

Berichte der Partner der Landesinitiative

"Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!" 2020

Umsetzungszeitraum 1.10.2019 – 30.9.2020

Organisation:	Bezirksregierung Arnsberg 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

- **Direkmailings:** 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 sowie über das aus jüngeren Behördenbeschäftigten bestehende Projektteam #BRAversity an Messen teil und spricht Menschen mit Migrationshintergrund gezielt an.
- **Internet:** Das Team #BRAversity unterstützt das Personaldezernat bei der Gewinnung neuen Personals mit Beiträgen auf der Seite [hashtag-ausbildung](https://www.hashtag-ausbildung.de/bezirksregierung-arnsberg) (<https://www.hashtag-ausbildung.de/bezirksregierung-arnsberg>).
- **Social Media:** Auf aktuelle Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren wird regelmäßig auch in den sozialen Netzwerken hingewiesen.
- 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 des Personaldezernates** 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.

- **Schulabteilung der Bezirksregierung:** Eine Lehrerin mit Migrationshintergrund konnte als Fachberaterin für das Büro Sprache gewonnen werden. Für den *Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU)* stehen im Bezirk Arnberg 186 Lehrerstellen zur Verfügung. Die beschäftigten Lehrkräfte mit Einwanderungsgeschichte haben Unterricht in 16 verschiedenen Herkunftssprachen für insgesamt mehr als 21.700 Schülerinnen und Schüler erteilt.

2. Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

z.B. durch

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

- **Fort- und Weiterbildung:** Das Dezernat 11 bildet sich regelmäßig im Bereich der interkulturellen Öffnung der Verwaltung fort. Hierbei werden diejenigen Personen, die an Auswahlverfahren beteiligt sind, im richtigen Umgang mit Bewerber*innen mit Migrationshintergrund geschult. Aktuell findet Anfang Dezember 2020 eine Schulung statt, in der dieser Personenkreis von Erfahrungen bzw. besonderen Situationen in Auswahlverfahren berichten und nach dem richtigen Umgang mit diesen fragen kann. Ziel ist die regelmäßige *Reflexion der eigenen Auswahlpraktik* und das Erlernen des richtigen Umgangs mit besonderen Gesprächssituationen, die z.B. aufgrund kultureller Unterschiede oder Sprachdefizite entstehen können.
- **Aktivitäten #BRAversity-Team:** Es wurden zwei neue Projektteams im Rahmen der *Neuaufgabe der „Diversity Challenge“ des Charta der Vielfalt e. V.* gegründet. Das Team #BRAvers1ty besteht aus fünf und das Team #BRAver2ity aus sechs Personen. Die Mitglieder der Projektteams stellen sich regelmäßig neuen Mitarbeiter*innen vor, um diese von Anfang an für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren.

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

- In der **Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg** wird die **Querschnittsaufgabe interkulturelle Öffnung** auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt:
 - Auf der Steuerungsebene hat die *dezernatsübergreifende Arbeitsgruppe „Integration durch Bildung“* das Rahmenkonzept schulische Integration erstellt. Es soll baldmöglichst in einer Online-Version veröffentlicht werden.
 - Der Fokus liegt nun auf der durchgängigen Sprachbildung. Dazu wurde die neue *dezernatsübergreifende „Arbeitsgruppe Sprachbildung“* eingerichtet. Durch den Aufbau von Sprachbildungsnetzwerken und die Berufung von Sprachbeauftragten in jeder Schule des Bezirks soll die Deutschförderung, die Vermittlung der Bildungssprache und der sprachensible Fachunterricht umgesetzt und ein Sprachbildungskonzept in den Schulprogrammen verankert werden. Das Büro Sprache koordiniert die Sprachbildungsnetzwerke.
 - Das Dezernat 46 bietet zahlreiche *Lehrerfortbildungen zum Thema Deutsch als Zielsprache* an. Darüber hinaus liegt der Fokus auf der „Interkulturelle(n) Schulentwicklung – Demokratie gestalten“.
 - Das *„LehrkräftePlus“-Mentoringprogramm für geflüchtete Lehrkräfte* wird zusätzlich zur Universität Bielefeld und Ruhr Universität Bochum seit dem WS 2020/21 auch an der Universität Siegen angeboten (https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen//lehrkraefte_plus/index.php).
 - Das *Qualifizierungsprogramm „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern“*, welches in der Bezirksregierung Arnsberg entwickelt wurde, wird nun auch in der Bezirksregierung Münster angeboten (https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/i/internationale_lehrkraefte_foerdern/index.php).

➤ **Dezernat 37 (Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren): Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW als eine landesweite Initiative.** 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 interkultureller 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, <https://kommunale-integrationszentren-nrw.de/netzwerk-lehrkraefte-mit-zuwanderungsgeschichte-0>) der Bezirksregierung Arnsberg angesiedelte Netzwerk feierte im Frühjahr 2017 sein zehnjähriges Jubiläum und stellte somit die Weichen für die Fortführung der Netzwerkarbeit.

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 Werbekampagne „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 Mentor*innen qualifiziert, die Lehramtsstudienanfänger*innen zur Prävention von Studienabbrüchen unterstützen und begleiten. An dem vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW geförderten Programm nehmen acht lehrerinnen-

bildende Hochschulen teil. Zugleich unterstützt das Netzwerk das landesweite Programm zur Förderung von Lehrkräften mit Fluchterfahrungen „Lehrkräfte Plus“ und das Anschlussprogramm ILF „Internationale Lehrkräfte Fördern“.

- *Personalentwicklung gestalten*: Jährlich bietet das Netzwerk eine zweitägige Tagung für seine Mitglieder zu aktuellen bildungsrelevanten Themen an. Auf der Jahrestagung 2019 hat sich das Netzwerk mit dem Thema „Demokratiegestaltung in der Schule der Migrationsgesellschaft“ auseinandergesetzt. Die seit 2013 angebotene Qualifizierungsmaßnahme „Koordination der interkulturellen Schul- und Unterrichtsentwicklung“ ging in die siebte Runde. Mit weiteren zwanzig qualifizierten Lehrkräften wird die interkulturelle Schulentwicklung in den Schulen prozessorientiert begleitet. Eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Demokratiegestaltung in der Schule“ wird seit 2017 in einem regelmäßigen Turnus gemeinsam mit einem weiteren Kooperationspartner angeboten. In diesem Jahr wurde dazu das zweitägige Webinar mit dem Titel „Hatespeech als Herausforderung in der Schule – Strategien gegen Hatespeech und Fakenews“ angeboten.

4. Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der 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

- **Konzeption einer neuen Beschäftigtenbefragung:** Die Bezirksregierung Arnsberg hat über ihr **Dezernat 36 (Kompetenzzentrum für Integration – Kfl)** bereits zwei Beschäftigtenbefragungen zum Migrationshintergrund durchgeführt. Diese fanden jeweils 2013 und 2017 statt. Im Vergleich zum Jahr 2013 (10,42 % Beschäftigte mit Migrationshintergrund) gaben von den teilnehmenden Befragten in 2017 11,78 % an, einen Migrationshintergrund zu haben. Somit konnte eine leichte Steigerung hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei der Behörde vermutet werden. Diese Ergebnisse haben in den letzten Jahren dazu gedient, die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung zu intensivieren und weitere Maßnahmen zu konzipieren, um die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund weiter zu erhöhen.

Mit Blick auf das Jahr 2021 wurde im Berichtszeitraum vom Kfl die nächste turnusmäßige Mitarbeiter*innenbefragung konzipiert. Im Gegensatz zu den vorherigen Fragebögen, in denen lediglich Zahlen zum Migrationshintergrund sowie zu Herkunftsländern und Sprachkenntnissen abgefragt wurden, soll es bei der Neuauflage einige Neuerungen geben. Der Entwurf sieht vor, dass die Mitarbeiter*innen zusätzlich zu den Angaben zum Migrationshintergrund auch zur Wahrnehmung der interkulturellen Öffnung der Behörde und zu Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag befragt werden. Ziel ist, somit einen Gesamtüberblick über die Maßnahmen zur IKÖ (wie z.B. Fortbildungsbedarfe) zu erhalten und andererseits Maßnahmen und Konzepte für eine diskriminierungsfreie Behörde entwickeln zu können. Die Ergebnisse der geplanten Befragung werden voraussichtlich im Frühjahr 2021 vorliegen. Nach der Auswertung werden diese bei der Weiterentwicklung des behördenspezifischen Konzeptes zur IKÖ berücksichtigt und vertieft.

- **Schulabteilung der Bezirksregierung:** Das *Qualifizierungsprogramm „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern“* hat eine Broschüre für Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren“ veröffentlicht (https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/i/internationale_lehrkraefte_foerdern/ILF_broschuere.pdf).

- **Öffentlichkeitsarbeit #BRAversity-Team:** Fortlaufend und zielgruppengerecht wurden *Social Media Accounts auf Instagram und Twitter* mit aktuellen Informationen über interkulturelle Themen und Hinweisen auf Bewerbungsmöglichkeiten bei der Bezirksregierung Arnsberg aktualisiert. Außerdem wurde ein gemeinsamer Videobeitrag mit der Pressestelle zur *Social Media Aktion der „Charta der Vielfalt“ am Diversity-Tag 2020* erstellt und veröffentlicht. Hier wurden viele Kolleg*innen dazu ermuntert, den Satz „Vielfalt verbindet, weil/durch...“ zu ergänzen und damit gemeinsam Flagge zu zeigen (<https://twitter.com/braversity/status/1265195504012574720>).

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.

- **Verbund der 54 Kommunalen Integrationszentren (KI):** Das Dezernat 37 (LaKI, <https://kommunale-integrationszentren-nrw.de/>) begleitet und unterstützt den landesübergreifenden KI-Verbund durch Beratungen und Qualifizierungsangebote:

- In 2020 stand die Durchführung von fünf Entwicklungswerkstätten im Rahmen der Praxisforschung *„Praktikabilität und Wirksamkeit der Herstellung der Verbindung der beiden übergreifenden Konzepte der Interkulturellen Öffnung und der Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Organisationsentwicklungsprozess in Kommunalen Integrationszentren“* im Mittelpunkt. Für die Durchführung der Praxisforschung konnte Herr Prof. Dr. Henrique Otten von der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) gewonnen werden. Die Forschungsarbeit gliederte sich in zwei Teile. Im Projektteil 1 wurden in 2019 zunächst die theoretischen Grundlagen zum Zusammenhang rassismuskritischer Ansätze und des Konzeptes der Interkulturellen Öffnung von Verwaltungen eruiert und die ersten Forschungsfragen entwickelt. Im Projektteil 2 ging es im Jahr 2020 nun darum, in fünf Entwicklungswerkstätten die Verbindungslinien von Interkultureller Öffnung (IKÖ) und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Organisationsentwicklungsprozess in den Kommunalen Integrationszentren (KI) auszuarbeiten und ein Konzept zum weiteren Vorgehen für den KI-Verbund zu erstellen.

In den jeweiligen eintägigen Entwicklungswerkstätten ist zu Beginn vorgesehen, gemeinsam mit dem KI-Team und unter Einbeziehung der regionalen Akteurs- und Vernetzungsstrukturen eine Standortbestimmung vorzunehmen und diese zu analysieren. Bestandteil dessen ist auch die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von IKÖ und der Bedeutung rassismuskritischer Ansätze in der Arbeit der Teammitglieder.

Eine anschließende Strukturanalyse, verbunden mit der Positionierung der jeweiligen KI innerhalb der Verwaltung, soll eine Untersuchung der bisherigen und der sich zukünftig anbietenden Kooperationsbeziehungen innerhalb der Verwaltung und der möglichen Unterstützung der KI identifizieren. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten die ursprünglich geplanten Präsenzveranstaltungen vor Ort in den KI nicht durchgeführt werden. Gegenwärtig werden daher die Entwicklungswerkstätten als Online-Veranstaltung durchgeführt. Ergebnisse der fünf Entwicklungswerkstätten folgen voraussichtlich im Dezember 2020.

- Die beiden für das Jahr 2020 vorgesehenen Arbeitskreise im Themenfeld Rassismuskritik mussten auf Grund der Corona-Pandemie auf eine Veranstaltung reduziert werden. Diese erstmals im digitalen Format durchgeführte Arbeitskreistagung stellte eine Fortführung der Informations- und Austauschveranstaltungen im Handlungsfeld Rassismuskritik im KI-Verbund dar. Dabei lag der inhaltliche Fokus der Veranstaltung auf der *kommunalen Netzwerkbildung im Handlungsfeld Rassismuskritik*, die am praktischen Beispiel der Stadt Köln aufgezeigt wurde. An diesem Beispiel wurde die bereichsübergreifende Vernetzung des KI innerhalb der Verwaltung beschrieben als auch die Vielfältigkeit der Kooperationspartner aus den sozialen und gesellschaftlichen Einrichtungen und der Angebote in der Kommune dargestellt. Wie sich diese Kommunikations- und Arbeitsstrukturen auf die Verbindungslinien von IKÖ und Rassismuskritik auswirken, wird im Rahmen einer der oben beschriebenen Entwicklungswerkstätten im KI Köln eruiert und für die Optimierung der künftigen KI-Arbeit aufbereitet.
- Zudem wurden im KI-Verbund neue Akteure und Angebote der rassismuskritischen Arbeit in Nordrhein-Westfalen bekannt gemacht. So fand die Vorstellung der mit Landesmitteln unterstützten *Fachstelle #MehrAlsQueer* und des neuen *Fachbereichs Re_Struct bei IDA-NRW* im Kontext des Arbeitskreises Rassismuskritik statt. Mit dem Ziel, ein rassismus- und diversitätssensibles Integrationsmanagement in den KI sowie in den Kommunalen Verwaltungen allgemein zu befördern, wurden Workshops zu Awareness-Konzepten und rassismuskritischen Veranstaltungen durchgeführt. Die Beschäftigung mit diesen Konzepten stellte den Anschluss zu weiteren relevanten Themen im diversitätsorientierten Integrationsmanagement dar, wie z.B. die Sprachsensibilität und die Mehrsprachigkeit in der Verwaltung.

6. Weitere Maßnahmen

z.B.

- zur Organisations- und Qualitätsentwicklung

- **Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung:** Zu Beginn des Jahres 2020 hat der Arbeitskreis Integration seine Arbeit aufgenommen und knüpft an die Arbeit ähnlicher vorangegangener Gremien an. Vertreten sind Beschäftigte aus inzwischen allen Abteilungen sowie der Personalrat, die Gleichstellungsbeauftragte sowie die Schwerbehindertenvertretung. Geleitet wird der Arbeitskreis vom Integrationsbeauftragten der Bezirksregierung.

Ziele des Arbeitskreises sind einerseits die *Bestandsaufnahme und der fortlaufende Austausch* über die verschiedenen Aktivitäten und Bedarfe in der Behörde. Neben aktuellen und kurzfristig realisierbaren Maßnahmen nimmt der Arbeitskreis aber auch *mittelfristige Konzepte der Interkulturellen Öffnung* in den Blick.

Im abgelaufenen Jahr wurden die *Schwerpunkte „Diversität/IKÖ“, „Zugänge: Personalgewinnung- und Entwicklung“* sowie *„Diskriminierungsfreie Behörde“* benannt und u.a. folgende erste Maßnahmen erarbeitet: So wird ab Januar 2021 die inzwischen dritte, aber deutlich erweiterte Beschäftigtenbefragung zum Migrationshintergrund durchgeführt. Im Personalbereich sollen insbesondere berufssprachliche Praktika/Traineeprojekte erprobt werden. Das Thema Diskriminierung soll durch Informationen, Vorträge und intensive interne Öffentlichkeitsarbeit bearbeitet werden.