

**Berichte der Partner der Landesinitiative  
"Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!" 2021**

Umsetzungszeitraum 1.10.2020 – 30.9.2021

**Hinweis:** Bitte achten Sie auf die einheitliche Verwendung des Begriffs **Einwanderungsgeschichte** statt Migrationshintergrund, Migrationsgeschichte, Zuwanderungsgeschichte etc.

Auszug: Entwurf des Gesetzes zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz – TIntG - E)

**§ 4 Menschen mit Einwanderungsgeschichte**

Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Sinne dieses Gesetzes sind

1. Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikel 116 Absatz 1 des Grundgesetzes für die Bundesrepublik Deutschland sind oder
2. außerhalb des heutigen Gebietes der Bundesrepublik Deutschland geborene und nach dem 31. Dezember 1955 nach Deutschland eingewanderte Personen oder
3. Personen, bei denen mindestens ein Elternteil die Kriterien der Nummer 2 erfüllt.

|                      |   |
|----------------------|---|
| <b>Organisation:</b> | Bezirksregierung Arnsberg<br>Jürgen Kraska<br>(Integrationsbeauftragter)<br>Seibertzstr.1, 59821 Arnsberg<br>Tel: 02931/82-2901<br>E-Mail: <a href="mailto:juergen.kraska@bra.nrw.de">juergen.kraska@bra.nrw.de</a> |
|----------------------|---|

### 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

**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 – Kfl) 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 / Social Media:** Auf aktuelle Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren wird regelmäßig auch in den sozialen Netzwerken sowie auf der Seite [hashtag-ausbildung \(https://www.hashtag-ausbildung.de/bezirksregierung-arnsberg\)](https://www.hashtag-ausbildung.de/bezirksregierung-arnsberg) hingewiesen, die auf der Homepage verlinkt ist.

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

[Karriere | Bezirksregierung Arnsberg \(nrw.de\)](https://www.karriere.bezirksregierung-arnsberg.nrw.de)

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.

## 2. Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

z.B. durch

- (interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten
- Durchführung von (niedrigschwiligen) 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 sowie die Gremienvertreter\*innen bilden 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. Dazu fand 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.

**Neues Fortbildungsangebot IKÖ-Exkursionen:** Die Dezernate 11 und 36 sowie der Arbeitskreis Integration haben im Berichtszeitraum zu einer neuen Fortbildungsreihe eingeladen. Beschäftigte der Bezirksregierung Arnsberg hatten die Gelegenheit, an Erlebnisexkursionen in der Region teilzunehmen. Die Veranstaltungen fanden in Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum e.V. und weiteren Kooperationspartnern statt und wurden im Rahmen des Projekts VielfaltPlus+ aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Folgende Exkursionen standen für Behördenbeschäftigte zur Auswahl:

- *Das Judentum – Verfolgung und Neubeginn* (24.09.2021, Jüdische Gemeinde haKochaw für den Kreis Unna),
- *Kultureller Stadtrundgang zu Vorurteilen und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit* (01.10.2021, Innenstadt Dortmund, u.a. Besuch in der Steinwache),
- *Schmelztiegel der Kulturen* (08.10.2021, Deutsches Bergbau-Museum Bochum).

Insgesamt haben 51 Kolleg\*innen an den Exkursionen teilgenommen.

Aktivitäten des **#BRAversity-Teams** der Bezirksregierung Arnsberg:

- Vorstellen des Teams bei neuen Mitarbeiter\*innen, um diese von Anfang an für das Thema Vielfalt zu sensibilisieren.

- Gründung eines neuen Teams im Rahmen der Neuauflage der *Diversity Challenge der Charta der Vielfalt*. Das Team besteht aus sechs Personen. Diese haben vor allem einen Generationentag organisiert, der aufgrund von Corona leider bisher noch nicht stattfinden konnte. Darüber hinaus hat das Team Videos für Social Media produziert und sich im Haus auf verschiedenen Veranstaltungen vorgestellt und bekannt gemacht.
- Aktive Teilnahme am behördeninternen Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung.

**Einführungsveranstaltungen:** In teils mehrtägigen Einführungsveranstaltungen werden 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.

### 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 *Hauptdezernent\*innenkonferenz (HDK)* neue Jahresziel(e) für die Generale „Integration durch Bildung“ definiert.
- Die Generale „Integration durch Bildung“ wurde von der HDK beauftragt, „*regional schulformübergreifende Sprachbildungsnetzwerke* zu initiieren und zu verstetigen“. Durch den Aufbau von Sprachbildungsnetzwerken und die Berufung von Sprachbeauftragten in jeder Schule des Bezirks sollen die Deutschförderung, die Vermittlung der bildungssprachlichen Kompetenzen und der sprachensible Fachunterricht umgesetzt sowie ein Sprachbildungskonzept in den Schulprogrammen verankert werden. Das Büro Sprachbildung wurde in diesem Zusammenhang personell verstärkt und koordiniert die Sprachbildungsnetzwerke.
- Im Rahmen des Landesprogramms „*Mit dem HSU zur mehrsprachigen Grundschule*“ wurden HSU-Lehrer\*innen der teilnehmenden Grundschulen zur Förderung der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit (z.B. für das Tandemteaching im Rahmen einer koordinierten Alphabetisierung) unbefristet eingestellt.
- Das Dezernat 46 bietet diverse *Lehrerfortbildungen zum Thema Deutsch als Zweitsprache sowie zum sprachsensiblen Fachunterricht* 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 2021/22 auch an der Universität Siegen angeboten

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

- Das *Qualifizierungsprogramm „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern*“, welches in der Bezirksregierung Arnsberg entwickelt wurde, wird nun auch in der Bezirksregierung Münster angeboten.

[ILF – Internationale Lehrkräfte Fördern | Bezirksregierung Arnsberg \(nrw.de\)](#)

- In den vergangenen Monaten hat die Generale „Integration durch Bildung“ an den fünf zentralen Unterbringungseinrichtungen im Bezirk den sukzessiven Aufbau von *schulnahen Bildungsangeboten* koordiniert. Beteiligt waren auch weitere Dezernate (z.B. das Dez 20) sowie Schulämter, Schulen, externe Betreuungsdienstleister usw.

**Landesstelle Schulische Integration** (LaSI, Dez. 40 / bis April 2021 Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren, LaKI, Dez. 37): Stärkung der schulischen Integration durch das *Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW* als eine landesweite Initiative.

[Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW | Bezirksregierung Arnsberg](#)

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 1.100 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 bei der Landesstelle Schulische Integration 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. Zusätzlich wurde im Rahmen der Aufnahmen für den neuen Imagefilm des Netzwerks ein digitaler Talk mit

einem Netzwerkmitglied aufgenommen, um die öffentlichkeitsrelevante Wirksamkeit und die Potenziale des Netzwerks vor Augen zu führen.

- *Ausbildung begleiten:* Im Rahmen des landesweiten Mentoringprogramms „Ment4you“ sind seit 2016 insgesamt 65 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 nahmen acht lehrer\*innenbildende Hochschulen teil. Hierzu veranstaltete die Landeskoordination einen Fachtag mit dem Titel „Quo vadis, Ment4you?“ in Düsseldorf. Insgesamt nahmen zirka 40 Akteure des Mentoringprogramms daran teil. Zugleich unterstützt das Netzwerk das landesweite Programm zur Förderung von Lehrkräften mit Fluchterfahrungen „Lehrkräfte Plus“ und das Anschlussprogramm ILF „Internationale Lehrkräfte Fördern“ durch ein Mentoring-Verfahren, bei dem ein Netzwerkmitglied zwei bis drei Teilnehmende aus den ILF-Programmen begleitet. Im Mai 2021 erfolgte hierzu ein digitales Netzwerktreffen mit einem *Matching* der Beteiligten. Die beantragte Förderung für das an das Ment4you-Projekt anschließende Projekt „DiversiTeach – Für eine diversitätssensible Lehrer\*innenbildung“ ist vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW für mindestens zwei weitere Jahre bewilligt worden. Alle lehrer\*innenbildenden Hochschulen sollen an dem Projekt wieder teilnehmen und mit migrationspädagogischen Ansätzen und Schwerpunkten mitwirken.
- *Personalentwicklung gestalten:* Jährlich bietet das Netzwerk eine zweitägige Tagung für seine Mitglieder zu aktuellen bildungsrelevanten Themen an. Auf der digitalen Jahrestagung 2020 im November 2020 – bedingt durch die Pandemie – hat sich das Netzwerk mit dem Thema „Keine Macht der Pandemie – Digitale Möglichkeiten in Schulen unter dem Einfluss von Corona“ auseinandergesetzt. Die seit 2013 angebotene Qualifizierungsmaßnahme „Koordination der interkulturellen Schul- und Unterrichtsentwicklung“ ging in die siebte Runde, die aufgrund der Pandemie verzögert zum Abschluss kam. Weitere zwanzig qualifizierte Lehrkräfte begleiten in ihren Schulen die interkulturelle Schulentwicklung. Eröffnet mit den Videobotschaften von Frau Staatssekretärin Serap Güler und Herrn Staatssekretär Mathias Richter und den Grußworten der Kooperationspartner fand die feierliche Zertifizierungsveranstaltung im August 2021 in Düsseldorf statt. Im September 2021 führte die Landeskoordination mit rund 20 Lehrkräften eine Bildungsreise mit dem Titel „Weimar und die NS-Gedenkstätte Buchenwald – Chancen und Möglichkeiten der Gestaltung von Bildungsangeboten“ durch.

Zusätzlich beteiligte sich die Landeskoordination im Strategieworkshop des Verbundes mit dem Titel „Diskriminierung an Schulen gemeinsam entgegenwirken“ zur Bekämpfung von Diskriminierung.

### **Aktivitäten der Servicestelle Migrantenselbstorganisationen:**

Die MSO-Servicestelle, angesiedelt im Dez. 36 (KfI) der Bezirksregierung, hat im Berichtszeitraum weitere niedrighschwellige Formate entwickelt und umgesetzt, mit deren Hilfe Migrantenselbstorganisationen der Zugang zur Integrationsförderung des Landes erleichtert wird. Die Servicestelle will damit aufzeigen, wie durch eine in besonderem Maße zielgruppenorientierte Ansprache Hürden in der Kommunikation zwischen neueingewanderten Menschen und der öffentlichen Verwaltung abgebaut werden können ([Servicestelle Migrant\\*innenselbstorganisationen | Bezirksregierung Arnsberg \(nrw.de\)](https://www.bezirksregierung-nrw.de/Service/Migrantenselbstorganisationen)).

Im Einzelnen:

- *Erstellung von Videotutorials für Migrantenselbstorganisationen mit professioneller Unterstützung:* Als Ergänzung zu Präsenzseminaren für MSO sollen in diesem Format kurze Videos Themen aus der MSO-Förderung anhand konkreter Beispiele aufgreifen. Nachdem das KfI testweise eigene Videos als Prototypen gedreht hatte, erhielt es in Gesprächen mit dem NRW-Integrationsministerium das Feedback, diese Erklärvideos ggf. professioneller und in besserer Qualität drehen zu lassen. Daher hat das KfI professionelle Unterstützung in Anspruch genommen und in einer freihändigen Vergabe drei Agenturen zur Angebotsabgabe aufgefordert. Für jede Phase der Projektförderung sollten wichtige Begriffe aus der Verwaltungssprache etwas verständlicher gemacht werden. Insgesamt wurden drei Erklärvideos zu folgenden Themen fertiggestellt:
  - Zwischenziele und Meilensteine im Antrag – Zielerreichung, Erfolgskontrolle
  - Ablauf einer Projektförderung
  - Belegführung / zahlenmäßiger Nachweis im VerwendungsnachweisDabei hat das KfI Wert darauf gelegt, diese Videos möglichst nachhaltig zu konzipieren. Alle Themen wurden auf eine allgemeinverständliche Art behandelt und beziehen sich nicht auf konkrete Richtlinien oder Formulare, die sich in der nächsten Förderphase ändern könnten.
- *Digitale Infoveranstaltung zu Verwendungsnachweisen für landesgeförderte MSO (17.05.):* Erfahrungsgemäß stoßen viele MSO auf Schwierigkeiten bei der Erstellung ihrer Verwendungsnachweise. Für landesgeförderten MSO aus der Förderphase 2019/20 war in diesem Jahr der 30.06. ihre Abgabefrist. Daher wurden diese zu einer Infoveranstaltung Mitte Mai eingeladen. Zwei Sachbearbeiter\*innen des KfI hielten zunächst einen Vortrag und stellten sich dann den Fragen der Teilnehmenden zu

folgenden Themen: Prüfung von Verwendungsnachweisen – Was wird geprüft und warum? Verwendungsnachweis – Vordrucke, Sachbericht, Zahlenmäßiger Nachweis und Beleglisten, Belegführung, Rückforderungen. 32 Vertreter\*innen aus MSO nahmen an der Veranstaltung teil. Im Rahmen der Infoveranstaltung entstand ein intensiver Austausch und es wurden viele Fragen vorab geklärt, sodass die Erstellung und Prüfung von Verwendungsnachweisen für beide Seiten reibungsloser ablaufen kann.

- *MSO als Arbeitgeber (24.08.):* An dem Seminar – mit den Referenten Hr. Sissoko und Hr. Amare (House of Resources Köln) – nahmen 21 Personen teil. Folgende Inhalte standen im Fokus:
  - Vereinsrecht (insbesondere Gemeinnützigkeit und Haftungsfragen)
  - CANVAS-Modell (angepasst für Migrantenorganisationen)
  - Vortrag „MSO als Arbeitgeber“
  - Aufwandsentschädigungen, geringfügige Beschäftigung, Arbeitsverträge
  - Kompass – Aktuelle Förderungen mit Personalfinanzierungsmöglichkeiten

#### **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

#### **Befragung zur Einwanderungsgeschichte von Mitarbeiter\*innen bei der Bezirksregierung:**

Anknüpfend an die bisherigen Befragungen der Mitarbeitenden der Bezirksregierung Arnsberg in 2013 und 2017 wurde in 2021 erneut eine Befragung der Beschäftigten zu ihrer Einwanderungsgeschichte durchgeführt. *Der Fragenkatalog wurde diesmal deutlich mit Fragen zum Thema „interkulturelle Öffnung“ erweitert.* Ergänzend wurde erstmalig auch zu den Diskriminierungserfahrungen der Beschäftigten gefragt.

Die wissenschaftliche Grundlage und ein erster Entwurf der Fragen wurden im Rahmen eines *Projektstudiums von Studentinnen der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung (FHöV)*, begleitet durch das Dezernat 36, erarbeitet.

In enger Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung wurde der Fragenkatalog angepasst und die Befragung zwischen dem 10. Februar und dem 28. März 2021 durchgeführt.

Dieser war in die folgenden Bereiche gegliedert:

Teil 1: Wahrnehmung interkultureller Öffnung am Arbeitsplatz

→ Fragen nach individueller Einschätzung zu Sichtbarkeit und Wirksamkeit von IKÖ-Maßnahmen

Teil 2: Status Quo Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte

→ Fragen nach der Einwanderungsgeschichte, den Sprachkenntnissen, Herkunftsländern, etc.

Teil 3: Wahrnehmung von Diskriminierung am Arbeitsplatz

→ Fragen der subjektiven Wahrnehmung eigener Diskriminierung und der Dritter

Teil 4: Demografische Daten

→ Erhebung anonymisierter Daten zur Clusterung nach Alter, Geschlecht, etc.

Im Rahmen eines Feedbacks hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, eigene Ideen und Anregungen sowohl zum Fragebogen selbst, als auch zu den darin angesprochenen Themen zu benennen.

Es beteiligten sich 46 % der Beschäftigten der Bezirksregierung Arnsberg an der Befragung. Von allen Beteiligten gaben 13,6% an, gemäß § 4 Abs. 1 des Teilhabe- und Integrationsgesetzes NRW eine Einwanderungsgeschichte zu haben.

Die Ergebnisse der Befragung wurden dem Arbeitskreis Integration im April 2021 präsentiert. Eine Auswahl derselben war Bestandteil einer Online-Präsentation anlässlich des Diversity-Tags für alle Mitarbeitenden der Bezirksregierung (intern) am 27. Mai 2021. Im nächsten Schritt werden aufgrund der Auswertung der Ergebnisse der Befragung weitere Handlungsempfehlungen für die Behörde erarbeitet und umgesetzt.

**Deutsch- und türkischsprachige Broschüre:** Unter der koordinierenden Gesamtleitung der Generale „Integration durch Bildung“ der Bezirksregierung Arnsberg wurde in *Kooperation mit dem türkischen Generalkonsulat* sowie dem türkischen Elternverband und dem Netzwerk türkischer Lehrer\*innen NRW eine zweisprachige Broschüre für die Elternhäuser entwickelt. Mit dieser deutsch- und türkischsprachigen Broschüre werden die Eltern auf die Wichtigkeit der lebensweltlichen Mehrsprachigkeit aufmerksam gemacht und eine Anmeldung zum herkunftssprachlichen Unterricht ermöglicht.

**Mehr IKÖ-Informationen im Internet:** Der Homepage der Bezirksregierung Arnsberg präsentiert sich – nach erfolgreichem Relaunch – seit März 2021 im neuen Gewand, d. h. nunmehr im landeseinheitlichen, auch von den nordrhein-westfälischen Ministerien bekannten Design. Überarbeitet wurden in diesem Zusammenhang dementsprechend auch die integrations-/migrationsrelevanten Themenseiten ([Integration, Migration | Bezirksregierung Arnsberg \(nrw.de\)](#)). Auf den Seiten zum Thema Interkulturelle Öffnung ([Interkulturelle Öffnung | Bezirksregierung Arnsberg \(nrw.de\)](#)) finden sich nach dem Relaunch nunmehr zusätzliche Informationen – sowohl zur Partnerinitiative des Landes Nordrhein-Westfalen (an der die Bezirksregierung Arnsberg als Erstunterzeichnerin seit 2012 beteiligt ist) als auch zur „Charta der Vielfalt“ (die 2018 unterzeichnet wurde).

**Infolyer der Gleichstellungsbeauftragten:** Die Bezirksregierung Arnsberg hat Ende 2020 das *Zertifikat der Familienfreundlichkeit vom Hochsauerlandkreis* erlangt. Dieses Zertifikat ist bis zum 31.12.2022 befristet. (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 Bezirksregierung präsentiert sich hierdurch einmal mehr als „offene

Arbeitgeberin“, was sicherlich auch zu einem leichteren Einstieg für Menschen mit Einwanderungsgeschichte führt.

Vereinbarkeit von Beruf und Familie steht für viele bei der Berufswahl an erster Stelle, somit empfiehlt sich der Aufbau einer familienfreundlichen Unternehmenskultur als zukunftsorientierte Strategie, um sich in der Innen- und Außenwahrnehmung als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren. 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.

Öffentlichkeitsarbeit durch das **#BRAversity-Team** der Bezirksregierung:

- *Social Media Accounts* auf Instagram und Twitter mit aktuellen, zielgruppengerechten Informationen über interkulturelle Themen und Hinweisen auf Bewerbungsmöglichkeiten bei der Bezirksregierung Arnsberg (Twitter: <https://twitter.com/braversity?lang=de>, Instagram: <https://www.instagram.com/braversity/?hl=de>),
- *Jahresaktion „Feiertage kennenlernen“* auf Social Media: Verschiedenste Feiertage aus unterschiedlichen Religionen wurden vorgestellt,
- Beitrag im Rahmen einer hausinternen *Videoveranstaltung zum Diversity-Tag 2021*.

## 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.

**Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren** (LaKI, Dez. 37, bis April 2021): Begleitung des Verbundes der 54 Kommunalen Integrationszentren durch *Beratungs- und Qualifizierungsangebote*:

In 2020 stand die Durchführung von vier 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. In dem Eckpunktepapier stellte Prof. Dr. Henrique Ricardo Otten die Ergebnisse der Entwicklungswerkstätten dar.

In den jeweiligen Entwicklungswerkstätten wurde mit dem KI-Team unter Einbeziehung der regionalen Akteurs- und Vernetzungsstrukturen eine Standortbestimmung vorgenommen und analysiert. Bestandteil dessen war auch die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von IKÖ und der Bedeutung rassismuskritischer Ansätze in der Arbeit der Teammitglieder. Mit der Strukturanalyse, verbunden mit der Positionierung der jeweiligen KI innerhalb der Verwaltung, wurde eine Untersuchung der gegenwärtigen und der sich zukünftig anbietenden Kooperationsbeziehungen innerhalb der Verwaltung und der möglichen Unterstützung der KI identifiziert.

Zusammenfassende *Ergebnisse* der Entwicklungswerkstätten:

- *Der Stand der Beschäftigung mit den Themen interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik ist innerhalb der KI-Teams sehr heterogen. Übereinstimmung besteht darin, dass in der Verwaltung einerseits ein gleichberechtigter, nicht kulturalisierender oder stereotypisierender Umgang mit den Kund\*innen erwartet wird. Zugleich soll andererseits auf das Individuum mit dessen Bedürfnissen eingegangen und Unterschiede, z.B. sprachliche Barrieren, aber auch spezifische Lebenslagen berücksichtigt werden. Sensibilität und die Bereitschaft, die eigene Machtposition zu reflektieren, seien dafür nötig. Haltungen, die hierfür konstitutiv sind, werden benannt: Respekt, Wertschätzung, Offenheit, Empathie, Bereitschaft zur Selbstreflexion. Über diese Erwartungen an die Kolleg\*innen hinaus wird in KI-Teams auch darüber nachgedacht, wie dies zu vermitteln sei. Zum einen wird programmatisch über Aus-*

und Fortbildung sowie über die Implementation von Konzepten innerhalb der Verwaltung als Ansatz von der Verwaltungsspitze gesprochen. Auch die Stärkung der Teammitglieder des KI, um entsprechende Positionen und Forderungen vertreten zu können, ist ein Thema.

- *Für die Verbindung bzw. das Zusammenwirken beider Themen werden konstruktive Vorstellungen entwickelt.* Interkulturelle Öffnung wird meist eher organisationspraktisch im Hinblick auf den Abbau von Zugangsbarrieren und die zielgruppenorientierte Ausrichtung der Angebote formuliert, zudem soll die Vielfalt der Gesellschaft auch in der öffentlichen Verwaltung abgebildet werden. Rassismuskritik soll für andere Lebensumstände, Lebensentwürfe und Bedürfnisse, aber auch für Stereotypen, für die Verletzbarkeit von Menschen, für Machtasymmetrien und benachteiligende gesellschaftliche Strukturen sensibilisieren. Insofern soll Rassismuskritik die Perspektive erweitern und zusammen mit Interkultureller Öffnung die Verwaltung in Richtung einer diversitätssensibel erweiterten Kundenfreundlichkeit verändern.
- *Die Konzentration auf gemeinsame Interessen, Ziele und geteilte Werte fördert den konstruktiven Umgang mit Kooperationspartner\*innen innerhalb und außerhalb der Verwaltung und kann damit die praktische Umsetzung der Verbindung von Interkultureller Öffnung und Rassismuskritik voranbringen.* Grundsätzlich führt der Gedanke weiter, dass eine anerkennende eigene Haltung gegenüber den Kooperationspartner\*innen davon ausgeht, dass auch diese gute Arbeit leisten wollen. Gemeinsamkeit kann in Interessen, Zielen und Werten, aber auch in menschenzugewandten Haltungen, die Offenheit fördern, gefunden werden. Mit dem Blick auf solche Übereinstimmungen kann besser erreicht werden, dass, wie von KI-Mitarbeiter\*innen formuliert, fehlerfreundlich und „auf Augenhöhe“ mit anderen kommuniziert wird, um diese für eine Kooperation in den Themenbereichen Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik gewinnen zu können.

Die Entwicklungswerkstätten zeigten, dass nach wie vor ein hoher Informationsbedarf zu den Themen Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik, deren Verbindung und Praxiswirksamkeit vorhanden ist.

## 6. Weitere Maßnahmen

z.B.

- zur Organisations- und Qualitätsentwicklung

### **Arbeitskreis Integration der Bezirksregierung Arnsberg:**

Sein wichtigstes Anliegen 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 positiver Umgang mit Diversität eine immer größere Rolle spielen wird.

Im Arbeitskreis arbeiten Kolleg\*innen aus verschiedenen Abteilungen und Dezernaten, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragte, Schwerbehindertenvertretung und die Gruppe #BRAversity mit. Die Koordination liegt im Dez. 36 und beim Integrationsbeauftragten.

Dieses Gremium hat vor allem die Aufgaben, einen *Informationsaustausch* zu den zahlreichen Aufgaben und Aktivitäten in der Behörde zu Themen der interkulturellen Öffnung zu ermöglichen und *Akteure zu vernetzen*. Hier laufen viele Fäden zusammen, neue Ideen werden entwickelt, konkrete Maßnahmen angestoßen und koordiniert.

*Konkrete Maßnahmen* in der letzten Zeit waren z.B. die Durchführung der Mitarbeiter\*innenbefragung zur Einwanderungsgeschichte der Beschäftigten und zu Diskriminierungserfahrungen. Hier wurden aber auch Veranstaltungen, Workshops oder auch Fortbildungsformate, zuletzt in digitaler Form zu Themen wie Diskriminierung, Diversität oder zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, auf den Weg gebracht. Großen Anklang fanden auch Veranstaltungen, die als Exkursionen konzipiert waren. In der jüdischen Gemeinde, im Bergbaumuseum Bochum und bei einem Stadtrundgang in Dortmund konnten Inhalte wie Antisemitismus, Arbeitsmigration oder Integrationsfragen im städtischen Raum im direkten Kennenlernen und flankiert von fachlichem Input vermittelt werden.

Schließlich 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.