

Berichte der Partner der Landesinitiative

"Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!" 2019

Umsetzungszeitraum 1.10.2018 – 30.9.2019

Organisation:	Bezirksregierung Arnsberg
Ansprechpartner mit Kontaktdaten:	Jürgen Kraska (Integrationsbeauftragter) Seibertzstr.1, 59821 Arnsberg Tel: 02931/82-2901 E-Mail: juergen.kraska@bra.nrw.de

1. Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

z.B. durch

- Durchführung von (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte
- Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen
- Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

➤ **Direktansprache:** Die Bezirksregierung Arnsberg hat im Berichtszeitraum ein Verfahren implementiert, mit dem potenzielle Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte besser auf aktuelle Stellenausschreibungen aufmerksam gemacht und somit deutlich gezielter angesprochen werden. 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.

➤ Alle **Ausschreibungen** enthalten folgenden Passus:
„Kulturelle Vielfalt ist uns in der Landesverwaltung wichtig, daher freuen wir uns ebenfalls über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“
<https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/karriere/index.php>

➤ Alle **Auswahlverfahren** finden im Rahmen eines strukturierten Interviews oder eines Assessmentcenter-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 praktische Aufgaben gestellt, um ggf. vorhandene sprachliche Defizite auszugleichen. Diese Schwerpunktsetzung ist allerdings von den Anforderungen des jeweils zu besetzenden Arbeitsplatzes abhängig.

2. Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz

z.B. durch

- (interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten
- Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.
- Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte (Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Beschäftigte, Führungskräfte u.ä.)

- Vor rund 80 Beschäftigten der Bezirksregierung beleuchteten am 13.12.2018 in Arnsberg **Dr. Ahmet Ünal** (Universität Duisburg/Essen) und **Dr. Marwan Abou Taam** (Berlin Institute for Integration and Migration Research) das Thema „**Der Islam in Deutschland**“. Dr. Ünal, der u. a. auch das Ministerium für Schule und Bildung in NRW berät, klärte über die Grundzüge des islamischen Glaubens, unterschiedliche Interpretationen des Korans und Tendenzen des islamischen Menschenbildes auf. „Der politische Islam und die Mechanismen der Radikalisierung“ lautete derweil das Thema von Dr. Abou Taam, der z. B. auch als Berater des Landeskriminalamtes Rheinland-Pfalz tätig ist.

http://www.kfi.nrw.de/Termine/Veranstaltungen_des_Kfi/Rueckblick_Tagungen_Seminare/Fachtagungen_2018/Der-Islam-in-Deutschland/index.php

- Am 23.01.2019 hat die Bezirksregierung eine **Podiumsdiskussion mit dem Soziologen Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani** und **Regierungspräsident Hans-Josef Vogel** zu den Themen Integration, Teilhabe und gesellschaftliche Streitkultur durchgeführt. Rund 70 Bürger*innen, davon ein großer Teil Beschäftigte der Bezirksregierung Arnsberg, nahmen teil. Das Gespräch mit El-Mafaalani, zum damaligen Zeitpunkt Abteilungsleiter für Integration im nordrhein-westfälischen Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI), kreiste u. a. um dessen Thesen im Buch „Das Integrationsparadox“.

https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/presse/2019/01/017_19_01_25/index.php

- Am bundesweit stattfindenden „**Diversity-Tag**“ (**28.05.2019**) war die Journalistin **Tina Adomako** zu Gast in Arnsberg. Als Vorstandsmitglied des Netzwerks „**Neue deutsche Medienmacher*innen**“ (**ndm**) referierte sie zum Thema „Interkulturelle Vielfalt in der öffentlichen Kommunikation“. Adomako (auch Fachpromotorin für Empowerment und interkulturelle Öffnung im „Eine Welt Netz NRW“) stellte vor gut 70 Behördenbeschäftigten verschiedene Projekte des ndm-Netzwerks vor – u. a. die Kampagne „No Hate Speech Movement“.

http://www.kfi.nrw.de/Termine/Veranstaltungen_des_KfI/Rueckblick-Oeffentliche-Veranstaltungen_Kooperationen/Diversity-Tag-2019-bei-der-Bezirksregierung-Arnsberg/index.php

- Im **Behördenintranet** werden die Beschäftigten weiterhin durch Beiträge im Kontext Interkulturelle Öffnung und Integration informiert. Im Berichtszeitraum wurden in der Reihe „Zuwanderung in Zahlen“ vier migrationsgeschichtliche Kurzbeiträge sowie zudem im Rahmen der Nachfolgeserie „Integration aktuell“ bisher zwei Beiträge über aktuelle, integrationsrelevante Studien veröffentlicht. Auch wurden dort vier veranstaltungsbezogene Beiträge platziert (u. a. „Diversity Tag“ / „Interkulturelle Woche“) und in zwei Beiträgen über neue Broschüren des Landes NRW informiert. Darüber hinaus wurde die Intranet-Themenseite „Vielfalt im Regierungsbezirk“ mit weiterführenden Informationen fortlaufend aktualisiert.

3. Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

z.B. durch

- (weitere) Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen
- Überprüfung bzw. Anpassung von HandlungsROUTINEN
- die Vielfalt berücksichtigende Personal(entwicklungs)maßnahmen

➤ Das Personaldezernat ist im Berichtszeitraum noch stärker dazu übergegangen, nach erfolgter **Einstellung von Personen mit Einwanderungsgeschichte** mit den jeweiligen Vorgesetzten der neuen Mitarbeiter*innen mögliche Schwierigkeiten in der Einarbeitungsphase zu eruieren. Über eine solche Reflexion soll herausgearbeitet werden, ob und welche **Hilfestellungen im jeweiligen Einzelfall** ggf. erforderlich und realisierbar sind.

➤ In der **Schulabteilung der Bezirksregierung** wird die **Querschnittsaufgabe interkulturelle Öffnung** auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt: Zum einen wurde auf der Steuerungsebene eine dezernatsübergreifende „Arbeitsgruppe Integration durch Bildung“ eingesetzt, deren gegenwärtige Aufgabe darin besteht, ein mit allen Dezernaten der Schulabteilung sowie den Dezernaten 36 (KfI) und 37 (LaKI) abgestimmtes Rahmenkonzept für die schulische Integration zu erarbeiten. Dieses Rahmenkonzept soll aufzeigen, wie sich im gesamten Regierungsbezirk die interkulturelle Schulentwicklung gleichsinnig konkretisieren lässt. Zum anderen wurden auf der operativen Ebene diverse Maßnahmen einer migrationssensiblen Organisationsentwicklung ergriffen. Beispielhaft seien hierzu erwähnt: Die Pilotierung des Programms „LehrkräftePlus“ (Mentoringprogramm für geflüchtete Lehrkräfte) sowie „ILF“ (Internationale Lehrkräfte fördern), quantitativer und qualitativer Ausbau des herkunftssprachlichen Unterrichtsangebots (Einstellung ausländischer Lehrkräfte sowie deren Qualifizierung durch ein neues Team), die Schaffung der Servicestelle Schulische Integration, die Errichtung eines Funktionspostfaches, die regelmäßigen Besprechungen im Rahmen der Schul-, Berufs- und Studienorientierung StuBos (Beauftragte für Studien-

und Berufsorientierung an den Schulen) mit Vertreter*innen weiterer integrationsrelevanter Institutionen, etc. Bei der Letztgenannten werden auch Themen der interkulturellen Öffnung mit dem Ziel aufgegriffen, mehr Schüler*innen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen.

- Mit der Leitidee „**Mehr Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte für die Schulen in NRW**“ initiierte das Schulministerium in Kooperation mit dem Integrationsministerium im Jahr 2007 das damals als Projekt gegründete **Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW**. Angefangen mit knapp 30 Lehrkräften ist das Herzstück des Netzwerks inzwischen auf über 1.000 Mitglieder gewachsen. Als sichtbare Vorbilder für einen gelungenen Aufstieg durch Bildung verkörpern sie das vorhandene Potenzial unserer Migrationsgesellschaft. Mit ihren kulturellen und sozialen Ressourcen und ihrer pädagogischen Professionalität stellen sie eine Bereicherung für jede Schule dar. Zudem sind ihre über die rein professionellen Fähigkeiten hinausgehenden Kompetenzen von enormer Bedeutung für die interkulturelle Schul- und Unterrichtsentwicklung. In den fachlichen Gebieten der Inklusion, Mehrsprachigkeit, Sprachbildung und interkulturellen Sensibilisierung ist ihre Expertise unentbehrlich für eine Schule in der Migrationsgesellschaft. Neben den vom Ministerium für Schule und Bildung NRW zur Verfügung gestellten personellen Ressourcen beteiligt sich auch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration NRW an der Förderung. Das im Dezernat 37 (LaKI) der Bezirksregierung angesiedelte Netzwerk feierte im Frühjahr 2017 sein zehnjähriges Jubiläum und stellte somit die Weichen für die Fortführung der Netzwerkarbeit.

<https://kommunale-integrationszentren-nrw.de/netzwerk-lehrkraefte-mit-zuwanderungsgeschichte-0>

Es führt diverse **Aktivitäten auf drei zentralen Handlungsfeldern** durch:

- *Potenziale gewinnen:* Auf Messen zur Berufsorientierung und an Studienorientierungstagen wirbt das Netzwerk für den Lehrer*innenberuf. In Schulen bietet es Workshops und Seminare zur Berufsorientierung an. Im Rahmen der Lehrerwerbekampagne „Schlau machen – Lehrer werden“ des Ministeriums für Schule und Bildung NRW sind Mitglieder der Landeskoordination auf verschiedenen Werbeformaten bildlich und videografisch präsentiert worden.

- *Ausbildung begleiten:* Im Rahmen des landesweiten Mentoringprogramms „Ment4you“ werden seit 2016 jährlich studentische Mentorinnen und Mentoren qualifiziert, die Lehramtsstudienanfängerinnen und -anfänger zur Prävention von Studienabbrüchen unterstützen und begleiten. An dem vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW geförderten Programm nehmen zehn lehrerinnenbildende Hochschulen teil.
- *Personalentwicklung gestalten:* Jährlich bietet das Netzwerk eine zweitägige Tagung für seine Mitglieder zu aktuellen bildungsrelevanten Themen. Auf der Jahrestagung 2018 hat sich das Netzwerk mit dem Thema „Sprachliche Bildung in der Schule der Migrationsgesellschaft“ auseinandergesetzt. Die seit 2013 angebotene Qualifizierungsmaßnahme „Koordination der interkulturellen Schul- und Unterrichtsentwicklung“ ging in die sechste Runde. Mit weiteren zwanzig qualifizierten Lehrkräften wird die interkulturelle Schulentwicklung in den Schulen prozessorientiert begleitet werden. Eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Demokratiegestaltung in der Schule“ wird seit 2017 in einem regelmäßigen Turnus gemeinsam mit einem weiteren Kooperationspartner angeboten.

4. Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der (erfolgreichen) Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

z.B. durch

- Entwicklung und Einsatz von Monitoring-Instrumenten und -Maßnahmen (z.B. Durchführung von Mitarbeitenden-Befragungen)
- Entwicklung und Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.
- Sonstige Öffentlichkeitsarbeit

- Das Dezernat 11 stellt in Bewerbungsverfahren den Bewerber*innen auf der Homepage der Bezirksregierung einen **Bewerbungsbogen** zur Verfügung. Unter der Rubrik „Wie sind Sie auf uns aufmerksam geworden?“ besteht nunmehr auch die Auswahloption „Migrantenselbstorganisation“.
- Das **#BRAversity-Team der Bezirksregierung**, bestehend aus jungen Behördenbeschäftigten (bis 27 Jahre), hat an der „Diversity Challenge“ des Vereins Charta der Vielfalt e.V. teilgenommen und wurde im Juni 2019 bei der Preisverleihung in Berlin mit dem Sonderpreis „Pioneers of Diversity“ ausgezeichnet. Aktivitäten des Teams im Rahmen des Wettbewerbs waren:
 - das Erstellen eines Diversity-Flyers (unter Beteiligung aller mit Diversity betrauten Stellen im Haus) für die Auslage bei Ausbildungsmessen, um u. a. Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen,
 - die aktive Teilnahme an Ausbildungsmessen und gezieltes Ansprechen von Menschen mit Migrationshintergrund,
 - die Teilnahme an interkulturellen Veranstaltungen der Bezirksregierung (wie der „Wertekonferenz“ oder einem Vortrag zum Thema „Islam in Deutschland“) und anschließende Berichterstattung in den Sozialen Medien,
 - das Vorstellen des #BRAversity-Teams bei neuen Behördenmitarbeiter*innen, um diese von Anfang an für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren,

- die zielgruppengerechtere Aufbereitung von aktuellen Informationen über die Bezirksregierung (u. a. Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren) und über interkulturelle Themen (Länder, Religionen, Feiertage) in den Sozialen Medien. Instagram: 112 Abonnenten durch 68 Beiträge, Twitter: 74 Abonnenten durch über 150 Beiträge,
- das Erstellen der Broschüre „Diversity in der Bezirksregierung Arnsberg“ als Ergebnis der „Diversity Challenge“.

https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/presse/2019/07/093_19_07_01_braversity/index.php

5. Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)

z.B. durch

- Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteuren
- Durchführung von gemeinsamen Aktionen, Veranstaltungen, Fortbildungen etc.
- gemeinsame Entwicklung/ Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.

- **Beratung von Kommunen:** Das Dezernat 37 (LaKI, <https://kommunale-integrationszentren-nrw.de/>) begleitet und unterstützt den landesübergreifenden Verbund der 54 Kommunalen Integrationszentren (KI) durch Beratungen und Qualifizierungsangebote.
 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) von Verwaltung und Gesellschaft stellt dabei ein zentrales Thema dar. Aus der Bearbeitung dieses Themenfeldes in vier Entwicklungswerkstätten in 2017 mit Frau Prof. Dr. Möltgen-Sicking von der FHöV Köln und Herrn Prof. Dr. Otten von der FHöV Münster ist die gemeinsam erstellte **Handreichung „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung in Kommunen des Landes Nordrhein-Westfalen – Verständnis, Stand der Entwicklung und Empfehlungen zur Unterstützung der Prozesse durch die Kommunalen Integrationszentren“** entstanden, die als Arbeitspapier im Sommer 2018 dem KI-Verbund vorgestellt wurde.
 - In der Weiterentwicklung erfolgte dann die Konzeptionierung einer modularisierten **Weiterbildungsreihe zum Thema IKÖ der Verwaltung** in Kooperation mit dem Studieninstitut Ruhr für kommunale Verwaltung in Dortmund, bei der erstmalig ein Format der kooperativen Zusammenarbeit an der Schnittstelle von KI-Arbeit und Personal- sowie Organisationsentwicklung in Tandems jeweils in 2018 und 2019 erprobt wurde.
 - Ein **Fachtag**, in dessen Fokus die Herausarbeitung von Verbindungslinien zwischen den bisher separat bearbeiteten Ansätzen IKÖ und Rassismuskritik stand, bildete den Abschluss der Weiterbildungsreihen im Herbst 2019. Dieser Fachtag stellte zudem den Auftakt zur Durchfüh-

rung einer Praxisstudie von Prof. Dr. Otten dar. Bestandteil dieser Studie werden fünf kommunale Entwicklungswerkstätten im KI-Verbund sein, die mit Bezug auf den Fachtag die Herausarbeitung der Verbindungslinien von IKÖ und Rassismuskritik zum Thema haben.

- Im Themenfeld Rassismuskritik tagte der entsprechende, landesweite Arbeitskreis zweimal jährlich. Hier wurde unter anderem das **Arbeitspapier „Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema“** diskutiert, das zuvor in einer Arbeitsgruppe, bestehend aus Vertreter*innen der KI, der LaKI und Veronika Kourabas, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, erarbeitet worden war. Ferner wurde in 2018 die **Weiterbildungsreihe „Rassismuskritik in Kommunalen Integrationszentren“** durchgeführt. Ein Ergebnis dieser Weiterbildungsreihe war die Gestaltung des oben genannten, themenübergreifenden Fachtags „Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik – Fragen an die Verbindung beider Handlungsstränge“.
- Für viele KIs ist die Überwindung von Hürden bei theoretischen Ansätzen der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung ein Thema. Hinweise, welche Handlungsfelder sich hier für einen Einstieg in der Praxis anbieten, gab daher die Begleitforschung durch Dr. Sebastian Kurtenbach **„Diversität als Herausforderung für die Kommunalen Integrationszentren NRW“**, deren Ergebnisse im Herbst 2018 unter diesem Titel veröffentlicht wurde.
- Eine Strategieentwicklung zur visuellen Mehrsprachigkeit in der Kommunalverwaltung war eine der zentralen Handlungsempfehlungen. Im Rahmen einer **Entwicklungswerkstatt** wurden **„Strategie(n) für Kommunale Integrationszentren zur Implementation und Förderung von Mehrsprachigkeit in der Kommune“** erarbeitet. Eine Arbeitsgruppe aus KI-Mitarbeitenden und der LaKI beschäftigt sich zudem seit Frühjahr 2019 mit der Erarbeitung, Sammlung und Strukturierung von mehrsprachigen Materialien, die für die Arbeitsprozesse in Verwaltungen von Relevanz sind. Eine wissenschaftliche Begleitung erfährt diese Arbeitsgruppe durch Dr. David Gehne von der Ruhr-Universität

Bochum. Ab Frühjahr 2020 werden die Materialien in Form einer Mediathek dem KI-Verbund zur Verfügung gestellt.

6. Weitere Maßnahmen

z.B.

- zur Organisations- und Qualitätsentwicklung

--