



Partnerschaftsvereinbarung „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“

Umsetzungsbericht der Bezirksregierung Arnsberg im Zeitraum Dezember 2016 – Oktober 2017

Als Bündelungsbehörde hat die Bezirksregierung Arnsberg eine Vielzahl von Aufgaben auf regionaler Ebene, zudem einige landesweite Zuständigkeiten – auch im Kontext Integration. Die Bezirksregierung ist nicht nur als Aufsichts- und Genehmigungsbehörde für Ordnungsaufgaben zuständig, sondern darüber hinaus Dienstleisterin, Beraterin, Moderatorin und Impulsgeberin in der Region.

Mit der Unterzeichnung der Partnerschaftsvereinbarung „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor!“ haben sich das damalige Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) und die Bezirksregierung Arnsberg 2012 verpflichtet, die kulturelle Vielfalt in der nordrhein-westfälischen Arbeitswelt zu fördern. In diesem Sinne arbeitet die Bezirksregierung seitdem im Rahmen von Diversity-Strategien daran, ihre Beschäftigten für interkulturelle Themen zu sensibilisieren und insbesondere Personal mit Migrationshintergrund zu gewinnen.

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

Als Pilotbehörde der Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ hatte die Bezirksregierung 2012 vereinbart, folgende Ziele umzusetzen:

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

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die erste **Mitarbeiterbefragung zum Migrationshintergrund** der Beschäftigten der Bezirksregierung Arnsberg hatte bereits 2013 stattgefunden. Die Zusammensetzung des Behördenpersonals hat sich seitdem verändert – nicht zuletzt aufgrund zahlreicher Neueinstellungen, die 2015/16 wegen der z.T. landesweiten Zuständigkeiten für die Zuweisung und Unterbringung von

Flüchtlingen in NRW erforderlich wurden. So hat sich die Beschäftigtenzahl bis 2017 (1.719 Personen zum Stichtag 1. Januar, ohne abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) gegenüber 2013 (1.573 Personen) deutlich erhöht. Auch diese Entwicklung wurde zum Anlass genommen, in 2017 eine zweite Mitarbeiterumfrage durchzuführen – mit der Fragestellung, ob sich der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durch die bisher durchgeführten Maßnahmen bereits spürbar erhöht habe.

An der anonymen und freiwilligen Mitarbeiterbefragung beteiligte sich zwischen dem 7. März und 7. April 2017 knapp die Hälfte der Beschäftigten (48,7 %) – und damit mehr als bei der ersten Befragung in 2013. Von den Befragten in 2017 gaben insgesamt 11,78 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Dies bedeutet zwar eine leichte Steigerung gegenüber 2013 (10,42 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund), ist jedoch noch kein vollkommen zufriedenstellendes Ergebnis, sondern vielmehr als Aufforderung zu verstehen, die Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung weiter zu intensivieren.

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

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Im **Personalentwicklungskonzept der Bezirksregierung** ist die „Interkulturelle Öffnung“ ein fester Bestandteil. Für neue Beschäftigte bietet das Dezernat 11.5 (Aus- und Fortbildung) Einführungsveranstaltungen an. Im Rahmen dieser Tagesveranstaltungen werden zur Erleichterung des Einstiegs grundlegende hausinterne Themen behandelt. Hierbei werden auch die Aufgabenbereiche Migration und Integration sowie das interne Geschehen zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ thematisiert.

Die Bezirksregierung initiierte im Berichtszeitraum darüber hinaus weitere Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten:

- Anlässlich des **5. Deutschen Diversity-Tages** wurden – organisiert über die Dezernate 36 (Kompetenzzentrum für Integration – KfI) und 37 (Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren – LaKI) – am 30. Mai 2017 geflüchtete und zugewanderte Frauen sowie deren ehren- und hauptamtliche Unterstützerinnen und Unterstützer eingeladen. In Kurzvorträgen wurden Chancen, Herausforderungen und Perspektiven in Beruf und Alltag aufgezeigt. Expertinnen und Experten regionaler Organisationen und Institutionen standen für individuelle Beratungsgespräche zu schulischer Bildung, dem Ausbildungssystem, der Berufsorientierung und zu beruflichen Perspektiven zur Verfügung. Die Bezirksregierung agierte dabei nicht nur als Veranstalterin, sondern stellte sich dort auch als potenzielle Arbeitgeberin vor.

- Ebenso im Frühjahr 2017 hat die Behörde öffentlichkeitswirksam bekanntgegeben, in ihrer Bergbauabteilung fortan zwei gut qualifizierte **Flüchtlinge aus Syrien im Risswerk-Archiv** zu beschäftigen. Dort werden Kartenbestände digitalisiert und für die Zukunft gesichert. Eingestellt wurden die beiden neuen Mitarbeiter (Jahrgang 1975 bzw. 1994, beide geboren in Damaskus) regulär nach dem Tarifvertrag der Länder. Für sie eröffneten sich neue Perspektiven.
- Das Dezernat 36 (KfI) hat sich im September 2017 zum zweiten Mal mit einer eigenen Veranstaltung an der bundesweiten „**Interkulturellen Woche**“ beteiligt – diesmal mit der Präsentation eines Schüler-Filmprojekts zum Thema Flucht und Vertreibung (in Kooperation mit dem Evangelischen Gymnasium Siegen-Weidenau) am „Tag des Flüchtlings“ (29.09.) sowie mit einer Ausstellung des Dokumentationszentrums und Museums über die Migration in Deutschland (DOMiD e.V.). Die Fotoausstellung „So fing es an ...“ dokumentierte die Anwerbung türkischer Arbeitskräfte und deren Alltagsleben in Deutschland in den 1960er- und 70er-Jahren. Beide Veranstaltungen richteten sich sowohl an die eigenen Beschäftigten als auch an externe Besucherinnen und Besucher.
- Unter dem Motto „Vielfalt im Regierungsbezirk“ werden die Beschäftigten im **Behördenintranet** niederschwellig mit kultursensiblen Themen vertraut gemacht. Im Berichtszeitraum wurden sieben Kurzbeiträge zu Feiertagen und Bräuchen unterschiedlicher Kulturen und Religionen veröffentlicht, zudem veranstaltungsbezogene Beiträge.
- Bei der Bezirksregierung haben zahlreiche Dezernate einen unmittelbaren Bezug zum Thema Integration. Im Sinne eines transparenten Überblicks über die Handlungsfelder der Bezirksregierung wurde 2017 die **Broschüre „Integration ist unsere Mission“** erstellt und in einer Auflage von (bisher) 1.500 Stück verbreitet. Nach innen stärkte dies das Bewusstsein für die Bündelungsfunktion der Behörde auch im Integrationskontext – und nach außen erhielten Externe damit einen komprimierten Überblick über die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowie Themen der Bezirksregierung in puncto Integration. Die Interkulturelle Öffnung nahm in der Broschüre breiten Raum ein.
- Denselben Zielen diene weiterhin auch die Tätigkeit einer hausinternen **Arbeits- und Steuerungsgruppe** („Netzwerk Integration gestalten“). Im Fokus standen hier aus übergeordneter Perspektive u.a.: die Bewertung und ggf. Bündelung von integrationsrelevanten Aktivitäten der BRA, die gegenseitige Information aller zuständigen Dezernate, die Aktualisierung strategischer Ansätze für die Integrationsarbeit, schließlich der Aufbau einer Service-Datenbank mit dem Schwerpunkt „Ehrenamt“ (gepflegt von einer gleichnamigen „Servicestelle“).
- Zur „Interkulturellen Verständigung“ hat das Dezernat 36 (KfI) ein **praxisnahes Fortbildungskonzept** für die Beschäftigten entwickelt. Ziele der geplanten Fortbildungsreihe sind u.a. die Sensibilisierung für

interkulturelle Erfahrungen sowie Vermittlung von Wissen darüber, was interkulturelle Orientierung und Öffnung bedeuten und welche Prozesse dabei eine Rolle spielen. Die Fortbildung ist auf die Bedarfe der einzelnen Beschäftigtengruppen zugeschnitten und an das aktuelle Migrations- und Integrationsgeschehen angepasst. Zu Beginn der Fortbildungsreihe zur Interkulturellen Öffnung wird im Januar 2018 eine Auftaktveranstaltung zur Sensibilisierung für das Thema stattfinden. Im Nachgang werden in der ersten Jahreshälfte zweitägige Seminare zum Thema Interkulturelle Öffnung für verschiedene Zielgruppen angeboten.

Für das Dezernat 37 (LaKI) ist die „Interkulturelle Öffnung“ außerdem auch ein wichtiges **Instrument auf Ebene der Kommunalen Integrationszentren (KI)**. In einem Arbeitskreis zum Thema sowie durch Fachtagungen findet ein regelmäßiger, impulsgebender Erfahrungsaustausch statt. Zudem organisiert die LaKI die Unterstützung, Beratung und Weiterentwicklung einer Entwicklungswerkstatt IKÖ mit exemplarisch ausgewählten KI. Unter wissenschaftlicher Begleitung und unterstützt durch die LaKI werden der jeweilige Entwicklungsstand reflektiert und Strategien zur Weiterentwicklung beraten – als Grundlage für eine spätere schriftliche Handlungsempfehlung für die Förderung interkultureller Öffnungsprozesse in den KI.

Innerhalb der Weiterentwicklung der Kommunalen Integrationszentren ist das Thema Interkulturelle Öffnung (der Verwaltung) zentrales Querschnittsthema. In diesem ganzheitlichen Verständnis agiert die LaKI koordinierend und unterstützt die KI bei ihren entsprechenden lokalen Ansatzpunkten. Dabei verstehen sich die KI nicht als alleiniger Akteur in den Öffnungsprozessen, sondern vielmehr als Partner der in den jeweiligen Regelsystemen tätigen Akteure. Die KI agieren deshalb immer in enger Kooperation und zur Unterstützung der bereits bestehenden Initiativen zur Interkulturellen Öffnung – etwa der Städtekooperation „Integration Interkommunal“ und des Programms „Förderung Interkultureller Kompetenz in Kommunen in NRW“ der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.).

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

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Die gezielte **Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund** als potenzielle Beschäftigte im öffentlichen Dienst hat bei der Bezirksregierung weiterhin einen hohen Stellenwert. Um Jugendliche über die Berufe im öffentlichen Dienst zu informieren, ist die Bezirksregierung mit ihrem Beratungsangebot u.a. regelmäßig auf Ausbildungsmessen der Bundesagentur für Arbeit, der Berufskollegs sowie der Kreise in der Region vertreten. Anknüpfend an frühere Akquise-Kampagnen („Wir machen den Bunterschied“) setzt die Bezirksregierung weiterhin auf eine zielgruppenspezifische Ansprache junger Menschen – durch entsprechende Textinhalte ebenso wie in der Bildsprache. Die jüngste Kampagne lief in diesem Sinne unter dem Motto „Alltagshelden gesucht“.

Im Rahmen der **Schul-, Berufs- und Studienorientierung** finden regelmäßig Sitzungen der StuBos (Beauftragte für Studien- und Berufsorientierung an den Schulen) mit Vertreterinnen und Vertretern weiterer integrationsrelevanter Institutionen statt. Dabei werden u.a. Themen der interkulturellen Öffnung aufgegriffen und umgesetzt. Vorrangiges Ziel ist hierbei die Weiterentwicklung des Konzepts zur Berufsorientierung, mit dem mehr Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst gewonnen werden sollen. Hierfür tragen die Koordinatoren das Thema in die Schulen und setzen Projekte um – orientiert an den Bedürfnissen in den jeweiligen Einrichtungen. Die Arbeitsgruppe arbeitet u.a. daran, die Standardelemente für NRW um regionale Angebote und Kooperationen sowie um Good-Practice-Beispiele zu ergänzen. Die gemeinsam entwickelten Handlungsschritte werden in regionalen Arbeitssitzungen evaluiert, diskutiert und weiterentwickelt.

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

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

Neben den oben bereits erwähnten **Informationsmaterialien** veröffentlicht die Bezirksregierung darüber hinaus fortlaufend weitere themenspezifische Broschüren und Flyer, die Aufschluss über die einzelnen Tätigkeitsfelder der Behörde im Integrationskontext geben. Erfahrungsgemäß werden auch auf diesem Wege – über Multiplikatoren verbreitet – (junge) Menschen erreicht, die mit Blick auf Zugangsmöglichkeiten zum öffentlichen Dienst Kontakt aufnehmen und weiterführende Informationen anfordern. Ein Großteil der Broschüren und Flyer wird obligatorisch auch auf der Internetseite der Bezirksregierung veröffentlicht.

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

Umsetzung und Stand der Maßnahmen

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

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

Umsetzung der Maßnahmen

Vorgesehen ist, das **Behördenleitbild der Bezirksregierung** im Ganzen zu prüfen und ggf. partiell zu überarbeiten. Die Themen Integration und Interkulturelle Öffnung werden dabei ihrer Relevanz entsprechend und unter Berücksichtigung aktueller Erfordernisse einbezogen.

Resümee

Die Maßnahmen der Bezirksregierung Arnsberg infolge der 2012 abgeschlossenen Partnerschaftsvereinbarung waren bisher zwar durchaus nachhaltig, haben jedoch mit Blick auf das zentrale Ziel, die Zahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, noch nicht zu dem eigentlich angestrebten Ergebnis geführt.

Es bedarf deshalb – in Anbetracht dieser Zwischenbilanz nach den ersten fünf Jahren – nicht nur eines langen Atems, sondern darüber hinaus einer gezielten konzeptionellen Weiterentwicklung der bisherigen Diversity-Strategien.

Diversität und unterschiedliche Perspektiven müssen noch stärker als bisher als eine Bereicherung für das gemeinsame Handeln begriffen werden. Um den Anteil der Behördenbeschäftigten mit Migrationshintergrund tatsächlich signifikant zu erhöhen, sind daher verstärkt affirmative Maßnahmen und auch Vorbilder erforderlich.

Nicht zuletzt soll eine solche konzeptionelle Weiterentwicklung dazu führen, die in der Behörde vorhandenen Kompetenzen, Strategieansätze und Projekte zur Interkulturellen Öffnung noch effektiver zu bündeln und die Ergebnisse anhand von qualitativen und quantitativen Kernindikatoren evaluieren zu können.