblich sind, werden im Rahmen von Personalrekrutierungsmaßnahmen keine Daten über eine mögliche Einwanderungsgeschichte von Bewerbenden erhoben. Entsprechende Zahlen lassen sich nachträglich kaum rekonstruieren. Aber auch ohne exakte Zahlenangaben ist festzustellen, dass der Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die sich auf Stellenausschreibungen der Behörde bewerben, in den vergangenen Jahren deutlich

gestiegen ist. Dieser Trend setzt sich in den daraus resultierenden Einstellungen fort.

Exemplarisch lässt sich diese Entwicklung an der letzten Ausschreibung für studentische Aushilfskräfte deutlich erkennen. Von insgesamt 89 Bewerbungen stammten knapp die Hälfte von Menschen mit Einwanderungsgeschichte, die alle ausnahmslos ein Einstellungsangebot erhielten. 25 von ihnen werden demnächst in verschiedenen Bereichen des Hauses tätig sein. Die Zahl 25 sollte nicht als Widerspruch zu der Aussage verstanden werden, dass knapp die Hälfte von 89 Bewerbungen ein Einstellungsangebot erhalten haben, denn auf die Einstellungsangebote der Behörde erhielt die Behörde seitens der erfolgreichen Bewerbenden eine Reihe von Absagen, weil diese inzwischen anderweitig ihren Wünschen entsprechende Tätigkeiten gefunden hatten. Aber auch dies zeigt, dass sich die Berufschancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte positiv entwickeln.

Bezirksregierung Köln

Unsere Stellenausschreibungen sprechen gezielt auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte an. Die Auswahlverfahren sind kulturneutral ausgerichtet und beinhalten u. a. Fragen zur interkulturellen Kompetenz. Die Bezirksregierung Köln (BR Köln) spricht auf Ausbildungsmessen oder bei anderen werbenden Veranstaltungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt an und informiert über Ausbildungsmöglichkeiten in unserem Hause und in der Landesverwaltung insgesamt.

Unter den Bewerber:innen auf Stellenangebote unseres Hauses ist stets ein hoher Anteil von Menschen mit Ein-

wanderungsgeschichte zu verzeichnen. Belastbare Zahlen können hier nicht genannt werden, denn eine formelle Dokumentation findet nicht statt.

Verfügbare Praktikumsplätze werden regelmäßig auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte angeboten. Ebenfalls werden Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte zu Aktionen im Rahmen von Girls Day/Boys Day, an denen die BR Köln sich seit vielen Jahren beteiligt, eingeladen.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Bezirksregierung Münster

Menschen mit Einwanderungsgeschichte werden in Stellenausschreibungen ausdrücklich zu einer Bewerbung auf offene Stellen bei der Bezirksregierung Münster angesprochen. Alle Bewerber:innen, die die Mindestvoraussetzungen erfüllen, erhalten in der Regel die Chance der persönlichen Vorstellung in einem Vorstellungsgespräch. Mit Blick auf den Gleichbehandlungsgrundsatz erhalten folglich alle Bewerber:innen dieselben Frage- und Aufgabenstellungen in den Vorstellungsgesprächen, die zudem vor einer breit aufgestellten Kommission, u.a. unter Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten, stattfinden.

Im Berichtszeitraum hat sich die Bezirksregierung Münster auf mehreren regionalen Job- und Ausbildungsmessen als Arbeitgeber und Ausbildungsbehörde präsentiert. In persönlichen Gesprächen wurden – bei Bedarf der interessierten Messebesuchenden – auch immer wieder Aspekte der interkulturellen Öffnung thematisiert. Es wird zudem Wert daraufgelegt, dass das „Messe-Team“ die Vielfalt der Behörderepräsentiert.

Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Der Caritasverband für den Kreis Unna e.V. ist Partner in der gesundheitlichen Versorgung von Menschen im Kreis Unna und Sozialpartner mit einer Vielzahl von Beratungsdiensten für Menschen, die am Rande der Gesellschaft stehen (Migrant:innen, Wohnungslose und psychisch erkrankte Menschen).

Die Einstellung von Mitarbeitenden erfolgt immer nach Kriterien der Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten. Die Religion oder kulturelle Herkunft spielen dabei keine ausschlaggebende Rolle. Im Jahre 2022 konnten im Fachbereich Integration und Einwanderungsgeschichte und in der ambulanten Versorgung von Menschen Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte und der entsprechenden Qualifikation eingestellt werden.

Im Bereich der Ausbildung zur Gesundheitspflege mit dem Schwerpunkt der Altenhilfe konnten wiederholt Menschen mit Einwanderungsgeschichte eingestellt werden. Einerseits konnte dies auf die gute Zusammenarbeit der Dienste innerhalb des Caritasverbandes zurückgeführt werden. Andererseits lagen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte viele Bewerbungen vor, auf die zurückgegriffen werden konnte. Viele der Bewerber:innen konnten u.a. auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse nicht eingestellt werden. Es mussten daher erst Maßnahmen zur Förderung der Sprachkompetenz oder zur Erlangung des Führerscheins durchgeführt werden.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

IHK NRW e.V.

Für die Industrie- und Handelskammern in NRW sind anerkannte Berufsabschlüsse – unabhängig von Einwanderungsgeschichte oder Staatsangehörigkeit – ein wesentlicher Bestandteil für gute Gelingenschancen der Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

Unter anderem mit der individuellen Beratung und Betreuung in den Anerkennungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen und Berufserfahrungen durch die **IHK FOSA** oder mit **Stellungnahmen** bei Angelegenheiten rund um die Aufenthalts- und Niederlassungserlaubnis unterstützen Industrie- und Handelskammern in NRW die Arbeitsmarkt-Teilhabe von Menschen mit einer (jungen) Einwanderungsgeschichte und fördern ihren Anteil an der erwerbstätigen Beschäftigungs- und Selbstständigenstruktur in NRW.

Industrie- und Handelskammern in NRW bewerben aktiv, unter anderem auf den eigenen Social-Media-Kanälen und Magazinen, in Veranstaltungen oder über themenspezifische Projekte, Unterstützungsmöglichkeiten zur Integration und Vielfalt, Anerkennungspotenziale und informieren zu den neuen Möglichkeiten durch das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

Beispiele

- Projekt: „**Hand in Hand for International Talents (HiH)**“
- Mitgründung: „**Verein zur Unterstützung der Ausbildung und Qualifizierung von Zugewanderten e.V. (QuAZ)**“
- Öffentlichkeitsarbeit für die **Charta der Vielfalt**
- Umsetzung des Landesprojektes „**Durchstarten in Ausbildung und Arbeit**“
- IHK Beratung inkl. Entwicklung von Webinaren zum **Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG)** und Anerkennungsverfahren ausl. Berufsqualifikationen (BQFG)
- Zusammenarbeit mit regionalen Netzwerken für Vermittlungs- und Beratungsangebote, z. B. **BNI Business Network International, Bildungswerk der Ostwestfälischen Wirtschaft** etc.
- Matching- und Vermittlungs-, und Mediationsangebote, z. B. **Passgenaue Besetzung** oder **Willkommenslotsen**
- Integratives Bewerbungsmanagement innerhalb der IHKs

Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion nimmt mit ca. 760 Mitarbeitenden die Aufgaben der Grundsicherung in der StädteRegion Aachen wahr. Verteilt sind wir auf sieben Standorte (sozialräumlich orientiert) und die Nähe zum Menschen ist uns besonders wichtig. Nach dem Prinzip des Förderns und Forderns werden Arbeitsuchende auf dem Weg in die Erwerbstätigkeit beraten und unterstützt.

Das Jobcenter StädteRegion Aachen lebt den inklusiven Gedanken und fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Es wird angestrebt, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt. Als attraktiver Arbeitgeber forciert das Jobcenter Bewerbungen von Männern und Frauen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion und

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität. Die Personalauswahl erfolgt unter dem Prinzip der Besteigung, was unter anderem durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrates an

allen Auswahlverfahren überwacht wird. Durch die Ernennung einer Inklusionsbeauftragten in unserem Jobcenter wird weiterhin deutlich, wie wichtig uns dieses Thema ist.

Jobcenter Dortmund

Bei der Ausschreibung von internen und externen Stellen wird interkulturelle Kompetenz als gewünschtes Kriterium immer im Profil aufgeführt und auch im Auswahlverfahren berücksichtigt.

Im Rahmen von externen Einstellungen wurden mehrere qualifizierte Personen mit Einwanderungsgeschichte eingestellt. Da sie noch sprachliche Defizite hatten,

wurde für sie die Teilnahme an einem individuellen, wöchentlich stattfindenden Sprachkurs ermöglicht. Der Sprachkurs fand während der Arbeitszeit statt, die Kosten trug das Jobcenter Dortmund.

Diese Maßnahme war erfolgreich und förderte die Einarbeitung und Integration in den Arbeitsprozess erheblich.

Kreis Lippe

Die Stellenausschreibungen des Kreises Lippe enthalten den Zusatz „Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind ausdrücklich erwünscht“.

Im eigenen Fachgebiet Integration sind im Berichtszeitraum vier Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte für den Bereich Kommunales Integrationsmanagement (KIM) eingestellt worden.

Der Anteil der Auszubildenden mit Einwanderungsgeschichte beim Kreis Lippe liegt seit Jahren zwischen 20

–30 %, im Einstellungsjahrgang 2022 erneut bei rd. 20 %. Hierbei handelt es sich um einen Schätzwert, da das Merkmal bei der Einstellung nicht erfasst wird.

Das Fachgebiet beschäftigt mehr als 300 Honorarkräfte mit Einwanderungsgeschichte u. a. als Sprachmittler:innen, Elternbegleiter:innen, Orientierungspartner:innen. Viele von ihnen sind zunächst nicht erwerbstätig. Durch ihre Tätigkeiten werden die Menschen motiviert, z. B. Ausbildungen zu beginnen oder sie erhalten Angebote sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungen.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Kreis Soest

Das Thema „Interkulturelle Öffnung“ ist beim Kreis Soest insgesamt etabliert. Sowohl im Bereich des allgemeinen Arbeitgebermarketings als auch im Bereich des Ausbildungsmarketings werden durch verschiedene Maßnahmen immer wieder auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte bewusst angesprochen. Auf der Internetseite des Kreises Soest als auch in sämtlichen Ausschreibungen wird stets darauf hingewiesen, dass eine Einwanderungsgeschichte bei der Auswahl kein Kriterium darstellt.

Darüber hinaus legen wir im Auswahlverfahren selbst standardmäßig einen besonderen Fokus auf das Einstel-

lungsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“. Nur bei entsprechender Ausprägung dieser Kompetenz ist eine Ausbildung oder ein duales Studium bei uns möglich. Dies ermöglicht besonders auf lange Sicht, die interkulturelle Kompetenz breit in der Verwaltung zu verankern.

Erfreulich ist nach wie vor, dass sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte regelmäßig um ein Praktikum beim Kreis Soest bewerben und auch absolvieren. Dies ermöglicht einen guten Einblick ins Arbeitsleben der Kreisverwaltung und des öffentlichen Dienstes.

Kreis Solingen

Die Solinger Stadtgesellschaft ist vielfältig: Rund ein Drittel der Bevölkerung verfügt über eine Einwanderungsgeschichte und es kommen stetig neue Einwander:innen hinzu. Zuletzt waren es vor allem Geflüchtete, die Schutz suchten und für die die Stadt Solingen der neue Lebensmittelpunkt geworden ist.

Die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Solingen soll die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln. Aus diesem Grund unternimmt die Stadtverwaltung eine Reihe von Maßnahmen, um den Anteil der Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte zu erhöhen. In allen veröffentlichten Stellenausschreibungen der Stadt Solingen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationen und Geschlechter begrüßt werden.

Die Solinger Stadtverwaltung möchte insbesondere den Anteil der Auszubildenden mit Einwanderungsgeschichte

erhöhen. Aus diesem Grund wurde der Stadtdienst 11 Personal und Organisation vom Verwaltungsvorstand beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum (KI) (SD 57) Maßnahmen zu entwickeln, um durch Einstiegsqualifizierungen, Praktika und gezielte Vorbereitungen auf die Auswahltests die Chancen junger Menschen unterschiedlicher Herkunft zu verbessern. Die Etablierung vorbereitender Kurse auf Einstellungstestverfahren, um junge Menschen (mit und ohne Einwanderungsgeschichte), die sich für eine Ausbildung bei der Stadtverwaltung interessieren, gut auf Einstellungstests vorzubereiten, befindet sich aktuell in der Pilotphase und soll zukünftig breitere Anwendung finden.

Um jungen Geflüchteten Chancen auf Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Solingen zu eröffnen, wurden Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete eingerichtet. Zudem wurde ein Projekt zur Qualifizierung von

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

syrischen Geflüchteten in deutschen Kommunalverwaltungen, gefördert durch „Engagement Global“, durchgeführt. In diesem Projekt erhielten fünf syrische Geflüchtete, befristet für ein Jahr, einen Arbeitsplatz in verschiedenen Aufgabenbereichen der Kommunalverwaltung.

Ziel dabei war es, neben den zu erwartenden positiven Wirkungen für die fünf Beschäftigten, eine Sensibilisierung für die Anerkennung und Wertschätzung vielfältiger Potenziale in der Kommune zu erreichen.

Landesmusikakademie NRW e.V.

Im Berichtszeitraum führte die Landesmusikakademie NRW in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie dem Landesverband der Musikschulen in NRW einen Zertifikatslehrgang Musikpädagogik durch, der Musiker:innen aus verschiedenen Kulturen den Einstieg in pädagogische Tätigkeiten außerhalb der Schule (Musikschule, freie Projekte, Soziokultur) ermöglicht. 15 Absolvent:innen beendeten den einjährigen Lehrgang erfolgreich. Vier der Absolvent:innen konnten bereits kurz danach in Projekten und durch Musikschulen Aufträge erhalten. Ein weiterer Lehrgang dieser Art begann im Oktober 2022 mit 20 Teilnehmenden. Die 160 öffentlichen

Musikschulen in NRW sind hochinteressiert, mit den Musiker:innen aus diversen Kulturen zusammen zu arbeiten, auch im Bereich von Schulprojekten und seitens anderer Träger besteht Interesse an den Absolvent:innen des Lehrgangs. Zahlreiche Videos der Absolvent:innen-Konzerte, die kulturenübergreifende Auftritte professioneller Musiker:innen präsentieren, sind im Youtube-Kanal der Landesmusikakademie NRW zu finden.

Beispiele:

<https://www.youtube.com/watch?v=rxuVIORD9sY>

<https://www.youtube.com/watch?v=SPYVMrvAZi0>

Landesmusikrat NRW e.V.

Als Dachverband der Musikverbände und -vereine in NRW verpflichtet sich der Landesmusikrat NRW e.V. gemäß seines **Leitbildes** dazu, die Teilhabe und aktive Mitwirkung aller Menschen entsprechend ihren individuellen Fähigkeiten sowie kulturellen und sozialen Prägungen in allen Arbeitsbereichen zu ermöglichen. Bei der Besetzung von Jurys, der Mitwirkung in Gremien und der Projektförderung sollen u. a. Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt angesprochen und berücksichtigt werden. Trotz geringer Fluktuation der Beschäftigten in der Geschäftsstelle wird die Entwicklung einer Strategie

für „diversitätssensible Auswahlprozesse“ im Jahr 2023 vorangetrieben. Bei künftigen Auswahlprozessen gilt es, die Beauftragten für Diversität und Gleichstellung miteinzubeziehen.

Die aktuelle Satzung des Landesmusikrats ermöglicht die Aufnahme regionaler Zusammenschlüsse von Vereinigungen der kulturellen Vielfalt als Mitglieder. Seither gab es drei Treffen mit Vertreter:innen von regionalen Organisationen, die Menschen mit Einwanderungsgeschichte vertreten. Es wurden Erfahrungen ausgetauscht,

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Bedarfe festgestellt und Lösungsansätze zu relevanten Themen erarbeitet. Das Format soll dauerhaft mit 3–4 Treffen pro Jahr fortgeführt werden.

Im Sonderförderbereich „Kulturelle und inklusive Vielfalt in der Musik“, der sich an Menschen mit Einwanderungsgeschichte richtet, wird professionelle Expertise durch eine freie Mitarbeiterin in Anspruch genommen. Im Vordergrund steht dabei die gezielte Ansprache der Community von Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch Multiplikator:innen.

Die Netzwerkplattform **Musikwelten NRW** bietet Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte die Möglichkeit, sich zu präsentieren und mit Veranstalter:innen und an-

deren Musiker:innen in Kontakt zu kommen. Regelmäßig werden einzelne Musiker:innen und Best-Practice-Projekte in Podcast- und Blogbeiträgen vorgestellt, um dadurch weitere Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte für die Projektförderung des Landesmusikrats zu gewinnen.

In den Projektausschreibungen der verschiedenen Förderkategorien wird ausdrücklich auf Geschlechtergerechtigkeit und auf das Einbeziehen von Personen mit diversen Bezügen verwiesen. Die Zahl der Antragstellenden mit Einwanderungsgeschichte in Leitungspositionen soll erhöht werden. Dazu werden Projekte mit diesen Merkmalen bevorzugt berücksichtigt.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Die Umsetzung des Bundesprogramms „Integration durch Sport“ sowie weiterer Integrationsprojekte zur Qualifizierung von ehrenamtlich Engagierten mit Einwanderungsgeschichte sind das Herzstück der Integrationsarbeit im organisierten Sport in NRW. Der Landessportbund NRW hat dabei die zentrale Koordination und Steuerung der strategischen Ausrichtung und Umsetzung des Programms „Integration durch Sport“ sowie der weiteren Projekte. Daran angeschlossen sind die hauptberuflichen Fachkräfte „Integration durch Sport“ in den Stadt- und Kreissportbünden sowie ausgewählten Fachverbänden (insgesamt 61 halbe Stellen) für die operative Arbeit vor Ort verantwortlich. Sie unterstützen die freiwillig Engagierten mit und ohne Einwanderungsgeschichte in den am Programm beteiligten Sportvereinen bei ihrer Integrationsarbeit und der interkulturellen Öffnung ihrer Strukturen.

Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind im organisierten Sport somit auf unterschiedlichen Ebenen ver-

ortet und haben einen hauptberuflichen oder ehrenamtlichen Zugang: Einerseits in den hauptberuflichen Strukturen des Kompetenzzentrums für Integration und Inklusion im Sport beim LSB NRW sowie den Fachkräften „Integration durch Sport“ (der Anteil an Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte liegt hier bei rund 25 %) sowie andererseits auf Ebene der in den Sportvereinen engagierten Freiwilligen. Das Integrationsprogramm sowie die Integrationsprojekte sind besonders darauf ausgerichtet, die Beteiligung der Menschen mit Einwanderungsgeschichte im organisierten Sport zu erhöhen. Sei es auf der Seite der Teilnehmenden in den Sportangeboten oder in der Funktion als Multiplikator und Türöffner. In den Stadt- und Kreissportbünden kümmern sich die Fachkräfte „Integration durch Sport“ sowie die Sportvereine gezielt um die direkte Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zur Übernahme einer ehrenamtlichen Funktion im Verein (z.B. als Übungsleitende, Trainer:innen, Schieds-/Kampfrichter:innen, Vorstandsamt etc.).

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Darüber hinaus werden über die Umsetzung des Bundesprojekts „Willkommen im Sport“, das vom LSB NRW koordiniert und über seine Mitgliedsorganisationen umgesetzt wird, gezielt Aus- und Fortbildungen (Übungsleiter:innen-C, Sporthelfer:innen I und II, sportartspezifische Qualifizierungen) für Menschen mit Einwanderungsgeschichte – wobei ein Fokus auf Geflüchteten

liegt – angeboten, um die Teilnehmenden für ein Engagement im Sportverein zu gewinnen und sie für die Wahrnehmung der oben beschriebenen Multiplikatorenfunktion zu befähigen. Neben der gezielten Bewerbung dieser Maßnahmen erfolgt auch hier oftmals eine Direktansprache der Teilnehmenden mit Einwanderungsgeschichte.

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.

Volkshochschulen (vhs) stehen wie kaum eine andere Institution für Bildungsgerechtigkeit. Weiterbildung für alle, unabhängig von Kategorien wie Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder Einkommen ist ihr Auftrag und Selbstverständnis. Die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt in unserer Gesellschaft begründet das Leitbild der vhs. Alle Menschen sollen die Chance erhalten, sich einzubringen und frei zu entfalten. Zugleich sind Volkshochschulen nicht nur Orte gelebter Vielfalt, sondern wirken als Akteur:innen in ihre Kommunen. Sie treten für eine offene Gesellschaft und gegen Diskriminierung ein.

Der bundesweite Jahresschwerpunkt 2022 „**Zusammen in Vielfalt**“ (<https://www.vhs-nrw.de/ueber-uns/unsere-zukunftsthemen/zusammen-in-vielfalt/>) betont diesen

Auftrag. Viele nordrhein-westfälische Volkshochschulen machten mit öffentlich wirksamen Maßnahmen und Veranstaltungsschwerpunkten ihren Einsatz für eine offene Gesellschaft und eine diversitätssensible, inklusive und diskriminierungskritische Weiterbildung sichtbar. Es wurden Empfehlungen für den durch den Landesverband angestoßenen Strategie- und Organisationsentwicklungsprozess für die vhs2030 formuliert.

Die durch den Jahresschwerpunkt 2022 gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen nutzen der Landesverband und seine Volkshochschulen, um sich künftig noch intensiver für gesellschaftliche Vielfalt einzusetzen und diese in ihrem Angebot und ihrer Personalstruktur widerzuspiegeln.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein

Die Ausbildungsabteilung des LVR hat im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen in unterschiedlichen Sprachen umgesetzt:

- Informationsflyer, Instagram-Posts
- Ausbildungs-Website: FAQs in englischer, Ausbildungsberichte in unterschiedlichen Sprachen

LVR-Klinikverbund

- Fachkräfte mit eigener Einwanderungsgeschichte und weiteren muttersprachlichen Kenntnissen (z. B. „Farsi/Dari“ für den transkulturellen Bereich der Psychosomatik) werden bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.
- Ausbildungsberufe der LVR-Krankenpflegeschule Bedburg-Hau werden für Menschen mit Einwanderungsgeschichte und Menschen mit Sprachbarrieren angeboten.
- Bewerber:innen mit eigener Einwanderungsgeschichte werden vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt bzw. deren eigene Einwanderungserfahrung wird als transkulturelle Kompetenz erfasst.
- Explizite Ansprache/Förderung von Fachkräften mit eigener Einwanderungsgeschichte im Rahmen der medizinischen und psychotherapeutischen Lehre/Ausbildung.

- Im Rahmen von Einstellungsverfahren wird „Vielfalt“ ausdrücklich begrüßt.
- In Stellenausschreibungen ist der Zusatz „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ enthalten.
- Bei Neueinstellungen und internen Umbesetzungen in allen Berufsgruppen wird entsprechend dem Bedarf der Station/Abteilung Mitarbeitenden mit einer Einwanderungsgeschichte der Vorzug gegeben.
- Im Bildungszentrum werden drei Auszubildende beschäftigt, deren Herkunft Marokko ist. Weitere Plätze für Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte sind in Vorbereitung.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Einstellungsverfahren werden grundsätzlich neutral und wertfrei gegenüber allen Bewerber:innen durchgeführt. Eine Vielfalt der Bewerber:innen wird dabei ausdrücklich begrüßt.
- Zehn Prozent aller Neueinstellungen im Jahr 2021 haben eine nicht Deutsche Nationalität. Weitere zehn Prozent haben eine Einwanderungsgeschichte.
- Besonders im Bereich des FSJ und BFD werden vermehrt Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte eingesetzt.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Im Berichtszeitraum wurde der Erreichbarkeitsradius der **Stellenausschreibungen** sukzessive erweitert, so dass der Verein inzwischen auf mehr als zehn Online-Portalen (u. a. Arbeitsagentur, Paritätischer NRW, Xing, Indeed, Google for Jobs, Jobchannel, Careerjet, Glassdoor, Kimeta, Jobinfo24, stellen24, HR4you, Hey Jobs, Jobware) um neue Beschäftigte wirbt.

In jeder **Stellenanzeige** wird auf die kulturelle Vielfalt der Einrichtung hingewiesen. So wird etwa betont, dass potenzielle Bewerber:innen „mit vielfältigen Kolleginnen

und Kollegen in flachen Hierarchien“ bzw. in einem „multikulturell zusammengesetzten Team“ arbeiten werden.

Darüber hinaus wurde die bisherige zielgruppenspezifische Ansprache („Über Menschen mit Migrationshintergrund freuen wir uns besonders“) überarbeitet. Um den Aspekten von Diversität und Intersektionalität noch mehr Rechnung zu tragen, heißt es in den Ausschreibungen nun: „Wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Menschen, die das Multikulturelle Forum um weitere Perspektiven und Erfahrungen in seiner Vielfalt stärken.“

Der PARITÄTISCHE NRW

Der Paritätische und auch die Paritätische Akademie setzen bei der Gewinnung von Beschäftigten darauf, Diversität innerhalb des Verbandes und der Akademie zu stärken. Bei Stellenanzeigen wird Vielfalt ausdrücklich

begrüßt. Durch Standardisierung bei Bewerbungsverfahren werden Qualifikationen und die Erfahrungen der Bewerber:innen abgebildet – unabhängig von Alter, Herkunft, etc.

Polizeipräsidium Dortmund

Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurden in allen Ausschreibungen für Beamt:innen und Regierungsbeschäftigte sowohl innerhalb als auch außerhalb des Polizeikapitels direkt angesprochen. Dazu wurde nachstehender Satz in die Ausschreibungstexte aufgenommen: „Zudem wendet sich diese Ausschreibung ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund.“

Auch in allen Beförderungsausschreibungen (Beförderungstellen nach A12 und A13) werden Menschen mit

Einwanderungsgeschichte direkt angesprochen: „Außerdem freuen wir uns ganz besonders über Bewerbungen von Menschen, von denen bisher noch zu wenige bei uns arbeiten: Menschen mit Schwerbehinderung, ihnen gleichgestellte Menschen sowie Menschen mit einer Migrationsgeschichte“. (Bisheriger Sprachgebrauch, nunmehr wird statt des Begriffes Migrationsgeschichte der Begriff Einwanderungsgeschichte verwandt).

Mit Wirkung vom 13.09.2021 ist das Polizeipräsidium

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Dortmund der Charta der Vielfalt beigetreten. Seitdem wird bei öffentlichen Stellenausschreibungen nachstehender Text in die Ausschreibung aufgenommen:

„Wir bekennen uns ausdrücklich zu Vielfalt in unserem Arbeitsumfeld und freuen uns über die Bewerbungen

aller Talente – unabhängig von Alter, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, ethnischer und kultureller Herkunft, Religion und Weltanschauung, Behinderung, sexueller Orientierung und Identität. Deshalb hat die Polizei Dortmund die Charta der Vielfalt unterzeichnet.“

www.charta-der-vielfalt.de

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Beim PP Gelsenkirchen werden im Rahmen von internen sowie externen Stellenausschreibungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte konkret angesprochen. Seit dem vergangenen Jahr wurde nachstehender Satz in die Stellenausschreibungen aufgenommen: „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit einer Schwerbehinderung und diesen Gleichgestellten gemäß § 3 Absatz 2 und 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) sowie Menschen mit einer Migrationsgeschichte.“

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.

Rheinbahn AG

Im Berichtszeitraum arbeiteten bei der Rheinbahn Mitarbeitende aus 46 Nationen. 16,59 % der Rheinbahner:innen hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Obwohl die Rheinbahn bereits als multikulturelle Arbeitgeberin in Düsseldorf und Umgebung bekannt ist, ergänzen wir unsere Stellenanzeigen mit einer Direktsprache, um Menschen, die eine Einwanderungsgeschichte haben, für uns zu gewinnen. Unsere Stellenanzeigen schließen wir mit dem Satz: „Ausdrücklich erwünscht sind auch Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte“.

Unser Azubi-Recruiting-Team hat 2022 mehrere Betriebsbesichtigungen in unserer Lehrwerkstatt angeboten. Hinzu kamen Besuche der Messen Stuzubi, IHK Speed Dating sowie der Ausbildungsmessen in Hilden und Erkrath. Zudem haben wir Bewerbungstrainings und Informationsveranstaltungen in Berufskollegs und Gesamt- und Realschulen angeboten.

Im Ausbildungsjahr 2022 haben bei uns 30 Auszubildende ihre Ausbildung begonnen, davon haben zwei eine ausländische Nationalität und 35 % eine Einwanderungsgeschichte.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Stadt Duisburg

- In Duisburg leben aktuell über 500.000 Menschen aus über 140 Nationen zusammen. Diese Vielfalt nimmt die Stadtverwaltung auch in ihren Marketingveranstaltungen auf, in denen bewusst auf die Stärken der multikulturellen Bevölkerungsstruktur (z.B. Mehrsprachigkeit, Kulturverständnis, Darstellung der Bevölkerungsvielfalt) hingewiesen wird. Ziel ist die Akquise von Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Beschäftigung in der Stadtverwaltung.
 - Die Informationen über die angebotenen Berufsbilder, das Bewerbungsverfahren, die Karrieremöglichkeiten usw. erfolgen auch durch Auszubildende mit eigener Einwanderungsgeschichte, um eventuelle Hemmnisse oder Barrieren abzubauen und so Informationen „aus erster Hand“ von Personen mit vergleichbarer Vita zu erhalten.
 - Neben den klassischen Marketingveranstaltungen wie den Messeauftritten, an denen Interessent:innen mit sowie ohne Einwanderungsgeschichte teilnehmen und nach den individuellen Wünschen und Voraussetzungen beraten werden, erfolgen Besuche bei Veranstaltungen von z.B. Sportvereinen oder kulturellen Vereinigungen, welche gezielt auf Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte ausgerichtet werden.
 - Darüber hinaus finden auch Schulbesuche und Marketingaktionen in Stadtgebieten mit hohem Personenanteil mit Einwanderungsgeschichte statt.
 - Des Weiteren fand dieses Jahr im Rathaus ein Austauschgespräch unter dem Titel „Zielspezifische Ansprache von Auszubildenden mit Migrationshintergrund“ statt. Die Stadtverwaltung sowie diverse Vertreter:innen hiesiger kultureller Vereine diskutierten Konzeptionen und Strategien, um Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte gezielter ansprechen zu können. Es sollen mögliche Bedenken potenzieller Nachwuchskräfte abgebaut werden, die diese an einer Bewerbung bei der Duisburger Stadtverwaltung hindern.
- In Kooperation mit besagten Vereinen gibt es Überlegungen, an Veranstaltungen, Gottesdiensten und Festen teilzunehmen, um für die Jugendlichen zugänglicher zu sein.
- Um jegliche Form von Diskriminierung zu verhindern und ausschließen zu können, unterliegt die Zulassung zum Bewerbungsverfahren keiner fachlichen Beschränkung. Nach einem anonymen Online-Test, der allen sich bewerbenden Personen die gleichen Chancen einräumt, findet ein mündliches Auswahlverfahren in Online-Form statt, bei dem selbst im Auswahlgremium zum Teil Menschen mit Einwanderungsgeschichte vertreten sind. Dabei wird unter anderem die interkulturelle Kompetenz als ein Auswahlkriterium zu Grunde gelegt, um die Potenziale von möglichen Nachwuchskräften für die Arbeitsprozesse einer Kommunalverwaltung aufzuzeigen. Für die Durchführung der Auswahlverfahren wurden die beteiligten Mitarbeitenden der Personalverwaltung und des Personalrates im Rahmen einer Interviewschulung bzw. eines Beobachtertrainings durch externe Referent:innen vorbereitet, um Neutralität zu gewährleisten.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Stadt Gelsenkirchen

Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen

- Informationsveranstaltungen an diversen Schulen
- Berufsfelderkundung
- Beratungsangebote in digitaler Form oder in Präsenz (Einzelgespräche bzw. Präsentationen)
- Begleitung von Schüler:innen im Rahmen des Talentscoutings.

Zum Adressatenkreis des Talentscoutings gehören in erster Linie Schüler:innen aus weniger privilegierten Verhältnissen und Nicht-Akademiker-Familien, deren Leistungen im jeweiligen Lebenskontext (z. B. ehrenamtlich tätig, pflegebedürftige Familienangehörige etc.) als besonders gut einzuordnen sind. Es sollen Bildungsaufstiege ermöglicht werden.

Teilnahme an Ausbildungsmessen und Karrieretagen

- Vocatium
- TalentMesseRuhr
- ABI Zukunft Messe
- Karrieretag der Westfälischen Hochschule
- BO Career Day
- Firmenkontaktmesse der Hochschule Ruhr West

Weitere Maßnahmen

- Veröffentlichung des Ausbildungs- und Studienangebots im Rahmen der Arbeitgeberkampagne „**Wir sind ein bunter Haufen!**“
- Verteilen von Informationsmaterialien an alle weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen (über Schulpostfächer sowie per E-Mail) sowie an städtische Dienstgebäude
- Hinweis auf das Ausbildungs- und Studienangebot auf www.gelsenkirchen.de/ausbildung sowie in der Mitarbeiterzeitung GEMIT
- Aushang von Plakaten mit dem Motiv der Arbeitgeberkampagne in den Citylight-Schaukästen im Stadtgebiet
- Kommunikation auf Facebook und Instagram (ver-

schiedene Posts: Veröffentlichung der Ausbildungs- bzw. Studienangebote, Infos zur Ausbildung bzw. zum Studium, Kurzinterviews mit Auszubildenden bzw. Studierenden, Begrüßung der neuen Auszubildenden und Studierenden usw.)

- Hinweis auf das Ausbildungs- und Studienangebot in der Stadtzeitung GELSENKIRCHEN (Verteilung an alle Haushalte in Gelsenkirchen)
- Zeitungsanzeige in der WAZ
- Zeitungsanzeige im Stadtspiegel
- Veröffentlichung des Ausbildungs- und Studienangebots durch die Arbeitsagentur
- Schaltung des Ausbildungs- und Stellenangebots in Online-Stellenportalen (Azubi-Stellenportale wie z. B. aubi-plus.de; außerdem interamt etc.)
- Teilnahme an Veranstaltungen des NRW-Talentzentrums

Praktika

Jedes Jahr erhalten viele Schüler:innen sowie Studierende die Möglichkeit, Praktika bei der Stadtverwaltung zu absolvieren. Alle Dienststellen der Stadtverwaltung werden dazu ermutigt, weitere Praktikumsplätze einzurichten. Aufgrund der Corona-Pandemie konnten Praktika zu Beginn des Berichtszeitraums zum Teil nur mit Einschränkungen durchgeführt werden.

Kriterien für die Personalauswahl und Personalentwicklung

- Verwendung von Ermutigungsklauseln unter dem Aspekt „Cultural Mainstreaming“ im Rahmen interner und externer Ausschreibungen (auch im Ausbildungsbereich).
- Im Rahmen externer Stellenbesetzungsverfahren (sowie für die Ausbildungsberufe und Studiengänge) werden Einzelgespräche geführt, um insbesondere für Personen mit Einwanderungsgeschichte faire Chancen ohne äußere Einflussnahme, wie z. B. die Dominanz anderer Bewerber:innen, zu gewährleisten.

1

Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Stadt Jülich

- Verwendung folgender Formulierung in Stellenausschreibungen: *„Die Stadt Jülich fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Sie strebt an, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt in Jülich auch bei den Beschäftigten widerspiegelt und begrüßt deshalb Bewerbungen von Personen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.“*
- Ausbildungsbroschüre: Mehrsprachige Ansprache auf Deckblatt
- Das Merkmal „Interkulturelle Kompetenz“ wird, je nach Stellenprofil, nicht nur als Sozialkompetenz sondern auch als Fachkompetenz und Schlüsselqualifikation in Stellenausschreibungen gewünscht bzw. vorausgesetzt.
- Strukturierte Personalauswahlverfahren

Westdeutscher Rundfunk

Es ist Ziel und Auftrag des Westdeutschen Rundfunks (WDR), die Gesellschaft im Sendegebiet realistisch in den Programmen darzustellen und seine Vielfalt in der Belegschaft zu spiegeln. Dazu gehört auch, Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Nachwuchs für journalistische und nicht-journalistische Berufe im Sender zu gewinnen und zu professionalisieren, ihre Karrieren im Sender zu begleiten und zu fördern, und die interkulturellen Kompetenzen aller Beschäftigten zu stärken.

Vielfalt ist für den WDR im Personalmarketing von hoher Relevanz und wird nach innen und außen kommuniziert. Jede Stellenanzeige des WDR rückt das Thema Vielfalt in den Fokus: „Vielfalt ist unsere Stärke – im Programm und in unserer Belegschaft. Wir beschäftigen Menschen aller gesellschaftlichen Gruppen. Ihre Bewerbung ist bei uns willkommen, unabhängig von Geschlecht, geschlechtlicher Identität, geschlechtlichen Ausdrucks oder geschlechtlicher Merkmale, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder einer Beeinträchtigung.“ Die Förderung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte ist auch fester Bestandteil des Anforderungsprofils für Führungspositionen.

Unter dem Titel „**Mit Vielfalt schreiben wir unsere bes-**

ten Geschichten“ findet sich auf den Karriere-Webseiten des WDR ein Bereich, in dem explizit auf das Engagement des Senders in interkultureller Öffnung und Förderung von Vielfalt in den Personalmaßnahmen eingegangen wird. Der Bilderpool für die WDR-Karrieredialoge und das Personalmarketing ist auf die Darstellung von Vielfalt ausgerichtet. Das Thema Vielfalt ist ebenfalls Teil der Kommunikation bei Jobporträts oder Posts in den sozialen Medien, wenn auf LinkedIn oder XING über den WDR als Arbeitgeber berichtet wird.

Der WDR hat seine Karriereseite in „**Leichte Sprache**“ übersetzt und veröffentlicht. Damit ermöglicht der Sender auch Menschen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen den Zugang zu WDR-Karriereangeboten und eröffnet ihnen die Chance, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Der WDR pflegt Kooperationen mit Schulen. Auszubildende im Bereich Fachinformatik des WDR veranstalten dort Unterrichtseinheiten für Schüler:innen. Ebenso nimmt der WDR regelmäßig an Veranstaltungen zur Berufsinformation in seinen Kooperationsschulen teil, in dem es einen hohen Anteil an Schüler:innen mit Einwanderungsgeschichte gibt.

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Das Bewusstsein für kultursensibles Handeln, die Reflexion der eigenen kulturellen Prägung und die Wahrnehmung von unbewussten Urteilsprozessen sind wichtige Attribute, um die Integration und interkulturelle Öffnung am Arbeitsplatz erfolgreich umzusetzen. Denn nur eine interkulturell kompetente Belegschaft kann die verschiedensten Belange kultureller Vielfalt ins Auge fassen und entsprechend berücksichtigen.

Interkulturelle Kompetenz befähigt nicht nur, das soziale Miteinander für alle Beteiligten zufriedenstellend zu gestalten und Missverständnissen vorzubeugen. Interkulturelle Kompetenz hilft vielmehr dabei, die kulturellen Unterschiede zu verstehen, die Potenziale eines interkulturellen Arbeitsumfeldes zu erkennen und Handlungsmöglichkeiten aus kultureller Vielfalt zu entwickeln.

Sie gilt deshalb als Schlüsselkompetenz in dreierlei Hinsicht

- als Sozialkompetenz,
- als Fachkompetenz und
- als strategische Kompetenz.

Den Partnerorganisationen und der Landesverwaltung ist es zum einen wichtig, bei Neueinstellungen

von Beschäftigten darauf hinzuwirken, dass interkulturell kompetente Menschen eingestellt werden. Zum anderen ist es wichtig, die bereits Beschäftigten in ihrer interkulturellen Kompetenz zu stärken und ihnen entsprechende Schulungen und Fortbildungen anzubieten.

Die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen kooperiert in diesem Bereich schon seit vielen Jahren erfolgreich mit der Fortbildungsakademie Mont Cenis des nordrhein-westfälischen Innenministeriums. Diese hält im Jahresprogramm entsprechende Angebote vor und bietet darüber hinaus auch behördenspezifische Formate an.

Neben Fortbildungsangeboten eignen sich Aktionen zur internen Sensibilisierung und Information der Beschäftigten, wie die Durchführung von (niedrigschwelligen) Veranstaltungen und die interne Entwicklung und Durchführung von (umfänglichen) Fort- und Weiterbildungsangeboten für verschiedene Zielgruppen (Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Führungskräfte u. ä.).

Im Folgenden werden die Maßnahmen der Partnerinnen und Partner aufgeführt.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Bezirksregierung Arnsberg

Diversity-Woche 2022:

Die Woche vom 30.05. bis zum 03.06.2022 wurde in der BRA zur Diversity-Woche erklärt. Im Rahmen des 10. Deutschen Diversity-Tags wurde vor dem Gebäude in der Seibertzstraße 1 in Arnsberg eine Diversity-Flagge gehisst. Zudem wurde die neue Intranet-Rubrik „Vielfalt leben“ veröffentlicht, auf der sich die Beschäftigten rund ums Thema Vielfalt informieren können. Die Beschäftigten wurden in dieser Woche via Intranet eingeladen, ein Online-Quiz sowie einen Onlinekurs der Charta der Vielfalt zu absolvieren.

Abgeschlossen wurde die Diversity-Woche in der BRA durch den Workshop „Stammtischparolen? Nicht mit uns!“. Hier haben die Teilnehmenden geübt, wie sie gegen diskriminierende Aussagen argumentieren und gegen Konfrontationen im beruflichen Umfeld, aber auch im privaten Kontext besser gewappnet sein können.

Team #BRAversity:

Die Projektgruppe #BRAversity veröffentlichte in der Diversity-Woche ein Video, in dem verschiedene Stellen und Interessenvertretungen (Kompetenzzentrum für Integration, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung, Jugend- und Auszubildendenvertretung) erläutern, was Diversity für sie und ihre Arbeit bedeutet. Darüber hinaus stellte sich das Team bei neuen Mitarbeitenden vor, um diese von Anfang an für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren. Auch am behördeninternen Arbeitskreis Integration nahm das #BRAversity-Team teil.

Einführungsveranstaltungen:

In teils mehrtägigen Einführungsveranstaltungen wer-

den neue Auszubildende und Beschäftigte der Bezirksregierung umfassend über die Behörde informiert. Hier werden auch regelmäßig durch den Integrationsbeauftragten Themen der interkulturellen Öffnung angesprochen. Dazu gehören natürlich die aktuellen Aktivitäten und Projekte, um das Interesse der neuen Kolleg:innen zu wecken. Vor allem geht es aber darum, die Notwendigkeit und Bedeutung der IKÖ innerhalb der Behörde und die Ernsthaftigkeit zu vermitteln, mit der diese Themen verfolgt werden.

Fortbildungsreihe Exkursionen „VielfaltPlus+“:

Die Dezernate 11 und 36 sowie der Arbeitskreis Vielfalt haben – angesichts des positiven Feedbacks zur Premiere Vorjahr – auch in 2022 zur Teilnahme an der Fortbildungsreihe Exkursionen VielfaltPlus+ eingeladen. Beschäftigte der Bezirksregierung Arnsberg hatten erneut die Gelegenheit, sich bei Exkursionen in der Region mit den Themen interkulturelle Öffnung und gesellschaftliche Vielfalt auseinanderzusetzen.

Folgende Exkursionen verbindlich angeboten und durchgeführt:

- 31.05.2022: „Stadt und Migration“ – Diversität und moderne Quartiersentwicklung (Geführte Tour durch das Dortmunder Borsigplatzviertel),
- 26.08.2022: „Ideologie und Gemeinschaft im Nationalsozialismus und in der extremen Rechten heute“ (Studententag in der Erinnerungs- und Gedenkstätte Wewelsburg in Büren),
- 16.09.2022: „Flucht, Umwelt, Klimawandel“: Was bedeutet der Klimawandel für Menschen im globalen Süden? (u. a. mit Besuch der Ausstellung „Das zerbrechliche Paradies“ im Gasometer in Oberhausen).

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Bezirksregierung Detmold

Interne Öffentlichkeitsarbeit

Im Rahmen der internen Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zum Thema interkulturelle Öffnung veröffentlicht die Integrationsbeauftragte regelmäßig Informationen im Intranet der BR Detmold. So wurde ein eigenes Informationsportal zum Thema „Vielfalt verbindet“ eingerichtet. Dort sind alle Informationen zum Thema gebündelt abrufbar.

Die Integrationsbeauftragte erstellt und veröffentlicht regelmäßig Newsletter zum Thema Interkulturalität sowie regionale Veranstaltungs- und Lesehinweise zum Thema im Intranet. Darüber hinaus wurde eine Inhaltsseite zum Thema Integration in Ostwestfalen-Lippe auf der Website der BR Detmold eingerichtet.

Interreligiöser Kalender:

Der interreligiöse Kalender des MKJFGFI wurde per Intranet im Berichtszeitraum digital allen Mitarbeitenden zur Verfügung gestellt und per Meldung dort beworben. An ausgewählte Dezernate u. a. Personal, Flüchtlingsunterbringung und Schule wurde er als Printexemplar verteilt.

Seminare zur interkulturellen Kompetenz

Zusammen mit dem Kommunalen Integrationszentrum (KI) des Kreises Lippe hat die BR Detmold Fortbildungsformate zum Thema „Interkulturelle Kompetenz – Praktischer Umgang mit Vielfalt im Berufsalltag“ entwickelt und angeboten. Sowohl Basisseminare als auch ein Aufbauseminar haben in diesem Jahr stattgefunden. Die Seminare waren für alle Mitarbeitenden des Hauses geöffnet und sind dort auf eine positive Resonanz gestoßen.

Bezirksregierung Düsseldorf

Die Bezirksregierung hat sich im ersten Halbjahr 2022 für mehrere Projekt- und Bachelorarbeiten der Hochschule für Polizei und Verwaltung (HSPV) in Duisburg geöffnet, die sich unter anderem mit Themen der Chancengleichheit und des Diversity-Managements der Behörde befassen. So wurden die Arbeiten zu den Themen „Emanzipation der Sprache – Hat das Gendern in Deutschland eine Chance?“ und „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ vom Gleichstellungsbüro begleitet und das Projekt „Konzept zum Diversity Management in der Bezirksregierung Düsseldorf – Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt in den Arbeitseinheiten“ initiiert.

In diesem Zusammenhang wurde eine Online-Befragung der Mitarbeitenden durchgeführt, die alle Dimensionen

der Charta der Vielfalt berücksichtigt. So wurden auch zur Dimension Ethnische Herkunft und Nationalität und zu Religion und Weltanschauung die Beschäftigten im Haus abgefragt. Insbesondere die Fragen, ob schon Diskriminierungserfahrungen im Hinblick auf die jeweilige Dimension (z. B. Alter, Geschlecht, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung usw.) vorliegen und ob ein Raum der Stille benötigt wird, dienen auch der Sensibilisierung der Beschäftigten, da die Beantwortung solcher Fragen fast unausweichlich die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung dazu verlangt.

Unter dem Aspekt der gendergerechten Sprache wurde zudem das Spannungsfeld der geschlechtsneutralen Ansprache im Zusammenhang mit dem Erfordernis in-

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

terkultureller Kompetenz etwa im Hinblick auf Identifikationsmöglichkeiten bei Namen mit Einwanderungsgeschichte beleuchtet.

Das zweite Halbjahr stand im Zeichen der allgemeinen Informationen und Hinweise auf besondere Ereignisse. Zum Thema Respekt und Toleranz erschien anlässlich des Aktionstages am 16.11.2022 ein ausführlicher Beitrag des Gleichstellungsbüros im Intranet mit dem Ziel

der Sensibilisierung und Information der Belegschaft. Ebenfalls vom Gleichstellungsbüro wurde am 10.12.2022 im Intranet zum internationalen Tag der Menschenrechte auf die entsprechende Kampagne der UN zum 2023 anstehenden 75. Jubiläum des Aktionstages aufmerksam gemacht und erneut die Haltung des Hauses zum respektvollen Umgang miteinander für alle Beschäftigten klar kommuniziert.

Bezirksregierung Köln

Die Mitarbeiter:innen unseres Hauses nehmen zahlreich die durch die Fortbildungsakademie des Landes NRW angebotenen Veranstaltungen zu Themen der interkulturellen Kompetenz und Integration in Anspruch. Diese werden gezielt durch die Personalverwaltung beworben.

Die Werbematerialien des Landes, so zum Beispiel im Rahmen der Kampagnen „#IchDuWirNRW“, „Du machst

den Unterschied“ oder auch der Interreligiöse Kalender werden regelmäßig an prominenten Stellen ausgelegt und sind auch nach kurzer Zeit vergriffen.

Inzwischen wurde auch in der BR Köln ein „Sprachenpool“ eingerichtet. Viele Kolleg:innen, die vor allem muttersprachlich Fremdsprachen beherrschen, stehen der Behörde in Bedarfsfällen zur Verfügung.

Bezirksregierung Münster

Das „Team Behördenentwicklung“ beschäftigt sich mit Fragen der Organisations- und Personalentwicklung und führt die Aspekte in einer gemeinsamen Entwicklungsstrategie zusammen. Das Team stellt die Mitarbeitenden in den Mittelpunkt der Überlegungen und schafft Rahmenbedingungen, damit die Beschäftigten ihre Arbeit gut und vor allem zufriedenstellend bewältigen können.

Im Rahmen des Partizipationsgedankens hat sich in der Behörde der sog. Innovationszirkel bewährt, der sich aus zwölf Beschäftigten u. a. aller Altersklassen und Lauf-

bahnen, einem Vertreter bzw. einer Vertreterin des Personalrates, der Schwerbehindertenvertretung, der Gleichstellungsbeauftragten und Mitarbeitenden des Organisationsdezernats zusammensetzt und gemeinsam an Themen der Behördenentwicklung arbeitet.

Im Berichtszeitraum bildete das Thema Diversity und seine Dimensionen einen Schwerpunkt. Gemeinsam wurden Ideen und Maßnahmen erarbeitet, die der Sensibilisierung der Beschäftigten des Hauses dienen sollen. Diese und weitere Ideen wurden auch mit Blick auf

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

die Teilnahme am Diversity-Tag 2023 der Charta der Vielfalt erarbeitet.

Darüber hinaus hat das Team der Behördenentwicklung gemeinsam mit dem Personalrat, der Gleichstellungsbeauftragten, der Schwerbehindertenvertretung, der Jugend- und Auszubildendenvertretung, den sozialen An-

sprechpartnern, der Integrationsbeauftragten, der Beschwerdestelle nach dem AGG und der Pressestelle eine gemeinsame Arbeitsgruppe ins Leben gerufen. Ziel ist es, Maßnahmen und Ideen des Innovationszirkels zum Thema Diversity aufzugreifen, zu konkretisieren und in 2023 umzusetzen.

IHK NRW e.V.

Industrie- und Handelskammern in NRW unterstützen internationale Kooperationen im Ausbildungsbereich. Diese stärken sowohl die interkulturelle Kompetenz der Ausbildungsbetriebe bzw. -einrichtungen als auch die Teilhabechancen der jungen Menschen, unabhängig davon, für welchen Aufenthaltsort sich die jungen Menschen nach ihrem Berufsabschluss entscheiden.

Zudem betrachten Industrie- und Handelskammern in NRW das Thema Interkulturalität und Vielfalt nicht nur aus der Fachkräfte-Perspektive, sondern auch aus Sicht der eigenen Organisationsentwicklung. Ein Bestandteil der Sensibilisierung ist die Unterzeichnung und öffentliche Promotion der Charta der Vielfalt.

Industrie- und Handelskammern in NRW haben interne Arbeitsgruppen zu den Themen Gender, Chancengerechtigkeit, Teilhabe und Interkulturalität bzw. Diversity eingerichtet und veröffentlichen viele der Arbeitsergebnisse auf den vorhandenen Kommunikationskanälen.

Beispiele:

- Kooperation mit (Bundesamt für Auswärtige Angelegenheiten) BfAA und auswärtigen Ingenieursschulen für auswärtigen Berufsausbildungen (u.a. im Baubereich)
- **IHK Fachkräftetag** und **Branchenworkshops** – u.a. Möglichkeiten der Beschäftigung von internationalen Fachkräften
- Promotion Charta der Vielfalt und Diversity-Reportagen im **IHK Magazin** (**Bsp. 1**, **Bsp. 2**, **Bsp. 3**)
- **IHK-Initiativen** zum Deutschen Diversity-Tag
- Social-Media Öffentlichkeitsarbeit (u.a. Instagram, LinkedIn, YouTube, Facebook)
- Fachliche (Online-)Beratungstage für Unternehmen zu den Themen Willkommenskultur, Interkulturalität und Bildungssystem in Herkunftsländern
- Sprachkurse für Azubis (u.a. BAMF-Programme) sowie Mobilitätsberatung für Auslandspraktika (Ab ins Ausland)
- **Informationsmaterialien** (u.a. Zugang Arbeitsmarkt, Anerkennung, Qualifizierung, Sprachkurse, Recruiting/Integration)

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Jobcenter StädteRegion Aachen

Sowohl die Mitarbeitenden als auch die Kundschaft des Jobcenters setzen sich aus den verschiedensten Nationalitäten, Ethnien und Erwerbsbiografien zusammen. Bereits hierdurch ergibt sich eine erhebliche Eigendynamik bei der Erlangung interkultureller Kompetenzen.

Bereits bei Stellenausschreibungen wird die interkulturelle Kompetenz explizit gefordert. In Auswahlgesprächen findet die Thematik ebenso Beachtung, so dass bereits bei der Personalauslese die Bedeutung der inter-

kulturellen Kompetenz bei möglichen neuen Mitarbeitenden ersichtlich wird. Neue Mitarbeitende erhalten hierauf aufbauend verpflichtende Schulungen. Im internen Fortbildungskatalog des Jobcenters finden sich Seminare und Schulungen mit entsprechendem Inhalt.

Darüber hinaus wird das Thema in regelmäßigen Formaten wie Teambesprechungen zum Inhalt gemacht. Immer wird das Ziel verfolgt, die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten nachhaltig zu fördern.

Jobcenter Dortmund

Innerhalb der Einarbeitung der Absolvent:innen nach der Ausbildung bzw. dem Studium werden gezielte Schulungen zu den Themen Achtsamkeit und Innere Haltung angeboten, um so die interkulturellen Kompetenzen zu stärken.

Obgleich auf Grund der Corona-Pandemie einige Veranstaltungen abgesagt werden mussten, wurden in Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum e.V. 38 Ver-

anstaltungen zur Interkulturalität für Mitarbeitende des Jobcenters Dortmund angeboten.

Themenbereiche waren u.a.:

- Interkulturelle Kompetenz im Alltag und Beruf
- Inklusion als fachliche Haltung
- die Auswirkung von Vorurteilen in der Beratung und
- Partizipation von Migrantinnen am Arbeitsmarkt

Kreis Lippe

Das Seminar „Umgang mit Vielfalt im Berufsleben“ mit mehrtägigen Schulungen mit Übungen, Vorträgen, Gruppenarbeiten und Diskussionen wird seitens des Kommunalen Integrationszentrums (KI) weiterhin angeboten.

Mit den Personalverantwortlichen der Kreisverwaltung ist bereits in 2015 folgendes Procedere vereinbart worden und wird seitdem umgesetzt:

- Alle Auszubildenden der Kreisverwaltung erhalten im

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Rahmen ihrer (zumeist dreijährigen) Ausbildung verpflichtend eine Schulung.

- Alle neuen Mitarbeitenden haben ebenfalls die Verpflichtung, ein Seminar zu besuchen.

Des Weiteren bietet das KI laufend Einstiegs-, aber auch Aufbauschulungen für interessierte Kreismitarbeitende an. Alle Schulungen wurden in das kreisinterne Fortbildungsprogramm aufgenommen. Alle Führungskräfte erhalten den Interkulturellen Kalender, mit Bitte um Weitergabe im Team.

Kreis Soest

Das Thema Diversität ist Teil der Führungskräfteausbildung beim Kreis Soest. Es ist der Kreisverwaltung besonders wichtig, gerade Führungskräften zu vermitteln, dass Offenheit und Kompetenz bei dem Thema Diversität eine hohe Ausprägung erfordern.

Neue Mitarbeitende (inklusive Auszubildende und Studierende) nehmen standardmäßig an einer internen Schulung zum Thema „Rund um die interkulturelle Kompetenz“ teil, die hausintern durch das Kommunale Integrationszentrum des Kreises Soest durchgeführt wird. Die Schulung dient dazu, alle Mitarbeitende im Hinblick

auf die eigene interkulturelle Kompetenz zu sensibilisieren. Hierfür werden in der Schulung erste Fertigkeiten zum interkulturellen Handeln und Kommunizieren vermittelt.

Darüber hinaus qualifiziert der Kreis Soest fortlaufend Mitarbeitende in Abteilungen, in denen regelmäßig ausgebildet wird, als Ausbilder:innen nach der Ausbilder-Eignungsverordnung. Auch hier ist die interkulturelle Kompetenz bzw. der Umgang mit Vielfalt inhaltlicher Pflichtbestandteil des Lehrgangs.

Kreis Solingen

Interkulturelle Kompetenz stellt einen wichtigen Baustein bei der interkulturellen Ausrichtung einer Organisation dar. Deshalb ist in allen Stellenausschreibungen der Stadt Solingen die interkulturelle Kompetenz als gefordertes Kriterium enthalten und auch fester Bestandteil eines jeden Auswahlgespräches, sowohl in internen als auch externen Auswahlverfahren.

Darüber hinaus ist in sämtlichen längerfristig angelegten Fortbildungen der Stadtverwaltung „interkulturelle Kom-

petenz“ als Schwerpunkt enthalten: Im Rahmen des Entwicklungsprogramms für Fach- und Führungsnachwuchs wird sie als „Führungskompetenz“ geschult.

Für Ausbilder:innen bietet die Stadt Solingen außerdem die Teilnahme an dem europäischen Ausbildungsprogramm „fit for the future“ an und führt für Nachwuchskräfte diverse Module zum Umgang mit Vielfalt und zu interkultureller Kompetenz durch.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Das Fortbildungsprogramm für Mitarbeitende enthält unter anderem Vorträge und Fortbildungen zu den Themen Integration, Diversitätssensibilität und interkulturelle Kompetenz. Neu in das Portfolio aufgenommen wurde die Fortbildung „Institutionelle Öffnung für Diversität und interkulturelle Vielfalt“. Diese Fortbildung richtet sich an alle interessierten Mitarbeitenden, die aktiv Veränderungsprozesse mitgestalten möchten. Die Teilnehmenden analysieren im Rahmen der Fortbildung ihren eigenen Arbeitsbereich und erarbeiten konkrete Maßnahmen. Das individuelle Interesse an unterschied-

lichen Themen (interkulturelle Öffnung und Diversitätssensibilität, Rassismuskritik) steht dabei im Vordergrund. Es wird dazu angeregt, die eigene gesellschaftliche Position zu hinterfragen und andere Perspektiven einzunehmen.

Auch im Rahmen eines Übergreifprophylaxe-Programms, welches für alle Stadtdienste mit Publikumskontakt verpflichtend ist, wird ein Modul zu „interkultureller Kompetenz“ durchgeführt.

Landesmusikakademie NRW e.V.

22 Kurse der Landesmusikakademie NRW in Richtung Musik verschiedener Kulturen, die Bezug auf Menschen mit Einwanderungsgeschichte und deren Heimatmusik nehmen, wurden im Rahmen des **Projekts Brückenklang** (<https://lma-nrw.de/brueckenklang/>) im Berichtszeitraum landesweit angeboten. Dadurch konnten rund 450 Teilnehmende mit diversen Hintergründen aus Amateurmusik und Profibereich Einblicke in die Musikpraxis von Einwanderungskulturen nehmen. Kursbeispiele: **Jiddische Lieder** (<https://www.youtube.com/watch?v=iO-oGE2vxPw>) und **Mehrstimmige Gesänge und Perkus-**

sion aus Zentralafrika (<https://www.youtube.com/watch?v=irmSaf7MsSg>)

Aus den Kursen entstandene Konzerte erreichten darüber hinaus eine breite Öffentlichkeit. Ein Beispiel: In der Neusser Nacht der Kulturen wurde auch ein Konzertbeitrag aus dem Kurs Transkulturelles Ensemblespiel präsentiert, der am gleichen Tag in der Musikschule der Stadt Neuss durch die Landesmusikakademie NRW angeboten wurde.

Landesmusikrat NRW e.V.

Der Landesmusikrat betrachtet es als seine Aufgabe, nicht nur die Beschäftigten der Geschäftsstelle, sondern auch Mitarbeitende in Gremien, in den angeschlossenen Verbänden und Vereinen und sonstigen Organen für die Themen der interkulturellen Öffnung und Diversität zu sensibilisieren.

Eine externe Beratungsorganisation begleitet einen langfristig angelegten Öffnungsprozess und führt Workshops mit Mitarbeitenden und Multiplikator:innen der Amateurmusikverbände durch, um das Bewusstsein für Diversität in den Vereinen zu stärken und die Mitgliederstruktur heterogener zu gestalten.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden und freiwillig Engagierten im gemeinwohlorientierten Sport in NRW dient die Qualifizierung „Fit für die Vielfalt“. Dazu gehören die Fachkräfte „Integration durch Sport“ aus den Stadt- und Kreissportbünden sowie ausgewählten Fachverbänden, seit neustem die Lehrgangsleitungen aus der Qualifizierungsarbeit des Landessportbundes, die freiwillig Engagierten aus den Vereinen und weitere Interessierte. Insbesondere durch die Sensibilisierung der Lehrgangsleitungen aus den verschiedenen Qualifizierungsbereichen vom Kinder- und Jugendsport bis hin zum Rehasport kann das Thema interkulturelle Kompetenz auch als Querschnitt in die Breite der Ausbildungen getragen werden.

Die Bildungsmaßnahme „Fit für die Vielfalt“ unterstützt die Teilnehmenden darin, die Chancen von Verschiedenheit zu erschließen. Sie verknüpft theoretische Hintergründe mit praktischen Übungen und ermöglicht den Teilnehmenden die oft überraschende Reflexion ihres eigenen Verhaltens. So unterstützt sie die tägliche Arbeit unterschiedlicher Gruppen von Teilnehmenden. Übungsleitende und Trainer:innen profitieren von den Seminaren ebenso wie die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden von Vereinen oder Verbänden.

Entlang der so genannten fünf Spielfelder

- „Gefühle, Irritation und Fremdheit“,
- „Kultur, Prägung und Identität“,

- „Wahrnehmung, Kommunikation und Sprache“,
- „Werte und Konflikte“ sowie
- „Demokratie und Partizipation“

werden die Teilnehmenden sensibilisiert und geschult, Vielfalt als Chance für unser Zusammenleben mit anderen Menschen zu sehen und zu gestalten.

Alle haben unterschiedliche Merkmale, Fähigkeiten, Erfahrungen. Und darin steckt ein enormes Potenzial. Wer dieses Potenzial nutzen will, muss allerdings wissen, wie heterogene Gruppen „ticken“ und wie man integrative Prozesse in ihnen befördern kann. Ähnlich einer Mannschaft mit begabten Einzelspieler:innen muss zunächst die Kommunikation stimmen, damit aus individuellen Fähigkeiten ein starkes Team entsteht. Entsprechende Kommunikationsmethoden lassen sich trainieren, ebenso wie Offenheit für andere Sichtweisen, Akzeptanz und Respekt.

Den Zugang zur Qualifizierungsmaßnahme erleichtern verschiedene Formate: Neben dem mehrtägigen Intensivseminar (15–20 Lerneinheiten) gibt es mit dem Tagesseminar (8–10 Lerneinheiten) sowie dem Kompaktseminar (4–6 Lerneinheiten) kompaktere Varianten, die zum Beispiel auch inhouse oder digital durchgeführt werden können.

Im Berichtszeitraum haben 24 dieser Qualifizierungsmaßnahmen stattgefunden.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.

2022 wurden von den Volkshochschulen bundesweit das Thema Vielfalt zum Jahresschwerpunkt gewählt. Der Höhepunkt des Jahres der Vielfalt der Volkshochschulen in NRW war die landesweite Fachkonferenz, die unter dem Titel „**Zusammen in Vielfalt**“ (<https://www.vhs-nrw.de/ueber-uns/unsere-zukunftsthemen/zusammen-in-vielfalt/>) am 15. und 16. September 2022 in der vhs Dortmund stattfand.

Mit der zweitägigen Veranstaltung wollte der Landesverband Volkshochschulen befähigen, gesellschaftliche Vielfalt zu erkennen und in ihre Arbeit zu integrieren. 153 Beschäftigte an Volkshochschulen nahmen an der Veranstaltung teil.

Einen Impuls lieferte dabei u. a. Prof. Dr. Karim Fereidooni. Der Berater der Bundesregierung zum Thema Bekämpfung von Rassismus sprach über eine Konstruktion von ‚Normalität‘ in unserer Gesellschaft und Bildungsinstitutionen. Er skizzierte auf Grundlage empirischer Studien Wege für einen konstruktiven Umgang mit Diversität. Schauspielerinnen und Organisationsberaterinnen Michelle Bray ging mit praxisbezogenen Perspektiven auf das Thema Vielfalt im außerschulischen Kontext ein. Dr. Kathrin Kunkel Razum, Leiterin der Duden-Redaktion, brachte Aspekte sprachlicher Bildung in Bezug auf Diversität ein.

In einer Podiumsdiskussion diskutierten Vertreter:innen von Land und Kommunen, der Wissenschaft sowie der vhs-Landschaft über die Rolle und den Auftrag der Volkshochschulen, Diversität zum Thema zu machen. Wie schaffen es Volkshochschulen, die Fülle der Themen, die zum Themenbereich „Diversität“ gehören, abzudecken? Wie gelingt es Volkshochschulen, ein so komplexes Thema wie „Diversität“ mit ihren offenen Bildungsangeboten aktiv zu vermitteln? Wie können sich Volkshochschulen als intersektionale, diversitätssensible und

diskriminierungsfreie Weiterbildungseinrichtungen weiterentwickeln?

Mit diesen und weiteren Fragen setzten sich u. a. Prof. Dr. Karim Fereidooni (Universität Bochum), Dr. Beate Blüggel (Diversitätsbeauftragte des Landesverbandes und Leiterin der vhs Aachen), Manjiri Palicha (Geschäftsführende Direktorin der vhs Berlin Mitte und stellvertretende Vorsitzende im Gender- und Diversity-Ausschuss des DVV), Aslı Sevindim (Abteilungsleiterin des Ministeriums für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen) und Susanne Hildebrandt (Koordinierungsstelle für LSBTIQ* der Stadt Dortmund) auseinander und diskutierten gemeinsam, wie sich Volkshochschulen jetzt für mehr gesellschaftliche Vielfalt einsetzen können.

Wertvolle Ideen zur praktischen Einbettung der gesellschaftlichen Vielfalt in den vhs-Alltag boten praxisorientierte Workshops sowie die gemeinsame Praxis-Workstatt, in deren Rahmen Teilnehmende eine erste Planungsskizze zur Umsetzung einer Diversitätsstrategie für ihre eigenen Einrichtungen erarbeiteten.

Im Rahmen der zentralen Jahrestagung des Landesverbandes bekamen die Beschäftigten der Volkshochschulen die Möglichkeit, über das Thema der Bildung für alle in einer intersektional diskriminierungsfreien vhs2030 ins Gespräch zu kommen, ihre fachlichen Kompetenzen zum Thema der Diversität und Inklusion zu erweitern und Schlüsse für die Weiterentwicklung der Organisation „Volkshochschule“ zu ziehen. Zudem bot die Veranstaltung Raum zur Vernetzung und es konnten u. a. durch einen Markt der Möglichkeiten zahlreiche Partnerorganisationen vorgestellt werden.

Volkshochschulen (vhs) stehen wie kaum eine andere Institution für Bildungsgerechtigkeit. Weiterbildung für

2 Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

alle, unabhängig von Kategorien wie Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Weltanschauung oder Einkommen ist ihr Auftrag und Selbstverständnis. Die Anerkennung und Wertschätzung der Vielfalt in unserer Gesellschaft begründet das Leitbild der vhs. Alle Menschen sollen die Chance erhalten, sich einzubringen und frei zu entfalten. Zugleich sind Volkshochschulen nicht nur Orte gelebter Vielfalt, sondern wirken als Akteur:innen in ihre Kommunen. Sie treten für eine offene Gesellschaft und gegen Diskriminierung ein.

Der bundesweite Jahresschwerpunkt 2022 „**Zusammen in Vielfalt**“ (<https://www.vhs-nrw.de/ueber-uns/unserere-zukunftsthemen/zusammen-in-vielfalt/>) betont diesen Auftrag. Viele nordrhein-westfälische Volkshoch-

schulen machten mit öffentlich wirksamen Maßnahmen und Veranstaltungsschwerpunkten ihren Einsatz für eine offene Gesellschaft und eine diversitätssensible, inklusive und diskriminierungskritische Weiterbildung sichtbar. Es wurden Empfehlungen für den durch den Landesverband angestoßenen Strategie- und Organisationsentwicklungsprozess für die vhs2030 formuliert.

Die durch den Jahresschwerpunkt 2022 gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen nutzen der Landesverband und seine Volkshochschulen, um sich künftig noch intensiver für gesellschaftliche Vielfalt einzusetzen und diese in ihrem Angebot und ihrer Personalstruktur widerzuspiegeln.

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein

- Im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums beim LVR werden Fortbildungen zu den Themen „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“ sowie „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“ veranstaltet. (13 Veranstaltungen).
- Fortbildungen für neue Mitarbeitende zu den LVR-Leitzielen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität.
- Schulungsangebot für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe zum Thema „Diversity“ im Workshop-Format (fünf Veranstaltungen).
- Beteiligung am Deutschen Diversity-Tag (11. und 31.05.2022) mit Fachgesprächen zu „Kommunizieren Sie in Deutscher Gebärdensprache?“ bzw. „DGS-

Sprachkultur im LVR“. Begleitet wurde die Aktion durch Medienarbeit im Intranet mit dem Artikel „TOP Verschiedenes: Mit Sprache Menschenrechte schützen“. Beflaggung der Dienstgebäude des LVR in Köln-Deutz.

- Initiierung und Durchführung eines Traineeprojektes: „Vielfalt im Arbeitskontext leben – Eine empirische Erhebung und Maßnahmenableitung zur Förderung von Diversitätssensibilität für alle Mitarbeitenden des LVR-Dezernats 8“ (LVR-Klinikverbund und LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen).
- Erstellung des LVR-interkulturellen Kalenders für das Jahr 2022 (Auflagenhöhe über 8.500 Exemplare).

LVR-Klinikverbund:

- Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

- Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler:innen. Die LVR Klinik Bedburg-Hau verwendet beispielsweise den Erhebungsfragebogen Migration. Durch die Erhebung können Sprach- und Integrationsmittler:innen gezielt eingesetzt werden.
- Unterstützungsangebote des LVR-Kompetenzzentrums Migration beinhalten z. B. die Qualifizierung der Mitarbeiter:innen durch Fort- und Weiterbildungen, Supervisionen, Fallberatungen, Workshops sowie die Entwicklung von Praxisempfehlungen, Informationsmaterialien und Leitfäden.

Darüber hinaus werden Mitarbeiter:innen darin unterstützt, auch externe Fortbildungsveranstaltungen zu kultursensiblen Themen zu besuchen.
- Fachliche Anleitung und Supervision von neuen Mitarbeiter:innen im transkulturellen Behandlungssetting.
- Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient:innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“.
- Sensibilisierung für die spezifische Patient:innen-Gruppe der Folteropfer unter geflüchteten Patient:innen und deren psychischen und körperlichen Folterfolgen sowie den sensiblen Umgang mit jenen, durch Schulungsangebote im Rahmen des AMIF-geförderten Kooperationsprojektes „In To Justice“. (www.folterfolgen.de).

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für kultursensible Aspekte auf Grundlage von biografischen Aspekten der Kundschaft mit Einwanderungsgeschichte und im Kontakt mit Angehörigen mit Einwanderungsgeschichte.
- Einbeziehung von Kompetenzen der Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte und den sprachlichen Kompetenzen in der jeweiligen Herkunftssprache.
- Fortbildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz. Für Führungskräfte ist es ein verpflichtendes Fortbildungsthema.

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Insgesamt fanden im Berichtszeitraum 29 Veranstaltungen im Rahmen des Projekts „**Vielfalt Plus – Interkulturelle Öffnung von Verwaltungen**“ statt. Neben Mitarbeitenden aus Jobcentern, Kommunalverwaltungen und Polizeibehörden aus der Region wurden gezielt Kolleg:innen der eigenen Einrichtung involviert und entsprechend für Themen wie Migration und Arbeitsmarkt, Diskriminierung, Rassismus im Sprachgebrauch, Lebensrealitäten von Rom:nja, Vorurteile in der Beratungsarbeit, Anti-Bias-Arbeit, Hate Speech, antimuslimischer Rassismus oder Diversity Management sensibilisiert.

Zusätzlich beteiligten sich jeweils sechs Mitarbeitende im Jahr 2022 an der Planung und Vergabe des **Multi-Kulti-Preises** (für ehrenamtliches Engagement in Sachen gesellschaftlicher Vielfalt) sowie des **Interkulturellen Wirtschaftspreises** (für diversitätsorientierte Unternehmen aus der Region) und erhielten dadurch wichtige interkulturelle Impulse und Erkenntnisse für ihre eigene Arbeit.

Für weitere 15 Beschäftigte fand im Jahr 2022 eine eigene Inhouse Schulung zum Thema „zielgruppenspezi-

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

fische Ansprache und Motivation von Teilnehmenden“ statt, deren Fokus auf Menschen mit Einwanderungsgeschichte lag.

Darüber hinaus nahmen rund 30 Beschäftigte im Berichtszeitraum an verschiedenen externen Schulungen im Kontext von Migration, Interkulturalität oder Diversität teil. Im Jahr 2022 ging es dabei verstärkt um asyl-

und aufenthaltsrechtliche Inhalte, aber auch um das Chancen-Aufenthaltsrecht, die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, um Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung, besonders vulnerable Gruppen wie queere Geflüchtete oder Drittstaatenangehörige aus der Ukraine, um Zugewanderte aus Albanien/Kosovo sowie um Rassismus und Ungleichbehandlung in der Sozialen Arbeit bzw. im Kontext Flucht.

Der PARITÄTISCHE NRW

Unter dem Eindruck des Angriffskrieges Russlands auf die Ukraine hat die Paritätische Akademie ein Sonderprogramm Ukraine initiiert. Niedrigschwellige Bildungsangebote für neu angekommene Geflüchtete wurden in Kooperation mit in der Community verorteten Mitgliedsorganisationen durchgeführt.

Im Bereich der Beruflichen Fortbildungen wurden Seminare für Fach- und Führungskräfte der Sozialen Arbeit u. a. zu den Themen „Flucht und Trauma“, „Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz in sozialen Organisationen“, „Grundlagen Asyl- und Aufenthaltsrecht“ durchgeführt, ebenso Inhouse-Seminare zum Thema „Interkulturelle Öffnung“.

Es erfolgte die Begleitung von Basisfortbildungen im Rahmen des Modellprojektes „Qualifizierung und Professionalisierung der AD-Beratungsarbeit zu Rechtsfragen“ (kurz: Juristische Begleitung), das Projekt dient der Stärkung der juristischen Beratungsexpertise der Antidiskriminierungsarbeit in NRW.

Die Paritätische Akademie NRW schult im Auftrag des MKJFGFI landesweit die Mitarbeiter:innen im Landesprogramm Kommunales Integrationsmanagement (KIM) zur Anwendung des Handlungskonzepts Case Management. Vor dem Hintergrund der Adressat:innen von KIM sind Themen rund um die interkulturelle Öffnung Schulungsinhalte.

Polizeipräsidium Dortmund

Sensibilisierung und Information der Beschäftigten

Die Mitarbeitenden erhielten neben den polizeiinternen Angeboten des Landesamtes für Fortbildung und Personalangelegenheiten zur Fortbildung im Bereich der „interkulturellen Kompetenz“ auch die Angebote von Netzwerkmitgliedern und darüber hinaus wurden die Fortbildungsangebote der Netzwerkmitglieder auf eine neu

eingerrichtete Intranetseite „Werteorientierung“ eingepflegt und als Fortbildungsangebot behördenintern bekannt gegeben.

Das PP Dortmund pflegt seit vielen Jahren einen engen Austausch mit der Jüdischen Kultusgemeinde Groß-Dortmund (JKGD). Hierzu zählt auch ein informativer

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Austausch in der JKGD zwischen Polizeibeamt:innen des PP Dortmund und Vertretungen der JKGD.

Im Jahr 2022 wurden insgesamt vier Termine durch das PP Dortmund vor Ort wahrgenommen. Weitere geplante Termine mussten 2022 pandemiebedingt abgesagt werden. Circa 90 Kolleg:innen partizipierten von den Terminangeboten der JKGD. Die Veranstaltungen beinhalteten eine Besichtigung der Synagoge und einen informativen Austausch über das jüdische Leben in Dortmund.

Durch das Ministerium des Innern NRW wurde die Stabsstelle „Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW“ eingerichtet. Ziel war u. a. die Erarbeitung eines Handlungskonzeptes zur Früherkennung, Entgegnung und Vorbeugung rechtsextremistischer Tendenzen. Es wurde festgestellt, dass die Entwicklung rechtsextremistischer Tendenzen häufig mit einer zu geringen Kenntnis der sozialen Strukturen und Kulturen im eigenen Zuständigkeitsbereich einhergeht. Im Abschlussbericht wurden vielfältige Handlungsempfehlungen zur Stärkung der demokratischen Resilienz unterbreitet.

Ein Ausfluss hieraus ist die Handlungsempfehlung zur „Quartiersbezogenen Vernetzung“, in dessen Zusammenhang folgende Veranstaltungen unter Teilnahme von Mitarbeitenden des PP Dortmund generiert wurden:

- drei Termine im November 2022 zum Besuch der örtlichen DITIB-Moschee in Dortmund-Hombruch
- Führung im Dezember 2022 durch die ständige Ausstellung „Widerstand und Verfolgung in Dortmund 1933–1945“ in der Mahn- und Gedenkstätte Steinwache

Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.

Zur Förderung und Stärkung der demokratischen Resilienz wurde im Jahre 2021 der „Tag der Werteorientierung beim PP Dortmund“ für die Mitarbeitenden als eine jährlich wiederkehrende Fortbildungsveranstaltung zum Tag des Grundgesetzes (23. Mai) eingeführt und erstma-

lig 2021 durchgeführt. In Kooperation mit dem Verein Multikulturelles Forum e.V. wurde für den 23.05.2022 eine Veranstaltung konzipiert und organisiert.

Mehr als 120 Mitarbeitende konnten am „2. Tag der Werteorientierung beim PP Dortmund“ mit dem Titel „Dein Rassismus – Mein Rassismus“ im Rahmen einer Podiumsdiskussion mit Prof. Aladin El-Mafaalani (Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien von der Universität Osnabrück), David Czudnochowski (Centre for Security and Society an der Universität Freiburg) und Polizeipräsident Gregor Lange teilnehmen.

Ein weiterer Teil dieses Tages beschäftigte sich mit der Kampagne „POLIZEIarbeit – WERTEarbeit“ des Innenministeriums NRW und des Landesamtes für Zentrale Polizeiliche Dienste NRW. Das PP Dortmund stellte im Rahmen der Kampagne die „Vielfalt“ der Beschäftigten mit ihren unterschiedlichsten Biografien mit Social-Cards, Video-Statements und einer Foto-Collage aus zwölf Motiven, welche textlich die Vielfalt der Beschäftigten des PP Dortmund mit individuellen Zitaten zum Thema Vielfalt visualisiert, vor. Diese Kampagne wurde auch auf den Social-Media-Kanälen des PP Dortmund veröffentlicht.

Aus der Foto-Collage mit den individuellen Zitaten zum Thema Vielfalt wurde im Nachgang eine mobile „Rollup-Ausstellung“, die in den Liegenschaften des PP Dortmund präsentiert wurde und wird.

Ein weiterer Teil des „2. Tages der Werteorientierung beim PP Dortmund“ fand in der Autobahnpolizeiwache Kamen mit unterschiedlichen Aktionen zum Thema „Werte und Einstellungen“ statt. Hierbei wurde ein Mauerwerk der Liegenschaft vom Künstler „Sprühliebe“ zum Themenbereich „Grundgesetz“ und ein „Wertebaum“ künstlerisch mit Bediensteten der Autobahnpolizeiwache Kamen gestaltet und enthüllt.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Auszubildende, Neueinsteiger:innen, Beschäftigte, Führungskräfte u.ä.

Im Berichtszeitraum wurde gemeinsam mit der Polizeiseelsorge und der Ansprechperson für interkulturelle Angelegenheiten eine „InterkultTour“ als Fortbildung für interessierte Neuankömmlinge in der Polizeibehörde Dortmund konzipiert und angeboten.

Ziel der Veranstaltung ist, neue Bedienstete zu markanten, polizeilich relevanten und zu interkulturellen Orten zu begleiten. Mit dem Konzept wird die Möglichkeit zur Begegnung geschaffen und das gegenseitige Kennenlernen gefördert. Mit der „InterkultTour“ soll auch für prägende Orte und Gegebenheiten in der Behörde sensibilisiert werden.

Seit Februar 2019 wurde die Fortbildung für angehende Führungskräfte des gehobenen Dienstes, die das Personalentwicklungskonzept (PEK) durchlaufen, um das Thema „Interkulturelle Kompetenz“ erweitert. Die Teilnahme für angehende Führungskräfte des gehobenen Dienstes ist verpflichtend. Nachstehender Passus wurde für das Fortbildungskonzept zur Personalentwicklung im Berichtszeitraum aufgenommen:

„Interkulturelle Kompetenz:

Die gesellschaftlichen Entwicklungen der letzten Jahrzehnte, insbesondere aber auch die sich abzeichnenden Trends und Prognosen, wie zum Beispiel die zunehmende

Multikulturalität der Gesellschaft, stellen Organisationen wie die Polizei, die eine zentrale Rolle bei der Regulierung von gesellschaftlichen Konflikten spielen, vor neue Herausforderungen.

Diesen Entwicklungen folgend will das PP Dortmund im Rahmen des PEK auch die interkulturelle Handlungskompetenz der beteiligten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten unterstützen. Im Laufe der Qualifizierungsmodule wird durch die hiesige Fortbildungsstelle in Zusammenarbeit mit dem LStab ein Tagesseminar zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ausgerichtet. Dieses Seminar soll als vierter Fortbildungstag in einen der beiden Fortbildungsblöcke integriert werden.“

Pandemiebedingt wurde im Berichtszeitraum keine analoge Fortbildung mit der Zielgruppe durchgeführt. Es wurde ein sog. Handout zum Themenbereich vorbereitet.

Zudem erhalten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, in der Fortbildungsakademie Mont Cenis (Herne) an dem Seminar „Interkulturelle Kompetenz – kompakt“ teilzunehmen. In diesem Seminar werden folgende Themen behandelt:

- Anwendung interkultureller Kompetenz im Arbeitsalltag
- Bedeutung von Kultur
- Reflexion der eigenen Kultur
- Überblick über kulturelle Unterschiede
- Lösungsansätze und Handlungsstrategien

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Neben den polizeiinternen Fortbildungsmaßnahmen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ werden durch den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen in Kooperation mit der Kriminalinspektion Polizeilicher Staatsschutz regelmäßig Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten des PP Gelsenkirchen durchgeführt. Auch für das kommende Jahr sind derartige Veranstaltungen geplant.

Im Rahmen der Umsetzung der Handlungsempfehlungen der Stabsstelle Rechtsextremistische Tendenzen in der Polizei NRW wurden zur Stärkung der demokratischen Resilienz in der Polizei Gelsenkirchen im vergangenen Jahr Schulungsmaßnahmen durchgeführt. Die daraus gewonnenen Multiplikator:innen werden zukünftig in den Dienststellen weitere Schulungsmaßnahmen durchführen.

Rheinbahn AG

Um die bei uns herrschende Vielfalt und die aus ihr resultierenden Chancen noch stärker in die Belegschaft aber auch nach außen zu tragen und Menschen aller Kulturen sichtbarer zu machen, machen wir in unseren internen und externen Medien sowohl auf christliche als auch auf nicht christliche Feste und Feiertage aufmerksam. Über unseren **Instagram** Kanal wünschen wir einen fröhlichen Hanukkah, erklären was Jom Kippur ist oder gratulieren unseren Kolleg:innen zum Zuckerfest. Anfang des Jahres versendeten wir die interreligiösen Kalender an unsere Betriebshöfe und machten auch hier auf die wichtigsten religiösen Feiertage aufmerksam.

Unsere **Weihnachts- und Silvestergrüße** wurden 2022 von unseren Beschäftigten selbst ausgesprochen. Mitarbeitende richteten über unsere Info-App „Fahrtwind“ ihre Grüße und Wünsche in **zehn verschiedenen Sprachen** an die Belegschaft.

In unserer Mitarbeitenden Zeitung „RAD“ stellten Beschäftigte ihre liebsten Winterrezepte vor, auch hier wurde auf kulinarische Vielfalt geachtet.

Als Unterzeichnerin der **Charta der Vielfalt** haben wir, wie jedes Jahr, am 31. Mai den **Deutschen Diversity Tag** gefeiert. In unseren internen und externen Medien haben wir auf diesen besonderen Tag aufmerksam gemacht. Des Weiteren haben wir diesen Tag genutzt, um unseren **Leitfaden für „Wertschätzende Sprache“** vorzustellen und verbindlich im Unternehmen einzuführen. Der Leitfaden wurde in Form einer Broschüre an alle Mitarbeitenden und Vorgesetzte verteilt. Intern haben wir unseren Beschäftigten weiterführende Informationen zur Verfügung gestellt, um die Akzeptanz von diskriminierungsfreier Sprache zu steigern. Unsere Mitarbeitenden wurden eingeladen, an einem Diversity Quiz teilzunehmen, um ihr Wissen zum Thema Vielfalt zu testen.

Im Oktober 2021 und 2022 wurden zwei Veranstaltungen für unsere **Auszubildenden** des 1. Lehrjahres zum Thema **„Vielfalt in der Arbeitswelt“** durchgeführt. In dieser Veranstaltung waren die Auszubildenden eingeladen, sich mit ihren eigenen Stereotypen und Vorurteilen auseinanderzusetzen und sich mit den Vorteilen einer diversen Arbeitswelt zu beschäftigen. Insgesamt haben 76 Auszubildende den Workshop besucht.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Im Berichtszeitraum organisierte die Rheinbahn im Rahmen von „**Respekt und Mut**“ – Düsseldorfs Beiträge zur interkulturellen Verständigung – vier Veranstaltungen für Toleranz und gegen Ausgrenzung. 76 Auszubildende unseres Unternehmens beschäftigten sich im Workshop der **Mahn- und Gedenkstätte** mit dem Thema „Bürokratie im Nationalsozialismus“. Nach einer kurzen Führung durch die Dauerausstellung der Gedenkstätte zu „Düsseldorfer Kinder und Jugendliche im Nationalsozialismus“, in der die Teilnehmenden etwas über die Ausgrenzung und Verfolgung bestimmter Gruppen und die Auswirkungen der Politik auf die Kinder und Jugendlichen und ihre Familien erfuhren, beschäftigten sie sich mit der Frage: „Warum kann man auch am Schreibtisch zum Mörder werden?“ Ebenfalls gingen sie der Frage nach: „Welche weitreichenden Folgen die Entscheidungen der Beamt:innen der Straßenbahngesellschaft 'Rheinbahn' haben konnten“. Des Weiteren gab es vier geführte Stolpersteinrundgänge durch die Düsseldorfer Altstadt.

An unseren seit 2022 stattfindenden Onboarding-Tagen geben wir neuen Mitarbeitenden Einblicke in unser Unternehmen, unsere Ziele und die bei uns gelebten Werte. Unsere neuen Beschäftigten sollen so für unterschiedliche Kulturen, Lebensentwürfe und Lebenseinstellungen sensibilisiert werden. Bei dieser Veranstaltung positionieren wir uns als Unternehmen klar gegen jegliche Form von Diskriminierung, Sexismus und Ras-

sismus und sprechen uns für Toleranz aus. Den Mitarbeitenden werden Ansprechpersonen im Unternehmen genannt und sie sollen so ermutigt werden, diskriminierendes Verhalten zu erkennen, zu benennen und für sich und andere einzusetzen. Insgesamt haben 62 Mitarbeitende diese Veranstaltungen besucht.

Im Berichtszeitraum haben wir intern zwei Veranstaltungen zum Thema „Vielfalt als Chance“ durchgeführt. Unter dem Motto „Jede*r Jeck ist anders – sich selbst und andere besser verstehen“ lernten die Teilnehmenden zunächst die gesetzlichen Vorgaben zu Teilhabe und Chancengleichheit kennen. Neben Übungen zu Wahrnehmung und Identität sowie der Entstehung und Wirkung von Stereotypen und Vorurteilen hatten die Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich mit ihren bewussten und unbewussten Vorurteilen auseinanderzusetzen.

Im November 2022 besuchten 32 Mitarbeitende nebst Begleitperson das immersive Theaterstück „Endstation fern von hier“. Die Theatervorstellung, die wir exklusiv für unsere Beschäftigten organisiert haben, lud auf eine Reise in die nationalsozialistische Vergangenheit Düsseldorfs ein, wo tausende Zwangsarbeiter:innen vor den Augen der deutschen Bevölkerung arbeiten mussten. Nach dem Theaterstück gab es einen kleinen Imbiss und die Möglichkeit, sich mit der Theatergruppe und den anderen Zuschauer:innen auszutauschen.

Rhein-Sieg-Kreis

Es wurden zwei interkulturelle Kompetenztrainings für die Auszubildenden der Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises im Sommer 2022 durchgeführt. Die folgenden Schwerpunkte wurden bei den interkulturellen Trainings thematisiert und erläutert: Kulturdefinition, kulturelle Normen, Selbst- und Fremdwahrnehmung, Stereotypen und Vorurteile, Interkulturelle Kommunikation, Macht,

Privilegien, Mehrheit-Minderheit/unbekanntes Wissen/Regeln, Migration und Flucht, Privilegien, eigene Positionierung, Machtstrukturen, Antidiskriminierungsarbeit, Interkulturelle Öffnung und Reflexion eigener Erfahrung und Haltung. Diese Themen wurden intensiv durch Gruppenarbeiten und interaktive Übungen mit den Teilnehmenden bearbeitet und reflektiert.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Die kreisweite Aktion „**Pink gegen Rassismus**“ wurde in den internationalen Wochen gegen Rassismus (im März 2022) zum zweiten Mal organisiert. In Kooperation mit der Abteilung Regionales Bildungs-, Kultur- und Sportbüro, dem Kreissportbund und dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises (KI) konnten in diesem und im letzten Jahr insgesamt 63 Sportvereine aus 15 Kommunen mit rund 5.500 Aktions-Shirts ausgestattet werden. Zudem haben sich weitere 1.000 Menschen aus der Kreisverwaltung, aus den Schulen und aus Beratungs- und Anlaufstellen im Rhein-Sieg-Kreis mit diversen öffentlichkeitswirksamen Projekten an der Aktion beteiligt. Es wurde eine öffentlichkeitswirksame Barometer-Übung mit allen teilnehmenden Kreismitarbeitenden vor dem Kreishaus durchgeführt und ein **Kurzfilm** über die Aktion gedreht und veröffentlicht.

Im Januar 2022 fand ein Abstimmungstreffen zum Umgang mit diversitätssensibler Sprache im KI des Rhein-Sieg-Kreises statt. Dabei wurden Vereinbarungen über

den Sprachgebrauch unter den Gesichtspunkten der Gleichstellung, der Barrierefreiheit, der Rassismuskritik und der Darstellung von Diversität getroffen. Darüber hinaus wurde das Thema beleuchtet, dass diversitätssensible Sprache zu lernen, ein Prozess ist. Um die ersten Schritte auf den Weg zu bringen, wurden folgende Ziele im KI des Rhein-Sieg-Kreises vereinbart: Bewusstsein schaffen, Sprache wertschätzend, diskriminierungs- und rassismuskritisch und zielgruppenorientiert gestalten, kreisweite Veränderungsprozesse anstoßen (IKÖ, Rassismuskritik), alle Menschen gleichwertig ansprechen, abbilden und behandeln.

Für den Arbeitskreis Antidiskriminierung wurden im Jahr 2022 zwei Qualifizierungen angeboten. Im April fand ein Online-Qualifizierungsseminar zum Thema „Diversitätssensible Sprache“ statt. Die Online-Qualifizierung im Dezember erfolgte dabei zum Thema „Mehrfachdiskriminierung – (k)ein Thema für uns?! – Queere Perspektiven in der Arbeit zu Rassismus und Migration“.

Stadt Duisburg

Das Fortbildungszentrum der Stadt Duisburg bietet regelmäßig Seminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ an. Durch das Fortbildungsprogramm werden städtische Beschäftigte jedes Jahr über hier-zu aktuelle Fortbildungsangebote informiert.

Ein fester Baustein im Fortbildungsangebot ist das in drei Modulen konzipierte Seminar „Interkulturelle Kompetenz“, das wesentlich zur Reflexion der eigenen Haltung zur Fremdheit, dem Zuwachs von Handlungssicherheit in Konfliktsituationen und dem Wissensgewinn um Fachkonzepte zur erfolgreichen Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beitragen soll.

Das seit Jahren bewährte und als Seminar angelegte Netzwerktreffen für die städtischen Ansprechpartner:innen für interkulturelle Belange („Qualifizierung der AfIB“, jedes städtische Amt benennt eine verantwortliche Person für diesen Zirkel) fördert aktiv den regelmäßigen ämterübergreifenden Austausch und damit die kontinuierliche Fortschreibung der interkulturellen Ausrichtung der Verwaltung.

Auch im Jahr 2022 wurden städtische Führungskräfte im Rahmen der Führungskräftereihe für anstehende interkulturelle Herausforderungen geschult und qualifiziert, Instrumente zur internationalen und interkulturellen Ausrichtung der Stadtverwaltung zu entwickeln.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Pädagogische Fachkräfte an der Nahtstelle Primar- und Sekundarstufe I erhielten im Rahmen der Duisburger Fortbildungskooperation u. a. durch das Seminar „Rassismuskritische Sprache im pädagogischen Alltag“ pädagogische Möglichkeiten für eine rassismuskritische und sprachensible Lernumgebung sowie zahlreiche Übungen für den Unterricht an die Hand. Ein anderes Seminar „Ein Klassenraum mit vielen Sprachen – Mehrsprachigkeit kreativ nutzen“ war darauf ausgerichtet, konkrete Ansätze und Methoden vorzustellen, mit denen Mehrsprachigkeit sichtbar gemacht und diese als Ressource für den Unterricht genutzt werden kann. Diese für pädagogische Fachkräfte kostenlose Veranstaltungsreihe wird unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums in Kooperation mit verschiedenen Ämtern entwickelt (darunter Jugendamt, Amt für schulische Bildung, Stadtbibliothek, Zentrum für Fortbildung).

Mit dem Seminar „Kultursensible Arbeit mit Eltern und Kindern im Elementarbereich – Erziehungskonzepte weltweit“ wurde die Auseinandersetzung mit soziokultu-

rellen Faktoren in den Vordergrund gerückt, mit dem Ziel, in die Erziehungskulturen weltweit einzuführen und kultursensibles Handeln bereits im Elementarbereich zu vermitteln und zu verstehen.

Das für Auszubildende konzipierte Seminar „Wir in Duisburg – Interkulturelle Kompetenz in der Ausbildung“ soll bereits Nachwuchskräfte für das Thema sensibilisieren.

Die Stadt Duisburg ist darauf bedacht, das Seminarangebot zu „Interkultureller Kompetenz“ jährlich unter Beachtung aktueller Themen und Entwicklungen neu zu betrachten und entsprechend anzupassen. Insoweit wurde im Jahr 2022 für Casemanager:innen des kommunalen Integrationszentrums der Stadt Duisburg eine regelmäßige Supervision implementiert sowie ein Seminar zum Thema „Asyl- und Ausländerrecht“ durchgeführt. Ziel war und ist es, die Kompetenzen der neu eingestellten Casemanager:innen zur Reflexion zu erweitern und deren Achtsamkeit gegenüber Klient:innen zu erhöhen.

Stadt Gelsenkirchen

- Einbindung von Seminaren zur interkulturellen Kompetenz in die Ausbildungsrahmenplanung für die Ausbildungsberufe und Studiengänge.
- Bei individuellem Schulungsbedarf ist die Beantragung einer entsprechenden Fortbildung möglich.

Stadt Jülich

- Veröffentlichung aktueller Informationen zum Beitritt der Initiative und des interkulturellen Öffnungsprozesses. Die Veröffentlichung erfolgt unter <https://www.juelich.de/interkulturelloeffnung>. Eine Aktualisierung erfolgt fortlaufend.
- Bei der Einführungswoche für die Auszubildenden wird eine eintägige Schulung zur Interkulturellen Kompetenz durch das Kommunale Integrationszentrum (KI), Amt für Schule, Bildung und Integration des Kreises Düren durchgeführt.

2

Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

unternehmer nrw e.V.

Ausbau von Qualifizierungsangeboten im Netzwerk von unternehmer nrw zur Sensibilisierung und Unterstützung von Multiplikator:innen (Personalreferent:in-nen, Ausbilder:innen, Diversitybeauftragte) und Führungs-

kräften z. B. im Hinblick auf interkulturelle Fragestellungen in Personalmarketing und -auswahl sowie in der Personalentwicklung und Ausbildung.

Westdeutscher Rundfunk

Der professionelle Umgang mit kultureller Vielfalt steht im Mittelpunkt des Seminars „Journalistische Arbeit in der pluralen Gesellschaft“. Seit Jahren fester Bestandteil der Ausbildung von journalistischen Volontär:innen behandelt das Seminar Fragen rund um die Einwanderungsgesellschaft und interkulturelles Leben in NRW und Deutschland im Kontext der journalistischen Praxis. Das Angebot ist Teil eines Gesamtpakets der Aus- und Fortbildung zum Thema des „Umgangs mit der pluralen Gesellschaft“. Hier vermitteln kombinierbare Module Kenntnisse über die Einwanderungsgesellschaft oder rassismuskritisches Arbeiten für verschiedene Zielgruppen: journalistische Volontär:innen, Mitarbeitende und Führungskräfte. Ziel ist es, das Thema Einwanderungsgesellschaft und Umgang mit Interkulturalität als Kompetenz, die für den öffentlich-rechtlichen Auftrag von zentraler Bedeutung ist, auf eine breite Basis zu stellen.

Wenn in verschiedenen Medien-Formaten Menschen mit internationalen Biografien als Expert:innen für verschiedene Fachgebiete auftreten, entsteht ein realistischeres Bild der Gesellschaft in den Programmen. Um die Suche nach Gesprächspartner:innen für die WDR-Redaktionen zu unterstützen, gibt es die Expert:innendatenbank Vielfalt.

Integration und Interkulturalität führen im Redaktionsalltag immer wieder zu Fragen: vom journalistischen Umgang mit Rassismus bis hin zur Berichterstattung über bestimmte gesellschaftliche Gruppen. Die Integrationsbeauftragte bietet seit 2018 mit einer Reihe von WDR-internen Impulsgesprächen ein Forum zur Selbstreflexion und zum Austausch. Behandelt wird eine breite Palette an Themen: So sprach 2021 Prof. Dr. Haci-Halil Uslucan über die Lebenswelten der Menschen mit türkischer Einwanderungsgeschichte. 2022 war Prof. Jannis Panagiotidis Gast, um über das Thema der Migration aus dem postsowjetischen Raum und die Folgen des Ukraine-Krieges zu sprechen. Im Oktober 2022 besuchte die Beauftragte der Bundesregierung für Integration und Anti-Rassismus, Reem Alabali-Radovan, den WDR und sprach über das Thema „Medien in der vielfältigen Gesellschaft“.

Die Integrationsbeauftragte veröffentlicht einen Newsletter, der Aktuelles zu verschiedenen Themen der interkulturellen Vielfalt und Medien, Tipps für vielfältige Gesprächspartner:innen, Leseempfehlungen und Kurzinterviews bietet und als Plattform für Diskussionen rund um die Fragen der Einwanderungsgesellschaft im Sender dient.

3 Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Rund 30 Prozent unserer Bevölkerung in Nordrhein-Westfalen haben eine Einwanderungsgeschichte. Die damit verbundene Vielfalt in unserem Land ist eine Bereicherung, die viele Potenziale beinhaltet. Unser Ziel ist es – und daran arbeiten wir kontinuierlich –, dass sich diese Vielfalt angstfrei entfalten und einbringen kann und auch in der Landesverwaltung deutlich wahrnehmbar wird.

Mit dem Teilhabe- und Integrationsgesetz hat Nordrhein-Westfalen im Jahre 2012 als erstes Flächenland die gesetzliche Voraussetzung und Verpflichtung zum interkulturellen Öffnungsprozess geschaffen. Damit hat NRW strukturell verankert, dass sich Individuen, Bevölkerungsgruppen und Organisationen an Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen gleichermaßen beteiligen können. Vielfältige interkulturelle Perspektiven werden von Anfang an und somit noch

vor Beginn eines Einstellungsverfahrens stärker einbezogen, Zugangsbarrieren werden abgebaut und Dienstleistungen diskriminierungsfrei, kultursensibel und effektiver angeboten.

Die Landesregierung wird an den Prozess der erfolgreichen wissenschaftlichen Begutachtung von Einstellungsverfahren anknüpfen und die Verfahren weiter optimieren und kulturfair gestalten.

Darüber hinaus wird auf Landesebene ein Antidiskriminierungsgesetz geschaffen und eine Antidiskriminierungsstelle eingesetzt werden. Auch dies sind deutliche Zeichen, dass ein friedliches Zusammenleben in einer vielfältigen Gesellschaft eine Bereicherung ist.

Im Folgenden werden die entsprechenden Maßnahmen der Partnerinnen und Partner aufgeführt.

Bezirksregierung Arnsberg

AGG-Beschwerdestelle:

Mitte August hat die **AGG-Beschwerdestelle** in der Bezirksregierung Arnsberg ihre Arbeit aufgenommen. Sie berät Beschäftigte in Diskriminierungsfällen und informiert rund um das Thema (Anti)Diskriminierung, insbesondere über das Intranet.

Schulabteilung:

In der Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg wird die Querschnittsaufgabe interkulturelle Öffnung auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt:

- Auf der Steuerungsebene hat die Hauptdezernent:innenkonferenz (HDK) neue Ziele für die Generale „Integration durch Bildung“ definiert.

- Die Generale „Integration durch Bildung“ wurde von der HDK beauftragt, „regional schulformübergreifende Sprachbildungsnetzwerke zu verstetigen“.

- Durch den Aufbau von Sprachbildungsnetzwerken und die Berufung von Sprachbeauftragten in jeder Schule des Bezirks wird die Deutschförderung, die Vermittlung der bildungssprachlichen Kompetenzen und der sprachensible Fachunterricht umgesetzt sowie ein Sprachbildungskonzept in den Schulprogrammen verankert werden.

- Im Rahmen des Landesprogramms „Mit dem HSU zur mehrsprachigen Grundschule“ wurden HSU-Lehrkräfte der teilnehmenden Grundschulen zur Förde-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

rung der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit (z. B. für das Tandemteaching im Rahmen einer koordinierten Alphabetisierung) unbefristet eingestellt. Teilnehmende Schulen und Schulämter werden vernetzt und fortgebildet.

- Das Dezernat 46 bietet diverse Fortbildungen für Lehrkräfte zum Thema Deutsch als Zweitsprache sowie zum sprachbildenden Fachunterricht an. Darüber hinaus liegt der Fokus auf der „Interkulturelle(n) Schulentwicklung – Demokratie gestalten“.

[\[Fortbildungskatalog hier\]](#)

- Das „**LehrkräftePlus**“-Mentoringprogramm für geflüchtete Lehrkräfte wird zusätzlich zur Universität Bielefeld und Ruhr Universität Bochum seit dem WS 2021/22 auch an der Universität Siegen angeboten.
- Das Qualifizierungsprogramm „**ILF – Internationale Lehrkräfte fördern**“, welches in der Bezirksregierung Arnsberg entwickelt wurde, wird nun auch in der Bezirksregierung Münster angeboten.
- In den vergangenen Monaten hat die Generale „Integration durch Bildung“ an den fünf zentralen Unterbringungseinrichtungen im Bezirk den Betrieb von schulnahen Bildungsangeboten koordiniert. Beteiligt sind auch weitere Dezernate (z. B. das Dez 20) sowie Schulämter, Schulen, externe Betreuungsdienstleister usw.

Landesstelle Schulische Integration:

Die Landesstelle Schulische Integration ist im Auftrag des Ministeriums für Schule und Bildung tätig und stärkt den Bereich Integration durch Bildung im Schulsystem in Nordrhein-Westfalen.

Hierzu engagiert sich die Landesstelle für:

- die Förderung der Teilhabe von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte sowie die Förderung der Mitwirkung ihrer Eltern

- die Entwicklung bildungssprachlicher und mehrsprachiger Kompetenzen von Schüler:innen
- die Unterstützung migrationspädagogischer und diversitätsorientierter Kompetenzen von Lehrkräften und weiteren pädagogischen Mitarbeitenden.

So werden die Ziele der Landesstelle Schulische Integration erreicht:

- Mitgestaltung in zahlreichen Programmen wie Rucksack Schule, FIT in Deutsch, Vast Vasteste – Hand in Hand in NRW, Übergang Schule-Beruf, Ankommen in Schule, Grundschulbildung stärken durch den Herkunftssprachlichen Unterricht, START in NRW (s. www.lasi.nrw.de)
- Vernetzung der beteiligten Personen und Institutionen im Bereich der schulischen Integration
- Kooperation mit den Kommunalen Integrationszentren
- Beratung von Schulaufsicht, Schulen, Lehrkräften und anderen Beteiligte an integrationsspezifischen Aufgaben
- Information internationaler Lehrkräfte über das Schulsystem in NRW
- Entwicklung neuer Wege und Strategien für einen gelingenden Integrationsprozess in Zusammenarbeit mit Wissenschaft und Forschung insbesondere an lehrkräftebildenden Universitäten sowie mit weiteren staatlichen, kommunalen und zivilgesellschaftlichen Akteur:innen und Stiftungen

Koordinierungsstelle internationaler Lehrkräfte in der Landesstelle Schulische Integration

Im Jahr 2022 wurden an den Schulen in NRW aufgrund der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine viele neu zugewanderte Kinder und Jugendliche aufgenommen. Es ist das erklärte Ziel der Landesregierung, den aus der Ukraine geflüchteten Kindern und Jugendlichen möglichst schnell und flexibel eine gelingende Integration sowie eine erfolgreiche Fortsetzung ihrer Bildungsbio-graphie zu ermöglichen. Hierbei können auch ukrainische Lehrkräfte mitwirken, die eine Tätigkeit an Schulen in Nordrhein-Westfalen aufnehmen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Zur inhaltlichen und organisatorischen Begleitung von aus der Ukraine eingewanderten Lehrkräften im Schulsystem in NRW wurde im Auftrag des Ministeriums für Schule und Bildung NRW bei der Landesstelle Schulsche Integration (LaSI) eine Koordinierungsstelle eingerichtet.

Die Mitarbeitenden der Koordinierungsstelle

- bewerben die Möglichkeit der Beschäftigung an einer Schule in NRW im Blick auf die Zielgruppe

- erfassen die Daten zum Dienstort der ukrainischen Lehrkräfte
- konzipieren zusammen mit weiteren Agierenden eine Qualifizierungsmaßnahme und setzen diese um
- pflegen die Kommunikation mit den beteiligten Schulen respektive Schulaufsichten und
- stimmen mit dem zuständigen Fachreferat des MSB NRW die Öffentlichkeitsarbeit ab.

Bezirksregierung Detmold

Schulnahes Angebot in den Zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUEen)

Für geflüchtete Kinder und Jugendliche in den ZUEen im Regierungsbezirk Detmold, Bad Driburg und Herford, gibt es – über die bereits bestehenden Angebote der Betreuungsdienstleister:innen hinaus – ein schulnahes Bildungsangebot. Grundlage des schulnahen Bildungsangebotes in ZUEen sind Erlasse des MKJFGFI und des MSB, ein pädagogisches Konzept des MSB und ein Kooperationsvertrag, der zwischen der BR, dem Schulamt und der Kooperationsschule abgeschlossen wird.

Projekt „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ in den ZUEen im Kreis Höxter

Sprachkenntnisse, (Aus-)Bildung sowie Arbeit spielen eine zentrale Rolle für die gesellschaftliche Teilhabe und sind damit existenziell für eine nachhaltige Integration

in Deutschland. Um die Möglichkeit zu geben, im Status einer Duldung oder Gestattung an Weiterbildungsmöglichkeiten teilnehmen zu können, hat die Landesregierung NRW 2019 die Initiative „Durchstarten in Ausbildung und Arbeit“ ins Leben gerufen, die vom MKJFGFI sowie vom MAGS gemeinsam getragen wird. In diesem Rahmen sollen mit Hilfe von Beratungs-, Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen Menschen mit individuellem Unterstützungsbedarf, insbesondere gestattete und geduldete Geflüchtete im Alter von 18 bis 27 Jahren, an den Ausbildungs- bzw. Arbeitsmarkt herangeführt werden.

Das Landesprojekt ist auch für die ZUEen für Geflüchtete geöffnet worden. In diesem Rahmen hat das KI des Kreises Höxter die beiden ZUEen Bad Driburg und Borgeggen der BR Detmold in das Programm aufgenommen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Bezirksregierung Düsseldorf

Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen

findet nicht mit dem Schwerpunkt „Einwanderungsgeschichte“ statt, sondern macht sich an anderen Gesichtspunkten fest, denn Einwanderungsgeschichte ständig hervorzuheben und besonders zu behandeln stellt auch eine Form von Diskriminierung dar. Die Bezirksregierung setzt den Fokus daher z. B. auf die neu in der Behörde ankommenden Beschäftigten, für die eine ausführliche Informationsmappe mit Hinweisen auf Ansprechstellen oder -personen für alle dienstlichen (Aufgaben der Dezernate 11, 12 und 14, Materialausgabe, Beihilfestelle usw.) wie persönlichen (Personalrat, SAP, Gleichstellungsbeauftragte, Beschwerdestelle nach dem AGG usw.) Lebenslagen im Intranet bereitsteht.

Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte, Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrouniten und Vielfalt berücksichtigende Personalentwicklungsmaßnahmen

Es gehört zum Selbstverständnis der Bezirksregierung, ihre Handlungsrouniten in allen Aufgabenbereichen kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen, ohne gut Bewährtes und noch Zukunftsfähiges über Bord zu werfen. Im Personalbereich wurden schon 2021 neue Instrumente eingeführt und den Beschäftigten angeboten, um die Vielfalt der Menschen in der inzwischen sehr groß gewordenen Behörde zu erfassen, ihr (der Vielfalt) Gesicht geben und sie für die Behörde nutzbar machen zu können.

Zur Personalentwicklung werden zwei Instrumente angeboten, die zur Sensibilisierung im alltäglichen Miteinander beitragen:

Das Kompetenzregister:

Hier können sich alle Beschäftigten mit ihren Fähigkeiten eintragen – seien es Sprachen, besondere IT-Fähigkeiten oder auch Kochkünste, sportliche oder künstlerische Talente o.a. Die Teilnehmenden am Kompetenzregister erklären vorab ihr Einverständnis, dass sie unter Umständen aktiv vom betrieblichen Gesundheitsmanagement (BGM) oder vom Personalentwicklungsteam (PE) gezielt angefragt werden, ob sie hausintern z. B. einen Kochkurs anbieten wollen oder für eine Sonderaufgabe, z. B. Übersetzung eines einzelnen Schreibens in einer seltenen Sprache, ggf. auch vorsorgliche Teilnahme an einem Termin mit nicht abschätzbarem Übersetzungsbedarf oder auch aktive Unterstützung des Chores der Landesregierung usw. bereitstehen. Neben der sich so ergebenden Information über im Haus vorhandene Potenziale, die auch der Arbeit nützen, war ein wesentlicher Grund für das Kompetenzregister, dass alle im Haus sich wertgeschätzt fühlen mit ihren Kenntnissen und Fähigkeiten, die sowohl wahrgenommen werden als auch bei Bedarf abgerufen werden können. Gerade hier wächst nicht nur das Wissen um die Fähigkeiten der Beschäftigten aus verschiedenen Kulturen, sondern auch das Verständnis und häufig der Respekt dafür.

Individuelle Personalentwicklungsgespräche (IPEG):

Im Gegensatz zu dem kontrolliert (über BGM und PE) öffentlichen Kompetenzregister stellen die individuellen Personalentwicklungsgespräche konkret und allein auf die das Gespräch suchende Person ab. Ziel ist die Auslotung der individuellen Karriere- und Entwicklungschancen, auch Klärung ggf. selbst zu erbringender Voraussetzungen für die weitere Entwicklung, Auseinandersetzung mit ggf. bestehenden Hindernissen aufgrund der Einwanderungsgeschichte (ggf. Frage nach Verbesserungsmöglichkeiten von Sprachkenntnissen o.ä.). Hier kann die ganz individuelle Situation der einzelnen Person mit ihren individuellen Besonderheiten berücksichtigt und besprochen werden.

Den Zugang zum Kompetenzregister und zu den IPEG haben alle Beschäftigten, nicht nur diejenigen mit Ein-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

wanderungsgeschichte. Dennoch dürfte sich hier eine besondere Chance für Menschen mit Einwanderungsgeschichte ergeben, weil die Beratung sich gerade den ggf. bei ihnen bestehenden oder empfundenen Erschwernis-

sen widmen und dabei helfen kann, sie auszuräumen. Als Nebeneffekt ergeben sich für das Personaldezernat aus der Summe der Gespräche weitere Hinweise auf möglichen Handlungsbedarf in der Behörde.

Bezirksregierung Köln

Die Arbeitsstelle Migration der BR Köln unterstützt die Integration von Schüler:innen mit internationaler Familiengeschichte inhaltlich, organisatorisch und auch fachlich durch Beratung, Projektbegleitung und Bereitstellung von Materialien. Diese Arbeitsstelle ist unterteilt in die Bereiche „Fachberatung Integration durch Bildung“ und „Herkunftssprachlicher Unterricht“.

Die Fachberatung unterstützt alle Institutionen und Personen im Rahmen der schulischen Bildung für Schüler:innen mit Einwanderungsgeschichte. Dabei fungiert sie als Bindeglied zwischen der Schulaufsicht, den Schulen, den Kommunalen Integrationszentren (KI) und weiteren Akteur:innen der Integrationsarbeit. Sie unterstützt bei Übergängen zwischen den Schulen und Schulformen und berät in Einzelfällen.

Herkunftssprachlicher Unterricht(HSU) wird für Schüler:innen mit internationaler Familiengeschichte, deutscher und nichtdeutscher Nationalität, mit einer oder mehreren Familiensprachen zur Förderung und Weiterhaltung ihres Sprachschatzes an ausgewählten Schulen im Regierungsbezirk Köln in den Klassen 1 bis 10 angeboten.

Unter der Überschrift „Sprachstark“ bündelt die Arbeitsstelle Migration der BR Köln Programme und Projekte für Schulen, die sich durch sprachliche Heterogenität und Mehrsprachigkeit auszeichnen. Schwerpunkte bilden dabei die Konzepte „DemeK“ (Deutschlernen in mehrsprachigen Klassen), „Bilinguales Lernen“ (mehrsprachiges Lernen) und der „KOALA“-Unterricht (Koordiniertes Lernen).

Bezirksregierung Münster

Die Bezirksregierung Münster verfügt über eine Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Zielsetzung ist in diesem Kontext Diskriminierungen und Belästigungen gem. § 1 AGG zu verhindern bzw. zu beseitigen. Die Beschwerdestelle nach dem AGG trägt somit zur Förderung der Chancengerechtigkeit und Teilhabe bei. Die Vertreter:innen der Beschwerdestelle nach dem AGG verfügen im hauseige-

nen Intranet über eine Informationsseite und stellen sich zudem bei den sog. Willkommensworkshops für neue Beschäftigte vor.

Viele Aufgaben und Zuständigkeiten der Bezirksregierung Münster tragen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe bei. Zu nennen sind beispielhaft die zentrale Anerkennung von Gesundheitsberufen und ver-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

schiedene Förderprogramme, die u. a. zum Ziel haben, die interkulturelle Öffnung voranzutreiben, in dem bspw. künstlerische Perspektiven gefördert werden, die bisher unzureichend in der Kunst- und Kulturszene in NRW repräsentiert sind.

Das bestehende, schulnahe Bildungsangebot in den zentralen Unterbringungseinrichtungen (ZUE) im Regierungsbezirk konnte im Berichtszeitraum nicht nur weiter fortgeführt, sondern auch ausgeweitet werden. Das Angebot ermöglicht Kindern und Jugendlichen der Einrichtungen einen Zugang zu einem schulnahen Bildungsangebot.

Die Bezirksregierung Münster hat, in Zusammenarbeit mit der Bezirksregierung Arnsberg, auch im Berichtszeitraum, das Qualifizierungsprogramm „Internationale Lehrkräfte fördern (ILF)“ weiter fortgeführt. Zehn Lehrkräfte sind zum Schuljahresbeginn 2022 gestartet. Ziel ist, den Lehrkräften zu ermöglichen, im deutschen Schulsystem Fuß zu fassen und wieder in ihrem erlernten Beruf arbeiten zu können. Das ILF-Programm bietet eine Anschlussqualifizierung, für die die Teilnehmenden vorab das einjährige universitäre Qualifizierungsprogramm „Lehrkräfte Plus“ abschließen müssen.

Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Vom 17. bis 19. November 2021 konnte nach vorherigen coronabedingten Absagen eine Fortbildung im Katharinen-Hospital in Unna zur interkulturellen Pflege und Sensibilität mit Schüler:innen der Gesundheitspflege durchgeführt werden.

Im Jahr 2022 wurden im Katharinen-Hospital in Unna insgesamt drei Fortbildungen mit jeweils drei Tagen

zur interkulturellen Pflege und Sensibilität mit Schüler:innen der Gesundheitspflege durchgeführt. Bei der ersten Fortbildung im Jahr 2022 konnten die geplanten Exkursionen in die Türkisch Islamische Gemeinde zu Unna e.V. und in die liberale Jüdische Gemeinde haKochaw für den Kreis Unna e.V. coronabedingt nicht stattfinden. Bei den anderen Fortbildungen war die Durchführung der geplanten Exkursionen wieder möglich.

IHK NRW e.V.

Die Industrie- und Handelskammern sehen in dem sich immer stärker ausprägenden Fachkräfte-Engpass eine zentrale Herausforderung für die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit unserer Mitgliedsunternehmen und damit für den Wohlstand in Nordrhein-Westfalen. Die Industrie- und Handelskammern unterstützen unter anderem aus diesem Grund Maßnahmen bzw. Aktivitäten, die alle in-

und ausländischen Fachkräfte-Potenziale ansprechen und Teilhabe am Erwerbsleben ermöglichen.

Um (Anfangs-)Hemmnisse für Menschen mit einer (jüngeren) Einwanderungsgeschichte zu überwinden, bieten Industrie- und Handelskammern willkommensorientierte Plattformen für internationale Fachkräfte und

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Neueingewanderte an. Ergänzt wird das Angebot für Menschen mit ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen durch individuelle Anerkennungsberatungen sowie durch zusätzliche Sprach- und Prüfungsvorbereitungskurse für Auszubildende mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte.

Darüber hinaus organisieren Industrie- und Handelskammern in NRW zielgruppenangepasste Berufsorientierungs- und Bewerbungshilfen, z. B. spezifische Azubi-Speed-Datings und beteiligen sich aktiv an gemeinsamen kultur- und geschlechtssensiblen Initiativen und Projekten.

Beispiele:

- Eröffnen von Einstiegsmöglichkeiten im Unternehmen durch persönliche Kontaktaufnahme und Beratung sowie Förderunterstützung
- Erklärung von Bescheiden von Anerkennungsstellen und Darstellung von Anschlussqualifikationen sowie Informationszusammenstellungen in diversen Sprachen bzw. Sprachvereinfachung
- Unterstützung in der Kommunikation mit zuweisenden Stellen und zuständigen Behörden
- **Expat-Informationsplattform**
- **Anerkennungs- und Niederlassungsberatung**
- Berufsorientierung durch Ausbildungsbotschafter NRW und **Prüfungsvorbereitungsworkshops**
- Zielgruppen-fokussierte **Azubi-Speed-Datings**
- Abschlussanerkennung: **NetQA**
- Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen: **ValiKom**
- Teilqualifizierungen (TQs) mit Pilotprojekten zur Vorprüfung bei Nichtbestehen

Jobcenter StädteRegion Aachen

Der Kundenstamm des Jobcenters besteht aus vielfältigsten Kulturkreisen. Daher ist es ein Erfordernis, dass Mitarbeitende interkulturell offen sind. Diese gelebte Selbstverständlichkeit wirkt sich ebenso positiv auf die Offenheit gegenüber den Kolleg:innen mit Einwanderungsgeschichte aus.

Das Jobcenter betreibt seit Jahren erfolgreich in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren einen „Integration Point“ als Erstanlaufstelle für alle Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte, die erst-

mals 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. Hierüber haben sich in der Vergangenheit vermehrt auch neue Mitarbeitende rekrutieren lassen.

Weiterhin haben wir im Rahmen der ukrainischen Flüchtlingszugänge externe Dolmetscher:innen eingekauft, um eine gute Kommunikation ganz im Sinne dieses Kundenkreises zu ermöglichen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Jobcenter Dortmund

Von 2020 bis 2021 wurde eine mehrsprachige (sieben Sprachen wählbare) Web-App entwickelt, welche sämtliche Inhalte des Webauftritts übersetzt. Im Jahr 2022 wurde die Sprache Ukrainisch als zusätzliche achte Fremdsprache auf der Web-App [jobcenterdortmund.de](https://www.jobcenterdortmund.de) aufgenommen.

Wie im vorherigen Zeitraum konnten Dolmetscherdienstleistungen bei Beratungsgesprächen, per Telefon oder persönlich, in Anspruch genommen werden.

Im Neukundenprozess werden die Einladungen in den Sprachen Arabisch, Bulgarisch und Rumänisch übersetzt an unsere Kund:innen versandt. Ebenso werden die Begleitschreiben mit Auflistung der fehlenden Unterlagen in den o.g. Sprachen mitversandt, um den Zugang zum SGB II zu erleichtern und die Zielgruppe zu unterstützen.

Kreis Lippe

Gegenüber dem Bericht des vergangenen Jahres ist der Laiensprachmittlerpool erneut bedarfsgerecht ausgeweitet worden. Lippe hat im Berichtszeitraum ca. 5.000 geflüchtete Menschen aus der Ukraine aufgenommen, so dass ein großer Bedarf an Sprachmittler:innen in den Sprachen Ukrainisch und Russisch besteht. Innerhalb weniger Wochen (März bis Mai) konnten rd. 80 Sprachmittler:innen gewonnen und geschult werden. Mittlerweile stehen damit rd. 170 Sprachmittler:innen für mehr als 40 verschiedene Sprachen zur Verfügung.

Neben Einzelanfragen mussten „Großaufträge“ bei den Registrieraktionen in den Städten/Gemeinden, bei den Ausländerbehörden (ABH) und dem Jobcenter (JC) bedient werden. Diese wurden zusätzlich mit eigens hierfür eingestellten kurzfristig und geringfügig Beschäftigten

besetzt. Zwei Sprachmittler:innen haben über diese Tätigkeit eine Anstellung beim Kreis Lippe erhalten.

Die Sprachmittler:innen für psychosoziale Beratungsgespräche werden ebenfalls weiterhin gut genutzt.

Die Vermittlung, Schulung, Betreuung und Abrechnung der Sprachmittler:innen erfolgt weiterhin durch Mitarbeitende des KI.

Da der Laiensprachmittlerpool mittlerweile in mehreren Sprachen an seine Grenzen gerät, sind für folgende, häufig gefragte, Sprachen drei Sprachmittler:innen auf Minijob-Basis eingestellt worden: Arabisch, Kurdisch und Bulgarisch.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Kreis Soest

Besonders bei Personalentwicklungsmaßnahmen wird die Vielfalt stark berücksichtigt. Bei der Organisation interner Veranstaltungen oder Maßnahmen wird das Thema Interkulturalität immer mitgedacht und berücksichtigt.

Informationen werden grundsätzlich so aufbereitet, dass sie die breite Gruppe der Mitarbeitenden ansprechen. Dabei werden natürlich auch die Bedürfnisse von Menschen mit Einwanderungsgeschichte berücksichtigt.

Kreis Solingen

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für gelingende Integrationsarbeit vor Ort ist die Vernetzung verschiedener Ämter und Akteure, um Menschen zielgerichtet bei der Integration zu unterstützen und so Chancengerechtigkeit und Teilhabe zu ermöglichen. Mit der Einführung des „Kommunalen Integrationsmanagements“ (KIM) durch die nordrhein-westfälische Landesregierung werden die Kommunen darin gestärkt, die inter- und intrakommunale Zusammenarbeit wesentlicher Akteure im Integrationsbereich zu fördern und damit Bruchstellen in der Integrationskette zwischen den relevanten Institutionen und Angeboten zu vermeiden. KIM zielt darauf ab, Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte, neu eingewanderten oder zukünftig nach NRW Einreisenden, ein passgenaues Angebot zu ermöglichen, um ihre Integration zu erleichtern.

Damit dies geschehen kann, hat KIM zwei eng miteinander verzahnte Ebenen: eine operative und eine koordinierende.

Ein wichtiges Instrument ist die Schaffung eines individuellen, rechtskreisübergreifenden „Case Managements“ (Fallberatung), das die Ratsuchenden bei ihren multiplen Problemlagen unterstützt und berät, zugleich aber auch dazu beiträgt, Bruchstellen und Lücken in den Strukturen aufzudecken. Das Case Management ist im

KI sowie bei den Trägern der freien Wohlfahrt und dem Internationalen Bund angesiedelt. Die Case Manager:innen sitzen an verschiedenen Standorten in Solingen, wodurch es in Solingen einen quartiersbezogenen Ansatz für die Beratung gibt. Die Case Manager:innen kümmern sich um die Einzelfallberatung, reflektieren bestehende Strukturen und geben Anregungen für die (Weiter-)Entwicklung von Angeboten, Strukturen und der Zusammenarbeit an die Koordination weiter.

Die Koordinierungsstelle ist im KI angegliedert. Sie übernimmt die strategische Steuerung und Koordination für den Gesamtprozess. Dazu gehört u. a. der Aufbau und die Begleitung von handlungsfeldspezifischen Fachgruppen, an denen viele Kooperationspartner:innen beteiligt sind, so dass die Expertise aus unterschiedlichen Bereichen in die Arbeit der Fachgruppen einfließt. Thematisch orientieren sich die Fachgruppen an den Handlungsfeldern des kommunalen Integrationskonzeptes.

Neben dem fachlichen Austausch und der Vernetzung dienen die Fachgruppen dazu, durch die Erkenntnisse der operativen Arbeit aufgrund einer systematischen Betrachtung von Einzelfällen, Lücken und Bruchstellen im System aufzudecken und entsprechende Handlungsbedarfe sowie mögliche Lösungsansätze zu artikulieren. Diese werden einer Lenkungsgruppe gegenüber kom-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

muniziert, um auf der strategischen Ebene Änderungsbedarfe in den Blick zu nehmen.

Auf diese Weise bietet KIM ein Steuerungsinstrument, um Strukturen und Handlungsroutrinen zu optimieren und Angebote/Maßnahmen innerhalb und außerhalb der Kommunalverwaltung gemeinsam auszurichten und (weiter) zu entwickeln. Eingebunden sind verschiedenste Akteure aus Politik, Verwaltung, von freien Trägern und der Zivilgesellschaft.

Damit sich geflüchtete und neu zugewanderte Personen in Solingen einfacher orientieren können, gibt das KI einen mehrsprachigen Integrationsleitfaden heraus. Dieser bietet viele Informationen und benennt Ansprechpartner:innen, die dabei helfen können, sich in Solingen zu orientieren. Dazu sind dort hilfreiche Hinweise, Unterstützungsmöglichkeiten und Anlaufstellen aufgelistet.

Mit dem mobilen Übersetzungsdienst der Stadt Solingen besteht ein zuverlässiger Service, der bedarfsgerecht die Kommunikation durch mehrsprachige Übersetzungskräfte in allen zentralen Verwaltungsbereichen sicherstellt.

Im Rahmen des Modellprojekts „Guter Lebensabend NRW – Kultursensible Altenhilfe und Altenpflege für Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte“ werden vom KI in Kooperation mit dem Stadtdienst Soziales und dem PariSozial Solingen Möglichkeiten erprobt, wie bestehende Zugangsbarrieren zu Angeboten und Einrichtungen des Altenhilfesystems abgebaut und

Senior:innen mit Einwanderungsgeschichte der Zugang zu bestehenden Regelangeboten geebnet werden kann. Deshalb geht es bei dem Modellprojekt zum einen um Informationsvermittlung und das Bekanntmachen von Unterstützungsangeboten des Altenhilfesystems. Und zum anderen darum, Einrichtungen und Dienstleister der Altenhilfe für besondere Bedürfnisse und Lebenslagen des Personenkreises zu sensibilisieren und weiter fortzubilden.

Im Projektverlauf werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Informationsangebote für pflegende Angehörige über Bewegungsangebote, das Altenhilfesystem und Unterstützungsangebote
- Herkunftssprachliche Dialogreihen für Senior:innen mit Einwanderungsgeschichte
- Erprobung interkultureller Öffnungskonzepte mit einer Tagespflegeeinrichtung
- Interkulturelle Fortbildungsangebote für Akteure im Bereich Alter und Pflege
- Interkulturelle Sensibilisierung/Öffnung der kommunalen Arbeit im Bereich Alter, Pflege und Behinderung
- Empowerment von Vertreter:innen von Migranten-selbstorganisationen

Die alle drei Jahre stattfindende Mitarbeitendenbefragung wurde 2021 erstmalig in mehrere Sprachen übersetzt, damit möglichst viele Beschäftigte, unabhängig ihrer sprachlichen Kompetenz, an der Befragung teilnehmen konnten.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Landesmusikakademie NRW e.V.

Aufgrund einer Schulung der Mitarbeitenden der Landesmusikakademie NRW in Bezug auf Leichte Sprache im Vorjahr wurde zunehmend Wert darauf gelegt, in sämtlichen Veröffentlichungen – insbesondere Kursaus-schreibungen – Inhalte gut verständlich darzustellen.

Der enge Kontakt zu Absolvent:innen der drei vorhergehenden Jahrgänge des Zertifikatslehrgangs Musikpädagogik für Musiker:innen verschiedener Kulturen wurde durch mündliche Ansprache, Online-Treffen und Präsenz-Treffen gehalten, um diese auf ihrem Weg in Beschäftigungen im Kulturbereich zu unterstützen und zu fördern. Zuständig hierfür sind die beiden Mitarbeiter des Projekts **IN.DI.E Musik (Interkultur – Diversität – Empowerment)**, siehe <https://lma-nrw.de/IN-DI-E-Musik/>) an der Landesmusikakademie NRW. Erwähnenswert ist,

dass ein Mitarbeiter dieses Projekts Einwanderungsgeschichte hat. Finanziert durch das Kulturministerium NRW führen sie Vernetzungstreffen, Beratungen, Fachtagungen sowie Schulungen im Bereich Selbstmanagement, Bewerbungsmöglichkeiten und Marketing durch. Insbesondere die Vernetzung von Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte in die Musikszene in NRW wird unterstützt, um im Bereich Musikschulen, soziokulturelle Zentren, Schulprojekte u. a. Kontakte zu ermöglichen und Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte Chancen zu bieten, Aufträge und Beschäftigung zu finden. Hervorzuheben ist die Tagung „Empowerment durch Kunst und Kultur“, die im September 2022 in Bochum stattfand und wertvolle Erkenntnisse zu Vorgehensweisen und Best Practice in dem Bereich ermöglichte.

Landesmusikrat NRW e.V.

Die Website des Landesmusikrats wurde 2022 auf barrierefreies Webdesign nach WCAG 2.0-Standard umgestellt und relevante Texte in **Leichte Sprache** übersetzt. Auch die Website des Popförderprogramms **create music NRW** wird aktuell in Leichte Sprache transferiert. Weitere Anpassungen, um den Zugang für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu den Förder- und Projektangeboten zu verbessern, sollen schrittweise vorgenommen werden.

Eine individuelle und barrierearme Beratung per Telefon, in Videosprechstunden oder persönlichen Treffen unterstützt Menschen mit Einwanderungsgeschichte bereits seit mehreren Jahren beim Antragsprozedere. Ergänzt wird dies durch Förderberatung und Netzwerkarbeit.

Formulare werden regelmäßig auf Verständlichkeit und Praktikabilität überprüft und ggf. vereinfacht. Dabei werden vor allem Rückmeldungen der Antragstellenden zu schwer verständlichen Sachverhalten berücksichtigt.

Ein divers ausgerichteter Jurypool befindet sich im Aufbau und umfasst Fachleute mit Einwanderungsgeschichte, diversen Bezügen und/oder besonderer Expertise im interkulturellen Bereich. Alle Mitarbeitenden können auf diesen Jurypool zurückgreifen. Bei künftigen Auswahlentscheidungen im Bereich der Projektförderung soll durch den Einsatz der entsprechenden Juror:innen die Zahl der Projektaktiven mit Einwanderungsgeschichte erhöht werden.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Die Auftrittsförderung von ambitionierten Bands und Ensembles ist eine weitere Maßnahme, um Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte an Veranstalter:innen weiterzuvermitteln und die kulturell vielfältigen Musikaktivitäten einer breiten Öffentlichkeit bekannt zu machen. Die Musiker:innen werden nach dem Auftritt automatisch in das Netzwerk des Landesmusikrats eingebunden und regelmäßig über relevante Themen per E-Mail-Verteiler informiert.

Bei zweimal jährlich stattfindenden Netzwerktreffen des Förderbereichs „Kulturelle und inklusive Vielfalt in der

Musik“ werden Projektleitende, Dozierende, Teilnehmende, Ehemalige, Kooperationspartner:innen und Multiplikator:innen zum Erfahrungsaustausch und gemeinsamen Musizieren eingeladen. Die Treffen finden im Wechsel bei verschiedenen Partnerorganisationen statt. Es zeigte sich, dass durch die persönliche Begegnung in einem zwanglosen Rahmen Hemmschwellen reduziert und die Netzwerkarbeit der Musiker:innen untereinander forciert werden.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Die Öffnung von Angeboten für Menschen mit Einwanderungsgeschichte aller Altersgruppen von jung bis alt ist ein zentrales Element des Bundesprogramms „Integration durch Sport“. Über die Fachkräfte „Integration durch Sport“ in den Stadt- und Kreissportbünden werden jährlich rund 275 sogenannte Stützpunktvereine „Integration durch Sport“ gefördert und begleitet, um ihre Angebote für die Zielgruppe zu öffnen und deren gleichberechtigte Teilhabe im Sport(-verein) nachhaltig zu stärken. Hierzu erfolgt über die Fachkräfte und Vereine einerseits eine zielgerichtete und zielgruppenspezifische Ansprache, Bewerbung und Informationsvermittlung zu den jeweiligen Angeboten und Maßnahmen sowie darüber hinaus auch grundlegende Informationen zum vereinsorganierten Sportsystem in Deutschland, unter anderem auch in verschiedenen Sprachen, um etwaige Sprachbarrieren abzubauen.

In diesem Zuge werden auf Ebene der beteiligten Vereine auch gezielt Handlungsroutinen reflektiert und entsprechend angepasst. Wenngleich Sportvereine satzungsgemäß offen für alle sind, reicht es eben bei spezifischen Zielgruppen, die nicht von allein den Weg zum Sportverein

finden, die „Tür offen zu haben“, sondern es bedarf eines aktiven Zugehens der Vereine auf diese Zielgruppen.

In Ergänzung zu dem Bundesprogramm „Integration durch Sport“ gab es im Berichtszeitraum zudem noch die Möglichkeit, Integrationsmaßnahmen der Vereine über einen Sonderfonds „Integration durch Sport – Sonderfonds für Geflüchtete aus der Ukraine“ sowie durch die Unterstützung des „Landesprogramms 1000x1000“ im Förderschwerpunkt Integration Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe und Chancengerechtigkeit von Geflüchteten sowie Menschen mit Einwanderungsgeschichte durchzuführen. So konnten über diese Landesförderung weitere rund 200 Vereine und über die Bundesförderung weitere 150 Vereine unterstützt werden, ihre Sportangebote zu öffnen, zielgruppenspezifische Informationen über ihren Verein oder ihre Sportangebote aufzubereiten und diese in verschiedenen Sprachen anzubieten oder niedrigschwellige Angebote umzusetzen. Durch diese Maßnahmen können die ersten Hürden beim Zugang zum (Sport-)Verein reduziert und damit Offenheit und auch Vertrauen geschaffen werden.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Über die beschriebenen Maßnahmen zum Abbau von Zugangsbarrieren zum (Sport-)Verein hinaus, sind auch die unter Kapitel 2 aufgeführten Qualifizierungsmaßnahmen für die Verbesserung von Chancengleichheit und Teilhabe von hoher Bedeutung. Insbesondere in der Umsetzung des Bundesprojektes „Willkommen im Sport“ gibt der Landessportbund NRW Menschen mit Einwanderungsgeschichte die Möglichkeit, sie mit gezielter Aus- und Fortbildung für das System des Vereinssports fit zu

machen und so eine chancengerechte Beteiligung zu ermöglichen. Hierbei ist hervorzuheben, dass die Bedarfe, die Lebenswelten und die Vorerfahrungen in Teilen der Aus- und Fortbildungen an die Zielgruppe angepasst werden, um eine migrationssensible Gestaltung zu ermöglichen. Somit bietet der Sportverein als Freiwilligenorganisationen über das bloße Sporttreiben hinaus vielfältige Möglichkeiten der Teilhabe und Mitgestaltung für Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e. V.

Der 2022 gewählte Jahresschwerpunkt „**Zusammen in Vielfalt**“ (<https://www.vhs-nrw.de/ueber-uns/unsere-zukunftsthemen/zusammen-in-vielfalt/>) betonte den Auftrag der Volkshochschulen und ihres Landesverbandes, sich für eine diversitätssensible, inklusive und diskriminierungskritische Weiterbildung einzusetzen und diese mitzugestalten.

Bereits zum Start des Jahres entwickelte und führte das Referat kulturelle Bildung im Landesverband gemeinsam mit einer großstädtischen vhs einen Workshop zum Thema „Dekolonisierung des vhs-Programms“ durch. Im Workshop setzen sich die Teilnehmenden kritisch mit kolonialen Macht- und Wissensstrukturen innerhalb der vhs auseinander und betrachten die vhs-Praxis aus einer diversitätssensiblen Perspektive.

Auch die Aktivitäten des Landesverbandes im Bereich des Europäischen Sozialfonds, der sich den Abbau von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und die Förderung der Gleichberechtigung zum Ziel setzt, trugen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe bei. Mit den durchgeführten Kursen erfüllten die Volkshochschulen die Absicht des Europäischen Sozialfonds: Der Landesverband erhielt 2022 Absichtserklärungen für

Kurse, die sich an fast alle Zielgruppen richteten – von arbeitenden Senior:innen über Menschen mit und ohne Behinderungen bis Schüler:innen und Menschen mit Einwanderungsgeschichte. (<https://www.vhs-nrw.de/themenfelder/esf-projekt-agentur/>)

Für Menschen mit unklarer Bleibeperspektive boten die an den Volkshochschulen angebotenen Erstorientierungskurse (finanziert durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge) besonders im Jahr 2022 eine wichtige Unterstützung. Seit dem Beginn des Ukraine-Kriegs Anfang des Jahres wurden im Rahmen dieser Kurse zahlreiche Ukrainer:innen mit den wichtigsten Grundlagen zum Alltagsleben in Deutschland vertraut gemacht. Der Landesverband unterstützte die Volkshochschulen bei der Organisation und Durchführung der Erstorientierungskurse und koordinierte die Aktivitäten in diesem Bereich. (<https://www.vhs-nrw.de/themenfelder/projekte/eok-erstorientierungskurse/>)

Strukturell nahm mit Inkrafttreten der neuen Verbandsatzung Dr. Beate Blüggel, eine offiziell durch die Mitgliederversammlung für Diversity beauftragte Person, ihre Arbeit im Landesverband der Volkshochschulen auf. An-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

gestoßene Prozesse und Maßnahmen sollen über einen befristeten Jahresschwerpunkt hinaus nachhaltig systematisiert und umgesetzt werden. Diversity soll im

Selbstverständnis des Landesverbandes stärker verankert werden. Dazu wird ein formaler Leitbildprozess in NRW angestrebt.

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Klinikverbund

- Öffnung sämtlicher stationärer, teilstationärer sowie ambulanter Behandlungsangebote für Menschen mit Sprachbarriere. Das „Bündnis Sprachmittlung“, zu welchem u. a. der LVR-Klinikverbund gehört, setzt sich für die Aufnahme von Sprachmittlung in den Leistungskatalog der Gesetzlichen Krankenkassen (GKV) bzw. in das SGB V ein.
- Etablierung von spezifischen transkulturellen teilstationären Angeboten sowie ambulanten transkulturellen psychiatrischen und psychosomatischen Behandlungsangeboten.
- Umsetzung religiöser Lebensweisen (z. B. Esskultur; religiöse Praktiken, interkultureller Kalender) im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Stationen und Abteilungen mit spezifischen Behandlungskonzepten, Behandlungsangeboten oder besonderen Sicherheitsmaßnahmen stellen Stationsflyer, Informationsbroschüren, Besucherinformationen und Stationskonzepte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Erstellung eines Leitfadens eines soziokulturellen Anamnesebogens für Ärzt:innen, Psycholog:innen und Sozialarbeiter:innen.
- Klinikübergreifende Patient:inneninformationen, wie z. B. Schweigepflichtentbindung, Psychisch-Kranken-Gesetz (PsychKG) liegen in 30 Sprachen vor.
- Anschaffung und Erprobung eines elektronischen Sprachübersetzungsgerätes in der LVR-Klinik Essen zum alltäglichen Einsatz bei Patient:innen mit Zuwanderungs- bzw. Fluchtgeschichte in der Forensik.
- Einsatz von Case-Management zur Verbesserung der Versorgung und Weitervermittlung von Patient:innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte sowie besseren Transparenz von Behandlungsmöglichkeiten.
- Mehrsprachige Patient:innenbefragung zur Zufriedenheit der Behandlung sowie mehrsprachige Informationen zu den Corona-Maßnahmen.
- Regelmäßige Erhebung und Auswertung von Daten zur Einwanderungsgeschichte der Patient:innen.
- Vielfältige Informationsmaterialien in einem klinikinternen Intranet Portal (Curator) für die Mitarbeitenden.
- Erstellung eines „QZI Positionspapier Muttersprachengebrauch von Patient:innen“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Konfliktsituationen.
- Erstellung eines (spezifischen) Konzeptes zur Palliativversorgung von Patient:innen mit Migrations-, Flucht- und Zuwanderungsbiographie. Dabei wurden verschiedene Rituale, Sitten und Gebräuche aller Weltreligionen beleuchtet und im Palliativkonzept zusammengetragen. Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen, z. B. Möglichkeiten der individuellen Religionsausübung, alternative Speisen,

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Berücksichtigung von kulturspezifischen Besonderheiten im Rahmen der Pflege.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Ausrichtung aller Angebote an Menschen mit Behinderung.
- Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen im Rahmen der Pflege.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen, z. B. leichte Sprache.
- Vermittlung von Informationen (Corona-Regelungen) an Angehörige der Kund:innen mit Einwanderungsgeschichte durch Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte.
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsabläufen.
- Umsetzung religiöser Lebensweise im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Förderung interkultureller Begegnungen im Sozialraum.
- Sensibilisierung bzgl. Berücksichtigung diverser (z. B. kultureller, religiöser, sexueller) Ausrichtungen in der pädagogischen Arbeit.

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Um die Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte an örtlichen Initiativen des Natur- und Umweltschutzes zu erhöhen, startete zum Jahresbeginn 2022 das Projekt „**Grün VEREINT vor Ort – Interkulturelle Allianzen für mehr Nachhaltigkeit**“. Im Mittelpunkt des Vorhabens stehen niedrigschwellige Begegnungs- und Kreativformate.

Das Projekt „**Empowering MSO**“ konnte im Berichtszeitraum einige neue migrantische Initiativen und Organisationen durch Online- wie Präsenz-Beratung sowie durch zielgruppenspezifische Seminare (z. B. zu Medienarbeit, Projektakquise oder Buchhaltung) in ihrer gesellschaftlichen Partizipation stärken.

Die **Wegweiser Beratungsstelle** des Multikulturellen Forums legte den Fokus auf das Thema Hate Speech/Hassreden im Internet. Verschiedene Workshops und

Netzwerktreffen sensibilisierten junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte ebenso wie Multiplikator:innen für dieses Thema und vermittelten konkrete Handlungskompetenzen.

Angestoßen durch das Aktionsjahr „1700 Jahre Judentum in Deutschland“ beschäftigte sich das Multikulturelle Forum im Winter 2021/2022 mit Gemeinsamkeiten der abrahamitischen Religionen in Lünen und Hamm. Unter der Fragestellung „**Wie feierst du?**“ wurden Schüler:innen auf ihrer interreligiösen Entdeckungsreise filmisch begleitet.

Außerdem hat das Multikulturelle Forum im Berichtsjahr sein Beratungsportfolio um zwei zielgruppenspezifische Angebote erweitert: Die „**Aufsuchende Stabilisierungsberatung**“ unterstützt Menschen, die nach (langfristiger) Pause oder Arbeitslosigkeit den Wiedereinstieg ins

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Berufslegen wagen und dabei Unterstützung benötigen. Bei „**Perspektiven im Erwerbsleben**“ handelt es sich um ein Beratungsangebot insbesondere für Menschen im beruflichen Veränderungsprozess, für Berufsrückkehrende sowie für Eingewanderte. An allen Standorten des

Multikulturellen Forums werden damit niedrigschwellig insbesondere Menschen mit Einwanderungsgeschichte angesprochen und bspw. in Fragen der Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikationen und ihres Weiterqualifizierungsprozesses und adäquater Teilhabe unterstützt.

Der PARITÄTISCHE NRW

Der Paritätische NRW verurteilt den russischen Angriff auf die Ukraine auf das Schärfste und hat sich im Berichtszeitraum auf vielen Ebenen für die Unterstützung von Geflüchteten engagiert. Eine Übersicht von Arbeitshilfen und Positionen findet sich unter:

<https://www.der-paritaetische.de/themen/migration-und-internationale-kooperation/ukraine/>

Die Freie Wohlfahrtspflege NRW und der Flüchtlingsrat NRW haben der Öffentlichkeit und politischen Verantwortungsträgern in NRW gemeinsam den zivilgesellschaftlich breit unterstützten Aufruf „Alle Schutzsuchende haben das Recht auf menschenwürdige Aufnahme und Versorgung! Für eine humane Flüchtlingspolitik!“ übergeben.

<https://www.freiewohlfahrtspflege-nrw.de/presse/detail/aufruf-menschenwuerdige-aufnahme-fuer-alle-schutzsuchenden>

Für einen diskriminierungsfreien und gleichberechtigten Zugang zu Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für alle Minderjährigen hat sich der Paritätische auch im Berichtszeitraum eingesetzt. <https://www.paritaet-nrw.org/service/presse/pressemeldung-die-schule-startet-aber-nicht-fuer-alle-kinder>

Der Paritätische hat die Arbeitshilfe „Träger der Arbeitsmarktintegration werden – eine Arbeitshilfe für Migrant*innenorganisationen“ veröffentlicht:

<https://www.der-paritaetische.de/themen/migration-und-internationale-kooperation/projekte/gemeinsam-aktiv-kooperation-zwischen-migrantischen-akteurinnen-sozialer-arbeit-staerken/traeger-der-arbeitsmarktintegration-werden-eine-arbeitshilfe-fuer-migrantinnenorganisationen/>

Die Fachgruppe Kinder und Familie hat im Berichtszeitraum für den Fachbereich Tagesangebote für Kinder „Interkulturelle Öffnung“ als ein Schwerpunktthema bearbeitet. Ziel ist es, insbesondere das Thema Rassismus bzw. rassismuskritische Ansätze auch für Leitungen und Träger von Tageseinrichtungen für Kinder in den Fokus zu nehmen und das Beratungssetting der Fachberatung zu stärken. In der Fortsetzung in 2023 soll auch das Thema Intersektionalität aufgegriffen werden.

Die repräsentative Studie „Rassistische Realitäten“ des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) beleuchtet, wie sich unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen mit Rassismus auseinandersetzen. Im Rahmen eines Webtalks „Rassistische Realitäten in der Sozialen Arbeit“ widmete sich der Paritätische NRW der Frage, wie es um die Auseinandersetzung mit Rassismus in der Sozialen Arbeit steht und erreichte fachbereichsübergreifend 65 Mitgliedsorganisationen.

Die 28 Integrationsagenturen unter dem Dach des Paritätischen setzen sich aktiv für die Interkulturelle Öffnung

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

der sozialen Regeldienste, Behörden, Ämter oder Bildungseinrichtungen ein. Durch Sensibilisierungsveranstaltungen, Fortbildungen und Trainings wird die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten in Organisationen, bei Ehrenamtlichen und bei Schüler:innen gefördert. In zehn KOMM-AN-Projekten in Trägerschaft paritätischer Integrationsagenturen und Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit werden zudem Kommunen bei der Umsetzung von Diversitäts- und Antidiskriminierungskonzepten unterstützt und Regelsysteme für die Belange von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sensibilisiert.

Die elf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, die von paritätischen Mitgliedsorganisationen betrieben werden, setzen sich aktiv gegen rassistische Diskriminierung und Ausgrenzung in NRW ein. Sie beraten Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, führen Empowerment-Maßnahmen durch und unterstützen Organisationen bei der Entwicklung von Antidiskriminierungskonzepten. Auf gesellschaftlicher Ebene setzen sie sich für eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie für eine konsequente Anerkennung von Vielfalt ein.

Im Zuge der Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit in NRW wurden zudem fünf verbandsübergreifende Modellprojekte der Landesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege initiiert, um die Antidiskriminierungsarbeit in NRW qualitativ weiterzuentwickeln und nachhaltig zu stärken. In Trägerschaft des Paritätischen NRW wird das Modellprojekt „Online-Beratung für die Antidiskriminierungsarbeit in NRW“ umgesetzt. Ziel ist es, den Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit ein einheitliches Online-Beratungstool zur Verfügung zu stellen, das sie den Ratsuchenden neben der Beratung in Präsenz anbieten können. Darüber hinaus gibt es ein weiteres Modellprojekt zur „Professionalisierung und Qualifizierung der AD-Beratung in Rechtsfragen“. Dieses befindet sich in Trägerschaft einer paritätischen Mitgliedsorganisation, dem Pädagogischen Zentrum Aachen e. V., das in

Kooperation mit dem Kultur- und Bildungszentrum AGORA der Diakonie RWL umgesetzt wird. Ziel ist, die juristische Beratungsexpertise in den Servicestellen durch fortlaufende juristische Anleitung und Begleitung sowie durch die Qualifizierung der Beratenden zu juristisch relevanten Themen zu sichern.

Der Paritätische NRW hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen auf der Flucht in die Lage zu versetzen, ihre Rechte auf Schutz, Zuflucht und Hilfe wahrzunehmen. Auf Grundlage von Zuwendungen aus dem Landesförderprogramm „Soziale Beratung von Geflüchteten“ führen derzeit rund 70 Beratungsstellen von 39 Trägern des Paritätischen NRW Beratungen für Geflüchtete durch. Beratungsinhalte sind zu einem großen Teil wesentliche Rechtsfragen zum Aufenthalts-, Asyl- und Sozialleistungsrecht.

Die Zusammenarbeit zwischen dem Fachbereich und zwei spezialisierten Rechtsanwält:innen wurde 2022 intensiviert und mehrere Schulungen für die Berater:innen durchgeführt. Berater:innen können nun jederzeit per Mail um fundierten juristischen Rat zu einem konkreten Fall bitten.

Auch Geflüchtete aus der Ukraine konnten 2022 auf ein gut ausgebautes Netz an Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer:innen (MBE) und Flüchtlingsberatungsstellen zurückgreifen.

Die Angebote der Fachberatung stehen allen Migrantenselbstorganisationen (MSO) in NRW zur Verfügung und können bei Bedarf mehrsprachig durchgeführt werden. Ein Schwerpunktthema des Jahres 2022 war das Mainstreaming von MSO. Mainstreaming zielt darauf ab, MSO stärker an die Regelstrukturen Sozialer Arbeit anzubinden und darüber hinaus Bereiche, welche einen direkten Zusammenhang zu den Themen Migration, Integration oder Flucht aufweisen, miteinzubeziehen. Gemeinsam mit den landesgeförderten MSO-Partnerprojekten wurde im September 2022 zu diesem Thema ein Fachtag in Duisburg mit Akteur:innen aus MSO, öffentlicher Verwal-

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

tung und verschiedenen Bereichen Sozialer Arbeit zu der Frage „Wer gehört zum Mainstream?“ veranstaltet.

Die Fachberatung MSO setzt sich in zahlreichen Gremien für das Mainstreaming und den stärkeren Einbezug von MSO ein. Im Bereich der Offenen Senior:innenarbeit etwa ist die Fachberatung in der Steuerungsgruppe des Landesprogramms „Guter Lebensabend NRW“ vertreten. Zudem nimmt die Fachberatung am Aktionsbündnis Ruhrgebiet teil, einer Vernetzung zur Verbesserung der sozialen Situation in den Ruhrgebietskommunen. Ebenfalls ist die Fachberatung MSO im Beirat der Fachstelle #MehrAlsQueer vertreten, welche sich im Bereich Queerfeindlichkeit und Mehrfachdiskriminierung engagiert. Über den Verband besteht zudem eine Anbindung an das Netzwerk Bürgerschaftliches Engagement NRW.

Das Projekt Dialog- und Lernplattform zur Unterstützung und Stärkung der muslimischen und alevitischen Sozialarbeit vor Ort der Freien Wohlfahrtspflege NRW läuft voraussichtlich bis zum 31.12.2023. Das Projekt wird an 13 Standorten in NRW umgesetzt. Ziel des Projektes ist die Herstellung von Teilhabemöglichkeiten von muslimisch und alevitisch geprägten Gemeinden und Organisationen an den Strukturen der Öffentlichen und Freien Wohlfahrtspflege.

Neben der Teilnahme und aktiven Beteiligung an regionalen und überregionalen Fachtagungen und Veranstaltungen (Fürsorgetag, Jahrestagung Deutscher Verein, Islamberatung Baden-Württemberg, Abschlussstagung Empowermentprojekt) gab es zahlreiche örtliche Veranstaltungen für kommunale Akteur:innen zu Ansätzen einer muslimisch bzw. alevitisch geprägten Sozialarbeit. Zwei Fachtagungen zum Projekt fanden unter dem Thema „Dialog und Lernen“ statt. Die erste Fachtagung fand am 30.11.2021 aufgrund der damals vorherrschenden Corona-Situation online mit siebzig Teilnehmenden statt. Die zweite Fachtagung erfolgte am 08.09.2022 im Wissenschaftspark Gelsenkirchen unter Beteiligung der Ministerin Frau Paul und der Präsentation aller Standorte.

Weitere Informationen: <https://www.paritaet-nrw.org/themen/projekte/muslimische-und-alevitishe-sozialarbeit>

Das Projekt „Kultursensible Selbsthilfe: Chancen ermöglichen – Potenziale heben; Anregung und Stärkung gesundheitsbezogener Selbsthilfearbeit“ (2022–2024) wird von der AOK Nordwest und der AOK Rheinland/Hamburg gefördert. Es verfolgt das Ziel, Selbsthilfe bei Menschen mit Einwanderungsgeschichte bekannt zu machen. Dies soll insbesondere durch die intensive Zusammenarbeit mit ausgesuchten MSO in NRW erreicht werden. Diese werden dabei unterstützt, sogenannte „Selbsthilfebeauftragte“ als Ansprech- und Vertrauensperson innerhalb der Organisation zu implementieren, die auch nach außen Ansprechpersonen und Multiplikator:innen für das Thema „gemeinschaftliche gesundheitsbezogene Selbsthilfe“ werden und eng mit den regionalen Selbsthilfe-Kontaktstellen zusammenarbeiten.

Der Paritätische NRW führt seit 2007 das von den Betriebskrankenkassen geförderte, bundesweite Projekt In-Gang-Setzer (IGS) zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen durch. Im Berichtszeitraum fanden in NRW mehrere Basisschulungen für am Engagement als In-Gang-Setzer interessierte Personen statt, u.a. auch mit Teilnehmenden mit Einwanderungsgeschichte. Auf der Ebene der Selbsthilfe-Kontaktstellen wurde der Austausch über Erfahrungen mit Selbsthilfegruppengründungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte fortgesetzt.

Der Facharbeitskreis Alter und Pflege der paritätischen Tagespflegeeinrichtungen hat sich am 03.11.2022 mit der interkulturellen Ausrichtung der Pflege und dem Umgang mit Diskriminierung befasst. Der Facharbeitskreis dient den Mitgliedseinrichtungen im Bereich der Tagespflege zur Organisations- und Qualitätsentwicklung sowie Fortbildung und ist ein Gremium zur gegenseitigen Information, Beratung und Vernetzung der Mitgliedseinrichtungen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Um das Angebot der paritätischen Tagespflegeeinrichtungen stärker auch für Pflegebedürftige mit Einwanderungsgeschichte zu öffnen sowie Gäste und Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte strukturell vor Diskriminierung zu schützen, wurde im Facharbeitskreis ein Einblick in die interkulturelle Arbeit am Beispiel einer Mitgliedseinrichtung gegeben, die ihre Arbeit explizit interkulturell ausgerichtet hat. Beraten wurden Handlungsmöglichkeiten der Tagespflegeeinrichtungen im Umgang mit Rassismus und Diskriminierung gegenüber Gästen und Beschäftigten. Ziel war es, die interkulturelle Kompetenz der teilnehmenden Führungskräfte zu stärken.

Die Fachgruppe Behinderung und Rehabilitation des Paritätischen NRW fördert die interkulturelle Öffnung in der Behindertenhilfe und will damit zur Verbesserung der Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Behindertenhilfe beitragen. Trägern im Paritätischen wird daher empfohlen, sich auf diese Aufgabe vorzubereiten und dabei die nachfolgenden Maßnahmen einzubinden:

- Schulung für Personal – Das Thema Diversity und spezifische Informationen zu kulturellen Hintergründen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Angebot soll an die Mitarbeitenden vermittelt werden.
- Mehr Personal mit Einwanderungsgeschichte – Entsprechend dem Anteil von Menschen mit Behinderung mit Einwanderungsgeschichte in den Einrichtungen und Teilhabeangeboten binden die Träger Personal mit Einwanderungsgeschichte ein.
- Spezifisch und kurzfristig musste in 2022 auf die Flüchtlingssituation aus der Ukraine reagiert werden. Viele Menschen mit Behinderung, zum Teil mit Personal aus den dortigen Angeboten, reisten in Deutschland ein und wurden in bestehende Angebote eingebunden.
- Mehr Zusammenarbeit mit Migrant:innenorganisationen – Über die Netzwerkarbeit der örtlichen Kreisgruppen können Kontakte und Arbeitsbeziehungen

zwischen Trägern der Eingliederungshilfe und Migrant:innenorganisationen geschaffen werden.

In der Allgemeinen Weiterbildung der Paritätischen Akademie konnten weitere Kooperationspartner:innen, die die Unterstützung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in den Mittelpunkt stellen, für eine Mitarbeit im Bildungsnetz Parität gewonnen werden. Dadurch wurden allein in 2022 trotz Fortbestehens der pandemischen Lage über 120 Bildungsangebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte geplant. Neben niedrigschwelligen Sprachangeboten wurden u. a. Bildungsangebote zur Förderung der Erziehungskompetenz durchgeführt. In einem offenen Bildungscafé für geflüchtete Familien aus der Ukraine standen die Möglichkeiten des deutschen Bildungssystems mit den Schwerpunkten frühkindliche Bildung in Tageseinrichtungen für Kinder und Tagespflege sowie das deutsche Schulsystem im Zentrum des Bildungsgeschehens. Im Sonderprogramm Ukraine wurden mit neun weiteren Kooperationspartner:innen 24 Bildungsangebote durchgeführt, die sowohl einen ersten Spracherwerb sowie lebensweltbezogene Grundbildung zum Bildungsziel hatten. Die Zusammenarbeit mit mehrsprachigen Referent:innen (insbesondere ukrainisch und russisch) wurde intensiviert. Für Fachkräfte und Ehrenamtliche, die Geflüchtete aus der Ukraine unterstützen, wurden kurzfristig Fortbildungen angeboten. Die Themen wurden dabei den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppen angepasst. Die Nachfrage für die Bereiche Tageseinrichtungen für Kinder und offener Ganztags wurden auf die Themen Traumatisierung, Verhaltensauffälligkeiten und Begleitung von Kindern mit Fluchterfahrung ausgeweitet.

Auch die Kreisgruppen des Paritätischen haben sich zu meist in Kooperation mit Mitgliedsorganisationen im Berichtszeitraum aktiv zu diversen Themen von Vielfalt engagiert. So beteiligten sich auch 2021 und 2022 Kreisgruppen mit Veranstaltungen zum Thema „Deutsch sein ist vielfältig“ gemeinsam mit Ali Can, Autor von „Mehr als eine Heimat. Wie ich Deutsch sein neu definiere“ an

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

der Kampagne Vielfalt ohne Alternative, so z. B. im Märkischen Kreis oder in Siegen-Wittgenstein. Dabei definiert der Paritätische Heimat nicht mit Herkunft, sondern mit Zugehörigkeit. Heimat muss für alle möglich sein. Die Kreisgruppen Aachen und Mönchengladbach stärkten interkulturelle Ansätze durch Stärkung der Kooperation und Qualifizierung der Mitarbeitenden der MBE, Integrationsagenturen und dem Gleichbehandlungsbüro; Stärkung der Beteiligung in KIM Strukturen vor Ort sowie Stärkung von wohlfahrtspflegerischem Handeln bei MSO und Anbindung an den Paritätischen. Die Kreisgruppen in Krefeld und Köln starteten einen Aus-

tausch mit dem Projekt „Guter Lebensabend NRW“, den Interkulturellen Zentren und den Brückenbauer:innen und verbessern so die Vernetzung der Träger. Ziel ist auch die Stärkung der Beratungsstrukturen für älter gewordene Migrant:innen in Zusammenarbeit mit dem jeweiligen Fachbereich der Stadt.

Der Einbezug der Freien Wohlfahrt und zivilgesellschaftlicher Akteur:innen in das KIM war Thema in mehreren Kreisgruppen, die als Partner:innen in der Integrationsarbeit ihre Unterstützung bei der Implementierung von KIM signalisiert und geleistet haben.

Polizeipräsidium Dortmund

Im Dezernat Zentrale Aufgaben 2 (Personalabteilung) findet ein diskriminierungsfreies und kulturfares Einstellungsverfahren für Beamt:innen und Regierungsbeschäftigte statt.

Durch die Benennung einer Ansprechperson mit Einwanderungsgeschichte in den Auswahlverfahren für die Regierungsbeschäftigten ist die Bewerberlage mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte gefühlt gestiegen. Eine messbare Auswertung ist aufgrund der Vielzahl der Verfahren und der fehlenden Feststellbarkeit der Einwanderungsgeschichte (außer anhand des Namens) nicht möglich.

Im Berichtszeitraum wurden mindestens 13 Personen (26 % von insgesamt rund 50 Einstellungen), die anhand des Vor-/Nachnamens einem Personenkreis mit Einwanderungsgeschichte zuzuordnen sein könnten, eingestellt.

Eine Auswertung mit der Personalsoftware PersIS hat mit Stand vom 02.01.2023 ergeben, dass von den 3.684 Mitarbeiter:innen (inkl. Anwärter:innen) des PP Dortmund 136 Personen einen Geburtsort außerhalb der Bundesrepublik Deutschland haben (3,7 %).

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen beschreitet seit nunmehr über vier Jahren einen neuen und innovativen Weg. In Kooperation mit der Westfälischen Hochschule bildete das PP Gelsenkirchen einen „polizeilichen Talentscout“ aus und initiierte gleichzeitig im PP Gelsenkirchen das Projekt „polizeiliches Talentscouting“.

Die vorrangige Zielrichtung besteht dabei in der Gewinnung von leistungsstarken, motivierten und sozial kom-

petenten Persönlichkeiten. Mit dem Talentscouting ist es möglich, Bildungsteilhabe und Bildungserfolg junger Menschen aus nicht-akademischen und/oder einkommensschwachen Haushalten sowie aus Familien mit einer Einwanderungsgeschichte 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. An den letztjährigen Erfolgen wird auch in den kommenden Jahren angeknüpft werden.

Rhein-Sieg-Kreis

Das KI hat seine Angebote auch für die Zielgruppe „Mädchen und Frauen mit Einwanderungsgeschichte aus dem Rhein-Sieg-Kreis“ erweitert und am Weltfrauentag 08.03.2022 unter dem Namen „Frauen-Empowermenttag“ zwei Online-Workshops organisiert und durchgeführt:

Im ersten Workshop: „Bewerbung als Chance, die eigenen Stärken zu sehen“ standen die eigenen Ressourcen und Selbstpräsentation im Fokus. Die Teilnehmenden erfuhren u. a., wie sie professionell ihre Stärken in einem Bewerbungsverfahren unterstreichen und somit ihr individuelles Anschreiben und den Lebenslauf gestalten können. Außerdem lernten sie die Methoden zur Stärkung des Selbstbewusstseins kennen und trainierten einen souveränen Auftritt. Das Angebot richtete sich an alle Mädchen und Frauen, die sich in einem Bewerbungsprozess befinden und nach einem Ausbildungsplatz oder Arbeit suchen.

Der zweite Workshop „Female Empowerment“ beschäftigte sich mit dem Begriff des Empowerments und dessen Bedeutung im privaten und beruflichen Leben der Frau. Hierzu wurden gemeinsam u. a. die Fragen beant-

wortet: Wie kann ich in meinem persönlichen, beruflichen oder unternehmerischen Kontext „Female Empowerment“ zielgerichtet umsetzen? Wie kann ich mich engagieren und in meinem Themenbereich sichtbar werden? Außerdem lernten die Teilnehmenden, wie sie ihre eigenen Stärken zeigen und sich als Expert:innen „sichtbar“ machen können. Das Angebot richtete sich an alle Frauen, die sich beruflich neu orientieren oder selbstständig machen möchten.

In Folge eines Aufrufs nach dem Kriegausbruch in der Ukraine meldeten sich viele Menschen, die bereit waren, ehrenamtlich eine sprachliche Unterstützung in Ukrainisch und Russisch bei diversen Terminen in den kreisangehörigen Kommunen zu bieten. So konnte der Sprachmittlerpool des KI um 25 Personen erweitert werden. Die Ehrenamtlichen absolvierten im April 2022 erfolgreich eine Qualifizierung für Sprachmittler:innen.

Die qualifizierten Sprachmittler:innen unterstützten im Anschluss sprachlich eine große Registrierungsaktion für Geflüchtete aus der Ukraine, die vom Rhein-Sieg-Kreis durchgeführt wurde.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Stadt Duisburg

In Duisburg leben zurzeit über 25.000 Menschen aus Südosteuropa, überwiegend aus Rumänien und Bulgarien, vielen von ihnen gehören der Ethnie der Roma an. Aufgrund der langen und leidvollen Geschichte der Roma, die europaweit nach wie vor von Vertreibung, Ausgrenzung und Diskriminierung geprägt ist, bestehen Ängste und Vorbehalte gegenüber staatlichen Institutionen und Einrichtungen, die den Zugang zu ihnen erschweren.

Das Projekt „Nah dran – Aven majpashe“, vom Land gefördert, möchte durch den Einsatz von Muttersprachler:innen, die aus der Community der Roma kommen, einen Zugang zu den Neuzugewanderten aus Südosteuropa schaffen, um ihre Chancen auf gleichberechtigte Teilhabe zu erhöhen. Hierzu werden im Bereich Konfliktprävention Dialog-Runden, Kultur- und Sportveranstaltungen, Eltern-Cafés an Schulen, Sprachkurse für Erwachsene durchgeführt. Im Bereich der Bildungsberatung werden Informationen zu Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Kitas, Schulen, Sprachkurse für Erwachsene sowie das Schulsystem allgemein vermittelt.

„Laien-Sprachmittlerpool“ ist ein landesgefördertes Projekt, in dem Sprachmittler:innen ehrenamtlich bei sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten zwischen öffentlichen Einrichtungen, Bildungs- und Beratungsstellen und Menschen mit nicht ausreichenden deutschen Sprachkenntnissen unterstützen. Sie können von in Duisburg ansässigen Vereinen und Institutionen des Sport-, Kultur-, Bildungs- und Sozialbereichs, von städtischen Ämtern sowie von Non-Profit-Unternehmen angefragt werden.

Der Einsatz in Bereichen mit unmittelbaren Rechtsfolgen ist ausgeschlossen. Für die Auftraggeber:innen ist die Sprachmittlung kostenfrei.

Schnelle und unbürokratische Unterstützung führt zu:

- Erleichterung des Zugangs zum Sozial-, Bildungs- und Gemeinwesen
- Verbesserung der Aufgabenwahrung der Behörden
- Erhöhung der Chancengleichheit und Teilhabe

„Interkulturelle Beratung ... als Brücke zwischen Elternhaus und Bildungseinrichtung“ ist seit vielen Jahren ein fester Bestandteil der Integrationsarbeit in Duisburg. Von Bedeutung für eine erfolgreiche Bildung und Teilhabe von Kindern ist, dass die Erziehungs- und Bildungsarbeit von Eltern und pädagogischen Fachkräften an Kindertageseinrichtungen und Schulen Hand in Hand geht.

In einer Stadt mit hohem Bevölkerungsanteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte braucht diese Erziehungspartnerschaft eine interkulturelle Ausrichtung.

Zur Intensivierung der Elternarbeit an Kindertageseinrichtungen und Schulen geben die interkulturellen Berater:innen wichtige Impulse. Sie sprechen mehrere Sprachen, haben kulturspezifisches Wissen und verfügen über Kommunikationstechniken zur Gestaltung kooperativer Gespräche.

Angebote der interkulturellen Beratung:

- Sprechstunden in pädagogischen Einrichtungen, vorrangig in Schulen und Kindertageseinrichtungen, und Einzelberatung
- Begleitende Unterstützung
- Vernetzung und Zusammenarbeit mit anderen Institutionen
- Unterstützung des pädagogischen Personals
- Themenorientierte Elterngruppen in Kindertageseinrichtungen

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Stadt Gelsenkirchen

Netzwerktreffen der Migrantenselbstorganisationen (MSO)

Nach einer langen, Pandemie bedingten Phase der Unsicherheit in der Zusammenarbeit mit den Migrantenselbstorganisationen, konnten im Berichtszeitraum mehrere Vernetzungstreffen mit aktiven Ehrenamtlichen durchgeführt werden. Zum einen wurden die Ehrenamtlichen jeweils über die aktuelle Krisensituation informiert und auf die Pandemie bedingten Herausforderungen, wie die Unterstützung vieler in dieser Situation hilfebedürftig gewordener Menschen der Vereine, hingewiesen. Zum anderen wurden im Rahmen der „Netzwerktreffen der MSO“ mehrere Qualifizierungsmaßnahmen zu den rechtlichen Grundlagen der Vereinsarbeit durchgeführt. Eine Veranstaltung behandelte unter anderem die Rechte und Pflichten des Vorstandes im Vereinsrecht.

Kommunales Integrationsmanagement (KIM)

<https://www.mkjfgfi.nrw/kommunales-integrationsmanagement-nrw-0>

Mit der Landesinitiative „Kommunales Integrationsmanagement“ (KIM) unterstützt das Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKJFGFI) alle Kreise und kreisfreien Städte des Landes maßgeblich bei den Herausforderungen der Integrationsarbeit.

Mit einem flächendeckenden KIM werden die vielfältigen Angebote und Leistungen in der Integrationsarbeit innerhalb und außerhalb der Kommunalverwaltung unter Federführung des Kommunalen Integrationszentrums

(KI) stärker konzeptionell und strategisch geordnet, koordiniert und einheitlich ausgerichtet.

Durch abgestimmtes Verwaltungshandeln kann eine bessere Integration von Geflüchteten und Eingewanderten aus Südosteuropa erreicht werden, weil die komplexen und oft unterschiedlichen Integrationsherausforderungen des Einzelnen nur rechtskreisübergreifend bewältigt werden können. Die Querschnittsaufgabe der Integration wird flächendeckend in den Regelstrukturen der Kommune verankert und eine verlässliche Struktur für individuelle Integrationsbedarfe bereitgestellt. Neben der Vermeidung von Doppelstrukturen können mit KIM stärker als zuvor die im Integrationskonzept der Stadt formulierten strukturellen, kulturellen, sozialen und identifikativen Elemente gelingender Integration bearbeitet werden.

Für diese Herausforderung und die damit verbundenen Anforderungen an das Case Management im KIM mit der entsprechenden pädagogischen und sozialen Arbeit, die damit einhergeht, hat die Stadt Gelsenkirchen die Kooperation mit den Wohlfahrtsverbänden ausgebaut.

Flüchtlingshilfe im Quartier

Mit der kommunal finanzierten „Flüchtlingshilfe im Quartier“ koordiniert das KI Gelsenkirchen ein explizit quartiersbezogenes Unterstützungs- und Beratungsprogramm für die Zielgruppe der Geflüchteten. Aktuell wird die Zielgruppe des Programms erweitert und insbesondere Neueingewanderte aus Südosteuropa stärker in den Blick genommen.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Stadt Jülich

- Erstellung einer Kartei von „Ad hoc Sprachpaten“ mit Kolleg:innen, die zum flexiblen und unterstützenden Einsatz den jeweiligen Fachämtern bei Bedarf im Kontakt mit Kund:innen mit Einwanderungsgeschichte ihre Sprachkenntnisse zur Verfügung stellen. Die Kartei enthält aktuell 13 Sprachen und wird regelmäßig aktualisiert.
- Das Amt für Familie, Generationen und Integration stellt Formulare in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Über das KI können Formulare im Bedarfsfall für Behörden, Schulen, KiTas und Sozialdienste entsprechend übersetzt werden. Die betroffenen Stellen werden über das Angebot informiert.

unternehmer nrw e.V.

- Fortsetzung der Initiativen zur Verbesserung der Zukunftschancen gerade auch von Menschen mit Einwanderungsgeschichte wie z. B. Angebote zur Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, Nachqualifizierung sowie zur Grundbildung.
- Gezielte Vermittlung von maßgeschneiderten berufsbezogenen Sprachkursen zur Unterstützung von Unternehmen z. B. bei der Integration Geflüchteter in betriebliche Abläufe.

3

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Westdeutscher Rundfunk

Nachdem neun Journalistinnen mit internationaler Biografie bis September 2021 die Talentwerkstatt **WDR grenzenlos** absolviert haben, startete im Oktober 2021 das einjährige WDR grenzenlos Mentoring-Programm. Dabei verpflichteten sich neun Führungskräfte aus verschiedenen WDR-Programmbereichen, sich ein Jahr lang regelmäßig mit ihren Mentees digital oder in Präsenz zu treffen und ihnen mit Erfahrung und Rat zur Seite zu stehen. Das Programm hat zum Ziel, die Absolvent:innen auf ihrem beruflichen Weg weiter zu unterstützen und nachhaltiger mit dem WDR zu verbinden.

Im August 2023 startet der nächste Jahrgang der Talentwerkstatt WDR grenzenlos. Die Talentwerkstatt findet sich prominent in der Karrierekommunikation und auf der Karrierewebsite des WDR. Sie wird auf der Unternehmensseite WDR und an diversen Hochschulen und Agenturen für Arbeit, sowie in Communities der Alumni, Volontär:innen und im Netz ausgeschrieben. Sie ist mitt-

lerweile fester Bestandteil der Personalentwicklung und gilt im Bereich der interkulturellen Öffnung in den öffentlich-rechtlichen Medien als best-practice Projekt. Die Talentwerkstatt WDR grenzenlos wird von der Aus- und Fortbildungsredaktion und der Integrationsbeauftragten veranstaltet und findet alle zwei Jahre statt.

Auf allen Ebenen werden Mitarbeitende mit internationaler Biografie in der Direktion, Produktion und Technik (DPT) als große Bereicherung betrachtet, ihrer Gewinnung gilt bei möglichen Stellenbesetzungen stets gesondertes Augenmerk. Seit 2017 nehmen auch Geflüchtete am Traineeprogramm der Produktion und Technik teil. In diesem Programm bekommen Absolvent:innen der Studienrichtungen Informatik, Ingenieurwesen und Betriebswirtschaftslehre innerhalb von 18 Monaten einen ganzheitlichen Einblick in die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Direktion.

4 Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Ob die Konzepte und Strategien zur Gewinnung von mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte tatsächlich erfolgreich sind, lässt sich meist nicht verlässlich belegen. Oftmals ist es aus datenschutzrechtlichen nicht möglich, eine Einwanderungsgeschichte bei Beschäftigten systematisch zu erheben.

Um den Stand der interkulturellen Öffnung dennoch messen zu können, müssen Indikatoren benannt und/oder Monitoring-Instrumente entwickelt werden, wie z.B. die regelmäßige Durchführung von Beschäftigtenbefragungen. Dabei hat es sich bewährt, sowohl quantitative als auch qualitative Daten zu nutzen.

Durch die Entwicklung bzw. die Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern und die Durchführung sonstiger öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen kann der jeweilige Umsetzungsstand des interkulturellen Öffnungsprozesses dokumentiert und kommuniziert werden.

Der interkulturelle Öffnungsprozess ist ein wichtiges Ziel der Landesregierung in Nordrhein-Westfalen. Um die eigenen Bemühungen in diesem Bereich messen

zu können, bezieht sich die Landesregierung auf folgende Kernindikatoren:

- rechtliche und strategische Verankerung der interkulturellen Öffnung
- landesweite Impulse zur interkulturellen Öffnung setzen
- Interesse am öffentlichen Dienst wecken
- Einstellungshemmnisse abbauen
- Interkulturelle Kompetenz steigern
- Qualität der Maßnahmen/Nachhaltigkeit sichern.

In den Jahren 2011 und 2015 wurden freiwillige und anonyme Befragungen der Beschäftigten der Landesministerien zur Einwanderungsgeschichte durchgeführt. Eine weitere freiwillige Befragung wurde im Herbst 2021 bei allen Beschäftigten der Landesministerien erhoben. Aus der nicht wissenschaftlich repräsentativen Befragung konnte abgelesen werden, dass in den Landesministerien gegenwärtig deutlich mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt sind als noch 2015.

Im Folgenden werden die entsprechende Maßnahmen der Partnerinnen und Partner aufgeführt.

Bezirksregierung Arnsberg

Infolyer der Gleichstellungsbeauftragten:

Die Bezirksregierung Arnsberg hat Ende 2020 das befristete Zertifikat der Familienfreundlichkeit vom Hochsauerlandkreis erlangt. Dieses Zertifikat konnte Ende 2022 bis zum 31.12.2025 verlängert werden (bis dahin werden die von der Jury angeregten Veränderungen bearbeitet und weiterentwickelt). Dies ist ein Schritt in die richtige Richtung für die Organisations- und Qualitätsentwicklung. Passend zur Zertifikatsverleihung hat die Gleichstellungsbeauftragte einen Infolyer „FAMILIE wird bei uns groß geschrieben“ herausgegeben. In diesem

Flyer werden u. a. das Thema Diversität sowie Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Zielgruppe explizit angesprochen. Die Bandbreite an familienfreundlichen Maßnahmen und Strukturen ist vielfältig und reicht von flexiblen Arbeitszeitmodellen über Homeoffice bis hin zu Hinweisen für die Kinderbetreuung während der Ferienzeiten oder Vorträgen zum Thema Pflege.

Social Media:

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit werden insbesondere über den Instagram Account der Bezirksregierung

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Arnsberg (@bezregarnsberg) regelmäßig Beiträge im Zusammenhang mit den Themen interkulturelle Öffnung und Diversity veröffentlicht. Folgende Beiträge wurden im Jahr 2022 auf dem Instagramaccount hochgeladen:

Zu den Auslandspraktika im Sinne des Projekts „BRA goes Europe“ wurden Beiträge, Reels und Stories auf Instagram veröffentlicht:

- <https://www.instagram.com/p/Cdn7aPuo65w/?igshid=MDJmNzVkMjY=>
- <https://www.instagram.com/p/Cjhg8OuoG73/?igshid=MDJmNzVkMjY=>
- <https://www.instagram.com/p/CjkKlqwIECK/?igshid=MDJmNzVkMjY=>
- <https://www.instagram.com/reel/Cj4vL13oXj9/?igshid=MDJmNzVkMjY=>
- <https://www.instagram.com/s/aGlnaGxpZ2h0OjE3OTQ1MzM5NTU0ODgzODQ0?igshid=MDJmNzVkMjY=>

- In der Diversity Woche wurde mit einem **Instagram** Post an die Bezirksregierung Arnsberg als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt erinnert.
- Am internationalen Tag der Muttersprache konnten Mitarbeitende den Satz „internationaler Tag der Muttersprache“ vor laufender Kamera auf ihrer eigenen Muttersprache aufsagen. Das Video wurde als **Reel** veröffentlicht.
- EFFORT A ist das Erasmus + Projekt unseres Fortbildungsbereiches. Es ermöglicht Lehrkräften und Dozenten:innen, Fortbildungen im europäischen Ausland zu machen. Hierzu wurden mehrere **Instagram-Stories** veröffentlicht.

Im Rahmen des Projektstudiums der Regierungsinspektor:innen wurden die Themen Vielfalt und Diversity Management behandelt. Hierzu wurde ein **Reel** auf Instagram veröffentlicht.

Bezirksregierung Detmold

Interne Öffentlichkeitsarbeit

Aktualisierung des Sprachvermittlerpools

Der Sprachvermittlerpool der BR Detmold wurde im Berichtszeitraum aktualisiert und steht unter der Rubrik der Integrationsbeauftragten im Intranet der BR Detmold zum Abruf bereit. Viele Kolleg:innen haben sich nach dem Aufruf im Intranet gemeldet und bereit erklärt,

ihre Sprachkenntnisse in den Sprachvermittlerpool einzubringen. Vielfalt spiegelt sich auch in der Bandbreite von Sprachen wider, die der Sprachvermittlerpool der BR Detmold abbildet. Die Mitarbeitenden nutzen ihn regelmäßig im beruflichen Kontext und damit auch die Sprachkompetenzen ihrer Kolleg:innen.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Bezirksregierung Düsseldorf

Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Durch die wiederholte Bezugnahme auf die Charta der Vielfalt im Intranet und die Hinweise auf Aktionstage wird die Sensibilität für das Thema „Integration“ im Hause wachgehalten.

Hinzu kamen die erwähnten Bachelor-Arbeiten, zu deren Erstellung Beschäftigtenbefragungen durchgeführt wurden. Die dazu jeweils im Intranet veröffentlichten Aufrufe zur Teilnahme erreichten auch die Beschäftigten, die sich schließlich an den Umfragen selbst nicht beteiligten. Entscheidend war der Begleiteffekt des Aufrufs, das Thema im Bewusstsein zu halten.

Die beste Öffentlichkeitsarbeit ist jedoch der ständig wachsende Anteil an Kolleginnen und Kollegen mit Einwanderungsgeschichte in den Dezernaten. Menschen

mit Einwanderungsgeschichte sind inzwischen ganz selbstverständlich überall dabei und die Einwanderungsgeschichte ist kein eigener Punkt in der Bewertung oder gar der Wertschätzung der Beschäftigten. Wahrgenommen und positiv aufgenommen wird das freundliche persönliche Miteinander, gegenseitiger Respekt und Offenheit für Individualität, die bereichernd sein kann. Das gilt unabhängig davon, ob jemand eine Einwanderungsgeschichte hat oder nicht.

(Hier kann, auch wenn nicht Einwanderungsgeschichte im Fokus steht, zusätzlich auf die Aktivitäten des Hauses zum offenen und wertneutralen Umgang mit Beschäftigten verwiesen werden, die sich der LSBTIQA*-Gruppe zuordnen, denn auch diese Initiative belegt, welch hohen Stellenwert die Behörde der Offenheit und Unvoreingenommenheit für Individualität beimisst.)

Bezirksregierung Münster

Über das hausinterne Intranet werden die Beschäftigten des Hauses stets über aktuelle Themen informiert. Wie zuvor bereits aufgeführt gibt es darüber hinaus eigens angelegte Informationsseiten bspw. zur Beschwerdestelle nach dem AGG und dem Team Behördenentwicklung.

Auf der Internetseite der Bezirksregierung Münster werden die einschlägigen Informationen für interessierte Bürgerinnen und Bürger entsprechend aufbereitet und

aktualisiert. Zusätzlich erfolgt über Pressemitteilungen eine begleitende Pressearbeit, so dass auf die jeweils aktuellen Entwicklungen aufmerksam gemacht wird.

Darüber hinaus ist die Bezirksregierung Münster auf Instagram und Twitter vertreten, mit dem Ziel, möglichst viele Menschen auf die Themen aufmerksam zu machen und somit eine größere Reichweite zu erzielen.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

IHK NRW e.V.

Industrie- und Handelskammern in NRW unterstützen durch Informationsveranstaltungen, individuelle Beratungstermine und digitale Tools ihre Mitgliedsunternehmen im Hinblick auf die Erschließung und Sicherung von Fachkräften, unter anderem durch die Förderung von Vielfalt:

Weitere Beispiele:

- Evaluationstool: <https://www.siegelcheck.unternehmen-berufsanerkennung.de/>
- Lieferung von Statistikwerten aus dem Projekt Passgenaue Besetzung an das BMWK
- Regelmäßige kammerübergreifende Arbeitskreise, z.B. Anerkennung beruflicher Qualifikationen/ Kompetenzen und Anpassungsqualifizierung, DIHK und IHK FOSA, IHK-Flüchtlingskoordinator:innen/ Willkommenslots:innen etc.
- Durchführung von Zufriedenheitsumfragen bzgl. der Beratungen
- Flyer, Broschüren vom BMBF, BAMF

Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen betreibt eine eigene Öffentlichkeitsarbeit. Publikationen (digital und Printmedien) und Veranstaltungen gehören dabei zum selbstverständlichen Repertoire. Beispielhaft werden verschiedene Veranstaltungen wie ein Jobspeeddating oder ein Familienfest des kommunalen Trägers genannt, bei denen das Jobcenter sich vorstellt und mit interes-

santen und abwechslungsreichen Arbeitsplätzen wirbt. Neben Themen wie Familienfreundlichkeit ist bei der Akquise von neuem Personal besonders auch das Thema interkulturelle Kompetenz ein wichtiger Faktor. Als positive Reaktion sind vermehrt Bewerber:innen mit Einwanderungsgeschichte zu verzeichnen.

Jobcenter Dortmund

Um die gelungene Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sichtbar zu machen, wurden diese im Radio, auf Twitter und bei LinkedIn veröffentlicht.

Kreis Lippe

Es wurde der Vorschlag unterbereitet, IKÖ/Vielfalt der Verwaltung zum Thema einer Projektarbeit der Studierenden der Hochschule für öffentlichen Verwaltung zu machen.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Kreis Soest

Eine Evaluation findet vor allem für die spezifischen Angebote hinsichtlich der Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz umfangreich statt. Die Veranstaltungen und Seminare werden regelmäßig evaluiert und auch weiterentwickelt.

Der Kreis Soest fördert durch das Bereitstellen von Broschüren und Flyern in vielen verschiedenen Sprachen

das Auflösen von Sprachbarrieren, um eine bestmögliche Beratung gewährleisten zu können. Bei persönlichen Terminen im Kreishaus wird jede Person durch Willkommensplakate in verschiedenen Sprachen begrüßt. Darüber hinaus können sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte auf einer gesonderten Internetseite informieren, auf der diese Informationen in neun Sprachen aufbereitet sind.

Kreis Solingen

Im Rahmen des Modellprojekts „Guter Lebensabend NRW – Kultursensible Altenhilfe und Altenpflege für Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte“ erfolgte eine Erfassung des interkulturellen Ist-Zustandes des Solinger Altenhilfesystems. Mittels einer umfangreichen Datenerhebung im Rahmen der Örtlichen Planung konnten wichtige Hinweise zum Stand der interkulturellen Öffnung Solinger Einrichtungen der ambu-

lant und stationären Altenpflege gewonnen und entsprechende Ziele und Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Die Ergebnisse sind als eigenständiges Kapitel in die Örtliche Planung eingeflossen.

Zudem wurden durch eine Online-Abfrage aktuelle Gruppenangebote für Senior:innen mit Einwanderungsgeschichte erfasst.

Landesmusikakademie NRW e.V.

Die Dokumentation der zahlreichen, die Ohren für die Musik der Einwanderungskulturen öffnenden, Kurse und Konzerte erfolgt in erster Linie über Videos, die alle auf dem Youtube-Kanal der Landesmusikakademie NRW zu finden sind:

<https://www.youtube.com/@landesmusikakademienrw>

Zudem sind die Berichte auf **Instagram** und **Facebook** zu finden.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Landesmusikrat NRW e.V.

Über die interkulturelle Arbeit des Landesmusikrats NRW wird regelmäßig in den Sozialen Medien, der Website, dem Newsletter, der Neue Musikzeitung sowie der Netzwerkplattform **Musikwelten NRW** berichtet.

Eine Evaluation zu den neu eingeführten digitalen Förderstundungen ist in Arbeit.

Aus den durchgeführten Workshops mit Mitarbeitenden und den Mitgliedsvereinen des Landesmusikrats (siehe Punkt 2) sollen Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die demnächst in einer Dokumentation veröffentlicht werden.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

Eine zentrale Aufgabe des Kompetenzzentrums für Integration und Inklusion im Sport des LSB NRW liegt in der Koordination und Steuerung des Fachkräftesystems. Mittels eines online-basierten Controlling-Systems werden die geplanten Maßnahmen, deren Zielstellung und mögliche Indikatoren zur Erfolgsmessung dokumentiert und im Nachgang der jeweiligen Umsetzung reflektiert und ausgewertet. Das Controllingsystem ist damit ein wichtiger Baustein zum Monitoring, zur Evaluation sowie zur Verbesserung und Weiterentwicklung der sportbezogenen Integrationsarbeit in NRW.

Zudem erfolgt die Kommunikation von erfolgreichen Vereinen, Projekten, Fort- und Ausbildungen über die Social-Media-Kanäle wie Twitter, Facebook oder Instagram, auf den Homepages sowie auch in den klassischen Printmedien (z. B. dem LSB-Verbandsmagazin „Wir im Sport“). Dabei erfolgt diese Kommunikation von Beispielen guter Praxis auf allen Systemebenen, also sowohl über den LSB NRW als auch lokal über die einzelnen Fachkräfte „Integration durch Sport“ der beteiligten Stadt- und Kreissportbünde sowie ausgewählter Fachverbände und die beteiligten Sportvereine.

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

2022 wählten die Volkshochschulen das Thema Vielfalt zum übergreifenden Jahresthema. Im Rahmen von verschiedenen Maßnahmen und Veranstaltungen wurden Evaluationen und Dokumentationen vorgenommen, um das Thema Diversität besser in den Blick zu nehmen. Besonders hervorzuheben ist hier die umfassende Darstellung auf der Website des Landesverbands der Volks-

hochschulen von NRW (<https://www.vhs-nrw.de/ueberuns/unsere-zukunftsthemen/zusammen-in-vielfalt/>). Hier werden die Themenschwerpunkte umfassend und öffentlichkeitswirksam dargestellt: Verschiedenste Aspekte des Themas Diversität werden beleuchtet. Zudem wurden bei Veranstaltungen Diskussionsansätze und -ergebnisse von vhs-Mitarbeitenden unter Berücksichti-

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

gung von Aspekten wie Qualitätsmanagement, Finanzierung oder Privilegien festgehalten und evaluiert. Dabei sind wertvolle Ideen für die praktische Einbettung der gesellschaftlichen Vielfalt in den vhs-Alltag entstanden.

Ein bereits bereitstehendes Instrument für die Überprüfung der vhs-internen Strukturen sind die Checklisten zur eigenständigen und eigenverantwortlichen Überprüfung der erfolgreichen Umsetzung der Diversitätsstrategie im Verband und seinen Mitgliedseinrichtungen.

Ziel ist weiterhin, die Checklisten als Instrumente für eine Sensibilisierung in den vhs-Verbänden wie auch in den Volkshochschulen selbst zu implementieren und dabei weiterzuentwickeln, um interne Entwicklungen auf der Organisations-, Personal-, und Angebotsebene aus Perspektive der handelnden Akteur:innen zu überprüfen. Der Landesverband unterstützt die Bestrebungen des Dachverbandes, den Arbeitsprozess eines bundesweiten Monitorings voranzutreiben. Die dabei gesammelten Erfahrungen werden auch bei der Diskussion über das Berichtswesen für Weiterbildungseinrichtungen in NRW berücksichtigt.

Landschaftsverband Rheinland

LVR-Klinikverbund

- Sichtbarkeit der Angebote in relevanten (Online-) Netzwerkveranstaltungen.
- Verteilung und Bereitstellung der Publikationen-Materialien des Kompetenzzentrums Migration.
- Kommunikation der interkulturellen Ausrichtung durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an kommunalen, landes- und bundesweiten Arbeitskreisen sowie die Herausgabe von diversen Flyern.
- Durchführung einer Studie zu transkultureller Psychotherapie in der tagesklinischen Behandlung zur Evaluation eines neuen Therapieangebotes (LVR-Klinikum Düsseldorf).
- Erstellung klinikspezifischer Konzepte zur interkulturellen Öffnung.
- Erstellung und Verteilung von Broschüren und Flyern der Ambulanz für geflüchtete Kinder und Jugendliche in mehreren Sprachen.
- Netzwerkarbeit (z. B. Sozialpsychiatrische Dienste, kulturelle und gesellschaftliche Vereinigungen der Migranten:innen, Beratungsstellen, Selbsthilfverbände).
- Durchführung von Audits zur konkreten und messbaren Prüfung der Verankerung der interkulturellen Öffnung.
- LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ aufgrund der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in die Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements.
- Die LVR-Klinik Viersen verfügt über Informations- und Aufklärungsmaterial über Krankheiten, Gesundheitsfürsorge, Selbsthilfe, Beratungs- und Behandlungsmöglichkeiten für Patient:innen und deren Angehörigen in verschiedenen Sprachen.
- Durch einen hohen Anteil an Mitarbeiter:innen mit Einwanderungsgeschichte und entsprechender Sprachkompetenz ist die LVR-Klinik Viersen in der Lage, in weiteren Bereichen Patient:innen bei Bedarf muttersprachliche Behandlungsangebote zu machen.
- In der Bibliothek der LVR-Klinik Viersen wird auf interkulturelle und mehrsprachige Angebote geachtet.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Mit seinen „Vielfalt Snacks“ gibt das Multikulturelle Forum bereits seit zwei Jahren regelmäßig stattfindende kurze Einblicke in das Thema Vielfalt. Seit dem vergangenen Jahr stehen diese nun auch als **eLearning-Einheiten** zur Verfügung. Mit Texten, Videos, Audiokommentaren und interaktiven Inhalten werden die Lernenden

durch insgesamt fünf Module geführt. Sie erklären u.a. das Konzept von Diversität, den Zusammenhang zwischen Sprache, Bildern in unseren Köpfen und rassistischer Diskriminierung, den Umgang mit Widerständen, die Bedeutung von Vorbildern oder den intersektionalen Ansatz.

Der PARITÄTISCHE NRW

Die geschäftsbereichsübergreifende Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW fungiert als Monitoringstelle im Verband für das Thema. 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 Einwanderungsgeschichte 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. Ein Schwerpunkt im Berichtszeitraum war die Stärkung rassismuskritischer Ansätze in der Sozialen Arbeit.

Durch den demografischen Wandel hat sich das qualitative und quantitative Arbeitskräfteangebot stark verändert: Es gibt weniger Arbeitskräfte, alternde Belegschaften und immer mehr Beschäftigte mit unterschiedlichen sozialen und kulturellen Hintergründen. Vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels unterstützt der Paritätische NRW seine Mitgliedsorganisationen dabei, unterschiedliche Bewerber:innengruppen anzusprechen. Um vielfältige Bewerber:innen ins Unternehmen zu integrieren, sind individuelle Konzepte und passgenaue Maßnahmen notwendig, mit denen sich Interkulturalität, Inklusion und Gleichstellung systematisch umsetzen lassen. Hierfür bietet der Paritätische für seine Mitgliedsorganisationen umfassende Arbeitshilfen und Checklisten an. Wesentliche Schwerpunkte sind „Werte und Kultur“ und „Diversity Management“.

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Die beschriebenen Maßnahmen werden regelmäßig durch interne Öffentlichkeitsarbeit durch die Pressestelle des PP Gelsenkirchen begleitet. Zudem finden sich

intern Informationen zu den verschiedenen Themenfeldern u.a. auf der Intranetseite des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen und des PP Gelsenkirchen.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Durch diesen werden regelmäßig anlässlich der hohen muslimischen Feiertage Beiträge in den sozialen Medien

verfasst und schriftliche Grußworte an muslimische Institutionen und Partner übermittelt.

Rheinbahn AG

Zum Jährlichen Holocaust Gedenktag am 27. Januar 2022 hatte der Jüdische Weltkongress die #WeRemember-Kampagne in den sozialen Netzwerken gestartet, um an die Opfer des Holocaust zu erinnern. Auch die Mit-

glieder des Rheinbahnvorstands beteiligten sich an der Aktion und zeigten ein großes Banner mit der Aufschrift **#WeRemember**, welches anschließend viral ging.

Stadt Duisburg

Vernetzung durch Angebotsübersicht

In den vergangenen Jahren waren Informationen über bestehende Angebote nur selektiv vorhanden. Nach intensiver Zusammenarbeit von relevanten Akteuren in der Integrationsarbeit konnte die digitale Themenplattform „Tipps für Zugewanderte“ erarbeitet werden. Hier wird umfangreich und aktuell über die vorhandenen unterschiedlichen Angebote und Projekte in der Stadt Duisburg anwenderfreundlich informiert.

Eingewanderte können hier Informationen zu folgenden Themen abrufen:

- Ankommen in Duisburg
- Hilfs- und Beratungsangebote
- Bildung und Beruf
- Kinder und Jugend
- Wohnen und Freizeit.

Die Seite ist seit dem 22.02.2022 online und unter **Integration und Zuwanderung | Stadt Duisburg** abrufbar.

Im Rahmen der Flüchtlingszuwanderung aus der Ukraine wurden 2022 Willkommensmappen erstellt. Ziel ist es, die Geflüchteten über Erstanmeldung, Sprachkurse, Veranstaltungen, ÖPNV, schulische und außerschulische Angebote sowie das breite Spektrum der Angebote der freien Träger zu informieren.

Diese „Willkommensmappe Ukraine“ mit vielen Angeboten und Beratungsstellen liegt in deutscher und ukrainischer Sprache vor und kann unter folgendem Link abgerufen werden:

https://www.duisburg.de/allgemein/fachbereiche/download/RZ_Willkommensmappe-russisch-Stand-13.05.2022.pdf.

4

Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der interkulturellen Öffnung

Stadt Jülich

- Auf der Homepage und der Facebook-Seite der Stadt Jülich wurden die wichtigsten jährlichen Feiertage gem. Interreligiösem Kalender des MKJFGFI mit kurzer Erklärung und Link zum Online-Kalender veröffentlicht.
- Einbindung des Logos der Partnerinitiative auf der Homepage der Stadt Jülich unter der Rubrik „Jülich International“.

Westdeutscher Rundfunk

Alle zwei Jahre verfasst die Integrationsbeauftragte einen Bericht über den Stand der interkulturellen Öffnung als Gesamtaufgabe im Personal und in den Programmen. Sie stellt diesen Bericht der Geschäftsleitung und dem Rundfunkrat vor, mit dem sie anschließend auch eine detaillierte Diskussion über die Arbeit im Bereich Integration und kulturelle Vielfalt führt. Der letzte Bericht wurde dem Rundfunkrat 2022 vorgestellt.

Überall im Land nah bei den Menschen – das ist der Anspruch der elf Lokalzeit-Redaktionen im WDR. In 2021 und 2022 gestaltete die Integrationsbeauftragte „Vielfalts-Checks“ in den elf WDR-Landesstudios. Menschen mit Einwanderungsgeschichte aus der Region gingen dabei ins Gespräch mit dem jeweiligen Landesstudio. Sie gaben Feedback zu den Lokalzeit-Sendungen und sprachen mit den Teams über ihre Erwartungen an die Regionalberichterstattung. Im Zentrum stand die Frage: Bildet die „Lokalzeit“ meine Stadt und Region so ab, wie ich sie täglich erlebe? Aus den Gesprächen entstanden viele Impulse für die Redaktionen, einige haben sich zu langfristigen Vernetzungen entwickelt.

In dem neuen Medienforschungsformat der Sounding Boards Vielfalt wurde 2022 die Frage gestellt: Wie wirken die WDR-Angebote auf junge Menschen mit einer Ein-

wanderungsgeschichte? Die wichtigsten Ergebnisse: Insgesamt gab es ein gutes Feedback für starke Themen, Hintergrundinformationen, Orientierung und Ansprache auf Augenhöhe. Ein Befund, der sich mit früherer Forschung deckt: Es werden starke Identifikationsfiguren erwartet. Eine weitere Erkenntnis wurde nochmal bestätigt: Menschen mit Einwanderungsgeschichte bilden keine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich nach Bildungsniveau, Ansichten, Kontakten zum Herkunftsland und zwischen den Generationen – auch ihre Erwartungen an die Medien sind vielfältig. Einige nutzen neben deutschen Medienangeboten auch Programme aus dem Herkunftsland der Eltern, weil sie sich durch Sprache und Musik emotional angesprochen fühlen.

Seit 2014 erhebt die Hauptabteilung Personal mit dem Büro der Integrationsbeauftragten Daten zur Einwanderungsgeschichte bei Neueinstellungen: Bei dieser Umfrage machen die neu eingestellten Mitarbeiter:innen, Volontär:innen, Auszubildenden und Trainees freiwillig und anonym Angaben. Auch die Zahlen für das Jahr 2021 belegen einen für den WDR erfreulichen Trend in allen vier Bereichen, insbesondere unter den Programmvolontär:innen, von denen auch in den Jahrgängen 2020/2022 und 2021/2023 jeweils die Hälfte eine Einwanderungsgeschichte hatte.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich alle behördlichen Organisationen, sei es auf kommunaler, auf Landes- oder Bundesebene, stellen müssen.

Für die Landesregierung tragen neben den landesgeförderten Kommunalen Integrationszentren, den Integrationsagenturen und den Migrantenselbstorganisationen insbesondere das Partnernetzwerk und die darin verbündeten Partnerinnen und Partner wesentlich dazu bei, dass die interkulturelle Öffnung in Nordrhein-Westfalen voranschreitet. Aufgrund der Perspektiven- und Ausrichtungsvielfalt verfügt das Partnernetzwerk nicht nur über eine breite Expertise, sondern auch über reichhaltige Erfahrungen mit unterschied-

lichen Zielgruppen. Durch die intensivierte, aber zeitgleich niedrigschwellige Vernetzung mit der Zivilgesellschaft entstehen somit fruchtbare Synergieeffekte.

Das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ wurde ins Leben gerufen, um die interkulturelle Öffnung nicht nur auf Landesebene, sondern darüber hinaus voranzubringen. Der Zusammenschluss aus Behörden, Verbänden und Unternehmen ist in dieser Form einzigartig und gibt die Möglichkeit zur Vernetzung, die sich sonst möglicherweise nicht ergeben hätte. Damit erklärt sich der Mehrwert des Netzwerkes, denn im Wesentlichen geht es um den gegenseitigen Austausch von Erfahrungen.

Bezirksregierung Arnsberg

Landesstelle Schulische Integration:

In Nordrhein-Westfalen gibt es in jedem Kreis und jeder Kommune ein Kommunales Integrationszentrum (KI).

Die Kommunalen Integrationszentren sind ein bedeutender Netzwerkpartner der Landesstelle Schulische Integration. Die Kooperation kommt u. a. in den folgenden Arbeitsformen zum Ausdruck:

- ca. vierteljährliche Dialogtreffen zwischen den KI und der LaSI
- Arbeitskreis „Rucksack Schule“

- Arbeitskreis „Ankommen in Schule“
- Qualifizierungsreihe „Neu im KI“
- Teilnahme der Landesstelle an der Sitzung der Regionalsprecher:innen der KI
- Informationsveranstaltungen zu aktuellen Themen, z.B. Integrationsstellen
- Kooperation im Programm „FIT in Deutsch“; Train-the-trainer Qualifizierung
- Kooperation im Programm „Grundschulbildung stärken durch HSU“; Bücherkoffer NRW

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Bezirksregierung Detmold

Austausch und Vernetzung

Im Berichtszeitraum gab es vielfältige Austauschformate zwischen der Integrationsbeauftragten der BR Detmold mit den KIs im Regierungsbezirk Detmold, mit dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), dem IQ-Netzwerk sowie mit den Integrationsbeauftragten der BR in NRW.

Seminare zur interkulturellen Kompetenz

Zehnter Integrationskongress in Ost-Westfalen-Lippe (OWL)

„OWL integriert! Teilhabe von zugewanderten Menschen. Sprache – Bildung – Arbeit“ lautete der Titel des zehnten Integrationskongresses im Regierungsbezirk Detmold. Er fand am 23. Juni 2022 digital statt. Eine Podiumsdiskussion, Vorträge, sieben Themenforen und die Situation der ukrainischen Flüchtlinge bestimmten den Kongress. Der Kongress wurde vom KI des Kreises Gütersloh in Kooperation mit der BR Detmold und dem BAMF ausgerichtet. Arbeitsmarktexperte Prof. Dr. Herbert Brücker hielt einen der beiden Hauptvorträge zum aktuellen Thema „Krieg in der Ukraine: Folgen für Migration und Integration“. Auf das Thema „Bildungsungleichheit in der Migrationsgesellschaft“ ging Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani, als zweiter Hauptredner, ein. El-Mafaalani, Professor für Bildung und Erziehung in der Migrationsgesellschaft (Universität Osnabrück), erörterte Klassenzugehörigkeit und Migration als benachteiligende Rahmenbedingungen. An dem Kongress nahmen über 200 Gäste teil.

Qualifizierungsprogramme Lehrkräfte Plus und Internationale Lehrkräfte fördern (ILF)

Im Rahmen der Qualifizierungsprogramme „Lehrkräfte Plus“ und „Internationale Lehrkräfte fördern (ILF)“, die geflüchteten Lehrkräften mit Berufserfahrung eine be-

rufliche Perspektive bieten sollen, arbeitet die BR Detmold auch im Jahr 2022 eng mit der Universität Bielefeld, der BR Münster und der BR Arnsberg zusammen. Die Lehrkräfte durchlaufen zunächst das von der Universität Bielefeld initiierte und organisierte Programm „Lehrkräfte Plus“, was ihnen neben einer sprachlichen Weiterqualifizierung eine erste Orientierung im nordrhein-westfälischen Bildungssystem ermöglicht. Daran anschließend werden diese Lehrkräfte im zweijährigen Programm ILF in Schulen beschäftigt und weiterqualifiziert, um so eine berufliche Perspektive als Lehrkraft zu entwickeln. Die Beratung, Betreuung und Ausgestaltung liegt hier federführend beim Dezernat 46 und wird vom Generalisten Integration durch Bildung der Schulabteilung unterstützt.

Im Programm „Lehrkräfte Plus“ hat die Universität Bielefeld mit der BR Detmold im Schuljahr 2021/22 den 5. Kurs mit 15 Teilnehmenden durchgeführt. Nach Abschluss dieses Kurses befinden sich aktuell noch drei Teilnehmende aus „Lehrkräfte Plus“-Programmen anderer Universitäten aus anderen Regierungsbezirken in der Praxisphase an Schulen im Regierungsbezirk Detmold. Es etabliert sich hier eine gute bezirksübergreifende Zusammenarbeit. Das Auswahlverfahren für den 6. Kurs „Lehrkräfte Plus“ an der Universität Bielefeld wird im Januar 2023 stattfinden, so dass dieser Kurs im April 2023 beginnen kann.

Im zweijährigen Programm ILF sind aktuell zwei Gruppen von internationalen Lehrkräften im Regierungsbezirk Detmold befristet beschäftigt. Die erste Gruppe wurde zu Beginn des Schuljahres 2021/22 eingestellt. Sie hat 15 Teilnehmende, deren Verträge am Ende des Schuljahres 2022/23 auslaufen. Die zweite Gruppe mit 13 Teilnehmenden wurde zu Beginn des Schuljahres 2022/23 eingestellt. Hier laufen die Verträge mit dem Ende des Schuljahres 2023/24 aus.

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

Bezirksregierung Düsseldorf

Verbesserung der Sprachkenntnisse als Basis für erfolgreiche Schul- und Ausbildungswege

Sprache ist das elementarste Kommunikationsmedium überhaupt. Gute Sprachkenntnisse sind die Basis für bessere Chancen in Schule und Ausbildung, was wiederum die Basis für Chancengleichheit und Erfolg im Beruf und Alltag ist. Der Nutzen von Angeboten an Sprachunterricht kann daher gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Mit dem Förderprogramm „Ferien Intensiv Training – FIT in Deutsch“ wird ein außerunterrichtliches Angebot während der Oster-, Herbst- und Sommerferien ermöglicht. Mit diesem Angebot erhalten neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler seit 2018 die Möglichkeit, auch in

den Ferien ihre Deutschkenntnisse weiter zu vertiefen und im Alltag anzuwenden. Für diese Schülerinnen und Schüler ist das Erlernen der deutschen Sprache nicht nur eine unerlässliche Voraussetzung für einen guten und erfolgreichen Bildungsweg, sondern auch eine wichtige Förderung für eine gelingende Integration. Seit 2018 steigt die Nachfrage nach diesem Bildungsangebot im Regierungsbezirk Düsseldorf kontinuierlich. Im Jahr 2022 haben insgesamt 805 Maßnahmen stattgefunden. An einer Maßnahme können 15 bis 25 Schülerinnen und Schüler teilnehmen, sodass in diesem Jahr hochgerechnet etwa 16.100 Schülerinnen und Schülern ermöglicht werden konnte, ihre Deutschkenntnisse auf diesem Weg zu verbessern. Insgesamt wurden die Projekte mit einer Summe von 4.192.925,20 € vom Land NRW gefördert.

Bezirksregierung Köln

Die BR Köln ist Gründungsmitglied und zugleich die Geschäftsstelle des Zentrums für Mehrsprachigkeit und Integration (ZMI) in Köln. Das ZMI ist eine Kooperations-einrichtung der Stadt Köln, der Universität zu Köln und der BR Köln. In und um Köln initiiert und unterstützt das ZMI Projekte und Initiativen zu den Themen Mehrsprachigkeit und Integration in der Elementarerziehung, in

der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit, der Elternbildung, in der Erwachsenenbildung sowie in der Lehrerbildung und Forschung. Ziel der Arbeit des ZMI ist es, die Förderung des Deutschen und eine mehrsprachige Bildung systematisch und dauerhaft zu implementieren und auf diese Weise zur interkulturellen Öffnung der Kölner Bildungslandschaft beizutragen.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Bezirksregierung Münster

Im Berichtszeitraum haben sich die Integrationsbeauftragten des Hauses, wie üblich, u. a. mit den Integrationsbeauftragten der anderen vier Bezirksregierungen zu Themen(schwerpunkten) der Interkulturellen Öffnung ausgetauscht.

Zudem erfolgte die Teilnahme am Fachtag „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ zum zehnjährigen Bestehen des Partnernetzwerks. Bei interessan-

ten Vorträgen und Workshops zum Thema Interkulturelle Öffnung wurden wichtige Impulse für die weitere Arbeit mitgenommen.

Darüber hinaus befinden sich die Fachdezernate im Rahmen ihrer Aufgaben im regelmäßigen Austausch mit den entsprechenden, landesweiten und auch regionalen, Akteuren.

Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Seit Jahren findet eine gute Zusammenarbeit zwischen dem Katharinen-Hospital in Unna und dem Caritasverband für den Kreis Unna e. V. statt. In regelmäßig stattfindenden Veranstaltungen zur Kompetenzentwicklung

im Katharinen-Hospital in Unna sind die Türkisch Islamische Gemeinde zu Unna e. V. und die liberale Jüdische Gemeinde haKochaw für den Kreis Unna e. V. mit eingebunden.

IHK NRW e.V.

Die unternehmerischen und wirtschaftlichen Facetten von Vielfalt, Integration und Fachkräftesicherung sind vielschichtig und wirken sich aufeinander aus.

Aus diesem Grund beteiligen sich Industrie- und Handelskammern in NRW an kommunalen und regionalen Fachnetzwerken mit direktem und indirektem Bezug zur Thematik der Vielfalt und Integration, unter anderem zu den Themen Berufsorientierung, Ausbildung, Anerkennung und Gründen beziehungsweise Unternehmensnachfolgen.

Die IHKs stehen im engen Austausch mit den bereichsspezifischen Partnerinstitutionen, beispielsweise den kommunalen Integrationsdiensten, Koordinierungsstellen und Arbeitsagenturen.

Beispiele

- Vernetzung, u. a. mit **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**, Flüchtlingsrat NRW, Netzwerk IQ, **Unternehmen Berufsanerkennung** (UBAconnect), **Pro Recognition**, **ZAB**, **regionalen Initiativen**, Agenturen für Arbeit, Jobcentern, Ausländerbehörden, Bildungsträgern, Sprachschulen etc.

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

- Wegweiser und Leitfaden: **Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung**
- Zusammenarbeit & Tagungsreihe: **Interkultureller Wirtschaftstag**
- Mitarbeit in kommunalen und regionalen Arbeitskreisen zur Integration sowie Zusammenarbeit mit den Sozial- und Landschaftsverbänden und Bildungsanbietern

Ergebnisse dieser Zusammenarbeit sind u. a. die Entwicklung von gemeinsamem FAQs für Unternehmen zur Integration und interkulturellen Öffnung.

- Unterstützung der Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“ (Beispiele **Mittlerer Niederrhein**, **Wuppertal**, **Nord Westfalen**)

Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen ist Mitglied im „Netzwerk Integration – Region Aachen“. Diesem Netz-

werk gehören rund 60 Institutionen an, die sich mit der Integration beschäftigen.

Jobcenter Dortmund

Im Jobcenter Dortmund gibt es den Bereich Integration Point/EU-Bürger (IP/EU). Tätigkeitsschwerpunkt im Bereich IP/EU ist u. a. die Zusammenarbeit mit lokalen Arbeitsmarktakteuren (Arbeitgeber, Trägerlandschaft, Stadt Dortmund, Ausländerbehörde etc.), um die Personengruppen der Zugewanderten und Geflüchteten nachhaltig in den regionalen Arbeitsmarkt zu integrieren.

Des Weiteren ist das Jobcenter Dortmund in der Initiative Dortmund aktiv gegen Rechtsextremismus beteiligt und war im Netzwerk zur Bekämpfung von Antisemitismus in Dortmund vertreten. Im Rahmen des Netzwerks zur Bekämpfung von Antisemitismus erfolgten digitale Netzwerktreffen quartalsweise mit folgenden Arbeitsmarktakteuren: Stadt Dortmund, Polizei Dortmund, Mul-

tikulturelles Forum, AWO, VMDO (Verbund der sozial-kulturellen Migrantenvereine in Dortmund); Planerladen etc.

Bei den Veranstaltungen von „Vielfalt Plus“ besteht für die Mitarbeitenden des Jobcenters die Möglichkeit, sich mit Beschäftigten aus anderen Jobcentern zu vernetzen und auszutauschen.

Um Diversität auch im Arbeitsalltag voranzubringen, ist das Jobcenter Dortmund Unterzeichner der „Charta der Vielfalt“ und unterstützt die Arbeit des internen Arbeitskreises „Diversity“, dessen Arbeit im Jahr 2023 weiter verstärkt werden soll.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Kreis Lippe

Über die Kontakte und Vernetzung des KI erfolgt zum Thema IKÖ eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren der Integrationsarbeit in Lippe. Verschiedene Veranstaltungen im sportlichen und kulturellen Bereich werden gemeinsam geplant und durchgeführt.

Das kostenlose Angebot interkultureller Schulungen steht allen Kooperationspartner:innen des Fachgebietes Integration zur Verfügung. Im Berichtszeitraum hat u. a. die Bezirksregierung Detmold dieses Angebot in Anspruch genommen und Einstiegs- und Aufbauschulungen durchgeführt.

Kreis Soest

Im Bereich der Vernetzung stehen insbesondere das starke Zusammenarbeiten des Kommunalen Integrationszentrums mit Bildungseinrichtungen und Vereinen im Fokus. Durch die dort abgebildeten Partnerschaften

können starke Synergieeffekte genutzt werden. Übersichten zu den Angeboten finden sich hier:

www.zuhause-im-kreis-soest.de.

Kreis Solingen

Als aktiver Partner in der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ bestehen Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten mit anderen regionalen Akteuren der Kampagne.

Darüber hinaus ist das KI Solingen Teil des Netzwerks der Kommunalen Integrationszentren in NRW.

Als lokale „Partnerschaft für Demokratie“ im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie Leben!“ konnten zahlreiche Veranstaltungen zur Sensibilisierung gegen und zur Aufklärung über Rassismus und Intoleranz sowie für demokratische Gesellschaftsstrukturen realisiert werden. Ausgewählte Zielgruppen, wie z. B. die Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit, nah-

men an mehrteiligen Rassismuspräventions-Schulungen im Rahmen des Programms „NRWeltoffen“ teil.

Das jährlich in Solingen stattfindende Kultur- und Umweltfest „Leben braucht Vielfalt“ wird koordiniert von der Stadt Solingen und mitgetragen von einem breiten Netzwerk verschiedener lokaler Partner:innen. Diese Veranstaltung fördert den Austausch und die Vernetzung der lokalen Partner:innen und macht vorhandenes Engagement in diesem großen Themenfeld sichtbar.

Darüber hinaus werden verschiedene Veranstaltungen umgesetzt, die die Vernetzung und den Austausch in der Stadtgesellschaft fördern, Teilhabechancen steigern und für interkulturelle Themen sensibilisieren. Beispielhaft

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

Ist hier etwa der Workshop-Tag „frei, gleich & bunt“ für junge Menschen zu nennen, der im Rahmen der internationalen Tage gegen Rassismus jährlich durchgeführt wurde.

Auch das verstärkte Engagement des KI, die Arbeitgeberinitiative „Charta der Vielfalt“ in Solingen zu verbreiten, führt zu verstärktem Austausch über interkulturelle Themen und zu Diskussionen über die Chancen der Vielfalt für die gesamte Stadt.

Auf der jährlichen kommunalen Demokratiekonferenz diskutieren verschiedenste Akteure der Stadtgesellschaft mit dem Oberbürgermeister über Maßnahmen gegen Rassismus und zur Demokratieförderung.

Der Silberne Schuh zeichnet mutiges Eintreten gegen Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung aus. Er wurde im Jahr 2004 vom Solinger Bündnis für Toleranz und Zivilcourage ins Leben gerufen. Seither wird der Silberne Schuh einmal im Jahr verliehen.

Landesmusikakademie NRW e.V.

Die Veranstaltungen im Bereich der interkulturellen Arbeit der Akademie im Rahmen der Projekte Zertifikatslehrgang Musikpädagogik, Brückenklang und IN.DIE Musik finden mit den Partnern Landesmusikrat NRW, Landesverband der Musikschulen in NRW, Hochschule

für Musik und Tanz Köln, Vokalmusikzentrum NRW, Chorverband NRW, Volksmusikerverbund NRW, Bund Deutscher Zupfmusiker – Landesverband NRW, Harmonikaverband NRW und vielen anderen statt.

Landesmusikrat NRW e.V.

Die Vernetzungsaktivitäten des Landesmusikrats erfolgten im Zuge der Förderverfahren im Bereich der Amateurmusikszene sowie im Rahmen von Auftrittsförderungen mit Musiker:innen mit Einwanderungsgeschichte. Eine gezielte Netzwerkarbeit erfolgte durch die zuständige Referentin mit Flüchtlingshilfe- und Migrant:innenselbstorganisationen, Verbänden der Wohlfahrtspflege, kommunalen Integrationsagenturen, Veranstalter:innen usw. Durch die Expertise von Multiplikator:innen und den Einsatz von Juror:innen gewinnt der Landesmusikrat Zugang zu neuen Netzwerken von Menschen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte.

Eine aktive Kooperation besteht seit Jahren mit der Landesmusikakademie NRW. Dabei konnten Absolvent:innen des Zertifikatslehrgangs Musikpädagogik für Musiker:innen verschiedener Kulturen als qualifizierte Fachkräfte für Leitungspositionen im Bereich der Projektförderung des Landesmusikrats NRW gewonnen werden. Der Landesmusikrat greift Anregungen seiner Fördernehmer:innen und Netzwerkpartner:innen zu Fortbildungsbedarfen auf und diskutiert die Umsetzbarkeit mit den Verantwortlichen der Landesmusikakademie. So wurde im Jahr 2022 beispielsweise das Fortbildungsformat „Allgemeine Musiklehre leichtgemacht“ initiiert, welches nach

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Gehör ausgebildeten Musiker:innen die Möglichkeit bietet, Basiskenntnisse in westlicher Musiklehre zu erwerben. Aufgrund der großen Nachfrage wird das Format auch im Jahr 2023 angeboten. Der Kurs ist so konzipiert, dass auch Nicht-Muttersprachler:innen die Inhalte leicht erfassen können.

Zudem ist der Landesmusikrat NRW in das Netzwerk des Beirats „Musikkulturen“ der beiden Kultursekreta-

riate in NRW und das Netzwerk des „Runden Tisches Diversität“ des Kulturrats NRW eingebunden. Ein enger Austausch wird auch zu den Fachreferent:innen der Landesmusikakademie NRW, des Landesverbands der Musikschulen NRW, der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur sowie des Landesbüros Freie Darstellende Künste gepflegt.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

In Zeiten der anhaltenden Umstrukturierung und der Umsetzung vom Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) im Berichtszeitraum sind die Kontakte zu der nun zuständigen Abteilung im MKJFGFI NRW geknüpft worden, um auch in der neuen Konstellation diese fruchtbare Kooperation weiterzuführen. Zudem bestehen ebenfalls seit vielen Jahren gute Kontakte zum Landesintegrationsrat. Dabei sind die Kooperationen auf Landesebene keineswegs Selbstzweck, sondern zielen vielmehr darauf ab, die Akteure der jeweiligen nachgeordneten Strukturen auf der lokalen Ebene miteinander zu vernetzen und deren Zusammenarbeit nachhaltig zu stärken. Der Kontakt zu den Regional Koordinator:innen des Bundesamtes für Migration und Flüchtlingen (BAMF) im Kontext des Bundesprogramms „Integration durch

Sport“ fand sowohl auf der Landesebene als auch auf der lokalen Ebene durch z.B. Besuche vor Ort in einigen Stadt- und Kreissportbünden statt.

Darüber hinaus verfügen die 61 Fachkräfte „Integration durch Sport“ jeweils über eigene Netzwerke mit relevanten Integrationsakteuren auf der lokalen und regionalen Ebene. Neben den Kommunalen Integrationszentren und den kommunalen Integrationsräten können das z.B. Kooperationen mit dem Internationalen Bund sein, der Volkshochschulen (VHS), den Migrantenorganisationen (MSO) vor Ort, den Trägern der freien Wohlfahrt, den Religionsgemeinschaften, den Flüchtlingseinrichtungen und vielen weiteren mehr.

Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Der Landesverband der Volkshochschulen von NRW wirkte auch 2022 in verschiedenen landesweiten Initiativen und Netzwerken mit, in dem das Thema Diversity eine wichtige Rolle spielt.

Der Landesverband ist im „[Gender Netzwerk NRW](#)“ vertreten. Das Gender Netzwerk NRW ist ein Kreis von Expert:innen aus unterschiedlichen Einrichtungen, Verbänden und Organisationen in NRW. Neben den Netzwerk-

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

treffen werden in Kooperation öffentliche Veranstaltungen organisiert, welche im Schwerpunkt die Themenfelder Gender und Diversität, Frauen*rechte, Antirassismus-Arbeit und Intersektionalität behandeln. Durch die strategische Mitwirkung im Gender Netzwerk NRW leistet der Landesverband einen wichtigen Beitrag im Einsatz für Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung in NRW.

Als gemeinsame Veranstaltung des Netzwerks fand im Oktober 2022 erneut ein gemeinsames digitales Bar-

camp NRW unter dem Titel „Vielfalt, Zusammenhalt, Offenheit“ statt. Sowohl in der Planung als auch Durchführung wurde besonders auf Diversitätssensibilität geachtet. Auch die intersektionalen Dimensionen von Diskriminierung wurden im Rahmen des Barcamps mit Expert:innen und Netzwerkpartner:innen diskutiert. Der Landesverband stellte im Rahmen des Barcamps die eigene strategische Entwicklung im Arbeitsfeld „vhs der Vielfalt“ vor.

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein:

Der LVR hat die Kooperationsvereinbarung „Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit“ mit IN VIA, einem Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Köln, verlängert. Ziel der Kooperation ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

LVR-Klinikverbund:

- Erarbeitung von Publikationen und Materialien des LVR-Kompetenzzentrums Migration.
- Regelmäßiger Kontakt zu den Integrationsbeauftragten der Region, den Sozialdiensten sowie den kulturellen und gesellschaftlichen Vereinigungen der Migrantinnen und Migranten, den sozialen und gemeindepsychiatrischen Diensten, den Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe und Altenhilfe, den Beratungsstellen für Familien und Selbsthilfeverbänden.

- Aktive Beteiligung an der Erstellung mehrerer Veröffentlichungen zum Thema Interkulturelle Öffnung.
- Netzwerkaufbau und Zusammenarbeit mit diversen Verbänden und Gremien sowie regionalen, landes- und bundesweiten Akteur:innen.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit der IJGD und dem DRK im Rahmen von FSJ und BFD, mit welchen eine Vielzahl an Einsatzangeboten gemacht wurden.
- Aktiver Kooperationspartner eines dezernatsübergreifenden Projektes mit Nordgriechenland zum interkulturellen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sowie zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Mit dem **Multi-Kulti-Preis** zeichnet das Multikulturelle Forum Vereine, Initiativen und Personen aus, die Chancengerechtigkeit für Menschen mit Einwanderungsgeschichte fördern und Diskriminierung entgegenreten. Er wird dank finanzieller Unterstützung verschiedener regionaler Unternehmen ausgelobt. Im Jahr 2022 erhielten die Kölner Initiative Coach e.V. sowie die Wittener Mode- und Nähwerkstatt nouranour den landesweit ausgeschrieben Preis.

Der **Interkulturelle Wirtschaftspreis** ging im Jahr 2022 an den IT-Dienstleister Brockhaus AG. Mit dem Preis macht das Multikulturelle Forum auf kulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz als Erfolgsfaktor aufmerksam. Er wird in Kooperation mit den Wirtschaftsförderungen im Kreis Unna und in Hamm, der IHK zu Dortmund, der HWK Dortmund, dem Kommunalen Integrationszentrum Dortmund sowie dem Verein Selbständiger Migranten an vorbildliche kleine und mittelständische Unternehmen aus dem westfälischen Ruhrgebiet verliehen.

Im Berichtszeitraum fanden drei Berufsvorbereitungswerkshops im Kooperationsprojekt **„Jugendliche mit Perspektive“** in Düsseldorf statt. Sie richten sich an junge Menschen mit Einwanderungs- oder Fluchtgeschichte, deren berufliche Teilhabe durch gezielte Information und Qualifizierung erhöht werden soll. Partner sind die AWO und der Stadtsporthub Düsseldorf.

In Bergkamen beteiligte sich das Multikulturelle Forum an der Planung und Durchführung der **Ausbildungsmesse**. Unter dem Titel „Mission Ausbildung“ kooperiert der Verein mit der Stadt Bergkamen und der örtlichen Arbeitsagentur sowie dem Jobcenter.

Im Rahmen der Internationalen Woche gegen Rassismus veranstaltete das Multikulturelle Forum in Kooperation mit der Stadt Dortmund ein **Barcamp für Jugendliche**. Unter dem Motto „Cancel Racism“ setzten sich rund 50 junge Menschen mit Vorurteilen, Othering und Diskriminierung auseinander.

In Köln beteiligte sich das Multikulturelle Forum im Berichtszeitraum an der Konzeption von **türkischsprachigen Stolperstein-Führungen**. 15 engagierte Menschen haben das Qualifizierungsprojekt bereits erfolgreich absolviert und können Menschen türkischer Herkunft und mit noch nicht ausreichenden Deutschkenntnissen über die NS-Zeit in Köln informieren.

Die Integrationsagentur des Multikulturellen Forums in Düsseldorf organisierte in Kooperation mit dem Pflegebüro der Landeshauptstadt eine Pflegeberatung in türkischer Sprache. Rund 50 Menschen nahmen im Jahr 2022 an zwei Infoveranstaltungen teil.

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

Der PARITÄTISCHE NRW

Die Expertise der Kooperationspartner:innen im Bildungsnetz Parität bietet einen kontinuierlichen Austausch im Hinblick auf interkulturelle Kompetenzen und kultursensible Bildungsarbeit.

Mit dem Sozialaktivisten und Leiter des VielRespektZentrums Essen, Ali Can, sind 2022 mehrere Videos zum Thema Interkulturelle Öffnung und Antidiskriminierung

entstanden. Diese wurden auf den Social Media Seiten der Paritätischen Akademie NRW veröffentlicht. In der Videoserie spricht er u. a. über Strategien gegen Diskriminierung und interkultureller Öffnung in Organisationen. Ein Interview mit Ali Can wurde ebenfalls auf den Websites der Paritätischen Akademie NRW veröffentlicht. Weitere Videos werden in 2023 veröffentlicht.

Polizeipräsidium Dortmund

Durchführung von gemeinsamen Aktionen, Veranstaltungen, Fortbildungen etc.

Die bestehende Dialogreihe des PP mit verschiedenen, muslimischen Institutionen und Vereinen aus Dortmund und Lünen konnte aufgrund der Pandemie nicht als analoge Veranstaltung durchgeführt werden. Die Kontakte zu den Vereinen und Institutionen wurden durch die Kontaktbeamtin muslimische Institutionen (KMI) anlassbezogen hergestellt und ein Austausch zu Sicherheitsthemen ermöglicht.

Die Kooperation mit dem Verein Multikulturelles Forum e. V. besteht weiterhin, es wurden gemeinsame Veranstaltungen organisiert und durchgeführt. Auch die Seminarangebote des o. g. Vereins wurden intern beworben.

Am 25.11.2022 beteiligte sich das Polizeipräsidium Dortmund mit der Aktion „Orange your city – Klares Nein zur Gewalt gegen Frauen“ und erleuchtete das Gebäude in der Farbe Orange. Weiterhin wurden zu diesem Thema am Aktionstag Informationen auf der Internetseite der Polizei Dortmund veröffentlicht.

Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Durch die gewachsenen Kontakte des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen besteht ein breites Netzwerk mit verschiedenen regionalen Akteuren. Mit diesen Akteuren und Kontakten werden themenbezogen verschiedene Veranstaltungen, u. a. zur Personalgewinnung in Moscheevereinen oder aber kriminalpräventive The-

men in Kooperation zwischen dem Kriminalkommissariat Prävention/Opferschutz durchgeführt.

Die Polizei Gelsenkirchen wird durch den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen im „Interkulturellen Arbeitskreis“ der Stadt Gelsenkirchen vertreten.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Rheinbahn AG

Seit April 2022 fährt die **Jubiläumsbahn** des Netzwerks „Respekt und Mut“ durch Düsseldorf und Umgebung. Neben der beklebten Bahn lief im September 2022 auf unserem Fahrgast TV der Jubiläumsfilm zu 20 Jahren „Respekt und Mut“.

Das Stadtmuseum Düsseldorf und der Verein der Düsseldorfer Künstler (VdDK) präsentierten vom 8. September 2022 bis zum 8. Januar 2023 gemeinsam mit den Museumspartnern in Palermo, Haifa und Czernowitz eine Wanderausstellung zum Thema „Migration“. Auch hier unterstützte die Rheinbahn als Kooperationspartnerin und Sponsorin.

Rhein-Sieg-Kreis

Im Rahmen des Siegels „Interkulturell orientiert“ hat der Rhein-Sieg-Kreis am 03.02.2022 eine öffentliche Online-**Siegelfachveranstaltung** zur „interkulturellen/diversitätsorientierten Öffnung als Personal- und Organisationsentwicklung“ in Kooperation mit den Integrationsagenturen des Caritasverbandes Rhein-Sieg e.V., des Diakonischen Werkes An Sieg und Rhein und der Kurdischen Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V. (Dachverband: Der Paritätische NRW) organisiert und umgesetzt. Schwerpunkte waren demographischer Wandel, der drängende Fachkräftemangel und Bedarf an einer vielfältigeren Arbeitswelt.

Prof. Dr. Martina Eckert, Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW, hat einen Vortrag zum Thema „aktuelle Herausforderungen für die Interkulturelle Öffnung in Organisationen und Verwaltung“ gehalten: Laut Eckert wurde und wird der Boden dafür auch schon aus zahlreichen Perspektiven bereitet: Politisch, weil „Diversity“ so klar wie nie zuvor gefordert und gefördert wird, konzeptionell, weil die Gesellschaft sehr viel feinfühligere Diskriminierungen wahrnimmt. Und doch hängt die interkulturelle Öffnung nicht zuletzt von den Werten der handelnden Personen ab: Schlicht geht es da z.B. um das Knowhow in den Personalabteilungen über kultursensible Instrumente oder Auswahlverfahren.

Auf der Fachveranstaltung wurden vier Workshops zu den folgenden Themen angeboten: Interkulturelle Öffnung zwischen Personal-/Organisationsentwicklung und Kommunikationspraxis durch Prof. Dr. Jürgen Bolten; Hürden und Chance der Diversitätsentwicklung am Beispiel Petri & Eichen; Umsetzung der Antidiskriminierungsarbeit und des Beschwerdemanagements nach dem AGG, Interkulturelle Öffnung der Verwaltung am Beispiel der Stadtverwaltung Jülich.

In den Workshops vertieften die Teilnehmenden des Fachtags Fragen an die konkrete Umsetzung interkultureller Öffnung in der Arbeitswelt.

Im Rahmen des Siegels „Interkulturell orientiert“ wurde der Siegel-Prozess mit den Integrationsagenturen des Caritasverbandes Rhein-Sieg e.V., des Diakonischen Werkes An Sieg und Rhein und der Kurdischen Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V. in 2022 weiterentwickelt. Ein zweiter Siegel-Katalog bzw. Gesprächsleitfaden zur Re-Zertifizierung wurde mit den folgenden Schwerpunkten neu erstellt:

1. Stärkung der klaren Haltung zur Vielfalt durch das Leitbild /Öffentlichkeitsarbeit in der Organisation
2. Erweiterung der interkulturellen Personal- und Organisationsentwicklung

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

3. Abbau von Barrieren z.B.: leichte Sprache in der Organisation
4. Erweiterung der Zusammenarbeit mit den Migrantenorganisationen und den Integrationsräten im Rhein-Sieg-Kreis
5. Erweiterung der Antidiskriminierungsarbeit
6. Rassismuskritische Arbeit in der Organisation/Verwaltung
7. Nachhaltigkeit des Interkulturellen Öffnungsprozesses

Die **Siegelverleihung** fand am 17.11.2022 in Anwesenheit von der Kreisdirektorin Svenja Udelhoven und dem Sprecher der AG Wohlfahrt Reiner Mathes, dem KI des Kreises und den Integrationsagenturen der Kurdischen Gemeinschaft Rhein-Sieg/Bonn e.V., des Diakonischen Werkes des Ev. Kirchenkreises An Sieg und Rhein sowie des Caritasverbands Rhein-Sieg e.V. in Siegburg statt. Damit würdigten sie bei der festlichen Veranstaltung die interkulturelle Perspektive der ausgezeichneten Verwaltungen und sozialen Institutionen.

Drei Institutionen und eine Stadtverwaltung haben sich die Auszeichnung neu verdient: die Stadtverwaltung Sankt Augustin, der Deutsche Kinderschutzbund Ortsverband Hennef e.V., der SKM – Katholischer Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V. und die VHS Rhein-Sieg. Die Gemeinde Swisttal, die Stadt Troisdorf sowie das jobcenter rhein-sieg erhielten eine Re-Zertifizierung. Diese sieben hatten den Siegel-Prozess, welcher aus einer Beratung, der Festlegung von Meilensteinen und der Überprüfung des Fortschrittes durch eine Jury besteht, erfolgreich begonnen bzw. weiter fortgeführt. Dieser Prozess ist einmalig in NRW.

Das Siegel steht unter dem Motto „Wer verstehen will, muss manchmal die Perspektive ändern“. Es verfolgt die nachhaltige interkulturelle Öffnung von Einrichtungen, Verwaltungen und Organisationen im Rhein-Sieg-Kreis. Ein wichtiges Ziel ist es, Integration als Querschnittsaufgabe ins öffentliche Bewusstsein zu bringen. So soll zum Beispiel der Beschäftigtenanteil von Menschen mit Ein-

wanderungsgeschichte auf allen Laufbahnebenen erhöht werden. Interkulturelle Öffnung soll als integraler Bestandteil der Personal- und Organisationsentwicklung verstanden werden.

Im Jahr 2022 wurde im Rhein-Sieg-Kreis die erste kreisweite **Interkulturelle Woche** organisiert. In der Woche vom 24.09.2022 bis 02.10.2022 meldeten Städte, Gemeinden und Institutionen im Rhein-Sieg-Kreis um die **60 Veranstaltungen** in unterschiedlichen Formaten an. Es wurden verschiedene Workshops, Ausstellungen, Lesungen, Theaterstücke, Interkulturelle Feste und Kochabende, Konzerte, Sportangebote sowie Filmvorführungen angeboten. Damit wurden Räume erschaffen, in denen Begegnungen, Teilhabe und Integration stattgefunden haben.

Das KI schaffte den Rahmen für die kreisweite Interkulturelle Woche, beriet und unterstützte die kreisangehörigen Kommunen, steuerte und koordinierte die Angebote der Teilnehmenden und half, die Vielfalt der Kulturen für die breite Öffentlichkeit sichtbar zu machen. Getragen durch den großen Erfolg, plant das KI eine Fortsetzung der IKW in 2023.

Im Rahmen des Modellprojektes „Guter Lebensabend NRW – Kultursensible Altenhilfe und Altenpflege für Seniorinnen und Senioren mit Einwanderungsgeschichte“ fanden mehrere **Informationsveranstaltungen** zum Thema Pflege mit Sprachmittlung statt.

Mitarbeitende des Förderprogramms „Guter Lebensabend NRW“ haben Anfang Oktober 2022 eine Schulung zum Thema ‚kultursensible Altenhilfe‘ für Pflegeberatende der Gemeinden im Rhein-Sieg-Kreis angeboten. Inhaltlich wurde auf die Themen „Migration und Alter“ sowie „Kultursensibilität“ und „Diversität“ eingegangen. Im Anschluss hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, sich über eine kultursensible(re) Gestaltung der eigenen Beratungspraxis auszutauschen.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Für Senior:innen mit Einwanderungsgeschichte wurden darüber hinaus Informationsveranstaltungen zum Thema Pflege mit Sprachmittlung angeboten. Ziel der Veranstaltungen war es, einerseits einen Wissenszuwachs der Zielgruppe über das deutsche Pflegeversicherungssystem herbeizuführen sowie andererseits eine Vernetzung mit der lokalen Pflegeberatung der Gemeinde herzustellen. Die Beratenden konnten feststellen, dass alle Fragestellungen, unabhängig von der Erstsprache der Hilfesuchenden, gleich sind und die Öffnung des eigenen Angebots möglich. Teilnehmende der Veranstaltungen wiederum konnten sich einen Eindruck von der Pflegeberatung verschaffen und direkt kostenlose Beratungstermine vereinbaren. Zusätzlich konnten Multiplikator:innen in der Migrationsarbeit mit Pflegeberatungen der Gemeinden bekannt und so eine langfristige Vernetzung geschaffen werden.

Für die ersten ausgebildeten Peer-Coaches an „Schulen ohne Rassismus – Schulen mit Courage“ richtete das KI am 1. Juni im Cineplex Siegburg eine gelungene Zertifizierungsfeier aus.

Rund 50 engagierte Schüler:innen zwischen 15 und 18 Jahren und ihre begleitenden Lehrkräfte sind vom KI herzlich empfangen und von Prof. Dr. multi. Andreas Voßkuhle, Vorsitzender des Vereins Gegen Vergessen – Für Demokratie e. V., per Videobotschaft herzlich begrüßt worden.

Im Anschluss folgten interaktive Vorträge über Empowerment und Bloggen gegen Rassismus von Frau Jasmin Mouissi und Herrn Said Rezek. Danach wurde der Kurzfilm „Masel Tov Cocktail“ zum Thema Antisemitismus auf die große Kinoleinwand projiziert. Um den inhaltsreichen Vormittag feierlich zu beenden, erhielten die Schüler:innen eine Urkunde, die ihnen im offiziellen Rahmen auf der Bühne überreicht wurde.

Im Rahmen der Regionalkoordination des KI ‚Schule ohne Rassismus-Schule mit Courage‘ und in Kooperation mit dem Partnerverein Gegen Vergessen – Für

Demokratie e. V. machten etwa 100 Schüler:innen, je 15 bis 16 an einer Schule, eine zweitägige argumentative und handlungsorientierte Ausbildung für Antidiskriminierung und trugen diese als Peers/Peer-Coaches, also zu zweit, an ihre Mitschüler:innen in allen Klassen der Schule weiter.

2018 ist die Pilotphase für das Projekt zuerst an einer Schule entstanden und in den letzten beiden Schuljahren an weiteren Schulen durchgeführt worden. Insgesamt waren sieben Schulen im Rhein-Sieg-Kreis dabei, eine sogar zum zweiten Mal. Das Ziel ist es, das Projekt flächendeckend im Rhein-Sieg-Kreis anzubieten.

Am 24.05.22 hat das KI erstmalig einen **Anti-Bias-Workshop** für interessierte Akteure der Bildungsarbeit angeboten.

Jeder Mensch hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, die durch eine Vielfalt in den Bildungseinrichtungen ermöglicht werden soll, je nach individuellen Voraussetzungen, Stärken, Schwächen und Interessen. Dennoch bedeutet dies nicht automatisch auch eine gelungene Beteiligung und Teilhabe. In unserer Gesellschaft gibt es auch weiterhin Menschengruppen, die diskriminiert werden.

Referiert hat Prasad Reddy, ein promovierter Erziehungswissenschaftler und der Begründer des Zentrums für soziale Inklusion Migration und Teilhabe (ZSIMT).

Der Workshop bot zum einen autobiographische Ansätze, zum anderen gab er allen Teilnehmenden Anregungen, die im Unterricht oder anderen Systemen umgesetzt werden können.

In einem Talking Wheel wurden u.a. verschiedene Formen von Diskriminierung betrachtet. Diskriminierung findet nicht nur bezüglich der Herkunft statt, sondern auch beim sozioökonomischen Status, der Ethnie, dem

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

Grad der Bildung, dem Geschlecht, der sexuellen Orientierung, der Religion, dem Alter, der physischen Erscheinung, der Sprache usw. Weitere Übungen ermöglichten eine Reflexion von Befehlsgewalt. Dabei ist es persönlich

bereichernd, aktiv zu durchdenken, wie sich die Rolle anfühlt „in einer Machtposition zu handeln“ gegenüber der Rolle „Vorgaben ausführen (zu müssen)“.

Stadt Duisburg

Die Stadt Duisburg bietet Unterstützung für ehrenamtlich Tätige in der Integrationsarbeit an. In Dialogforen tauschen sich Erfahrene in Ehrenamt und/oder in Migrantenorganisationen aus. Diese Dialogforen stoßen auf sehr positive Resonanz und werden auch in den kommenden Jahren weiterhin durchgeführt.

Inhalte und Themen der Dialogforen waren u. a.:

- Kontakt zur deutschsprachigen Gesellschaft
- Präsentation in der Öffentlichkeit
- Best-practice-Beispiele aus den Bezirken
- Integrationsarbeit während der Corona-Pandemie
- Stärkung des Austausches im Stadtteil – Wie machen wir das?

Während der Corona-Pandemie wurden die Foren digital durchgeführt, im Jahr 2022 fanden sie erneut in Präsenz statt. Im Rahmen von Vor-Ort-Veranstaltung wurden die ehrenamtlich Engagierten und/oder Mitglieder der Migrantenorganisationen der Standorte Mitte, Nord und West zu insgesamt drei Veranstaltungen eingeladen, um den dezentralen Austausch zu stärken. Thema war über das intensivere Kennenlernen nach der Pandemie hinaus Informationen über Fördermittel und das Ausloten zukünftiger Kooperationen.

Im November 2022 fand in Duisburg der Tag des Dialogs statt. Eine Veranstaltergemeinschaft bestehend aus ARIC NRW e.V., der Bürgerstiftung Duisburg und dem

Kommunale Integrationszentrum Duisburg führten diese Veranstaltung gemeinsam durch.

Jeweils am zweiten Wochenende im November treffen sich Menschen zum Tag des Dialogs an Dialogtischen und haben Begegnungen, die im Alltag sonst nicht zustande kommen würden. Das Motto lautete „Wir sind DU – Wir gestalten mit“, angeregt durch vier Leitfragen kommen die Teilnehmenden ins Gespräch und haben die Gelegenheit sich kennenzulernen. Das bietet die Chance, Vorurteilen und Begegnungsängsten entgegenzuwirken und gemeinsam ein Zeichen für eine nachhaltige Dialogkultur in Duisburg zu setzen.

Das „Internationale Zentrum – IZ“ als Haus der kulturellen Begegnung existiert seit 1981. Das IZ ist seit 2014 integraler Bestandteil des Kommunalen Integrationszentrums (KI). Die durch jahrelange Bemühungen entstandenen Strukturen der Arbeit vor Ort wurden als Grundlage für die konzeptionelle Neuausrichtung genommen und im Wesentlichen weitergeführt bzw. ausgebaut.

Die Verankerung der interkulturellen Kulturarbeit/Orte der kulturellen Entfaltung und Begegnung und der Ausbau der Kooperationen mit den Organisationen der Migrant:innengruppen im Arbeitskonzept des Kommunalen Integrationszentrums unterstützt diese Entwicklung.

5 Synergieeffekte durch Vernetzung

Im Wesentlichen werden aktuell die Aktivitäten im IZ in zwei Arbeitsbereichen konzentriert, die inhaltlich und strukturell stark verknüpft sind:

- IZ als Haus der Kulturen und Ort der Begegnung
- Kontakt- und Servicestelle für Migrant:innenorganisationen

Nach zwei Jahren pandemiebedingter Pause fand das „Fest der Vielfalt“ in diesem Jahr zum sechsten Mal statt. Initiativen, Gruppen und Vereine des Internationalen Zentrums stellten sich vor und informierten über ihre Arbeit. Beim bunten Bühnenprogramm präsentierten zudem Menschen unterschiedlicher Herkunft landestypische Musik, Tanz, Folklore und internationale Speisen. Die Veranstaltung erfreute sich einer hervorragenden Resonanz.

Stadt Gelsenkirchen

Kooperation Stiftung für die Internationalen Wochen gegen Rassismus und Beteiligung an den „Internationalen Wochen gegen Rassismus“.

Die **Stiftung für die Internationalen Wochen gegen Rassismus** (<https://stiftung-gegen-rassismus.de/iwgr>) plant und koordiniert die jährlichen UN-Wochen gegen Rassismus in Deutschland und fördert Modellprojekte zur Überwindung von Rassismus und Ausgrenzung von Minderheiten. Durch die Stiftung soll die Arbeit gegen Rassismus nachhaltig und über das ganze Jahr ausgebaut werden.

Unter dem Motto „Haltung zeigen“ fanden die Internationalen Wochen gegen Rassismus im März 2022 statt. Der Aufruf der Demokratischen Initiative Gelsenkirchen (DI), sich gemeinsam gegen Rassismus zu stellen, fand

große Resonanz. (Mehr dazu finden Sie hier: www.digelsenkirchen.de)

Die rund 50 unterschiedlichen Angebote der Vereine und Wohlfahrtsverbände während der Wochen gegen Rassismus wurden in einer Broschüre zusammengefasst. Die Bündelung der Aktionen in einer Broschüre hat den Aktiven, die oft schon viele Jahre Position gegen Rassismus beziehen, die Möglichkeit eines gemeinsamen Auftritts gegeben und so die Vielfalt in der Anti-Rassismuserbeit in Gelsenkirchen sichtbar gemacht.

Projekte, Diskussionsveranstaltungen, Workshops, Ausstellungen, Aktionen, Konzerte und vieles mehr setzten Zeichen für ein demokratisches Miteinander und gegen Rassismus.

5

Synergieeffekte durch Vernetzung

unternehmer nrw e.V.

- Information und Sensibilisierung des unternehmer nrw-Netzwerks (129 Mitgliedsverbände mit 80.000 Mitgliedsbetrieben und 3 Millionen Beschäftigten) über die Initiative, die Chancen von Diversität/interkultureller Öffnung sowie deren Beitrag für soziale und gesellschaftliche Teilhabe.
- Vorstellung der Initiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ und Dialog zu deren Angeboten und Zielen in den Gremien von unternehmer nrw sowie Information über die Kommunikationskanäle von unternehmer nrw.
- Know-how und Engagement in verschiedenen Gremien und Initiativen wie z. B. Beirat zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Beirat zur Teilhabe und Integration des Landes NRW, Inklusionsbeirat des Landes, Netzwerk migrantischer Unternehmensverbände.
- Nutzung verschiedener Formate von unternehmer nrw als Plattform für den Austausch von Erfahrungen mit Projekten und Initiativen zur interkulturellen Öffnung und der Etablierung einer echten Willkommenskultur inkl. Sichtbarmachen von Good-Practice-Beispielen.

Westdeutscher Rundfunk

Die ARD hat sich das Ziel gesetzt, im Programm und in den Sendern vielfältiger zu werden. Hierfür ging der Senderverbund Ende 2021 einen organisatorischen Schritt und machte die Förderung von Diversität zu einer gemeinschaftlichen Aufgabe. Das senderübergreifende Netzwerk besteht aus einem ARD-Board und einem ARD-Circle Diversität auf Fachebene. Im ARD-Circle Diversität sind Vertreter:innen von Arbeitsgruppen und Bereichen aktiv, die sich seit langem kontinuierlich mit Vielfalt beschäftigen und die konkreten Vorhaben zur Förderung von Vielfalt in der ARD gestalten und umsetzen.

Im Mai 2022 haben sich die ARD-Sender zum dritten Mal im Rahmen einer gemeinsamen ARD-Aktion am Deutschen Diversity Tag beteiligt. Die Veranstaltungen an dem Tag fanden in hybrider Form statt, darunter Podiumsdiskussionen, Mitarbeiter:innen-Aktionen, digitale Führungen für das Publikum und andere.

Der WDR ist aktives Mitglied der „Intercultural and Diversity Group (IDG)“ in der Europäischen Rundfunkunion. Die IDG tauscht sich auf Arbeitsebene über praktische Fragen im Bereich Vielfalt in den europäischen Sendern und treibt gemeinsame Projekte voran. Sie ist Teil des Steuerungsgremiums der EBU Diversity Initiative, in dessen Rahmen 2022 das „Case Book Diversity“ veröffentlicht wurde, eine Fallsammlung von Projekten und Maßnahmen aus verschiedenen europäischen öffentlich-rechtlichen Sendern.

Der WDR ist Mitglied des Beirats für Teilhabe und Integration der Landesregierung NRW. Der Beirat wurde ins Leben gerufen, um mit allen Ressorts die Integrationsstrategie 2030 zu erarbeiten und gestaltete einen Dialog verschiedener gesellschaftlicher Akteur:innen, um über die Chancen und Probleme der Einwanderungsgesellschaft zu diskutieren.

6 Weitere Maßnahmen

Ergänzend zu den bisher in dieser Broschüre dargestellten Themenschwerpunkten und den jeweils ausgeführten Maßnahmen und Umsetzungsprozessen gibt es viele weitere innovative Möglichkeiten, die in-

terkulturelle Öffnung voranzubringen und sichtbar zu machen. Darüber berichten einige Partnerorganisationen mit nachfolgenden Beiträgen.

Bezirksregierung Arnsberg

Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung Arnsberg:

Das wichtigste Anliegen des Arbeitskreis Integration ist, die interkulturelle Öffnung (IKÖ) voranzubringen, also die Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Behörde stärker in den Fokus zu nehmen und die Behörde dabei zu unterstützen, sich auf eine vielfältigere Gesellschaft einzulassen. Es geht aber auch darum, die Behörde noch mehr für Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu öffnen, gerne auch als neue Kolleg:innen. Im Laufe der Arbeit ist aber ebenso deutlich geworden, dass künftig auch ein offener und positi-

ver Umgang mit Diversität eine immer größere Rolle spielen wird. Daher ist im Arbeitskreis auch die Idee des Informationsangebotes Vielfalt Leben entstanden, das künftig über alle Aktivitäten und Neuigkeiten rund um die Themen IKÖ und Diversität in der Bezirksregierung informieren wird.

Im Arbeitskreis arbeiten Kolleg:innen aus verschiedenen Abteilungen und Dezernaten, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und die Gruppe #BRAversity mit.

Bezirksregierung Düsseldorf

Die Bezirksregierung hat schon einiges erreicht, bleibt aber weiterhin eine lernende und sich fortentwickelnde Behörde. Durch den inzwischen erreichten und weiter steigenden Anteil an Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in allen Tätigkeitsbereichen und Laufbahnen ergeben sich immer wieder Impulse für neue Aktivitäten, um zu erreichen, dass die Frage, ob jemand eine Einwanderungsgeschichte hat oder nicht, keine Rolle mehr spielt für Einstellungs-, Beurteilungs- und Beförderungsentscheidungen. Die aktuell dafür eingerichteten Verfahren sind bereits sehr aufmerksam auch auf versteckte Diskriminierungen geprüft und analysiert worden.

Das bedeutet nicht, dass das Ziel bereits erreicht ist. Insbesondere der Anteil an Frauen mit Einwanderungsgeschichte ist noch zu niedrig.

Wenn auch aktuell – abgesehen von der Vorbereitung des Aktionstages gegen Rassismus am 21. März 2023 – noch keine weiteren konkret benennbaren Maßnahmen oder Projekte zur Organisationsentwicklung zum Thema Integration für das Jahr 2023 im Raum stehen, so findet hier doch ein ständiger fließender Fortentwicklungsprozess statt, der bisher immerhin dazu geführt hat, dass in der Bezirksregierung Düsseldorf ein hoher Anteil an Be-

6

Weitere Maßnahmen

schäftigten mit Einwanderungsgeschichte tätig ist. Die Gestaltung der Auswahlverfahren hat zudem dazu beigetragen, Personen mit erkennbar feindseliger Gesinnung aus der Behörde fernzuhalten, so dass im Haus insgesamt ein von Offenheit und Unvoreingenommen-

heit geprägtes Klima besteht. Das umfasst z. B. auch Beschäftigte, die sich der LSBTIQA*-Gruppe zuordnen, ein gutes Beispiel dafür, dass die Bezirksregierung eine in jeder Hinsicht integrative Behörde ist.

IHK NRW e.V.

Die aufgelisteten Aktivitäten stellen einen Auszug der jeweiligen Werbe- und Integrationsbemühungen der 16 Industrie- und Handelskammern in NRW in dem Zeitraum vom 01.10.2021 bis zum 31.12.2022 dar. Sie umfassen Themen von der Fachkräftesicherung, über Integrationsförderung bis hin zur eigenen Organisationsentwicklung.

Alle Aktivitäten, die zum Gelingen von Integration und Vielfalt im Ausbildungs- und Arbeitsmarkt beitragen sollen, werden von den Industrie- und Handelskammern jeweils vor Ort organisiert und umgesetzt. Alle Auflistungen sind nur ein Auszug daraus und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Ein Beispiel hierfür ist der Arbeitskreis Diversity der IHK Köln. Unternehmer:innen aus den Mitgliedsunterneh-

men entwickeln in ehrenamtlicher Funktion Instrumente der betrieblichen Personalarbeit, mit denen Vielfalt im Betrieb hinsichtlich Alter, Geschlecht, (sozialer) Herkunft, Religion, Behinderung oder Identität wertschätzend und potenzialorientiert gefördert werden können. Dieser Arbeitskreis soll weiterentwickelt werden und für institutionelle Partnerschaften (Kommunen, Regionalagentur, Agentur für Arbeit, Landschaftsverband) geöffnet werden.

Zudem orientieren sich die Industrie- und Handelskammern in NRW an dem Ansatz, Beratungsangebote und Dienstleistungen für die Wirtschaft vor Ort, z.B. die Gründungsberatung, grundsätzlich allen Interessierten in ihrem Zuständigkeitsbereich zur Verfügung zu stellen, unabhängig von Nationalität und Herkunftsgeschichte.

Jobcenter Dortmund

Bereits im Jahr 2021 hat das Jobcenter Dortmund das Prädikat „TOTAL E-QUALITY“ erhalten. Diese Auszeichnung erhalten nur Organisationen, die in ihrer Personal- und Organisationspolitik Chancengleichheit und Vielfalt erfolgreich verankert haben.

Das Thema „Diversität“ ist fester Bestandteil im Personalentwicklungskonzept 2025 des Jobcenter Dortmund und als ein Arbeitsschwerpunkt und Zukunftsthema fest verankert.

6 Weitere Maßnahmen

Kreis Soest

Bei der Durchführung von Potenzialanalyseverfahren für die Auswahl neuer Führungskräfte wird darauf geachtet, dass die Kriterien eine optimale Förderung und Potenzial einschätzung auch dann zulassen, wenn verschiedene

Faktoren (z. B. Sprache, Einwanderungsgeschichte etc.) Auswirkungen auf das Erwerbsleben haben, weil z. B. keine umfangreiche Berufserfahrung vorliegt.

Kreis Solingen

Mit der Einführung von KIM in Solingen gewinnen die strategische Ausrichtung sowie die strukturelle Verankerung interkultureller Öffnungsprozesse an Verbindlichkeit. Die Sensibilisierung relevanter Stadtdienste sowie die Anpassung von Handlungsrouitinen und Strukturen ist eine wesentliche Voraussetzung für ein erfolgreiches Integrationsmanagement zur Herstellung gleichberechtigter Teilhabechancen. Aus diesem Grund wird dem Aspekt der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung im

Solinger Konzept zur Umsetzung von KIM eine wesentliche Bedeutung beigemessen. Im Sinne einer koordinierenden Steuerung geht es darum, diese Prozesse anzustoßen, zu begleiten und zu gewährleisten. Gemeinsam mit anderen relevanten kommunalen Stellen ist ein Konzept hinsichtlich einer interkulturellen bzw. diversitätssensiblen Ausrichtung der Dienste zu erarbeiten sowie deren Umsetzung zu begleiten.

Landesmusikakademie NRW e.V.

Das jährlich aktualisierte Leitbild der Landesmusikakademie NRW bezieht sich ausdrücklich auf die Offenheit der Akademie in Bezug auf Diversität in jeder Dimension. Aus dem Leitbild: „Als gastfreundlicher, integrativer und

inklusive Ort des Lernens heißt sie alle unabhängig von Vorbildung, Herkunft, sozialem Status, Alter, Geschlecht, Religionszugehörigkeit und sexueller Orientierung willkommen.“ Siehe <https://lma-nrw.de/leitbild/>

6

Weitere Maßnahmen

Landschaftsverband Rheinland

LVR allgemein:

- Das vom LVR-Verwaltungsvorstand Mitte 2021 verabschiedete LVR-Diversity-Konzept wurde im Berichtszeitraum allen Führungskräften der zweiten und teilweise dritten Ebene vermittelt. Darüber hinaus wurde mit allen LVR-Dezernaten Aktivitäten vereinbart, um das Konzept im jeweiligen Geschäftsbereich bekannt zu machen.
- Entscheidung über die Neugestaltung der innerbetrieblichen AGG-Beschwerdestelle des LVR (gem. § 13 AGG). Hiermit soll perspektivisch Benachteiligungen auch in den (interkulturellen) Dimensionen Religion/Weltanschauung und Ethnische Herkunft/Nationalität noch aktiver entgegengewirkt werden. Ein zentrales Gremium („Antidiskriminierungsstelle“) wird der LVR-Direktorin künftig konkrete Empfehlungen zum Umgang mit Diskriminierungsfällen im Sinne des Rechts geben.
- Die neue AGG-Beschwerdestelle soll intern die Wertschätzung (auch) für interkulturelle Vielfalt zum Ausdruck bringen, das Gerechtigkeitsempfinden im LVR verstärken und damit auch die Attraktivität des Arbeitgebers für Menschen mit Einwanderungsgeschichte steigern.

LVR-Klinikverbund

- Etablierung von transkultureller Psychotherapie in der Lehre in Kooperation mit MediDus (Medizinische Flüchtlingshilfe Düsseldorf) für Medizinstudierende.
- Kennzeichnung der Patient:innen mit Einwanderungs- und/oder Fluchtgeschichte im Krankenhausinformationssystem bei den Punkten: Sprache, Nationalität, Flüchtlingsstatus.
- Auswertung der Anzahl der Patient:innen mit Flucht- und/oder Einwanderungsgeschichte, um nötige Maßnahmen abzuleiten.
- Berücksichtigung von Themen des Integrationsbereiches im Qualitätsmanagement sowie Etablierung von Qualitätszirkeln zur Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Behandlung von Patient:innen mit Einwanderungsgeschichte.
- Regelmäßige Treffen der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund.

In allen LVR-Kliniken findet im drei Jahres-Rhythmus eine Patientenbefragung in sieben Sprachen statt.

6 Weitere Maßnahmen

Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Im Berichtszeitraum hat das Multikulturelle Forum unter maßgeblicher Beteiligung der gesamten Belegschaft sein **Leitbild** erneuert. In Arbeitsgruppen wurden das bestehende Leitbild kritisch reflektiert, Gegenvorschläge diskutiert und schließlich eine neue Version verabschiedet. Grundlegend für das neue Leitbild sind die folgenden Kernelemente: Vielfältiges Team, Multikulturelle Gesellschaft, Gleiche Chancen für Alle, Bekämpfung von

Diskriminierung, Stärkung der Demokratie sowie Empowerment bzw. Hilfe zur Selbsthilfe. Darüber hinaus verpflichtet sich der Verein u. a. zur „regelmäßigen Überprüfung und Überarbeitung etablierter Handlungsrouinen“. Das überarbeitete Leitbild ist die Basis für den aktuellen Qualitäts-Selbstreport als Ausgangspunkt für unterschiedliche Qualitätsentwicklungsmaßnahmen. Die aufgeführten Vielfaltsaspekte werden darin stets mit einbezogen.

Polizeipräsidium Dortmund

Besondere Sprachkenntnisse

Auch im Zeitraum vom 01.10.2022 bis zum 31.12.2022 wurden in PersIS besondere Sprachkenntnisse, insbesondere von Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte, eingetragen. So können sie im Bedarfsfall an-

gesprochen werden, im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ihre Sprachkenntnisse einzusetzen (z. B. Dolmetschen bei besonderen Lagen und Einsätzen). Insgesamt sind aktuell (Stand 02.01.2023) 124 Mitarbeitende mit 18 verschiedenen Sprachen in der Datenbank aufgeführt.

Rhein-Sieg-Kreis

Übergeordnetes Ziel beim Kommunalen Integrationsmanagement (KIM) ist es, die ausländerrechtlichen, leistungsrechtlichen und integrationsrelevanten Akteure im Bereich Migration und Integration im Rhein-Sieg-Kreis auf der Steuerungsebene koordinierend zu verbinden, Fall- und Steuerungsebene in enge Abstimmung zu bringen, rechtskreisübergreifend zusammen zu arbeiten und ein effektives, abgestimmtes Verwaltungshandeln zu ermöglichen.

Um diese Ziele erfolgreich zu erreichen, hat der Rhein-Sieg-Kreis die drei Module des Kommunalen Integrati-

onsmanagements (KIM) in seine Verwaltungsstruktur integriert und vor Ort erfolgreich umgesetzt:

Modul 1: Implementierung eines strategischen KIM (Koordination des Gesamtprozesses): 2,5 Stellen in der strategischen Steuerung KIM sind beim KI des Rhein-Sieg-Kreises in der Kreisverwaltung angesiedelt. Eine weitere Stelle ist bei der Stadt Troisdorf angesiedelt.

Modul 2: Einrichtung eines rechtskreisübergreifenden CM/Fallmanagements für die operative Basis des KIM: Für die erfolgreiche Umsetzung des KIMs ist eine enge

6

Weitere Maßnahmen

Abstimmung mit den kreisangehörigen Kommunen vorgesehen. Basierend auf den örtlichen Bedarfen wurden die Case-Management-Stellenanteile im Rhein-Sieg-Kreis auf 16 Kommunen verteilt und gemeinsame Kooperationsvereinbarungen geschlossen.

Modul 3: Zusätzliche Personalstellen in den Ausländer- und Einbürgerungsbehörden zur rechtlichen Verstärkung der Integration ausländischer Menschen mit besonderen Integrationsleistungen: Bei der Einbürgerungsbehörde des Rhein-Sieg-Kreises wurden zwei KIM-Personalstellen besetzt. Bei der Ausländerbehörde soll eine weitere KIM-Personalstelle besetzt werden. Bei der Ausländerbehörde und Einbürgerungsbehörde der Stadt Troisdorf wurde je eine zusätzliche KIM-Personalstelle besetzt.

Zu den konkreten Maßnahmen zur Unterstützung durch KIM zählt die Teilnahme am Krisenstab des Rhein-Sieg-

Kreises zum Thema Ukraine sowie die kurzfristige Einrichtung eines kreisweiten Arbeitskreises. Mit der Einrichtung des Arbeitskreises reagierte das KI des Rhein-Sieg-Kreises schnell auf Bedarfe von Beratenden der Freien Wohlfahrt und der kreisangehörigen Kommunen. Er diente nicht nur dem Austausch von Informationen, sondern auch der Abstimmung von Prozessen bezüglich der Integration Geflüchteter aus der Ukraine. Das KIM-Personal entlastete zudem die Ausländerbehörde durch niederschweligen Zugang zu ukrainischen Geflüchteten in den kreisangehörigen Kommunen. Diese wurden vor Ort erfasst und erhielten in Folge kurzfristig Termine für ihre Registrierung.

Auch mit Publikationen in ukrainischer Sprache zu den Themen Gesundheit, Bildung und Ankommen in Deutschland, konnte das KI umgehend Kooperationspartner:innen unterstützen.

Stadt Duisburg

Der Arbeitskreis ECCAR (European Coalition of cities against racism, der Duisburg seit Ende 2016 angehört) organisiert verschiedene Aktionen im Rahmen der rassistuskritischen Arbeit.

So organisierte die Veranstaltergemeinschaft aus dem **Arbeitskreis ECCAR** unter der Federführung des Kommunalen Integrationszentrums die Internationalen Wochen gegen Rassismus und generierte über zwei Wochen hinweg eine Vielzahl von Veranstaltungen und Begegnungsformaten.

Im Berichtsjahr lautete das Motto „Haltung zeigen“. An dem **Aktionstag am 19.03.2022** präsentierten sich ca. 30 verschiedene Vereine, Initiativen und Organisationen in der Duisburger Innenstadt.

Auf der Webseite IWgR22 konnten Beiträge eingestellt werden, die auch weiterhin abgerufen werden können.

6 Weitere Maßnahmen

unternehmer nrw e.V.

Gezielte Beratung, Informationsübermittlung und Erfahrungsaustausch mit Mitgliedsverbänden verschiedener Branchen und Regionen sowie mit Unternehmen zu den Themen Diversität und interkulturelle Öffnung.

- **Schwerpunktthema 1:** Beschäftigung und Qualifizierung von Geflüchteten und Migrant:innen (u. a. mittels Publikationen mit konkreten Hilfestellungen für Verbände und Unternehmen).
- **Schwerpunktthema 2:** Fachkräftegewinnung im Ausland, Möglichkeiten für Unternehmen zur Einstellung von Migrant:innen/Eingewanderten.
- **Schwerpunktthema 3:** Unterstützung der Mitgliedsverbände und Unternehmen bei der Entwicklung einer Willkommenskultur durch unterschiedliche Hilfestellungen (Vermittlung von Vortragsreferent:innen und Inputgeber:innen aus dem erweiterten Netzwerk, Versendung von Informationsmaterialien und Handlungsempfehlungen).

Westdeutscher Rundfunk

Eine Projektgruppe Kulturelle Vielfalt im Programm hat sich 2021 mit der Erarbeitung eines Maßnahmenpakets zum Thema befasst. Das Paket, das 2022 in die Umsetzung ging, beinhaltet Maßnahmen in drei Hauptbereichen: Themen und Menschen in den Programmen, Sensibilisierung und Wissen sowie Evaluierung und Monitoring.

Die Projektgruppe hat u. a. eine Checkliste für die tägliche Redaktionsarbeit erarbeitet, die praktische Unterstützung und Orientierungshilfe bietet. Darüber hinaus steht für 2023 das Projekt der Selbstchecks an, in dem die Programmbereiche eine Selbstevaluierung in Bezug auf die Frage durchführen: Inwieweit stellen wir in unseren Produkten und Angeboten die kulturelle Vielfalt des Sendegebiets realistisch dar?

Der Diversity Beirat – eine Fortentwicklung des früheren Beirats für Integration – befasst sich seit 2014 mit Aspekten der Vielfalt im WDR. Im Auftrag der Geschäftsleitung treibt er die Umsetzung von Diversity-Zielen im WDR voran, um die lange und erfolgreiche Tradition im WDR, etwa zur Gleichstellung, zur Integration von Menschen mit Behinderung oder zur kulturellen Vielfalt, im Rahmen einer Gesamtstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Vielfaltsziele des WDR umzusetzen. Im Beirat sind Mitarbeitende aus den Programmen sowie den Bereichen Kommunikation, Produktion, Marketing, Personal, Aus- und Fortbildung, Gleichstellung, Schwerbehindertenvertretung und Integration und interkulturelle Vielfalt vertreten.

Impressum

Herausgeber

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen
Völklinger Straße 4, 40219 Düsseldorf
Telefon: 0211 837-2000
E-Mail: poststelle@mkjfgfi.nrw.de
Homepage: www.chancen.nrw

© 2023/MKJFGFI 1058
Düsseldorf, September 2023

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet:
www.chancen.nrw/publikationen
- telefonisch:
Nordrhein-Westfalen direkt 0211 837-1001

Bitte die Veröffentlichungsnummer 1058 angeben.

Bild und Gestaltungsnachweise

Titelseite: ©Studio Romantic, AdobeStock

Gestaltung:
brand.m GmbH – Agentur für Kommunikation,
Gelsenkirchen

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, Jugend, Familie
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

Völklinger Straße 4, 40219 Düsseldorf
Telefon: +49 (0)211 837 2000
E-Mail: poststelle@mkjfgfi.nrw.de
Homepage: www.chancen.nrw

 @chancenNRW
 @chancenNRW
 Chancen_nrw
 Chancen NRW

