



## Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten der Partner 2018/2019

**Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung –  
NRW stärkt Vielfalt!“**

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten der Partner 2018/2019

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort der Staatssekretärin für Integration, Serap Güler .....</b>	<b>6</b>
<b>Nordrhein-Westfalen stärkt Vielfalt und fördert landesweit die interkulturelle Öffnung.....</b>	<b>8</b>
<b>Übersicht der Partner in der Reihenfolge ihres Beitritts.....</b>	<b>10</b>
<b>Tätigkeitsschwerpunkte der Partner.....</b>	<b>14</b>
■ Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte.....	14
■ Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz.....	28
■ Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe.....	42
■ Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung .....	57
■ Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe).....	64
■ Weitere Maßnahmen .....	75
<b>Impressum.....</b>	<b>79</b>

# Vorwort



Liebe Leserinnen, liebe Leser,

Nordrhein-Westfalen ist ein Einwanderungsland mit einer langen und bewegten Migrationsgeschichte. 5,2 Millionen der hier lebenden Menschen – das sind 29,3 % der Bevölkerung – haben inzwischen eine Einwanderungsgeschichte. Diese Vielfalt bereichert unser Land und unser Leben.

So unterschiedlich wir Menschen auch sein mögen, uns alle eint der Wunsch nach Anerkennung und nach Zugehörigkeit. Zugehörig fühlen können sich Menschen nur, wenn sie in ihrer Lebensweise respektiert werden, sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können. Wesentliches Ziel der Landesregierung ist es daher, dass alle dauerhaft in Nordrhein-Westfalen lebenden Menschen gleichermaßen teilhaben und mitwirken können.

Eine zentrale Voraussetzung für gleichberechtigte Zugangs- und Teilhabechancen aller Menschen und damit für einen gelingenden Integrationsprozess ist, dass sich sowohl die Gesellschaft als auch Behörden, Unternehmen, Betriebe, Verbände und Vereine interkulturell öffnen. Denn interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die nur gemeinsam gelingen kann.

Integration und Miteinander sind zwar vielfach selbstverständliche und gelebte Realität. Jedoch werden Menschen mit Einwanderungsgeschichte nach wie vor häufig diskriminiert, auch bei der Arbeitssuche – obwohl der in einigen Branchen bereits bestehende Fachkräftemangel und die aufgrund der zunehmenden gesellschaftlichen Viel-

falt notwendig gewordenen Anpassungen von Angeboten, Strukturen und Dienstleistungen deutlich zeigen, dass Organisationen als Arbeitgeber und Dienstleister auf die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht verzichten können, um ihre Attraktivität, Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit zu erhalten. Im Zuge der aktuellen Coronavirus-Pandemie ist zum Beispiel der Fachkräftebedarf in den Gesundheits- und Pflegeberufen einmal mehr in den Blick gerückt.

Seit 2010 ist das Thema interkulturelle Öffnung ein sehr wichtiges für die Landesregierung. 2012 hat Nordrhein-Westfalen das Thema als erstes Flächenland im Teilhabe- und Integrationsgesetz gesetzlich verankert.

Auch in der aktuellen Legislaturperiode arbeitet die Landesregierung im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ weiter daran, den Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst des Landes zu erhöhen, die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten zu stärken und die interkulturelle Öffnung über das Partnernetzwerk landesweit voranzubringen.

Als Schirmherrin bin ich sehr froh, dass sich dem Netzwerk bis September 2019 bereits 29 Organisationen angeschlossen hatten, die mit individuellen konkreten Maßnahmen ihren interkulturellen Öffnungsprozess voranbringen wollen.

Gemeinsam mit den Partnern arbeitet die Landesregierung aktiv daran, dass:

- interkulturelle Vielfalt als Stärke begriffen wird,
- die Kompetenzen und Potenziale der Menschen mit Einwanderungsgeschichte besser in den Blick genommen werden,
- Chancengerechtigkeit bei Einstellungsverfahren und weiteren Personalmaßnahmen gewährleistet wird,
- Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte in allen Organisationen angemessen vertreten sind,
- Beschäftigte interkulturell fortgebildet werden,
- Diskriminierungen und Rassismus verhindert und Vorurteile abgebaut werden.

Ich wünsche mir, dass das Partnernetzwerk weiterhin wächst, seine Bemühungen verstärkt und so die interkulturelle Öffnung Nordrhein-Westfalens aktiv voranbringt.

**Wir alle sind NRW. Und NRW stärkt Vielfalt!**

Ihre

Serap Güler

Staatssekretärin für Integration im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen

# Nordrhein-Westfalen stärkt Vielfalt und fördert landesweit die interkulturelle Öffnung

Interkulturelle Öffnung ist ein Erfolgsfaktor! – Deshalb möchte die Landesregierung viele Partner aus Behörden, Verbänden und Unternehmen gewinnen, um die interkulturelle Öffnung landesweit anzustoßen.

## Nordrhein-Westfalen ist Einwanderungs- und Integrationsland Nr. 1

Nordrhein-Westfalen profitiert seit Jahrzehnten davon, dass Menschen aus anderen Staaten kommen, um hier zu leben und zu arbeiten. Menschen mit Einwanderungsgeschichte leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung Nordrhein-Westfalens.

Daher ist es von größter Wichtigkeit, dass Nordrhein-Westfalen für die hier dauerhaft lebenden Menschen auch zur Heimat wird. Voraussetzung dafür ist, dass alle Menschen sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können. Eine Kultur der Anerkennung und des gleichberechtigten Miteinanders stellt dabei die Grundlage für ein friedliches Zusammenleben aller Menschen in einer Gesellschaft dar.

Hinzu kommt, dass eine älter werdende Gesellschaft und der damit einhergehende Fachkräftemangel auf der einen Seite und die notwendig gewordenen Anpassungen von Strukturen und Angeboten an die zunehmende Vielfalt unserer Gesellschaft auf der anderen Seite es notwendig machen, dass Behörden, Verbände und Unternehmen auf die Kompetenzen und Potenziale von Menschen mit Einwanderungsgeschichte nicht verzichten können.

Die interkulturelle Öffnung aller Organisationen ist daher von größter Bedeutung.

## Interkulturelle Öffnung als zentrale Aufgabe

- ist eine wichtige Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte,
- ist mittlerweile Voraussetzung für die Leistungsfähigkeit von Behörden, Verbänden und Unternehmen im Einwanderungsland Nordrhein-Westfalen,

- ermöglicht eine Steigerung der Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit und sorgt für eine bessere Marktpositionierung,
- führt zur Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber und als Dienstleistungsanbieter.

## Interkulturelle Öffnung – seit vielen Jahren ein Landesthema

Bereits seit Dezember 2010 widmet sich Nordrhein-Westfalen der interkulturellen Öffnung mit dem Integrationsministerium als Motor.

Als erstes Flächenland hat Nordrhein-Westfalen das Thema sogar gesetzlich verankert – im 2012 verabschiedeten Teilhabe- und Integrationsgesetz.

Seitdem lauten die Ziele der Landesregierung im Bereich der interkulturellen Öffnung:

- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte
- Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten
- Weiterführung und Ausbau des Partnernetzwerkes, um die interkulturelle Öffnung landesweit voranzubringen

Im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ bemühen sich sowohl die Landesregierung als auch die im Partnernetzwerk zusammengeschlossenen Behörden, Unternehmen und Verbände stetig und aktiv um die interkulturelle Öffnung ihrer Organisationen.

## Das Land sucht Partner

Viele Behörden, Verbände und Unternehmen setzen bereits verstärkt auf die interkulturelle Kompetenz ihrer Beschäftigten und werben um Menschen mit Einwanderungsgeschichte als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen wirbt bei Kommunen, Kreisen, Behörden, großen Verbänden und Unternehmen dafür, die interkulturelle Öffnung in ihrem eigenen Bereich voranzutreiben und Partner der Initiative zu werden.

## Partner werden

Die Partner beteiligen sich im Rahmen von Selbstverpflichtungen mit passgenauen Maßnahmen an der interkulturellen Öffnung ihrer Institution.

Dazu beschreiben die Partner in einer formlosen Erklärung, mit welchen konkreten Maßnahmen und Projekten sie den Prozess der interkulturellen Öffnung in ihrer Organisation voranbringen wollen bzw. welche Meilensteine zu welchem Zeitpunkt erreicht werden sollen. Diese Erklärung wird Bestandteil einer Vereinbarung, die von der Leitungsebene der Organisation und der Staatssekretärin für Integration Serap Güler unterzeichnet wird.

Einmal im Jahr berichten die Partner schriftlich zur Umsetzung der Beitrittsmodule und gegebenenfalls zu weiteren Aktivitäten und Entwicklungen im Bereich interkultureller Öffnung in ihren Organisationen. Auf Grundlage dieser Informationen erstellt die Landesregierung einen Bericht.

Das Ministerium bietet seinen Partnern einen regelmäßigen Erfahrungsaustausch, die Teilnahme an Veranstaltungen zur interkulturellen Öffnung und eine Plattform für gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit an.

## Ziele

Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe – sie gelingt nur gemeinsam und im Verbund in einer aktiven Partnerschaft.

Gemeinsam mit den Partnern 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 Behörden, Verbänden und Unternehmen angemessen vertreten sind,
- Führungskräfte und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturell fortgebildet werden,
- Diskriminierungen verhindert und Vorurteile abgebaut werden.

## Weitere Informationen und Ansprechpersonen

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









# Übersicht der Partner in Reihenfolge ihres Beitritts









Stand 30.09.2019



**ERFOLGSFAKTOR  
INTERKULTURELLE  
ÖFFNUNG**  
NRW STÄRKT VIELFALT



Partnerorganisation	Beitritt
 Bezirksregierung Arnsberg	26.03.2012
 Lippe service Kreis Lippe	15.08.2012
 DER PARITÄTISCHE NORDRHEIN-WESTFALEN	23.08.2012
 DUISBURG am Rhein	23.08.2012
 KREIS SOEST	14.11.2012
 vhs Landesverband Nordrhein-Westfalen	28.11.2012
 caritas	28.11.2012
 Rheinbahn	07.01.2013

Partnerorganisation	Beitritt
 Stadt Gelsenkirchen	13.03.2013
 POLIZEI Nordrhein-Westfalen Gelsenkirchen	13.03.2013
 WDR <sup>1</sup>	05.06.2013
 Städtekooperation Integration Interkommunal Vielfalt schafft Zukunft	09.07.2013
 Multikulturelles Forum e.V.	18.07.2013
 Solingen Klingentadt Solingen	18.11.2013
 jobcenter Duisburg	16.07.2014
 LVR Qualität für Menschen	21.04.2015

Partnerorganisation	Beitritt
	13.05.2015
	27.05.2015
	27.05.2015
	28.05.2015
	03.11.2015
	25.08.2016
	28.09.2016
	26.11.2016
	18.01.2017

Partnerorganisation	Beitritt
	01.12.2017
 WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG	14.03.2018
 :rhein-sieg-kreis	13.09.2018
 Landesverband der Musikschulen in NRW	09.11.2018

## Tätigkeitsschwerpunkte der Partner

29 öffentliche Verwaltungen, Behörden, Verbände, Vereine und Unternehmen sind bis Ende September 2019 dem Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ beigetreten. Durch Unterzeichnung der Partnervereinbarung haben sie sich verpflichtet, mit konkreten und auf ihre Organisation hin bezogenen passgenauen und individuellen Maßnahmen den interkulturellen Öffnungsprozess in ihren Strukturen voranzubringen und einmal im Jahr einen Statusbericht zur Umsetzung vorzulegen. So vielfältig die Partner sind, so verschieden sind auch ihre Ansätze und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung.

Daher wurden in früheren Jahren die Berichte der einzelnen Partner in der Reihenfolge ihres Beitritts aufeinanderfolgend abgedruckt. Für den vorliegenden Berichtszeitraum wurde erstmals eine andere Herangehensweise gewählt.

Gleichwohl die Ansätze zur Beförderung der interkulturellen Öffnung der einzelnen Partner sehr unterschiedlich sind, lassen sie sich dennoch im Wesentlichen folgenden fünf Themenschwerpunkten bzw. Kategorien zuordnen:

- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte
- Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz
- Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe
- Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung
- Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)

Betont werden soll, dass nicht alle Partner in allen Themenschwerpunkten gleichermaßen Maßnahmen umsetzen, sondern – wie bereits ausgeführt – die jeweiligen organisationsspezifischen Gegebenheiten die Grundlage der Bemühungen zur interkulturellen Öffnung darstellen.

Mit dem für dieses Berichtsjahr (Umsetzungszeitraum 1.10.2018 bis 30.9.2019) gewählten Ansatz soll eine leichtere Vernetzung und ein besserer Austausch innerhalb der Partnerinitiative ermöglicht werden. Zudem können sich potenziell neue Partner besser orientieren und informieren.

### Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

IT.NRW<sup>1</sup> geht davon aus, dass die Bevölkerung Nordrhein-Westfalens bis 2060 um 2,0 % sinken wird bei einem gleichzeitigen Anstieg der Gruppe der über 65-Jährigen um 32,4 %. Demographischer Wandel und drohender Fachkräftemangel sind Schlagworte, die sich in dem Zusammenhang aufdrängen.

Um den Fachkräftebedarf zukünftig sichern zu können, müssen alle Ressourcen und Potenziale in den Blick genommen werden. Keine Bevölkerungsgruppe darf ausgegrenzt werden. Vor allem Menschen mit Einwanderungsgeschichte müssen gezielt angesprochen werden. Das ist vor dem Hintergrund, dass in Nordrhein-Westfalen Menschen aus über 200 Nationen leben und in 2019 rund ein Drittel der Bevölkerung eine Migrationsgeschichte haben, besonders wichtig.

Unternehmen setzen vermehrt auf eine vielfältige Belegschaft, weil z.B. durch die Mehrsprachigkeit Zugänge zu

bisher verschlossenen Kundenkreisen möglich werden, was sich positiv auf die Auftragslage auswirken und steigende Gewinne bedeuten kann.

Für die Landesregierung ist die Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte jedoch nicht vorrangig aus ökonomischen Gesichtspunkten wichtig. Die öffentliche Verwaltung spielt in der Frage, ob und inwieweit sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte mit ihrem neuen Heimatland identifizieren können, eine große Rolle.

Zum einen erhalten die Behörden und Ämter für die hier lebenden Menschen über die Beschäftigten ein „Gesicht“, werden für diese erlebbar und konkret. Zum anderen werden hier Entscheidungen getroffen, die direkten Einfluss nehmen auf das Leben jeder Bürgerin und jedes Bürgers und auf das Zusammenleben der Bevölkerung.

Die Beschäftigten im öffentlichen Dienst repräsentieren also den Staat. Und die Bevölkerung sollte demzufolge auch das Gefühl haben, ausreichend repräsentiert zu werden. Daher ist es wichtig, dass in der öffentlichen Verwaltung auf allen Ebenen ein entsprechender Anteil von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt sind.

Entsprechende Werbekampagnen, die Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen und nicht zuletzt die Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren können zu einer Anteilserhöhung beitragen.

Aktuell wirbt das Integrationsministerium des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen der Integrations- und Wertschätzungskampagne #IchDuWirNRW unter anderem auch für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst. Ab 2020 sollen in einer eigenen Werbekampagne nochmals gezielter Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Tätigkeit oder Ausbildung im öffentlichen Dienst gewonnen werden.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Bemühungen der Partner – in der Reihenfolge ihres Beitritts – aufgeführt.

#### Bezirksregierung Arnsberg

**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.

#### Kreis Lippe

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

Der Anteil der Auszubildenden mit Migrationsgeschichte beim Kreis Lippe liegt seit Jahren zwischen 25-30 %, im letzten Einstellungsjahrgang bei 25 %.

#### Der PARITÄTISCHE NRW

Der Paritätische setzt bei der Gewinnung von Beschäftigten darauf, Diversität innerhalb des Verbandes zu stärken. Bei Stellenausschreibungen wird Vielfalt ausdrücklich begrüßt, Standard ist der Passus in Stellenausschreibungen: „Wir schätzen Vielfalt und begrüßen daher alle Bewerbungen – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Behinderung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität“.

Durch Standardisierung bei Bewerbungsverfahren werden Qualifikationen und die Erfahrungen der Bewerber\*innen abgebildet – unabhängig von Alter, Herkunft, etc. Damit wird eine Distanzierung zwischen Bewerbungsunterlagen und Entscheidung hergestellt, die dazu beiträgt, dass bei der Entscheidung personenbezogene Merkmale (Alter, Herkunft, Aussehen, etc.) weniger Gewicht bekommen und die qualifikationsbezogenen Informationen im Vordergrund stehen. Dieses Verfahren wird beständig weiterentwickelt.

<sup>1</sup> IT.NRW (2018), Bevölkerungsentwicklung in Nordrhein-Westfalen von 2018 bis 2040 – Ergebnisse der Bevölkerungsvorausberechnung 2018 bis 2040/ 260 (Basisvariante)



## Stadt Duisburg

### Ausbildung

- Neben den klassischen Marketingveranstaltungen, an denen Interessenten mit und ohne Einwanderungsgeschichten teilnehmen und nach den persönlichen Wünschen und Voraussetzungen beraten werden, erfolgen Besuche bei Veranstaltungen von z.B. Sportvereinen, welche gezielt für Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte ausgerichtet werden.
- Die Informationen über die Berufsbilder, das Bewerbungsverfahren, die Karrieremöglichkeiten usw. erfolgen auch durch Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte, um eventuelle Hemmnisse oder Barrieren abzubauen und so Informationen „aus erster Hand“ von Personen mit vergleichbarer Vita zu erhalten.
- Grundsätzlich versucht die Stadt Duisburg die Vielfalt ihrer Verwaltung in den Marketingveranstaltungen darzustellen und so zusätzliche Personen mit Einwanderungsgeschichte zu akquirieren, indem bewusst auf die Stärken von Bewerber\*innen mit Einwanderungsgeschichte (z.B. Zweisprachigkeit, Kulturverständnis, Darstellung der Bevölkerungsvielfalt) hingewiesen wird.
- Die Zulassung zum Bewerbungsverfahren unterliegt keiner fachlichen Beschränkung und beginnt mit einem anonymen Online-Test. Im weiteren Verfahren wird die interkulturelle Kompetenz als ein Auswahlkriterium zu Grunde gelegt und soll die Potentiale von Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte für die Aufgabenerledigung einer Stadtverwaltung und für die Vielfalt innerhalb der Beschäftigten der Stadt Duisburg aufzeigen.

## Kreis Soest

Das Thema interkulturelle Öffnung ist beim Kreis Soest insgesamt etabliert. Im Bereich des Ausbildungsmarketings bieten wir allen potenziellen Nachwuchskräften diskriminierungsfreie Einstellungs- und Beurteilungsverfahren, bei dem wir z.B. auf das Einreichen von Bewerbungsfotos verzichten.

Weiterhin legen wir im Auswahlverfahren nach wie vor einen besonderen Fokus auf das Einstellungsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“. Nur bei entsprechender Ausprägung dieser Kompetenz ist eine Ausbildung oder ein duales Studium bei uns möglich. Das duale Studium „Bachelor of Laws“ – welches standardmäßig im Beamtenverhältnis absolviert wird – bieten wir seit letztem Jahr grundsätzlich auch im Beschäftigungsverhältnis an. Hierdurch haben wir das Studium für alle Nationalitäten öffnen können.

In unserer neuen Ausbildungskampagne haben wir darüber hinaus erneut Personen mit Migrationshintergrund mit abgebildet.

Darüber hinaus konnten wir in 2019 auch verschiedene Praktika für Menschen mit Migrationshintergrund ermöglichen – z.B. ein dreimonatiges, freiwilliges Praktikum für eine Syrerin in der Bauverwaltung.

## Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

„Die Volkshochschulen sind offen für Menschen aller sozialen Schichten und Einkommensgruppen, aller Milieus und Kulturen, für Menschen mit und ohne Behinderungen. Sie sind offen für Menschen mit unterschiedlichen und gegensätzlichen Auffassungen.“<sup>2</sup>

Die Anerkennung, Wertschätzung und Einbeziehung der Vielfalt in unserer heutigen Gesellschaft ist damit unmittelbar mit dem Selbstverständnis der Volkshochschulen verknüpft und bildet die Basis der Arbeit des Landesverbandes der Volkshochschulen von NRW e.V. und seiner Mitgliedseinrichtungen. Die Volkshochschulen und ihre Verbände setzen sich für eine aktive Öffnung hin zu gesellschaftlicher Vielfalt ein, um soziale wie regionale Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe abzubauen und Chancengleichheit zu erhöhen. Vielfalt wird dabei nicht als Defizit, sondern als Bereicherung und Ressource wahrgenommen.

<sup>2</sup> Deutscher Volkshochschul-Verband (Hrsg.), Die Volkshochschule – Bildung in öffentlicher Verantwortung, 2011, S. 14

Der Landesverband hat sich zum Ziel gesetzt, die bundesweite Diversitätsstrategie des deutschen Volkshochschulverbandes als zentrale gesamtverbandliche Aufgabe in der eigenen Organisation zu implementieren. Der Landesverband und seine Mitgliedseinrichtungen sehen es als Aufgabe an, Diversität in allen Bereichen zu leben und setzen das bundesweite Diversity-Konzept des DVV sowohl auf Ebene der pädagogischen Angebote als auch der Personal- und Organisationsentwicklung um. Die Umsetzung der Diversitätsstrategie ist Grundlage und wichtiges Steuerungselement für den Landesverband und die Volkshochschulen, gesellschaftlichen Zusammenhalt und ein solidarisches Gemeinwesen in NRW zu fördern. Der Landesverband wie auch die Volkshochschulen und ihre Angebote spiegeln dabei die regionalen Bedarfe in NRW wider und berücksichtigen die unterschiedlichen Dimensionen des Konzepts „Diversität“.

<http://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/dimensionen.php>

Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund<sup>3</sup> lag im Landesverband der Volkshochschulen von NRW im Berichtszeitraum bei ca. 30 % und konnte im Rahmen von Neueinstellungen sogar leicht erhöht werden. Durch die universelle Bildungsarbeit der Volkshochschulen in NRW mit diversen Zielgruppen und Bildungsformaten leben Volkshochschulen kulturelle und soziale Vielfalt vor. Wenn Bürger\*innen die Volkshochschulen als gesellschaftliche Orte von gelebter Demokratie und kultureller Vielfalt erleben, sind dies zugleich häufig wichtige Grundsteinlegungen für späteres Interesse an einer beruflichen vhs-Tätigkeit von Bewerber\*innen mit Migrationshintergrund. Insbesondere durch die Integrations- und Sprachkurse sind Volkshochschulen vertraute und positiv besetzte Institutionen für viele Menschen mit Migrationsbiografie. Der direkte Kontakt mit der Zielgruppe im Rahmen von konkreten Bildungsangeboten und eine gelebte Diversität und Offenheit in Volkshochschulen können daher als wichtige Maßnahme zur Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als potenzielle Beschäftigte für den Landesverband und die Volkshochschulen begriffen werden.

Durch die Arbeit mit kommunalen und landesweiten Initiativen und Vereinen bestehen zudem sowohl für den Landesverband als auch die Volkshochschulen gute Kontakte mit Migrant\*innenselbstorganisationen und Integrationsräten, wodurch eine zielgruppenspezifische Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund erfolgen kann.

<sup>3</sup> Nach der Definition des statistischen Bundesamtes hat eine Person einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.

## Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Unser Verband ist seit Jahren in der Beratung von Migranten tätig und hat zwei junge Menschen aus Syrien für die Ausbildung zum Gesundheitspfleger in unserem Verband qualifiziert. Die Ausbildung beginnt im Jahre 2020.

In unseren Sozialstationen (ambulante Pflege) beginnen jedes Jahr rund 5 Personen mit ausländischen Wurzeln als Pflegerinnen und Pfleger mit oder ohne eine qualifizierte Ausbildung.

Im Rahmen unseres Migrationsdienstes haben wir immer wieder Menschen mit Migrationshintergrund als Beraterinnen und Berater eingestellt.

Eine direkte Ansprache von Migranten auf freie Stellen findet nicht statt, aber über Stellenveröffentlichungen werden immer wieder Migrantinnen und Migranten auf die Stellen aufmerksam. Im Vordergrund der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern steht die Qualifikation für die jeweilige Tätigkeit.

Vielfalt ist in unserem Verband für die verschiedenen Aufgaben erwünscht.

## Rheinbahn AG

Die Rheinbahn AG ist eine multikulturelle Arbeitgeberin, die als solche in Düsseldorf sehr bekannt ist. Dementsprechend haben wir eine hohe Anzahl an Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Im Jahr 2019 haben wir 50 Auszubildende eingestellt, von denen 19 einen Migrationshintergrund haben. Des Weiteren absolviert ein geflüchteter junger Herr momentan sein EQJ bei uns.

Auf unserer Karriereseite ist das Logo der Charta der Vielfalt verlinkt, welches ein klares Zeichen nach außen setzt, dass bei uns jede/r willkommen ist, egal aus welchem Land er oder sie kommt. Das erste Foto, welches Interessierte auf unserer Karriereseite sehen, ist das unseres Kollegen Nasir Kasem aus dem Iran. Er steht stellvertretend für unsere 1.600 Fahrdienstbeschäftigten. In unserem Ausbildungskompass, mit dem wir für unsere Ausbildungsberufe werben, sind ebenfalls Role Models unterschiedlicher Herkunft abgebildet.

## Stadt Gelsenkirchen

### Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen

- Hausinterne Ausbildungsmesse an der Gesamtschule Buer-Mitte\*
- Studientag an der Gesamtschule Berger Feld\*
- Berufsmärkte an folgenden Schulen: Gesamtschule Horst, Hauptschule Frankampstraße, Gesamtschule Ückendorf, Evangelische Gesamtschule Bismarck\*
- Berufsinformationstag am Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasium und Max-Planck-Gymnasium (am Wochenende)\*
- Infoveranstaltungen am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe\*
- Infoveranstaltung an der Mulvany-Realschule\*
- Informationsveranstaltung am Berufskolleg Königstraße\*
- „Schnuppertag“ für Schülerinnen und Schüler der Mulvany-Realschule (Einblick in gewerblich-technische Berufe)\*
- Berufsfelderkundung\*

### Teilnahme an Ausbildungsmessen

- Vocatium-Messe im Wissenschaftspark – mit überwiegend festen Beratungsterminen\*
- IHK-Azubi-Speed-Dating\*
- TalentMesse Ruhr in der Veltins-Arena\*
- Hausinterne Behördenmesse „Behörden-Job-Messe“ im Hans-Sachs-Haus\*

### Weitere Maßnahmen

- Teilnahme am Gemeinschaftsprojekt „Deine Zukunft findet Stadt“ zur Steigerung der Attraktivität von Verwaltungen der Städtekooperation

### Integration. Interkommunal

- Veröffentlichung des Ausbildungsangebots
- Fortsetzung der Ausbildungskampagne „Mach was...“ in Zusammenarbeit mit der Öffentlichkeitsarbeit
- Verteilen der Kampagnen-Poster und -Flyer an alle weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen (über Schulpostfächer) sowie an städtische Dienstgebäude und weitere öffentliche Gebäude (über Verteiler von ÖA; z.B. Kinos u. Sportparadies) nach den Sommerferien\*
- Hinweis auf das Ausbildungsangebot auf [www.gelsenkirchen.de/ausbildung](http://www.gelsenkirchen.de/ausbildung), in der Mitarbeiterzeitung GeMit und im städtischen Intranet\*
- Aushang von Plakaten mit dem Motiv der Ausbildungskampagne in den Citylight-Schaukästen im Stadtgebiet\*
- Kommunikation auf Facebook (verschiedene Posts: Veröffentlichung der Ausbildungsangebote, Infos zur Ausbildung, Kurzinterviews mit Azubis, Begrüßung der neuen Azubis usw.)\*
- Hinweis auf das Ausbildungsangebot in der Stadtzeitung GELSENKIRCHEN (Verteilung an alle Haushalte in Gelsenkirchen)\*
- Zeitungsanzeige in der WAZ\*
- Ausbildungsanzeige in der Abi-Zeitung des Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasiums\*
- Veröffentlichung des Ausbildungsangebots durch die Arbeitsagentur\*
- Schaltung des Ausbildungsangebots in Online-Stellenportalen (Azubi-Stellenportale wie z.B. [aubi-plus.de](http://aubi-plus.de), [ruhrgebietsjobs.de](http://ruhrgebietsjobs.de); außerdem [interamt.de](http://interamt.de))\*
- Weiterbildung einer Mitarbeiterin des Referates Jugend, Kinder und Familien und eines Mitarbeiters des Referates Personal und Organisation durch das NRW-Zentrum für Talentförderung zu zertifizierten Talentscouts

\* mit \* gekennzeichnete Maßnahmen werden jährlich durchgeführt

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Bereits im Berichtszeitraum 1. Juni 2017 bis 30. September 2018 wurden durch die Personalwerber des PP Gelsenkirchen diverse Informations- und Werbeveranstaltungen für Schülerinnen und Schüler der Oberstufen von Gymnasien und Gesamtschulen sowie in ansässigen Berufskollegs durchgeführt.

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.

Informationsmaterial wurde den verschiedenen muslimischen Vereinen und Institutionen zur Verfügung gestellt. Gerade im Bereich der muslimischen Vereine besteht großes Interesse an einer fundierten Beratung durch die Personalwerbung.

## Westdeutscher Rundfunk

Ein erklärtes **Ziel** im WDR ist es, die Lebenswirklichkeit des Publikums in unserem Sendegebiet in den Programmen und in der Belegschaft zu spiegeln. Dazu gehört, Menschen mit Migrationsgeschichte als journalistischen Nachwuchs für den Sender zu gewinnen und zu professionalisieren, die Protagonist\*innen der vielfältigen Gesellschaft vor und hinter die Kameras und Mikrofone zu bringen, und die interkulturellen Kompetenzen der ganzen Belegschaft durch Aus- und Fortbildungsangebote zu stärken und auszubauen.

Kulturelle Vielfalt ist essentieller Bestandteil der **Markenpositionierung** des WDR. Die Vielfalt der Zuwanderungsgesellschaft wird auch in der Kommunikation des Unternehmens abgebildet.

In jeder **Stellenausschreibung** des WDR steht ein sogenannter „Imagetext“, der den WDR beschreibt und das Thema Vielfalt der Bewerber\*innen in den Fokus rückt: „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, kultureller oder sozialer Herkunft, Alter, sexueller Orientierung oder einer Beeinträchtigung.“

Seit 2019 hat der WDR seine Karriereseite in „leichte Sprache“ übersetzt und veröffentlicht, um u.a. Menschen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen den Zugang zu den WDR-Karriereangeboten zu ermöglichen.

Jugendliche werden durch **Kooperationen** mit Schulen in Stadtteilen mit einem hohen Anteil der Menschen mit Migrationsgeschichte gezielt auf unsere Ausbildungsangebote angesprochen, darüber hinaus werden Berufsinformations-Veranstaltungen durchgeführt.

## Städtekooperation „Integration. Interkommunal“

**(mit den Städten Bochum, Bottrop, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen)**

Betonung des Stellenwerts von interkultureller Öffnung mit der Weiterentwicklung der interkommunalen Zusammenarbeit durch eine gemeinsame Ratsvorlage für die neun Mitgliedstädte der Städtekooperation Integration. Interkommunal.

Nach inzwischen zehn Jahren der interkommunalen Kooperation haben die gemeinsamen Ziele und verbindenden Themen nichts an Aktualität verloren.

Um sich der politischen Unterstützung weiterhin zu vergewissern, wurde im Herbst 2019 eine gemeinsame Ratsvorlage erarbeitet und in alle Stadträte der neun Mitgliedskommunen eingebracht. Damit sollte der Stellenwert der Zusammenarbeit auf der Grundlage des stadtreionalen Kontraktes „Interkulturelle Städteregion Ruhr“ (2010) bekräftigt werden.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung soll auch bei der Weiterentwicklung der Städtekooperation im Vordergrund stehen. Die Räte der in der Städtekooperation zusammengefassten Kommunen repräsentieren eine Einwohnerschaft von über 2,9 Millionen Menschen. Dies verdeutlicht die Dimension des gemeinsamen Handelns und der damit verbundenen Möglichkeiten. Inzwischen wurde die Ratsvorlage in allen neun Kommunen beschlossen.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

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

- Einrichtung einer Karriereseite auf unserer neuen Webseite:  
[www.multikulti-forum.de/de/arbeiten-im-multikulturellen-forum](http://www.multikulti-forum.de/de/arbeiten-im-multikulturellen-forum)
- Gezielte Nutzung von Bildmaterial, welches die kulturelle Vielfalt in der Belegschaft abbildet
- Betonung des interdisziplinären und multikulturellen Teams in unserer Selbstbeschreibung
- Beschreibung der unterschiedlichen Karrieremöglichkeiten und der gemeinsamen Zielsetzung der Organisation („...gemeinsam mit uns für eine bessere Gesellschaft der Vielen zu arbeiten, die allen Menschen gleiche Möglichkeiten bietet“)
- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt sowie der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung“ ist auf der Startseite unserer Webseite sichtbar.
- Darstellung der kulturellen Vielfalt unserer Belegschaft auf unserer Homepage sowie auf Facebook, in regelmäßigen Abständen auch kombiniert mit direkten Bewerbungsaufrufen.
- Öffentlichkeitswirksame Darstellung unserer Projekte, Fachbereiche und Arbeitsweisen auf Messen und Veranstaltungen (in der Regel durch Aktions- und Infostände).

### Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen durch

- Direkte Aufforderung innerhalb der Anzeige („...Sie arbeiten gerne mit vielfältigen Kolleginnen und Kollegen in flachen Hierarchien zusammen? Dann bereichern Sie unser Team!“).
- Interkulturelle Kompetenzen und Mehrsprachigkeit werden als begünstigende Einstellungsfaktoren explizit aufgeführt.
- Ermutigungsklausel am Ende jeder Stellenanzeige: „Über die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund freuen wir uns besonders.“

## Stadt Solingen

Unsere Stadtgesellschaft ist vielfältig: In Solingen hat rund ein Drittel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund und es kommen stetig neue Einwanderinnen und Einwanderer hinzu. Zuletzt waren es vor allem Geflüchtete, die Schutz suchten und für die Solingen der neue Lebensmittelpunkt geworden ist.

Die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Solingen soll die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln. Aus diesem Grund wird in allen extern veröffentlichten Stellenausschreibungen der Stadt Solingen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationen begrüßt werden. Unabhängig davon hat die Frage nach einem möglichen Migrationshintergrund bei Bewerberinnen und Bewerbern für die Personalauswahl natürlich keine Relevanz. Anspruch der Personalgewinnung ist die Auswahl der geeignetsten Bewerberinnen und Bewerber, unabhängig von Herkunft und persönlicher Geschichte.

Mit einer breit angelegten Befragung aller Beschäftigten der Stadt Solingen sollte der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund erhoben werden, um Aussagen über den Stand der interkulturellen Öffnung der Verwaltung machen zu können. Auf der Grundlage der Befragung, die von Studenten der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen, Abteilung Köln, durchgeführt wurde, konnte ein Anteil der städtischen Beschäftigten mit Migrationshintergrund von 20,15 % ermittelt werden.

Im aktuellen kommunalen Integrationskonzept wird ein Zielwert von 25 % genannt. Da jedoch die Erhebung des Migrationshintergrundes nur mittels freiwilliger Befragungen unter den Mitarbeitenden erhoben werden kann, ist die Zielerreichung nicht ganz eindeutig zu messen. Eine erneute Befragung ist im nächsten Jahr geplant.

Um jungen Geflüchteten Chancen auf Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Solingen zu eröffnen, wurden im vergangenen Jahr fünf Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete eingerichtet. Drei der fünf Teilnehmenden konnten anschließend nahtlos in eine Ausbildung übernommen werden.

## Jobcenter Duisburg

Das Jobcenter Duisburg beabsichtigt, zukünftig einen Teil seines Personalbedarfes direkt an den Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen im Land zu rekrutieren (z.B. im Rahmen von „campus meets company“-Veranstaltungen o.Ä.). Hierbei wird insbesondere Wert darauf gelegt, interkulturelle recruiting-Teams zu bilden.

Insgesamt legt das Jobcenter Duisburg vor dem Hintergrund der Diversität der Kunden und Mitarbeiterstruktur beim Rekrutierungsprozess stets großen Wert auf einen einheitlichen Standard hinsichtlich interkultureller Kompetenzen und vorhandener Sprachkenntnisse. Damit dies trägerübergreifend sichergestellt werden kann, nimmt die Gleichstellungsbeauftragte (Gleib) Aufgaben vergleichbar einer Integrationsbeauftragten wahr und wird konsequent bei der Stellenbesetzung beteiligt. Das Resultat dieser Bemühungen ist im stetig steigenden Anteil an Mitarbeitern\*innen mit Migrationshintergrund deutlich zu spüren.

## Landschaftsverband Rheinland

Das LVR-Ausbildungsteam hat im Berichtszeitraum an 23 schulischen und kommunalen Ausbildungsbörsen sowie gewerblichen Messen in Köln und im Kölner Umland teilgenommen. Darüber hinaus fand im April 2019 der 9. Studien- und Ausbildungstag beim LVR statt, den auch viele Jugendliche mit Migrationshintergrund besuchten.

Bei allen Veranstaltungen wurden Jugendliche mit Migrationshintergrund und ihre Eltern mit Informationsflyern (in den Sprachen Türkisch, Englisch, Polnisch und Russisch), die die kulturelle Vielfalt einer Belegschaft als Wert betonen, auf die Ausbildungsmöglichkeiten in der Verwaltung angesprochen.

Schließlich wird weiterhin in allen Stellenausschreibungen des LVR der Zusatz „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ aufgenommen, um Menschen mit Migrationshintergrund zu einer Bewerbung zu ermutigen.

### LVR-Klinikverbund (darüberhinausgehend)

Für spezielle Bereiche erfolgt eine Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen (etwa: Ambulanz für Menschen mit Migrationshintergrund).

Die Ergebnisse der Patienten\*innenbefragung im Hinblick auf den konkreten Bedarf für Mitarbeitende mit Migrationshintergrund bilden die Grundlage für zukünftige Personalmaßnahmen. Bei entsprechendem Bedarf der Station bzw. Abteilung können gezielt Mitarbeiter\*innen mit einem Migrationshintergrund rekrutiert werden.

„Kriterienkatalog zur Prüfung von interkultureller Kompetenz in den Vorstellungsgesprächen“, in der LVR-Klinik Köln.

## Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeitenden. Es wird angestrebt, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt auch bei den Beschäftigten widerspiegelt. Daher begrüßt das Jobcenter Bewerbungen von Männern und Frauen, unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion und Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Identität.

Die Personalauswahl erfolgt unter dem Prinzip der Besteignung, was unter anderem durch die Teilnahme der Gleichstellungsbeauftragten sowie des Personalrates an allen Auswahlverfahren überwacht wird.

## Jobcenter Dortmund

Sowohl bei internen als auch externen Stellenausschreibungen wird interkulturelle Kompetenz als gewünschtes Kriterium immer im Profil aufgeführt. Im oben genannten Zeitraum gab es jedoch nur vereinzelte externe Einstellungen.

Gemeinsam mit dem Träger Stadt Dortmund fand die Teilnahme an Ausbildungsmessen statt. Hierbei wurde unter anderem über die Möglichkeit, im öffentlichen Dienst zu beginnen, aufgeklärt, auch in Bezug auf eine Anstellung ohne die deutsche Staatsbürgerschaft.

Zukünftig ist angedacht, dass für Führungskräfte eine Schulung zu Beurteilungen in Auswahlverfahren unter dem Aspekt der Diskriminierungsfreiheit angeboten wird.

## Polizeipräsidium Dortmund

In die landesweiten Ausschreibungen ohne Beförderungsmöglichkeiten wird der Satz „Zudem wendet sich diese Ausschreibung ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund.“ aufgenommen.

Begonnen wird im Januar 2020 mit den Ausschreibungen für Sachbearbeiter der Direktion Zentrale Aufgaben, ZA 11 und ZA 13. Das Sachgebiet ZA 11 ist für folgende Bereiche zuständig: Organisation, Haushalt, Datenschutz, Post- und Vorgangsteuerung. Das Sachgebiet ZA 13 ist zuständig für Wirtschaftsangelegenheiten.

## Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Der Landessportbund NRW e.V. und seine 126 Mitgliedsorganisationen haben sich seit dem Jahr 2016 auf den Weg gemacht, das Themenfeld Integration flächendeckend zu bespielen. Demnach sind insgesamt 61 Fachkraftstellen, davon 8 bei den Fachverbänden und 53 bei den Stadt- und Kreissportbünden, aktiv. Zusätzlich koordinieren 10 Mitarbeitende in der Zentrale beim Landessportbund die Integrationsarbeit in NRW. Damit wurde der Mitarbeiterstab, der sich mit den Themen der Integration und interkultureller Öffnung befasst, von 2015 bis heute um das Siebenfache erhöht. Die Anzahl derjenigen Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund wurde bis jetzt nicht gezielt und bewusst in den Blick genommen. Nichtsdestotrotz lässt sich seit dieser Entwicklung ein Anstieg an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund feststellen. Insgesamt 14 Mitarbeitende haben innerhalb des Integrationsmitarbeiter-teams einen Migrationshintergrund.

## Bezirksregierung Düsseldorf

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

Die Bezirksregierung beteiligt sich seit langem an Ausbildungs- und Berufsmessen. Dabei wird nicht nur das äußerst vielseitige Aufgabenspektrum der Bezirksregierung präsentiert, das für die unterschiedlichsten Interessen, Erfahrungen und Ausbildungen Tätigkeitsfelder und Ausbildungsmöglichkeiten bietet. Dabei werden auch Personen mit Einwanderungsgeschichte (soweit diese bei einem Standbesucher/einer Standbesucherin erkennbar ist) angesprochen und zur Bewerbung motiviert.

### Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen

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

Tatsächlich wurden auch viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund sowohl in die Behörde als auch in den Schuldienst eingestellt; sie werden jedoch nicht gesondert erfasst, so dass keine Zahlen, insbesondere nicht zu einer ablesbaren Entwicklung der Zahlen, vorhanden sind. Eine Zählung ausländisch klingender Nachnamen

führt nicht zu aussagekräftigen Ergebnissen, denn manche Personen mit fremdsprachigen Namen sind schon über Generationen hier oder haben diesen durch Heirat erworben. Allerdings war die Frage, wo ein Bewerber oder eine Bewerberin herkommt, für die Einstellungsentscheidung der Behörde nie von Bedeutung, solange das ausgeschriebene Anforderungsprofil erfüllt wurde. Von Bedeutung sind lediglich aufgrund rein praktischer Notwendigkeit ausreichende und für den jeweiligen Aufgabenbereich auch gute Deutschkenntnisse.

Für das beginnende Berichtsjahr Ende 2019 bis Ende 2020 beabsichtigt die Behörde, sich an der bereits 2016 von der Unterarbeitsgruppe der Abteilungsleiter Z beschlossenen Initiative „Schaffung von Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten von Flüchtlingen in der Landesverwaltung“ zu beteiligen.

### Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

Die Einstellungsverfahren für die Behörde und für den Schuldienst werden jeweils sorgfältig vorbereitet, wobei auf faire, die Chancengleichheit wahrende Auswahlkriterien (Assessmentelemente) geachtet wird.

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 Mitarbeiter\*innen 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 Migrationshintergrund seit langem tätig und wurden aufgrund guter Beurteilungen befördert, konnten also auch Laufbahn-Karrieren machen.

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

Ziel muss es sein, dass diese Fragen, ob jemand Migrationshintergrund hat, gar nicht mehr gestellt werden müssen. Unabhängig davon, dass hieran zu arbeiten eine Daueraufgabe ist, scheint die Behörde für das eigene Haus wie auch für den von hier verantworteten Personalbereich im Schuldienst auf einem guten und offenen Weg zu sein.

## Bezirksregierung Münster

Im Berichtszeitraum hat sich die Bezirksregierung Münster auf verschiedenen regionalen Jobmessen, in Schulen und im Rahmen eines Europatages der Behörde als Arbeitgeber und Ausbildungsbehörde präsentiert. In vielen persönlichen Gesprächen konnten hier Aspekte der interkulturellen Öffnung im Land Nordrhein-Westfalen betont werden.

Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Münster erfolgen in einem einheitlichen Format, das in elektronischer und Printform angewandt wird. Die Behörde stellt sich als attraktiver Arbeitgeber in der Region dar. Es werden ausdrücklich Menschen mit Migrationshintergrund zu einer Bewerbung angesprochen.

Bei der Bezirksregierung Münster ist die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt, die gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG an allen Auswahlgesprächen und Vorstellungsgesprächen teilnimmt. Die Zielsetzung des AGG – hier: Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft verhindern oder beseitigen – ist daher stets im Fokus bei der Personalgewinnung.

Fragen bzw. Aufgabenstellungen, die im Rahmen von Auswahlverfahren verwendet werden, um die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber zu prüfen, haben sich in der Praxis bewährt und werden kontinuierlich fortentwickelt.

Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms Lehrkräfte Plus, welches geflüchteten Lehrkräften mit Berufserfahrung eine neue Perspektive bieten soll, findet eine enge Kooperation mit den Universitäten Bochum und Bielefeld als den federführenden Institutionen des Projekts sowie mit der Bezirksregierung Arnsberg als Organisator eines darauf basierenden Anschlussprogramms statt, welches die zunächst ein Jahr lang qualifizierten Lehrkräfte anschließend in einem zweijährigen Programm fortbildet. Parallel dazu sind die betreffenden Lehrkräfte bereits stundenweise an von uns vermittelten Schulen im Unterricht tätig. Die Betreuung der im Regierungsbezirk Münster tätigen (künftigen) Kolleginnen und Kollegen liegt federführend beim Dezernat 46 und wird durch das Generale „Integration durch Bildung“ unterstützt.

### 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.
- Durchführung von zwei Inhouse-Workshops zum Thema „Interkulturelle Kompetenz im Kontext von Personalauswahlverfahren erfassen und bewerten“ mit Prof. Dr. Thomas Wünsch. Verpflichtende Teilnahme aller am Personalauswahlverfahren beteiligten Personen und ausgewählter Führungskräfte.  
Ergebnis des Workshops: Sukzessive Überprüfung aller Stellenprofile nach dem zur Verfügung gestellten Schema der Critical Incidents. Auf dieser Basis sollen die Kriterien zur Überprüfung der interkulturellen Kompetenz im Stellenbesetzungsverfahren erarbeitet werden.
- Strukturierte Personalauswahlverfahren

### Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Stellenausschreibungen sowie Flyer und Plakate wurden überarbeitet, um eine Ansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte zu erreichen. Weiterhin ist der ASB in unterschiedlichen Netzwerken und bei Jobbörsen präsent. Informationsmaterial liegt für alle Bereiche in mehrsprachiger Ausfertigung vor.

### IHK NRW e.V.

- **Projekttitle: Ausbildungs- & Arbeitsperspektive**  
**Standort/Stadt:** Köln, Leverkusen, Rheinisch-Bergischer und Rhein-Erft-Kreis  
**Projektträger:** IHK (Köln) Stiftung  
**Projektlaufzeit:** April 2018 bis Dez. 2020  
**Ziel:** Berufliche Integration durch Berufsorientierung, Bewerbungstraining und praktische Erfahrungen – Kostenfrei für Teilnehmer  
**Zielgruppe:** Geflüchtete mit guter Bleibeperspektive, min. B1-Sprachniveau  
**Umsetzung/Ablauf:** In eigens entwickelten Modulen werden die Teilnehmenden auf die Aufnahme einer Ausbildung oder Arbeit vorbereitet.

Die kombinierbaren Module ermöglichen eine an die Bedürfnisse des Einzelnen angepasste Teilnahme. Eine Einzelberatung unterstützt bei der Wahl der richtigen Module. Es können Veranstaltungen aus den Themenbereichen Berufsorientierung, Bewerbungstraining und Interkulturelle Kompetenz gewählt werden. Zu den Themenbereichen werden verschiedene Workshops und Trainings angeboten.

Um erste berufliche Erfahrungen in Deutschland sammeln zu können, empfiehlt die IHK Stiftung ein Orientierungspraktikum. Nach der Teilnahme an einem oder mehreren Modulen werden die Teilnehmenden bei der Suche nach einem geeigneten Praktikumsplatz unterstützt.

Die Trainings und Workshops sind Teilzeitangebote – eine Teilnahme z.B. parallel zu einem Sprachkurs ist somit möglich.

Erkenntnisse: Die Module wurden als Teilzeitangebote geplant, damit diese z.B. parallel zu einem Sprachkurs möglich sind. Seit April 2018 haben 202 Geflüchtete am Programm teilgenommen, 50 % konnten in EQ, Ausbildung und Arbeit vermittelt werden

**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Sophie Bitzer, 0221 1640 6686, sophie.bitzer@ihk-stiftung.koeln

### ■ Projekttitle: Berufliche Bildungslotsen (Schwerpunkt Geflüchtete)

**Standort/Stadt:** Mehrere

**Projektträger:** Koordination durch LGH, Umsetzung durch IHKs und HWKs, Förderung durch RD NRW der Bundesagentur für Arbeit

**Projektlaufzeit:** Seit Jan. 2019

**Ziel:** Feststellung von Kompetenzen, Einblicke in die berufliche Praxis und Planung von Bildungswegen mit Ziel Aufnahme duale Ausbildung

**Zielgruppe:** Geflüchtete

**Projektpartner:** LGH, HWKs, IHKs, Bauindustrieverband, RD NRW

**Ablauf:** Ziel des Projekts „Berufliche Bildungslotsen“ ist es, der Problematik fehlender Berufs- und Zukunftsorientierung durch die Umsetzung beruflicher Orientierungsmaßnahmen entgegenzuwirken. Dazu führen berufliche Bildungslotsen der Kammern bzw. des Bauindustrieverbandes individuelle Beratungsgespräche mit den Geflüchteten.

Mit ihren Erfahrungen im Bereich der Ausbildungsvorbereitung, der Berufsausbildung, der beruflichen Fortbildung und ihrem erleichterten Zugang zu Betrieben vermitteln die beruflichen Bildungslotsen Jugendlichen realistische Einblicke zu beruflichen Perspektiven.

Bei der speziellen Zielgruppe Flüchtlinge stellen die Bildungslotsen die bestehenden bzw. noch fehlenden Kompetenzen zur Aufnahme einer dualen Ausbildung fest, helfen dabei, Einblicke in die berufliche Praxis zu erhalten und entwickeln realistische Anschlusswege mit dem Ziel, Flüchtlingen den Weg in eine duale Ausbildung zu eröffnen.

**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Kerstin Weidner, Koordinatorin Berufliche Bildungslotsen, 0211-30108-382, weidner@lgh.de

### Bezirksregierung Detmold

Die Bezirksregierung Detmold nimmt an verschiedenen Job- und Ausbildungsmessen in ganz Ostwestfalen-Lippe aktiv teil. Auf diesen Messen werden gezielt junge Menschen mit Migrationshintergrund angesprochen. Des Weiteren wurde in den Stellenausschreibungen ein Hinweis aufgenommen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich erwünscht sind.

Auf dem Karriereportal der Bezirksregierung Detmold sowie in Stellenausschreibungen werden Auszubildende auf Fotos in ihren jeweiligen Berufen dargestellt. Hierbei wird Wert daraufgelegt, möglichst viele Auszubildende mit Migrationshintergrund mit abzubilden und ein Bild einer offenen und interkulturell vielfältigen Verwaltung zu zeigen.

## Westdeutscher Handwerkskammertag

Das Handwerk in Deutschland bezieht klar Position in seiner bundesweiten Kampagne: „Bei uns zählt nicht wo du herkommst. Sondern wo du hinwillst.“

Eine Botschaft, hinter der die Betriebe und Organisationen des Handwerks stehen und an die sich zahlreiche Aktivitäten und Initiativen sowie Netzwerkpartnerschaften knüpfen.

## Rhein-Sieg-Kreis

### Installieren und Implementieren des Prozesses „Siegel Interkulturell orientiert“ im Rhein-Sieg-Kreis

Das Siegel „Interkulturell orientiert“ ist ein Kooperationskonzept zwischen dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises und 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).

#### Ziele

- Nachhaltige interkulturelle Öffnung von Einrichtungen, Verwaltungen und Organisationen im Rhein-Sieg-Kreis;
- Förderung die eigenen Einstellungen zu reflektieren, Vielfalt als Chance zu sehen, für Neues offen zu sein, weg vom Schulbladendenken und hin zu Offenheit gegenüber dem Einzelnen zu kommen;
- Integration als Querschnittsaufgabe ins öffentliche Bewusstsein zu bringen;
- Förderung der interkulturellen Kompetenz als Schlüsselkompetenz.

Das Siegel „Interkulturell orientiert“ ist eine Urkunde, die Organisationen, Institutionen und Unternehmen verliehen wird, die den Prozess der interkulturellen Öffnung eingeleitet und erste Schritte hin zu einer Nachhaltigkeit unternommen haben. Dabei ist es von zentraler Bedeutung, dass mit der Siegel-Verleihung ein solcher Prozess nicht als abgeschlossen angesehen wird. Deshalb wird in einem festgelegten Turnus von zwei Jahren überprüft, ob die siegeltragende Einrichtung weitere Schritte vorgenommen hat. Außerdem sind alle Siegel-Einrichtungen in einem Netzwerk zusammengeführt, das den Austausch und die gegenseitige Unterstützung bei den interkulturellen Öffnungsprozessen begleitet.

Der Prozess für den Erwerb des Siegels dauert ca. ein Jahr. Nach einem Jahr wird der Zwischenstand geprüft. Nach zwei Jahren wird eine Re-Zertifizierung stattfinden. Das Siegel wird alle zwei Jahren überprüft.

#### Verfahren im Siegelprozess

1. Der Antrag kann jederzeit gestellt werden
2. Durchführung der Beratungsgespräche und Festlegung der Meilensteine
3. Einleitung von Maßnahmen
4. Prüfung der Unterlagen durch die Jury und Entscheidung über Erhalt des Siegels
5. Siegelverleihung (Erhalt der Urkunde und des entsprechenden Logos)
6. Beratungsgespräche und Teilnahme an dem Arbeitskreis
7. Überprüfung des Zwischenstandes nach einem Jahr
8. Re-Zertifizierung nach zwei Jahren

Dieser Prozess ist einmalig in NRW. In 2018 hat die erste Siegelverleihung im Beisein der Staatssekretärin für Integration, Serap Güler, und Landrat Sebastian Schuster in Siegburg stattgefunden.

Im Rahmen des Siegelprozesses wurden die Texte der Stellenausschreibungen in den folgenden Verwaltungen, Institutionen und Organisationen im Rhein-Sieg-Kreis in Richtung interkultureller Öffnung aktualisiert:

- Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises
- Stadt Troisdorf
- Stadt Niederkassel
- Stadt Königswinter
- Gemeinde Swisttal
- Jobcenter Rhein-Sieg

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

- Gründung einer Arbeitsgruppe, die sich mit dem Thema „Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren“ beschäftigt
- Kontaktaufnahme zum Verband deutscher Musikschulen bzgl. der Erarbeitung einer Umfrage über aktuelle Daten zu Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte bundesweit an allen öffentlichen Musikschulen
- Zertifikatslehrgang für Musiker\*innen unterschiedlicher Kulturen, um ihnen trotz fehlender formaler Qualifikation Beschäftigung an Musikschulen zu ermöglichen (in Zusammenarbeit mit der Landesmusikakademie NRW)

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

Im Teilhabe und Integrationsgesetz (vgl. § 4) definiert die Landesregierung interkulturelle Kompetenz als

- die Fähigkeit, insbesondere in beruflichen Situationen mit Menschen mit und ohne Migrationshintergrund erfolgreich und zur gegenseitigen Zufriedenheit agieren zu können,
- die Fähigkeit, bei Vorhaben, Maßnahmen, Programmen etc. die verschiedenen Auswirkungen auf Menschen mit und ohne Migrationshintergrund beurteilen und entsprechend handeln zu können sowie
- die Fähigkeit, die durch Diskriminierung und Ausgrenzung entstehenden integrationshemmenden Auswirkungen zu erkennen und zu überwinden.

Daran wird deutlich, dass interkulturelle Kompetenz nicht nur benötigt wird, um das soziale Miteinander für alle Beteiligten zufriedenstellend zu gestalten, sondern dass sie maßgeblich dazu beiträgt, dass die Interessen und Bedürfnisse aller in einer Gesellschaft lebenden Menschen berücksichtigt werden können und letztendlich Integration und interkulturelle Öffnung gelingen kann.

Interkulturelle Kompetenz stellt somit eine Schlüsselkompetenz in dreierlei Hinsicht dar – als Sozialkompe-

tenz, als Fachkompetenz und als strategische Kompetenz.

Vor dem Hintergrund ist es zum einen wichtig, bei Neueinstellungen darauf hinzuwirken, dass interkulturell kompetente Menschen eingestellt werden. Zum anderen ist es ebenso wichtig, die Beschäftigten in ihrer interkulturellen Kompetenz zu stärken und ihnen entsprechende Schulungs- und Fortbildungsangebote zu machen.

Dazu können interne Sensibilisierung und Information der Beschäftigten genauso gehören, wie die Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen oder Veranstaltungen und die Entwicklung und Durchführung von (umfänglichen) Fort- und Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte (Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Führungskräfte u.ä.).

Diesbezüglich arbeitet die Landesregierung Nordrhein-Westfalens schon lange erfolgreich mit der Fortbildungsakademie des nordrhein-westfälischen Innenministeriums, Mont Cenis, zusammen. Um die Teilnahme besonders attraktiv zu gestalten, wird aktuell ein Blended-Learning-Seminar entwickelt.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Bemühungen der Partner aufgeführt.

### Bezirksregierung Arnsberg

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](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 Prof. Dr. 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](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](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.

### Kreis Lippe

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

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

- Alle Auszubildenden der Kreisverwaltung erhalten im Rahmen ihrer (zumeist dreijährigen) Ausbildung verpflichtend eine Schulung.
- Alle neuen Mitarbeiter/-innen haben ebenfalls die Verpflichtung, ein Seminar zu besuchen.

Des Weiteren bietet das KI laufend Einstiegs-, aber auch Aufbauschulungen für interessierte Kreismitarbeiter/-innen an. Die Interkulturellen-Schulungen wurden in das kreisinterne Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Die Aufnahme der IK-Schulungen in den „FührungsdialoG“ ist terminiert.

Die Projektgruppe Interkulturelle Öffnung wurde reaktiviert. Das Thema wurde zudem in der erweiterten Fachgebietsleiterkonferenz vorgestellt. Alle Führungskräfte erhalten den IK-Kalender, mit Bitte um Weitergabe im Team.

### Der PARITÄTISCHE NRW

In 2019 wurden z.B. im Bereich der Selbsthilfekontaktstellen des Verbandes regelmäßig Trainings und Workshops zur interkulturellen Öffnung durchgeführt.

Die Paritätische Akademie NRW bietet regelmäßig Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz an (siehe unter Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)).

### Stadt Duisburg

#### Fort- und Weiterbildung

- Alle Beschäftigten (Führungskräfte, Mitarbeiter und Auszubildende) werden mit dem jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm der Stadt Duisburg über die Fortbildungsangebote im Bereich der interkulturellen Kompetenzen informiert.

- Im Jahre 2019 wurden vom Zentrum für Fortbildung 10 Seminare, die sich mit dem Thema „Erweiterung der interkulturellen Kompetenz“ befassen, durchgeführt. Unter anderem war das Modul 7 „Führen mit interkultureller Kompetenz“ verpflichtend für Teilnehmer/-innen der Führungskräftereihe VI.
- Insgesamt haben an diesen 10 Seminaren 136 Personen aus den unterschiedlichsten Fach- und Aufgabenbereichen teilgenommen.

### Kreis Soest

Alle neuen Kolleg\*innen und Auszubildenden 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 Mitarbeiter\*innen im Hinblick auf die eigene interkulturelle Kompetenz zu sensibilisieren. Hierfür werden in der Schulung erste Fertigkeiten zum interkulturellen Handeln und Kommunizieren vermittelt. An dieser Schulung haben im Zeitraum Oktober 2018 – September 2019 insgesamt 40 Personen teilgenommen.

### Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

„Weiterbildung für alle als Prinzip und Verpflichtung“ gehört zum Selbstverständnis der Volkshochschulen in NRW und des Landesverbandes und findet den rechtlichen Rahmen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das eine Benachteiligung – auch beim Zugang zu Weiterbildung – „aufgrund von Rasse und ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität“ verbietet. Auch das Weiterbildungsgesetz NRW fordert die Einrichtungen auf, Gleichbehandlung sicherzustellen und Bildungsmaßnahmen mit einer entsprechenden Sensibilität zu planen und durchzuführen.

Im Sinne des implementierten Diversity-Konzeptes im Landesverband der Volkshochschulen von NRW ist die Stärkung interkultureller Kompetenzen eine entscheidende Aufgabe. Ebenso sollen die Mitarbeiter\*innen für andere individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen sensibilisiert werden. Im Sinne der vier Kerndimensionen des Diversitätskonzeptes werden diese im Rahmen von Fortbildungsangeboten multidimensional und intersektional begriffen. Weiter stehen dabei für die Volkshochschulen und ihre Verbände die Schaffung eines vielfältigen Lehr-/Lernumfelds im Fokus. Es geht im Sinne des Diversity-Ansatzes nicht um die Assimilation und Einebnung von Unterschieden, sondern um die Wertschätzung und Förderung von Diversität.

Die Angebote und Projekte des Landesverbandes nehmen den Ansatz der Diversity mit in die Konzeption auf und füllen ihn in der Umsetzung mit Leben, z. B. im Rahmen von Trainings zum Umgang mit Rassismus und Diskriminierung oder Sensibilisierungsangeboten für gendergerechte Sprache.

### Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Über die Jahre 2018 bis 2019 hinweg wurden immer wieder Schulungen unser sog. IKÖPAT´s (interkulturelle Öffnungspaten in unseren Diensten und Einrichtungen) erstellt und durchgeführt. Die IKÖPAT´s sind Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Diensten unseres Verbandes, die in interkulturell krisenhaften Situationen (Pflege von ausländischen Familien, Kundenbeschwerden aus anderen Kulturkreisen, Fragen aus dem Teams zum Umgang mit Migrationserfahrungen, etc.) beratend zur Seite stehen.

Einmal im halben Jahr findet eine Fortbildung zur Vertiefung der interkulturellen Kompetenz statt. Im Jahre 2019 wurde das Verständnis von Nähe und Distanz im Ausbildungsbereich von Menschen in unterschiedlichen Kulturkreisen besprochen.

### Rheinbahn AG

Am 28. Mai 2019 haben wir bei der Rheinbahn den ersten Diversity-Tag gefeiert.

An Informationsständen auf den Betriebshöfen konnten die Beschäftigten sich mit dem Thema Vielfalt auseinandersetzen. Es wurden Give Aways der Charta der Vielfalt verteilt. Die aufgebauten Stehtische luden zur Diskussion ein. Die Azubis haben ein Plakat produziert, welches verschiedenste RheinbahnerInnen zeigt und klar macht, wie vielfältig die Rheinbahn ist. In dieser Woche bot die Kantine internationale Küche aus aller Herren Länder an. In den internen Medien (schwarze Bretter, Rheinbahn TV) wurde über die Vorteile von Vielfalt in unserem Unternehmen berichtet.

Über die Charta der Vielfalt, die Vorteile von Vielfalt und den Diversity Tag gab es 2019 einen Artikel in unserer Mitarbeiterzeitung „Das RAD“, sowie Informationen über unser Rheinbahn Mitarbeiter TV.

Auf den „Sozialpädagogischen Tagen“ im September 2019 behandelten die Auszubildenden des 1. Lehrjahres das Thema Rassismus. Zunächst wurden zwei Filme gezeigt, in denen es um Ausgrenzung und Rassismus ging. Im Anschluss wurde über die Filme und das Gesehene diskutiert.

Der Verein Mach' meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V., bekannt auch als Kumpelverein oder Gelbe Hand, ist Teil des gewerkschaftlichen Engagements gegen Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus. Jedes Jahr nehmen unsere Auszubildenden mit einem Projekt am Wettbewerb teil. Unsere Auszubildenden setzen sich in Kleingruppen zusammen und überlegen, welchen Beitrag Sie im kommenden Jahr einreichen werden.

Im Oktober besuchten die Ausbilder mit den neuen Auszubildenden eine Veranstaltung des Netzwerkes „Respekt und Mut“, welches Beiträge und Exkursionen zur interkulturellen Verständigung anbietet. So fuhren wir mit den Auszubildenden in das „Haus der Geschichte“ in Bonn.

Unter der Leitung der Gleichstellungsbeauftragten fand im November 2018 ein 2-stündiger Workshop zum Thema Diversity und Vielfalt statt. Der Vortrag mit anschließender Diskussion ist mittlerweile fester Bestandteil unseres Ausbildungsplans geworden.

### Stadt Gelsenkirchen

- Das ROMACT T.C.C. – Interkulturelle Training beinhaltete ein eintägiges interkulturelles Training. In der Veranstaltung wurden ein Perspektivwechsel und umfangreiche Informationen zu den Funktionen des Antiziganismus und zur Kultur und Geschichte von Roma und von Sinti angeboten, die es erlauben, die Heterogenität und die Potentiale, Handlungsoptionen und Entwicklungsmöglichkeiten im Blick zu behalten
- Einbindung von Seminaren zur interkulturellen Kompetenz in die Ausbildungsrahmenplanung für die Verwaltungsberufe
- Bei individuellem Schulungsbedarf ist die Beantragung einer entsprechenden Fortbildung jederzeit möglich
- 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 im Verwaltungsbereich) werden Einzelgespräche geführt, um insbesondere für Personen mit Migrationshintergrund faire Chancen ohne äußere Einflussnahme, wie z.B. die Dominanz anderer Bewerberinnen und Bewerber, zu gewährleisten
- Erweiterung des Einstellungstests für Auszubildende um das Modul „Interkulturelle Offenheit“



## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Durch den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen wurden in Kooperation mit der Kriminalinspektion Polizeilicher Staatsschutz zwei „Open House“-Veranstaltungen für die Belegschaft des PP Gelsenkirchen durchgeführt. Unter dem Thema „Grundwissen Islam – Abgrenzung Islam/Islamismus“ fanden beide Veranstaltungen rege Aufmerksamkeit und eine große Teilnahme. Auch für das kommende Jahr sind derartige Veranstaltungen geplant.

## Westdeutscher Rundfunk

Der professionelle Umgang mit interkultureller Vielfalt in der Programmarbeit steht im Mittelpunkt des regelmäßig stattfindenden Seminars „Interkulturell kompetente Berichterstattung“ im Rahmen der **Volontär\*innen-Ausbildung**. In dem zweitägigen Seminar geht es für die künftigen Journalist\*innen des WDR um die Frage, wie Stereotype die journalistische Berichterstattung unbewusst beeinflussen und wie mit ihnen auch unter Zeitdruck umgegangen werden kann. Das Seminar besteht aus theoretischen Inputs und praktischen journalistischen Übungen.

Der ergänzende Baustein „Vielfalt als Stärke“ in der **Führungskräfteschulung** wurde 2016 neuentwickelt und wird seitdem regelmäßig als eintägiger Workshop für Führungskräfte veranstaltet. In dem Workshop werden die vielen Facetten der gesellschaftlichen Vielfalt in Bezug auf WDR-relevante Themen diskutiert.

Die Integrationsbeauftragte veranstaltet seit 2018 **WDR-Impulsgespräche**, ein Angebot an alle Mitarbeitende, vor allem die **Programmgestalter\*innen**, die sich in Gesprächen mit inhaltlichen externen Inputs mit den Themen der Interkulturalität und dem journalistischen Umgang damit beschäftigen, um diese Themen anschließend konkret in der redaktionellen Praxis umzusetzen. Bisherige Gäste waren beispielsweise der Terrorismusforscher Peter Neumann, der Soziologe Aladin El-Mafaalani, der Anwalt Mehmet Daimagüler und die SPD-Bundestagsabgeordnete Aydan Özoğuz. Mit Dr. Felix Klein, dem Beauftragten der Bundesregierung für jüdisches Leben in Deutschland und den Kampf gegen Antisemitismus, ging es um die Strategie der Bundesregierung in diesem Bereich sowie um die Rolle der Medien.

Die **Programme** werden im Bereich der interkulturellen Vielfalt beispielsweise durch die Erstellung einer Datenbank von Expert\*innen mit Migrationsgeschichte unterstützt, die den Programmen zur Verfügung steht. Darüber hinaus wird punktuell das gezielte Monitoring von Programmangeboten, oder die Organisation von AGs zu spezifischen Fragen der journalistischen Praxis organisiert.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

### (Interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten durch

- Einführung von „Story Telling“-Elementen in den Fachbereichssitzungen: Kolleg\*innen berichten, wie die Werte der Organisation (Stark durch Vielfalt) in konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag sichtbar werden.
- Bildungs- und Sensibilisierungsblöcke zu den Themen „Interkulturelle Vielfalt“, „Vorurteile“ und/oder „Rassismus“ im Rahmen der jährlich stattfindenden Klausurtagungen und Betriebsversammlungen.
- Das Team wird regelmäßig über Positionen und öffentliche Stellungnahmen der Organisation informiert und möglichst auch zur Teilnahme an Feedback und Diskursen eingeladen.

### Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen

- Mitwirkung am **Austauschprojekt** „Your Story Moves! Deutsch-Israelischer Jugendaustausch – Begegnungen junger Menschen in Migrationsgesellschaften“ gemeinsam mit unseren studentischen Integrationshelfern.
- Vom 6. bis zum 22. November 2018 hatten unsere Beschäftigten im Rahmen der interaktiven **Ausstellung „Unternehmen Berufsanerkennung“** in der Dortmunder Geschäftsstelle die Gelegenheit, ihr Wissen über berufliche Anerkennung an einer Quiz-Station zu testen, „verborgene“ Fachkräftepotenziale aufzuspüren und sich in einem animierten Buch über Daten und Fakten zu informieren.

- Anlässlich des **Diversity-Tags** am 28. Mai 2019 zeigten wir den Kurzfilm „Chance“ und diskutierten im Anschluss über das Thema „Flucht und Homosexualität“.

### Weitere Aktionen/Vorträge unter Beteiligung einzelner Beschäftigter

- 29.11.2018: Vortrag zum Jesidentum / 9 Beschäftigte teilgenommen
- 22.11.2018: Vortrag „Wege zur Berufsanerkennung von Zugewanderten“ / 5 Beschäftigte teilgenommen
- 06.12.2018: Besuch der jüdischen Gemeinde Dortmund / 4 Beschäftigte teilgenommen
- 08.03.2019: Workshop anlässlich des Weltfrauentags: „Rassistische Diskurse im Feminismus“ / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 14.03.2019: Vortrag „Radikalisierung von Jugendlichen – Ursachen religiöser Radikalisierung zwischen Provokation und Protest“ / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 27.03.2019: Besuch bei der jüdischen Gemeinde Unna / 3 Beschäftigte teilgenommen
- 11./12.05.2019: Teilnahme am „Dortbunt“-Festival mit einem Aktionsstand
- 04.06.2019: Vortrag „Arbeitsausbeutung, Zwangsarbeit und Menschenhandel – Handlungsmöglichkeiten für den Verwaltungsalltag“ / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 17.05.2019: DiverseCity-Kongress in Dortmund / 7 Beschäftigte teilgenommen
- 12.06.2019: Fachforum „Phänomenübergreifender Extremismus“ / 4 Beschäftigte teilgenommen
- 06.07.2019: Teilnahme am Dortmunder Münsterstraßenfest mit Aktionsstand
- 25.09.2019: Filmvorführung „Lucica und ihre Kinder“ / 2 Beschäftigte teilgenommen.

### Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte

- 09.10.2018: Seminar: Die Rolle von Stereotypen und Vorurteilen in der Beratung – Wie prägen diese mein Handeln? / 3 Beschäftigte teilgenommen
- 11.10.2018: Seminar: Vom Umgang mit Stammtischparolen – Argumentationstraining / 3 Beschäftigte teilgenommen
- 25.10.2018: Seminar: Grundlagen und Vielfalt im Islam / 4 Beschäftigte teilgenommen
- 15.11.2018: Fachtag: Antisemitismus mit Jugendlichen thematisieren / 3 Beschäftigte teilgenommen
- 23./24.11.2018: Multiplikator\*innen-Schulung: Nahostkonflikt in der Jugendarbeit / 5 Beschäftigte teilgenommen
- 12.03.2019 Fachtagung: Neue Wörter, alte Bilder. Zur Kontinuität rassistischer Sprache / 1 Beschäftigte\*r teilgenommen
- 21.03.2019: Seminar: Rassismus verstehen, erkennen & verhindern / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 16.04.2019: Seminar: Grundlagen Islam / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 14.05.2019: Fortbildung des European Networks „Combating Antisemitism through Education“ / 1 Beschäftigte\*r teilgenommen
- 15.05.2019: Tagung: Bedarfsgerechte Pflege älterer Musliminnen und Muslime in NRW / 1 Beschäftigte\*r teilgenommen
- 17.05.2019: Seminar: Interkulturelle Kompetenz als Handlungskompetenz / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 21.05.2019: Seminar: Leben & Identität von Rom\*nja und Sinte\*zza heute – Hintergründe, Geschichte und Diskriminierungserfahrungen / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 23.05.2019: Seminar: Sprache und Strategien Neu-Rechter Akteure – Handlungsoptionen für Beruf und Alltag / 2 Beschäftigte teilgenommen
- 22.06.2019: Seminar: Vom Umgang mit Stammtischparolen – Argumentationstraining / 3 Beschäftigte teilgenommen
- 18.07.2019: Multiplikator\*innen-Schulung: „Gleichzeitigkeiten von Antisemitismus und antimuslimischem Rassismus“ / 5 Beschäftigte teilgenommen
- 05./06.09.2019 Veranstaltung „Erfolgsfaktor Vielfalt – Mehrwert für den öffentlichen Dienst“ / 1 Beschäftigte\*r teilgenommen
- 12./13.09.2019: Fortbildung zum Thema „Familiennachzug von Geflüchteten“ / 1 Beschäftigte\*r teilgenommen

## Stadt Solingen

Fortbildungen in interkultureller Kompetenz stellen 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 Auswahlgesprächs, sowohl in internen als auch externen Auswahlverfahren.

In sämtlichen längerfristig angelegten Fortbildungen der Stadtverwaltung ist „interkulturelle Kompetenz“ als Schwerpunkt enthalten: Im Rahmen des Entwicklungsprogramms für Fach- und Führungsnachwuchs wird sie als „Führungskompetenz“ geschult.

Im Fortbildungsprogramm für Mitarbeitende wurden sowohl 2018 wie auch 2019 Vorträge zu Integration, Einwanderung und interkultureller Kompetenz angeboten. Auch im Rahmen eines Übergriffprophylaxe-Programms für alle Stadtdienste mit Publikumskontakt wird ein Modul zu „interkultureller Kompetenz“ durchgeführt.

Insgesamt wurden in diesem Bereich 350 Personen geschult (Stand 2019).

Für Nachwuchskräfte des gehobenen, nichttechnischen Dienstes besteht außerdem die Möglichkeit, an einem Auslandssemester bzw. internationalen Seminar teilzunehmen.

## Jobcenter Duisburg

Vor dem Hintergrund der Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hat das Jobcenter bereits vor vielen Jahren das Schulungsformat KIBA – Kommunale Integration, Beschäftigung und Arbeitsmarkt – entwickelt. Diese In-House-Schulung wird nachfrageorientiert fortlaufend angeboten.

Für den Bereich der Arbeitsvermittlung finden außerdem noch die Schulungen im Zuge der sogenannten Beratungskonzeption SGB II (BeKo) statt, bei denen nach wie vor das nachfrageorientierte Vertiefungsmodul (noV) zum Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“ ein fester Bestandteil ist.

Daneben wurde im Leistungsbereich die sogenannte leistungsrechtliche Beratung (LB) eingeführt, bei der Förderung und Ausbau interkultureller Kompetenz ebenfalls einen wesentlichen Baustein darstellen.

Um das tägliche Miteinander mit Kolleginnen und Kollegen sowie Kundinnen und Kunden zu befördern, werden außerdem in jedem Jahr bei Bedarf sogenannte interkulturelle Kalender zur Verfügung gestellt, aus denen sich die wichtigsten religiösen Feste und Feiertage unterschiedlichster Religionen entnehmen lassen.

## Landschaftsverband Rheinland

### Fortbildungsangebote

Für die Schulung der **Führungskräfte** wurde das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ in bestehende Führungsseminare integriert:

- 21.05.2019: Seminar: Leben & Identität von Rom\*nja und Sinte\*zza heute – Hintergründe, Geschichte und Diskriminierungserfahrungen / 2 Beschäftigte teilgenommen.
- Das Seminar „Führung und Zusammenarbeit“ wurde ergänzt um das Thema „Führung interkultureller Teams“.
- Das Seminar „Umgang mit Konflikten“ wurde ergänzt um das Thema „Umgang mit Diversity und Vielfalt“.
- Das Seminar „Faire Organisationskultur“ wurde ergänzt um das Thema „Interkulturelle Kompetenz und faire Kommunikation“.

Für **alle Mitarbeitenden** einschließlich der Führungskräfte besteht das Fortbildungsangebot „Vielfalt im LVR erleben“. Dabei wird neben den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming das Thema kulturelle Vielfalt vorgestellt.

Für **neue Mitarbeitende** werden Fortbildungen angeboten, die die Leitziele des LVR bezogen auf Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität beinhalten. Dabei werden insbesondere die Aktivitäten des LVR im Rahmen der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – LVR stärkt Vielfalt!“ und die dahinterstehenden Ziele behandelt (5 Seminare im Berichtszeitraum).

Für die **Auszubildenden der Verwaltungsberufe** finden obligatorische Schulungen zum Thema Diversity statt. Dabei befassen sich die Auszubildenden in Workshops mit den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie kulturelle Vielfalt (2 Seminare im Berichtszeitraum).

### LVR-Klinikverbund

Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken. Als erste psychiatrische Klinik in der Bundesrepublik Deutschland ernannte die LVR-Klinik Köln einen Integrationsbeauftragten im Umfang von 20 Wochenstunden. Er arbeitet nach einem vom Klinikvorstand genehmigten und freigegebenen „Konzept zur Verbesserung der Versorgung von Migrantinnen und Migranten in der LVR-Klinik Köln“.

Die Vorstellung der Integrationsbeauftragten und deren Aufgaben und Angebote ist fester Bestandteil der Einführungsveranstaltungen vieler LVR-Kliniken für neue Mitarbeitende. Somit werden die neuen Mitarbeitenden über die interkulturelle Thematik informiert und dafür sensibilisiert.

Qualifizierung der Integrationsbeauftragten durch Teilnahme am LVR-Fachforum Migration, Fortbildungen und Veranstaltungen des LVR- Kompetenzzentrums Migration.

Aufbau einer internen Struktur zur Förderung der interkulturellen Kompetenz in der Kooperation mit dem LVR-Kompetenzzentrum Migration.

### Förderung des Einsatzes von Sprach- und Integrationsmittler\*innen (SIM)

Weitere Beispiele für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte verschiedener LVR-Kliniken im Bereich der interkulturellen Kompetenz: kultursensible Anamneseerhebung; interkulturelle Kommunikation; kultursensible Pflege; Seminare für ärztl. Personal aus dem Ausland; interkulturelle Supervision für Mitarbeitende.

### Weitere Materialien

Mit der Unterstützung von Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte wurde ein **interkulturelles Kochbuch** erstellt, das im LVR-Intranet und in gedruckter Form veröffentlicht wurde. Aufgrund der guten Resonanz aus der Mitarbeiterschaft wurde bereits eine zweite Auflage publiziert.

Im Berichtszeitraum wurde ein LVR-eigener **interkultureller Kalender** für das Jahr 2019 in einer Auflagenhöhe von über 8.000 verteilten Exemplaren erstellt. Der Kalender enthält die Festtage verschiedener Kulturen und Religionen und informiert über religiöse sowie weltliche Festtage. Er wurde zum Jahresende an alle LVR-Dezernate sowie an 41 LVR-Förderschulen, 20 LVR-Museen und Kultureinrichtungen, zehn LVR-Kliniken, drei Heilpädagogische Netze und an die LVR-Jugendhilfe Rheinland verteilt. Die Mitarbeitenden wurden im LVR-Intranet über den interkulturellen Kalender informiert. Dabei wurde auf die Partnerschaft des LVR mit der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ hingewiesen, die ausschlaggebend für die Idee des interkulturellen Kalenders war.

Der Kalender hat in der Mitarbeiterschaft eine hohe Resonanz gefunden; die Auflage wurde, wie bereits in den vergangenen Jahren, restlos verteilt. Zudem wurde erstmalig eine zweite Auflage für Sonder- und Nachbestellungen gedruckt.

## Jobcenter StädteRegion Aachen

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

Neue Mitarbeitende im Bereich Markt und Integration erhalten im Rahmen der Einarbeitung Schulungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz in der Beratung“. Ziel der Schulung ist es, die interkulturelle Kompetenz bei den MA zu fördern.

Im Zeitalter von Globalisierung und Internationalisierung, in Zeiten des Bemühens um den Abbau von Vorurteilen, Ausgrenzung und Parallelgesellschaften, ist es von Bedeutung, Probleme im interkulturellen Kontext zu erkennen und zu bearbeiten und zudem das bereichernde Potential im Zusammensein von Angehörigen verschiedener Herkunftskulturen erlebbar und nutzbar zu machen.

Durch die Schulung soll die Integration von Migrantinnen und Migranten in der StädteRegion Aachen zu einer zentralen Schnittstelle praxisorientiert gefördert und gleichzeitig Stressfaktoren im Arbeitsalltag der MA abgebaut werden.

- Interkulturelle Sensibilisierung
- Interkulturelles Know-how
- Interkulturelle Kommunikation
- Interkulturelles Konfliktmanagement
- Handwerkskoffer der interkulturellen Kompetenz

Darüber hinaus erhalten Fallmanager im Rahmen ihrer Zertifizierung eine Schulung zum Thema „Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement – Interkulturelle Arbeit“.

### Jobcenter Dortmund

Im Rahmen der Kooperation mit dem Multikulturellen Forum e.V. haben 34 Veranstaltungen stattgefunden. Bei den Fachforen, Seminaren und Exkursion stehen interkulturelle Thematiken im Fokus. Die Veranstaltungen stehen allen Mitarbeitenden des Jobcenters offen und werden regelmäßig evaluiert.

Innerhalb der Einarbeitung der Absolvent\*innen nach der Ausbildung bzw. dem Studium, erfolgt in den Schulungen Achtsamkeit und Innere Haltung die Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

### Polizeipräsidium Dortmund

#### ■ Februar 2019

##### Fortbildung von angehenden Führungskräften gehobener Dienst zum Themenbereich „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 spielt, vor neue Herausforderungen.

Diesen Entwicklungen folgend will das PP Dortmund im Rahmen des PEK auch die interkulturelle Handlungskompetenz der beteiligten Polizeibeamtinnen und Polizeibeamten unterstützen. Dabei baut sie auf den Ergebnissen eines mehrjährigen Projektes zur „Interkulturellen Kompetenz“ auf. Im Laufe der Qualifizierungsmodule wird durch die hiesige Fortbildungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum e.V. ein Tagesseminar zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ausgerichtet. Dieses Seminar soll als vierter Fortbildungstag in einen der beiden Fortbildungsblöcke des PEK integriert werden. Die Teilnahme ist für die PEK-Teilnehmer/innen verpflichtend.

Sollte diese Veranstaltung durch das Multikulturelle Forum e.V. abgesagt werden oder PEK-Teilnehmer/innen aus nicht verschuldeten Gründen (z.B. Krankheit) nicht an dieser Fortbildung teilnehmen können, so steht dies einem erfolgreichen Abschluss des PEK nicht entgegen.

Eine entsprechende Veranstaltung wurde bereits 2019 durchgeführt.

#### ■ März 2019

##### Dialog zwischen Muslimen und der Polizei Dortmund

Seit 2014 finden in regelmäßigen Abständen Dialogveranstaltungen mit diversen muslimischen Gemeinden aus Dortmund und Lünen mit der Polizei Dortmund statt. Zum Teilnehmerkreis gehören auch die Vorsitzenden der Integrationsräte der Städte Dortmund und Lünen. Seitens des Behördenleiters werden die Dialogveranstaltungen geleitet und die Kontaktbeamtin muslimische Institutionen (KMI) stellt die Kontakte und Kontaktpflege zu den muslimischen Gemeinden her. Die KMI organisiert und moderiert die Veranstaltungen. Der Dialogkreis beschäftigt sich u. a. mit Sicherheitsthemen und den Teilnehmern wird die polizeiliche Arbeit und Betätigungsfelder wie z. B. Kriminalprävention/Opferschutz vorgestellt. Den Teilnehmenden wird die polizeiliche Arbeit in all ihren Facetten vorgestellt und die Informationen, bei Bedarf, durch die Dialogteilnehmer an ihre Gemeindemitglieder weitertransportiert.

Zu diversen Themen werden auch auf Wunsch von Gemeinden Informationsveranstaltungen zu bestimmten kriminalpolizeilichen Themen vor Ort durchgeführt.

#### ■ September 2019

##### VMDO meets Polizei Dortmund – Mehr Perspektivwechsel wagen Polizei Dortmund und Migrantenorganisationen im Gespräch

Hier wurde gemeinsam mit dem Dachverband „Verband der sozialkulturellen Migrantenvereine in Dortmund e. V.“ (VMDO e. V.) ein Begegnungsraum für Migranten aus verschiedenen Herkunftsländern und Polizeibeamten im Rahmen einer Fortbildung geschaffen. Die Fortbildung diente der Möglichkeit Ethnozentrismus abzubauen und Perspektivwechsel einzuüben.

#### ■ November 2019:

##### Tagung mit dem Titel „Vielfalt in der Demokratie“

##### Der Islam und das Grundgesetz – wo ist das Problem?

Für Bedienstete und Netzwerkpartner des Polizeipräsidiums Dortmund wurde gemeinsam mit dem Verein Multikulturelles Forum e. V. ein Impulsvortrag von Prof. Dr. Dr. h. c. Mathias Rohe (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) zum Thema Vielfalt im Islam und einer anschließenden Podiumsdiskussion mit der Staatssekretärin Serap Güler (MKFFI NRW), Dr. El Omari (Zentrum für Islamische Theologie, Westfälische Universität Münster) und Gregor Lange (Polizeipräsident Dortmund) veranstaltet. Im Anschluss konnten die Teilnehmenden vor Roll-Up's mit Statements zur Demokratie (Verein Lobby für Demokratie aus Düsseldorf) fotografieren und diese auf Social Media-Seiten teilen.

### Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Der Landessportbund NRW e.V. ist immer mehr als die Summe seiner Teile, denn hinter den direkt beschäftigten Mitarbeitenden des Landessportbundes liegen immer auch die 61 Fachkräfte für Integration und eine Vielzahl an ehrenamtlich engagierten Vereinsmitarbeitenden. Damit gibt es einen großen Wirkungskreis von Mitarbeiter\*innen. Bei der Durchführung von Fortbildungsangeboten konzentrierte sich der Landessportbund im Jahre 2019 vorwiegend auf Angebote für die Fachkräfte und Vereinsmitarbeiter\*innen.

Hierbei stand die Weiterentwicklung der Fortbildungskonzeption „Fit für die Vielfalt“ in bundesweiter Kooperation mit dem Deutschen Olympischen Sportbund und weiteren Partnern im Focus. Das Fortbildungskonzept richtet sich vorwiegend an Mitarbeitende aus dem Vereinsvorstand sowie an Trainer\*innen sowie Übungsleiter\*innen mit dem Ziel der Sensibilisierung für interkulturelle Prozesse. Im Jahre 2019 wurden NRW-weit eine zentrale und 18 dezentrale Fortbildungen mit einer Beteiligung von 29 Mitgliedorganisationen und insgesamt ca. 360 Teilnehmenden durchgeführt.

Darüber hinaus wurden zwei Maßnahmen gezielt für die Zielgruppe der (Neu-) Zugewanderte angeboten – 16 Ausbildungen zum Übungsleitenden und 12 Fortbildungen zum/r Sporthelfer\*in wurden mit insgesamt 438 Teilnehmer\*innen umgesetzt. Um die Teilnehmenden gezielt auf die Ausbildungen vorzubereiten, wurden vorab 28 Informationsveranstaltungen und/oder Praxisworkshops mit 411 Teilnehmer\*innen durchgeführt. Im Sinne der

interkulturellen Öffnung wurden hierdurch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für den Trainerbereich ausgebildet, die innerhalb eines Vereins eine wichtige Rolle übernehmen.

Die Übungsleitenden sind das Herzstück eines Vereins. Sie führen die Angebote durch, haben den Kontakt zu den Mitgliedern und sind das Gesicht des Vereins. Die Ausbildungen und der damit einhergehende Einsatz im Verein führen langfristig zu einer Erweiterung der Vereinsmitarbeiterschaft mit Migrationshintergrund. Ihre Vorbild- und Multiplikatorenfunktion trägt wiederum dazu bei, dass weitere Vereinsmitglieder mit Migrationshintergrund gewonnen werden. Es ist demnach ein Baustein, der die interkulturelle Öffnung des Vereins von innen heraus unterstützt und fördert.

Zur Förderung der interkulturellen Haltung, Sensibilität und Kompetenzen wurden in der ersten Jahreshälfte 2019 61 Fachkräfte sowie das Integrationsteam des Landessportbundes auf einer zweitägigen Tagung „30 Jahre Integration durch Sport“ intensiv geschult in den Bereichen Vereinsberatung/Vereinsentwicklungsberatung, Islam und Sport, Sport und Diskriminierung und Sprache und Bewegung. Aufgrund der großen Nachfrage und dem Bedauern, nicht an allen Angeboten teilnehmen zu können, wurde in der zweiten Jahreshälfte 2019 eine zusätzliche zweitägige Veranstaltung für die Mitarbeiter\*innen angeboten, welche ebenfalls gut angenommen wurde.

## Bezirksregierung Düsseldorf

### **(Interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.**

Durch den ständigen kollegialen Kontakt mit Personen unterschiedlichster Herkunft ist die Herkunft von Kolleginnen und Kollegen in weiten Bereichen der Behörde kein Thema besonderer Aufmerksamkeit mehr. Es spielt keine Rolle, ob jemand mit Wurzeln aus Bayern, den Niederlanden, Polen (im Ruhrgebiet fast normal!), der Türkei oder Syrien hier arbeitet. Im Vordergrund steht das kollegiale Miteinander, das im Arbeitsalltag von anderen Faktoren als der Herkunft geprägt wird.

Daher werden keine Aktionen und Veranstaltungen mit speziell diesem Thema angeboten. Es gibt jedoch im Fortbildungsprogramm des Innenministeriums und in hausinternen Angeboten verhaltensorientierte Fortbildungen, die u.a. das vorurteilsfreie und offene Miteinander und die Sensibilisierung für die eigenen Gedankenfallen als Inhalt haben.

### **Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte (Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Beschäftigte, Führungskräfte u.ä.)**

Die Behörde hat vor einigen Jahren ihr Angebot für neu eingestellte Beschäftigte und Auszubildende grundlegend überarbeitet. Inzwischen gibt es umfassende Einsteigerinformationen, die auch auf Ansprechpersonen hinweisen, die bei Problemen mit dem Einstieg in die Behörde um Rat gefragt werden können. Mehrmals im Jahr finden Begrüßungstreffen beim Regierungsvizepräsidenten statt, der die jeweils neu eingestellten Personen, oft die Auszubildenden gesondert, empfängt und so miteinander bekannt macht, damit sich kollegiale Vernetzungen bilden können.

Daneben werden die Führungskräfte der Dezernate gesondert dazu angehalten, sich um die Integration der Neuzugänge zu kümmern und dabei sowohl die Arbeitsintegration als auch die kollegiale Aufnahme im Blick zu haben. Hierzu gehört auch der vorurteilsfreie Blick und die Intervention, wenn hier etwas nicht gut läuft. Auf diese Weise ist die Verpflichtung zum diskriminierungsfreien Umgang mit Beschäftigten mit Migrationshintergrund Teil der alltäglichen Führungsaufgaben für alle Führungskräfte des Hauses.

## Bezirksregierung Münster

Die Beschäftigten, insbesondere der Fachdezernate, werden auf verschiedene Fortbildungsangebote der Fortbildungsakademie Herne hingewiesen und direkt angesprochen. Dazu nutzen die Beschäftigten, insbesondere des Fachdezernats 20 – Unterbringung von Flüchtlingen –, Angebote des MKFFI (z.B. Bekanntmachung Start des Online-Kurses „Interkulturelles Verständnis, Kultursensibilität und Psychoedukation mit belasteten, traumatisierten Flüchtlingskindern“).

Zur Sensibilisierung und Förderung der interkulturellen Kompetenz werden durch das Dezernat 20 auch regelmäßige Nachbarschaftstreffen oder Nachbarschaftsfeste in allen Unterbringungseinrichtungen des Regierungsbezirks Münster durchgeführt.

Im Bereich der Lehrer-Aus- und -Fortbildung wurde im zurückliegenden Kalenderjahr die Fortbildungsreihe „Unterricht für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler – Deutsch als Zielsprache“ (insgesamt 80 Stunden) fortgeführt, Teil davon sind Module zum „Sprachsensiblen Fachunterricht“ und zur „Interkulturellen Schulentwicklung“.

## Stadt Jülich

- Veröffentlichung aktueller Informationen zum Beitritt der Initiative und des interkulturellen Öffnungsprozesses. Die Veröffentlichung erfolgt unter [www.juelich.de/interkulturelleoeffnung](http://www.juelich.de/interkulturelleoeffnung). Eine Aktualisierung erfolgt fortlaufend.
- Bei der Einführungswoche für die Auszubildenden wird eine 1-tägige Schulung zur interkulturellen Kompetenz durch das Kommunale Integrationszentrum, Amt für Schule, Bildung und Integration des Kreises Düren durchgeführt.

## Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Stärkung der interkulturellen Kompetenzen in allen Bereichen durch interne und externe Fortbildungen, interkulturelle Feste werden gemeinsam gefeiert (zum Beispiel in der Pflege und in den Kitas).

## IHK NRW e.V.

- **Projekttitle: Pilotprojekt: Migranten und Geflüchtete in und durch Ausbildung integrieren**  
**Standort/Stadt:** Kreis Borken, Kreis Steinfurt, Kreis Warendorf, Kreis Coesfeld, Kreis Recklinghausen, Gelsenkirchen, Münster, Gladbeck  
**Projektträger:** Koordination durch DIHK Bildungs-GmbH, Pilotierung mit IHK Nord Westfalen  
**Projektlaufzeit:** März 2018 bis Ende April 2019  
**Ziel:** Das Ausbildungspersonal im Umgang mit jungen Geflüchteten und Migranten nachhaltig sensibilisieren und informieren.  
**Zielgruppe:** Ausbilder  
**Projektpartner:** siehe Projektträger  
**Ablauf:** Der Schwerpunkt in der Projektrealisierung lag in der Entwicklung und Unterstützung eines bundeseinheitlichen Qualifizierungskonzepts für das Ausbildungspersonal.

Die wesentlichen Merkmale des Konzepts lagen in der Verzahnung von online-Bausteinen und kurzen Präsenzmaßnahmen, einer modularen Konzeption der Qualifizierung, hohem Praxisbezug und der direkten Umsetzbarkeit der einzelnen Lernelemente.

Die Arbeiten im Verbundprojekt richteten sich besonders auf die Sensibilisierung und Professionalisierung des Ausbilderpersonals in KMU im Umgang mit jungen Geflüchteten und Migranten. Pilotierungsphase ist beendet, das Modul wurde eingeführt.

**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Anke Leufgen, Willkommenslotsin, 0251 707-411, [leufgen@ihk-nordwestfalen.de](mailto:leufgen@ihk-nordwestfalen.de)

■ **Projekttitle: „Integration beginnt mit (einfacher) Sprache“**

**Erfolgreich Geflüchtete beschäftigen – Prüfungsvorbereitung von Azubis mit Fluchthintergrund“**

**Standort/Stadt:** Kreis Borken, Kreis Steinfurt, Kreis Warendorf, Kreis Coesfeld, Kreis Recklinghausen, Gelsenkirchen, Münster, Gladbeck

**Projektträger:** Koordination durch DIHK Service GmbH, Umsetzung durch IHK Nord Westfalen

Projektlaufzeit: nn

**Ziel:** Integration durch (einfache) Sprache bzw. einfacheren Sprachgebrauch von Unternehmen, die Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund ausbilden.

**Zielgruppe:** Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden

**Projektpartner:** siehe Projektträger

**Ablauf:** In Workshops erfahren Unternehmen, die ausbilden und/oder prüfen, wie sie Auszubildende mit Fluchthintergrund erfolgreich durch Ausbildung und Prüfung begleiten.

**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Anke Leufgen, Willkommenslotsin, 0251 707-411, leufgen@ihk-nordwestfalen.de

### Bezirksregierung Detmold

Für die Bezirksregierung Detmold ist die Stärkung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten ein vorrangiges Ziel. Die Fortbildungsakademie Mont-Cenis in Herne bietet ein entsprechendes Fortbildungsangebot zum Thema interkulturelle Kompetenz an, auf das die Beschäftigten ganz besonders hingewiesen wurden. Ferner wurden diverse Flyer zu dem o.g. Themenkomplex im Haus bereitgestellt sowie regelmäßig Informationen zu Feiertagen und Bräuchen verschiedener Kulturkreise und Religionen im Intranet veröffentlicht.

Des Weiteren wurden zum Abbau von Sprachbarrieren und zur Förderung des besseren Verständnisses für die Beschäftigten der Dezernate, die vermehrt mit Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten, Arabisch-Sprachkurse angeboten. Ziel ist das Erlernen von arabischen Sprachgrundkenntnissen der Beschäftigten, um so die Sprachbarrieren möglichst gering zu halten, sprachliche Hemmschwellen abzubauen sowie sprachlichen Missverständnissen vorbeugen zu können. Inhalt des Sprachkurses waren darüber hinaus auch kulturelle und religiöse Besonderheiten in muslimisch geprägten Ländern.

Weiterhin beinhaltet der Ausbildungsplan der Vollzugsoberssekretärinwärtin, die im Dezernat 29, der Unterbringungseinrichtung für Ausreisepflichtige in Büren, eingesetzt sind, das Fach „Kulturelle, religiöse, geschichtliche, geopolitische, ethnische und soziale Zusammenhänge, die Flucht und Migration zugrunde liegen“. So kann gewährleistet werden, dass alle Auszubildenden und Anwärter aus dem Vollzugsdienst den besonderen Anforderungen und Kenntnissen für die Tätigkeit in diesem Bereich mit umfangreichem Fachwissen ausgestattet sind sowie den hohen sprachlichen Bedarfen gerecht werden können.

### Westdeutscher Handwerkskammertag

Seitens des Förderprogramms IQ (Integration durch Qualifizierung) bietet der WHKT als Projektträger des Landesnetzwerks in NRW über seine Projektpartner Schulungen und Trainings für Arbeitsverwaltung, Kommunen und KMU zu den Themen interkulturelle Kompetenzentwicklung, einfache Sprache sowie berufliche Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an.

Zudem stehen zahlreiche Services und Angebote zur Verfügung, Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen dabei zu unterstützen, gemäß ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen adäquat in den Arbeitsmarkt einzumünden.

### Rhein-Sieg-Kreis

**Die Durchführung von interkulturellen Kompetenz-Trainings ist eine Grundvoraussetzung, im Prozess des Siegels „Interkulturell orientiert“ beteiligt zu sein.**

Seit 2016 werden alle Azubis der Kreisverwaltung durch das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises interkulturell geschult.

Darüber hinaus wurden in 2019 einige Schulungen für die Kreismitarbeiterinnen und -mitarbeiter sowie für Externe in den Themenfeldern „Interkulturelle Kompetenz“ und „Antidiskriminierung“ durchgeführt.

Das Angebot wurde im Rahmen des Siegelprozesses auf die einzelnen Verwaltungen im Kreisgebiet erweitert.

Für die Stadt Niederkassel wurde im Jahr 2018 eine dreitägige Schulung für die Gesamtverwaltung organisiert und mit einem externen Partner durchgeführt.

In 2019 hat die gesamte Verwaltung der Gemeinde Swisttal an Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz teilgenommen. Zusätzlich wurde ein Schulungstag für ehrenamtlich Aktive in der Gemeinde organisiert. Die Gesamtkoordinierung lag bei dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises.

Darüber hinaus hat das Jobcenter Rhein-Sieg in 2019 seine komplette Mitarbeiterschaft im Rahmen des Siegelprozesses in interkultureller Kompetenz geschult (insgesamt 470 Mitarbeitende).

### Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

- Eintägige Inhouse-Fortbildungen für gesamte Musikschulkollegien, sogenannte „Interkulturelle Trainings“ zu den Themen Kultursensibilität, Elternarbeit, interkultureller Dialog, Pädagogik und Musikpädagogik mit zwei Dozenten
- Fachtage zum Thema „Interkulturelle Öffnung von Musikschulen“ mit den Musikschulleitungen und Kooperationspartner\*innen
- Individuelle Beratungen
- Regionale Austauschplattformen (teilweise in Zusammenarbeit mit den Kommunalen Integrationszentren)

## Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

Nordrhein-Westfalen ist Einwanderungsland und Integrationsland Nr. 1. Ein zentrales Ziel der Landesregierung lautet daher: Nordrhein-Westfalen soll für alle hier dauerhaft lebenden Menschen zur Heimat werden. Heimisch werden können Menschen aber nur, wenn sie sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können. Damit dies gelingen kann, müssen alle Menschen mit ihren Lebensentwürfen und Lebenswirklichkeiten wahrgenommen, respektiert und repräsentiert werden. Eine Kultur der Anerkennung und des gleichberechtigten Miteinanders stellt dabei die Grundlage für ein friedliches Zusammenleben aller Menschen in einer Gesellschaft dar.

Durch die interkulturelle Öffnung wird strukturell verankert, dass sich Individuen, Bevölkerungsgruppen und Organisationen an Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen (besser) beteiligen können. Vielfältige interkulturelle Perspektiven werden von vornherein

stärker einbezogen. Zugangsbarrieren von Menschen mit Migrationsgeschichte können abgebaut und Dienstleistungen diskriminierungsfrei, kultursensibel und effektiver angeboten werden. Das setzt jedoch voraus, dass Handlungsroutinen überprüft und ggf. angepasst werden und die Vielfalt berücksichtigende und fördernde Einstellungsverfahren und Personal(entwicklungs)maßnahmen umgesetzt werden.

Die Landesregierung Nordrhein-Westfalen möchte selbst z.B. sicherstellen, dass die in den Landesministerien angewandten Einstellungsverfahren diskriminierungsfrei und damit kulturfair sind. Daher hat sie sich dazu entschieden, Verfahren aller Ressorts entsprechend untersuchen zu lassen.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Bemühungen der Partner aufgeführt.

### Bezirksregierung Arnsberg

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.

### Kreis Lippe

Gegenüber dem Bericht des vergangenen Jahres ist der Sprachvermittlerpool erneut bedarfsgerecht ausgeweitet worden – mittlerweile stehen 70 Sprachvermittler/-innen für 22 verschiedene Sprachen zur Verfügung. Für den Bereich „Zugewanderte aus Südosteuropa“ sind spezielle Gesprächsmittler/-innen ausgebildet worden. In zwei Pilotkommunen wird das Angebot des „Präsenzsprachvermittlers“ durchgeführt – ein Sprachvermittler steht regelmäßig für wöchentlich zwei Stunden vor Ort zur Verfügung – die Termine der Kommune werden hierauf abgestimmt.

Außerdem wurden Sprachvermittler für psychosoziale Beratungsgespräche gesondert ausgebildet und werden bei Bedarf eingesetzt.

Die Vermittlung, Schulung, Betreuung und Abrechnung der Sprachvermittler/-innen erfolgt weiterhin durch Mitarbeiter/-innen des KI.

Die Reaktivierung des internen Sprachvermittlerpools ist ins Auge gefasst und erste Maßnahmen sind erfolgt.

Des Weiteren wird das Thema „Diversität“ zukünftig in die jährlich zu führenden Mitarbeiter- bzw. Beratungs- und Entwicklungsgespräche aufgenommen.

## Der PARITÄTISCHE NRW

### 1. Aktivitäten im Fachbereich Migrations- und Flüchtlingsarbeit

#### Integrationsarbeit

Die 34 Integrationsagenturen unter dem Dach des Paritätischen setzen sich im Rahmen ihrer Arbeit aktiv für die interkulturelle Öffnung 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.

Die fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, die von paritätischen Mitgliedsorganisationen betrieben werden, setzen sich aktiv gegen ethnische Diskriminierung und Ausgrenzung in NRW ein. Sie beraten Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind und unterstützen Organisationen bei der Entwicklung von Antidiskriminierungskonzepten.

Im Rahmen der paritätischen Projekte zu KOMM-AN NRW werden Kommunen bei der Etablierung von Konzepten zur interkulturellen Öffnung und zur Antidiskriminierung unterstützt, Beratungs- und Unterstützungsangebote der Regelsysteme für die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund sensibilisiert oder Geflüchtete beim Ankommen in NRW durch die Vermittlung von Grundwerten und Rechten unterstützt.

#### Flüchtlingsarbeit

**Handreichung Diskriminierungsschutz:** Mit unserer Mitgliedsorganisation ARIC NRW e.V. brachte der Landesverband eine Arbeitshilfe zum Thema „Diskriminierungsschutz für Geflüchtete – Praxisnahe juristische Interventionen zum menschenrechtlichen Diskriminierungsschutz für Geflüchtete“ heraus. Verfasst wurde die Handreichung von der renommierten Professorin Dr.in Dorothee Frings. Die Handreichung wurde erstellt mit dem Ziel, Fachkräfte der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten zu motivieren, ihre Arbeit und Beratung an den Menschenrechten auszurichten. Sie soll allen Beratungsstellen als Expertise dienen, auf bestehende Diskriminierungen von Geflüchteten bzw. Zugewanderten rechtssicher reagieren zu können. Eingegangen wird im Speziellen auf Diskriminierung am Arbeitsmarkt, am Wohnungsmarkt, in Behördenkontexten und im öffentlichen Raum, bei Waren- und Dienstleistungen, im Bereich Bildung und in der Aufnahme von Geflüchteten.

**LSBTI\* und Flucht:** Das Thema LSBTI\* und Flucht und damit auch das Thema von Mehrfachdiskriminierung bewegt der Verband weiterhin in verschiedenen Fachbereichen. Mit der Rosa Strippe e.V. aus Bochum konnte 2019 ein weiterer Träger im Landesförderprogramm „Soziale Beratung von Flüchtlingen“ aufgenommen werden. Zusammen mit rubicon e.V. aus Köln gibt es nun einen weiteren Träger, der u.a. auch die anderen Beratungsstellen in diesem Themenkomplex unterstützend berät und für die Zielgruppe als kompetenter Ansprechpartner zur Verfügung steht.

#### Fachberatung Migrantenselbstorganisationen

**Funktionswandel bei den MSO und interkulturelle Öffnung als Bestandteil der Organisationsentwicklung:** Die Gründung von Migrantenselbstorganisationen (MSO) in den 80er und 90er Jahren hing eng mit der Versorgung der Migrant\*innen-Communities zusammen. Dabei sollten unter „Selbstorganisation“ nicht nur eingetragene Vereine, sondern auch Initiativen, Gruppen, Projekte und Netzwerke verstanden werden. Insbesondere die soziale Betreuung, Veranstaltungen zur Pflege der kulturellen Gepflogenheiten sowie Beratungsangebote zu allen betroffenen Lebenslagen waren die klassischen Angebote in der Vereinslandschaft.

Interkulturelle Organisationsentwicklung als Modell für die MSO: Migrantenselbstorganisationen sind gegenwärtig mit ihrer vielfältigen Angebotspalette aus der Integrationsarbeit nicht mehr wegzudenken. Sie sind erste Anlaufstellen für viele Bürger\*innen unterschiedlicher Herkunft bei Fragen des Alltags, wichtige Partner\*innen der Regeleinrichtungen und Kommunen und Mittler\*innen sowie Dienstleister\*innen. Sie ermöglichen in dieser Rolle vielen Zugewanderten gleichberechtigten Zugang zu den Ressourcen unserer Gesellschaft.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, des Fachkräftemangels sowie des in Einrichtungen anstehenden Generationswechsels, beschäftigen sich auch MSO mit dem Thema Arbeitgeberqualität. Zielsetzung einer interkulturellen Organisationsentwicklung in einer sozialen Organisation ist auch die Schaffung von attraktiven

Arbeitsplätzen sowie der Positionierung als guter Arbeitgeber im stärker werdenden Wettbewerb um qualifizierte und motivierte Fachkräfte und dient wesentlich der Erhöhung der Qualität der zielgruppengerechten und kundenorientierten Angebotsstruktur.

**Interkulturelle Öffnung in der Beratungsarbeit der Fachberatung MSO:** Die interkulturelle Öffnung einer Organisation umfasst in der Regel drei Aspekte: Fortbildungen zum Erwerb interkultureller Kompetenzen, die partizipative Erarbeitung eines Leitbildes mit interkultureller Öffnung als Querschnittsaufgabe sowie die Implementierung von Prinzipien der interkulturellen Öffnung in die Arbeitsabläufe. Dabei ist die Aufgabe der Fachberatung Migrantenselbstorganisationen einerseits, die wertvolle Integrationsarbeit der MSOs mit Beratungs-, Qualifizierungs-, Informations- und Vernetzungsangeboten zu unterstützen, und andererseits, die Regeleinrichtungen bei ihren Fragen zu den MSOs zu beraten.

Die Angebote der Fachberatung stehen allen MSO des Landes NRW zur Verfügung und können bei Bedarf mehrsprachig durchgeführt werden. Im Jahr 2019 hat die Fachberatung zudem spezielle Zielgruppen in den Fokus genommen: So fanden in Dortmund und in Köln Fortbildungsreihen für Frauen in der Vorstandsarbeit von MSO statt sowie zwei Vernetzungstreffen für Initiativen von Geflüchteten. Im Rahmen der Fortbildungen der Fachberatung wurde unter anderem mit dem LWL-Landesjugendamt kooperiert, um interessierten MSO die Strukturen der Kinder- und Jugendhilfe näher zu bringen. Zudem wurde ein Seminar durchgeführt, welches MSO das Arbeitsfeld der politischen Bildung im Bereich der Maßnahmen gegen Antisemitismus vorstellt.

**Interkulturelle Öffnung wird im Rahmen der Arbeit der Fachberatung als ein wechselseitiger Prozess verstanden:** Sie findet sowohl in den Institutionen und Organisationen der „Mehrheitsgesellschaft“, als auch in den Migrantenselbstorganisationen statt. Die Arbeit der Fachberatung im Rahmen von Beratung, Qualifizierung und Vernetzung von MSO nimmt deshalb eine ganzheitliche Perspektive ein. Sie setzt sich für die interkulturelle Öffnung von MSO ein, um ihre großen Potenziale für die Integrationsarbeit in Nordrhein-Westfalen zu entfalten. Sie vernetzt darüber hinaus MSO mit relevanten Akteur\*innen und wichtigen Institutionen und trägt so zur interkulturellen Öffnung von gesellschaftlichen Teilbereichen bei. MSO leisten in vielfältigen Bereichen professionelle soziale Arbeit und treten als zivilgesellschaftliche Akteure auf. Ziel einer nachhaltigen interkulturellen Öffnung muss sein, diese Wahrnehmung von MSO als gleichberechtigte Partner\*innen der sozialen Arbeit, professionelle Anbieter\*innen sozialer Dienste und unerlässlichem Teil der Zivilgesellschaft zu vergrößern.

### 2. Aktivitäten im Qualifizierungsprojekt Muslimische/Alevitische Wohlfahrtspflege

Im Zeitraum Mai 2016 bis Dezember 2018 hat der Paritätische NRW gemeinsam mit dem Landesverband der Islamischer Kulturzentren NRW (VIKZ), dem Zentralrat der Muslime Deutschland (ZMD) sowie der Alevitischen Gemeinde Deutschland (AABF) zwei Modellprojekte zur Qualifizierung muslimischer und alevitischer Wohlfahrtspflege durchgeführt. Ziel der Projekte war die konkrete Unterstützung von Gemeinden bei der Qualifizierung des Ehrenamtes, der Entwicklung sozialer Dienstleistungen sowie der Herstellung einer Anschlussfähigkeit an die vorhandenen Strukturen der örtlichen Sozialen Arbeit. Die Umsetzung des Projektes erfolgte in mehreren Schritten: Bestandsaufnahme, Bedarfsklärung, Qualifizierung, Coaching der Gemeinden und Vernetzung im Stadtteil, Verstetigung und Absicherung der Nachhaltigkeit. Im Rahmen der beiden Projekte hat sich eine aktive Zusammenarbeit mit 13 Moscheegemeinden und Cem-Häusern in Köln und Wuppertal entwickelt.

Eine zentrale Erkenntnis des Modellprojektes ist die Notwendigkeit der Entwicklung und Verbesserung der Vernetzungs- und Kooperationsmöglichkeiten von Gemeinden mit kommunalen Akteuren / Entscheidungsträger\*innen sowie den etablierten Einrichtungen und Strukturen der freien Wohlfahrtspflege. Dies eröffnet den Gemeinden und Organisationen die Möglichkeit, Unterstützungs- und Hilfsangebote für die eigene(n) Zielgruppe(n) im Verbund mit anderen Akteuren und Organisationen zu entwickeln, von vorhandenen Erfahrungen zu profitieren und die Wirkung der eigenen Arbeit zu erleben. Angesichts überwiegend ehrenamtlich getragener Struktur in den Gemeinden ermöglicht dies darüber hinaus einen effektiven Umgang mit den begrenzt vorhandenen Kapazitäten und Ressourcen. Für den Aufbau und die nachhaltige Nutzung lokaler Kooperationen spielt neben Qualifizierung insbesondere eine enge Begleitung und Beratung der Akteure in den Gemeinden und eine Navigation durch die örtlichen Strukturen eine zentrale Rolle.

Der nachfolgende Wirkungskreislauf gibt einen Überblick zu den Maßnahmen des Projektes und den daraus resultierenden Entwicklungsschritten für die Gemeinden:



Die Projekte wurden gefördert aus Mitteln des Bundesfamilienministeriums und dem Land NRW. Ein entsprechender Evaluationsbericht liegt vor.

### 3. Aktivitäten im Bereich Gesundheit / Nutzer/-innen

#### „In-Gang-Setzung & Migration“

Das Projekt In-Gang-Setzer zur Aktivierung von Selbsthilfepotenzialen wird seit 2008 vom Paritätischen NRW durchgeführt, gefördert von den Betriebskrankenkassen. Der Ansatz der In-Gang-Setzung hat sich inzwischen zu einem etablierten Bestandteil der Arbeit vieler Selbsthilfe-Kontaktstellen in ganz Deutschland entwickelt. Aktuell sind ca. 50 Kontaktstellen aus sieben Bundesländern beteiligt, 18 allein aus Nordrhein-Westfalen. In-Gang-Setzer sind ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen von Selbsthilfe-Kontaktstellen, die zeitlich begrenzt den Start von neuen Selbsthilfegruppen unterstützen bzw. bereits aktive Gruppen bei ihrem Engagement beistehen. Seit Projektbeginn 2008 bis Ende 2018 fanden 1.081 In-Gang-Setzungen statt. Ca. 75 % der In-Gang-Setzungen führen dazu, dass sich Selbsthilfegruppen längerfristig etablieren (vgl. [www.in-gang-setzer.de](http://www.in-gang-setzer.de)).

Wie eine zielgruppenspezifische Unterstützung des Selbsthilfeengagements von Migrant\*innen zu gestalten ist, ist eine zentrale Fragestellung der Projektaktivitäten seit 2017/2018. Die Erfahrungen der Kontaktstellen vor Ort zeigen auf, dass bei der Unterstützung von Selbsthilfe im Bereich Migration über den bewährten Rahmen der In-Gang-Setzung hinaus weitere Spezifikationen erforderlich sind. Dies bestätigen auch mehrere Workshops in 2018, an denen Fachkräfte aus ganz Deutschland teilgenommen haben. So wurden die Grundlagen gelegt für das Qualifizierungsmodul „In-Gang-Setzung & Migration“. Spezielle Schulungsangebote für die In-Gang-Setzer\*innen und die hier engagierten Selbsthilfe-Kontaktstellen sind seitdem fester Bestandteil des Projektes. Seit Anfang 2019 gibt es zudem einen systematischen Austausch und eine enge Zusammenarbeit mit dem Projekt „Migration und Selbsthilfeaktivierung III. Wissenstransfer und Qualifizierung für eine kultursensible Selbsthilfe/-unterstützung“, welches ebenfalls vom Paritätischen NRW bzw. der GSP (gemeinnützige Gesellschaft für soziale Projekte) verantwortet wird.

#### Projekt „Migration und Selbsthilfeaktivierung III

Das Projekt „Migration und Selbsthilfeaktivierung“ III – Wissenstransfer und Qualifizierung für eine kultursensible Selbsthilfe/-unterstützung knüpft an zwei Vorgängerprojekte im Themenfeld an. Ziel der aktuellen Aktivitäten ist u.a. die Weiterentwicklung der Erkenntnisse aus den vergangenen Projektphasen. Neben der Übertragung von Good Practice-Beispielen sollen Kooperationen – auch innerhalb des Paritätischen – weiter intensiviert und ausgebaut werden. Wichtige Kooperationspartner\*innen sind beispielsweise Migrant\*innenselbstorganisationen, die Gesundheitsselfhilfe NRW, aber auch Selbsthilfeorganisationen und -verbände sowie Selbsthilfe-Kontaktstellen und Selbsthilfegruppen. Fortbildungsangebote sollen ergänzend die interkulturelle Handlungskompetenz von Selbsthilfe-Kontaktstellen und Selbsthilfeaktivisten stärken und etablieren.

#### Stadt Duisburg

##### Sprachmittlerpool

Die vom Land NRW bereitgestellten finanziellen Mittel zum Einsatz von niederschweligen Sprachmittlerdiensten hat das Ziel,

- schnelle und unbürokratische Unterstützung bei sprachlichen Verständigungsschwierigkeiten zwischen öffentlichen Einrichtungen, Bildungs- und Beratungsstellen und Menschen mit Zuwanderungsgeschichte mit geringen oder fehlenden Deutschkenntnissen zu leisten,
- Erleichterung des Zugangs zum Sozial-, Bildungs- und Gesundheitswesen,
- Verbesserung der Aufgabenwahrnehmung der Behörden.

Zurzeit vertreten 30 Sprachmittler\*innen ca. 33 Sprachen:

**Sprachen:** beispielsweise albanisch, arabisch, berberisch, bulgarisch, dari, englisch, farsi, französisch, kroatisch, kurdisch (kurmanci, sorani), mazedonisch, rumänisch, serbisch, spanisch, russisch, paschtu, portugiesisch, türkisch, ukrainisch, urdu, akan (westafr.), aserisch, féfé (Kamerun), hindi, italienisch, kosovarisch, lettisch, mgiemba (Kamerun), polnisch, tamil, twi (westafr.), usbekisch

Die Sprachmittler\*innen waren bereits in unterschiedlichen Bereichen tätig (z. B. Straßenverkehrsamt, Gesundheitsamt, Frühe Hilfen des Jugendamtes, Hebammen-Begleitung, Flüchtlingshilfe, Sozialpädiatrische Zentren (SPZ), Schulen und Kitas, Stadtsportbund, Amt für Soziales und Wohnen, Bürger- und Ordnungsamt, Malteser Migrantenambulanz, Frauenberatungsstellen).

#### Kreis Soest

Bei der Organisation interner Veranstaltungen oder Maßnahmen wird das Thema Interkulturalität immer mitgedacht und berücksichtigt.

#### Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Der Landesverband fühlt sich dem Beschluss des Bundesverbandes verpflichtet, sowohl in der Geschäftsstelle als auch in den Verbandsgremien eine nachhaltige Verankerung von Diversität anzustreben und evaluiert die Umsetzung der Diversitätsstrategie mit den vorhandenen Instrumenten, welche im Dialog mit dem Bundesverband erarbeitet worden sind (s. „Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung“).



## Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Durch unsere Integrationsagentur wurden im gesamten Verband in allen Einrichtungen sog. „Antidiskriminierungsboxen“ aufgestellt. Diese Boxen sind Briefkästen, die alle 4 Wochen entleert werden, um eventuelle gemeldete Diskriminierungen von Mitarbeitenden aufarbeiten zu können und einen Hinweis auf diskriminierende Strukturen zu bekommen.

In einer Befragung von Mitarbeitenden zur Diskriminierung in unserem Verband war das eine Maßnahme für diejenigen, die nicht direkt mit den Vorgesetzten kommunizieren wollen.

Bis heute sind durch die Boxen keine Hinweise eingegangen.

Die Angebote unseres Verbandes für unsere Hilfesuchenden sind immer für alle geöffnet. In den Angeboten gibt es keine Beschränkung. Die Nicht-Teilnahme an der Gesellschaft ist kein Phänomen der Migranten, sondern vieler Gruppen, die sich ausgegrenzt vorkommen (Wohnungslose, psychisch Erkrankte, Arme, etc.)

Angebote an Mitarbeitende, wie Fortbildungen, Feiern oder Ausflüge sind nie exklusiv an die Nationalität gebunden. Es geht bei Fortbildungen um die Qualifikation und bei Feiern oder Ausflügen um die Mitarbeitenden-Zugehörigkeit zum Verband.

## Rheinbahn AG

Seit 2019 bietet die Rheinbahn intern bedarfsorientierte Sprachförderung für Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund an. Hierfür wurde eigens eine Lehrkraft eingestellt mit dem Schwerpunkt „Deutsch als Fremdsprache“. Interessierte können sich zu den Kursen anmelden und in Kleingruppen zusammen lernen.

Informationsmaterialien für Beschäftigte (z.B. zum Thema Elterngeld, Tipps und Informationen für Alleinerziehende, etc.) werden, wenn vorhanden, in arabischer und türkischer Sprache bereitgestellt. Auch wenn die meisten unserer Beschäftigten gute Deutschkenntnisse haben, sind Texte basierend auf Gesetzen selbst für Muttersprachler nicht immer einfach zu verstehen.

## Stadt Gelsenkirchen

Jedes Jahr erhalten viele Schülerinnen und Schüler die Möglichkeit, Praktika in der Verwaltung zu absolvieren.

Folgende Maßnahmen wurden hierzu umgesetzt:

- Installierung eines geordneten Verfahrens zur zentralisierten Erfassung und Vergabe von Schülerpraktika
- Ermutigung und Aufforderung aller Dienststellen zur Errichtung weiterer Praktikumsplätze
- Im Referat Zuwanderung und Integration / Kommunales Integrationszentrum wird jedes Jahr 15-20 Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Möglichkeit gegeben, ein Praktikum zu absolvieren.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen beschreitet seit gut einem Jahr einen neuen und innovativen Weg.

In Kooperation mit der Westfälischen Hochschule wurde eine Beamtin des PP Gelsenkirchen im Rahmen einer einjährigen Qualifizierung zum ersten „polizeilichen Talentscout“ bundesweit ausgebildet und gleichzeitig im PP Gelsenkirchen das Projekt „polizeiliches Talentscouting“ initiiert.

Die vorrangige Zielrichtung besteht in der Gewinnung von leistungsstarken, motivierten und sozial kompetenten Persönlichkeiten. Mit dem Talentscouting wird es möglich sein, Bildungsteilhabe und Bildungserfolg junger Menschen aus nicht-akademischen und/oder einkommensschwachen Haushalten sowie aus Familien mit einer Zuwanderungsgeschichte 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.

## Westdeutscher Rundfunk

Unter dem Titel **WDR grenzenlos** bietet der WDR seit 2005 eine Talentwerkstatt für junge Journalist\*innen mit Migrationshintergrund. Diese ist mittlerweile fester Bestandteil der Personalentwicklung und gilt im Bereich der interkulturellen Öffnung in den öffentlich-rechtlichen Medien als Best Practice-Projekt. WDR grenzenlos wird von der Aus- und Fortbildungsredaktion und der Integrationsbeauftragten veranstaltet.

Die Zielgruppe sind Studierende mit Migrationshintergrund mit dem Berufsziel Journalismus. Seit 2018 wendet sich die Talentwerkstatt auch an Interessent\*innen, deren Lebenssituation in NRW (noch) nicht ganz etabliert ist. Durch diese Öffnung konnten 2018 drei geflüchtete junge Medienschaffende aus Syrien an der Talentwerkstatt teilnehmen.

Die Talentwerkstatt wird auf der Unternehmensseite WDR und an diversen Universitäten und Agenturen für Arbeit ausgeschrieben, sowie in Communities der Alumni, Volontär\*innen und im Netz. Die nächste Talentwerkstatt findet im Sommer 2020 statt.

In der Seminarphase werden die Teilnehmer\*innen mit den Grundlagen der journalistischen Arbeit vertraut gemacht. Anschließend verbringen die Teilnehmer\*innen vier Wochen in verschiedenen Redaktionen des WDR. In einer abschließenden Seminarwoche wird Gelerntes reflektiert und vertieft, zudem gibt es eine Abschlusspräsentation vor WDR-Führungskräften.

Eine Vielzahl der Absolvent\*innen der Talentwerkstatt schaffte anschließend den Sprung in das Programmvolontariat und viele arbeiten als freie Reporter\*innen oder Moderator\*innen für den WDR.

Um die Absolvent\*innen als journalistische Ressource nachhaltig im WDR zu verankern, ist im September 2019 ein WDR grenzenlos-Alumni-Tag veranstaltet worden. In dem ganztägigen Austausch zwischen den Alumni und den Redaktionen ging es um die Fragen der Durchlässigkeit in den Medienhäusern, der Bildungs- und Karrierewege der jungen Medienschaffenden sowie um die Möglichkeiten, dieses journalistische Potential für den Sender nachhaltig als Quelle von Innovation zu verankern.

Seit 2016 ermöglicht der WDR **Praktika für Geflüchtete** mit dem Ziel, ihnen den Arbeitsalltag und die Berufsbilder in Deutschland näher zu bringen und ihnen den Weg in die Berufsausbildung zu öffnen. Inzwischen sind über 70 Personen in Praktika im WDR tätig gewesen, davon sind zehn zur Ausbildung gekommen.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

### (Weitere) Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte

- **Projekt „Jump“:** In Kooperation mit der AWO KAUSA-Serviceestelle Düsseldorf, dem Sportamt der Stadt Düsseldorf und Düsseldorf Sportvereinen führen wir seit 2017 zwei bis drei Mal im Jahr einen interdisziplinären und aktionsreichen Berufsvorbereitungsworkshop für Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund durch.
- Unsere Dortmunder **Wegweiser-Beratungsstelle** als Anlaufstelle zum Thema extremistischer Salafismus für Ratsuchende und Multiplikator\*innen wurde um das Einzugsgebiet Kreis Unna und Hamm erweitert.
- Seit dem 1. Oktober 2018 existiert in Hamm das **Kompetenzcenter für geflüchtete Frauen**, ein Angebot zur individuellen Beratung und beruflichen Orientierung.
- Seit dem 1. Januar 2019 wurde unser im Kreis Unna durchgeführtes **Projekt „Starke Mütter – Starke Unternehmen“**, ein Beratungs- und Coaching-Angebot für Mütter mit Migrationshintergrund auch für Teilnehmerinnen aus Dortmund geöffnet.
- Seit dem 1. August 2019 richtet sich das neue **Projekt „LüniPa – Lünen integriert durch Partizipation“** an zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene und unterstützt sie dabei, Beteiligungsmöglichkeiten vor Ort aufzuspüren, kennenzulernen und zu nutzen.

### Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen

- Im Umsetzungszeitraum wurden die Ringbücher „Fit für die Ausbildung“, „Fit für die Bewerbung“ und „Fit für das Vorstellungsgespräch“ (neu) aufgelegt. Sie richten sich an Jugendliche mit wie ohne Migrationshintergrund und sind aufgrund ihrer einfachen Sprache und ihres zielgruppenspezifischen Designs besonders geeignet, um arbeitsmarktfremde Jugendliche aus migrantischen Communities beruflich zu orientieren.
- Unser **Glossar „Von Abraham bis Zuckerfest“** zur Förderung des interreligiösen Dialogs bei jungen Menschen wurde ebenfalls neu aufgelegt, erstmalig mit einem begleitenden Praxisheft für Multiplikator\*innen.
- Im Rahmen des **Projekts „MSO – Migranten stark organisiert“** unterstützen wir durch Seminare (z.B. zum Vereinsrecht oder zur Buchhaltung) und Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Flyer) ehrenamtlich organisierte Initiativen/ Vereine in ihrem Professionalisierungsprozess.
- Unsere **Integrationsagenturen** in Düsseldorf und im Kreis Unna führen regelmäßige Infoveranstaltungen für Migrant\*innen zu Alltagsthemen wie bspw. Jobmöglichkeiten, Abfall und Recycling, Zahnhygiene oder Schuldnerberatung durch.
- Im Rahmen der **Talenttage Ruhr** führten wir zwischen dem 16. und 26. September 2019 Aktionen zur beruflichen Orientierung durch. Die Bewerbungsworkshops und die Bustour durch verschiedene regionale Betriebe richteten sich besonders an junge Geflüchtete.

### Stadt Solingen

Im Berichtszeitraum wurden folgende zielgruppenspezifische Seminare durchgeführt:

- Sensibilisierung für pädagogische Fachkräfte im Bereich der Flüchtlingshilfe
- Prävention gegen Rassismus für Multiplikatoren im Sport
- Fortbildungen mit Fachkräften aus Solinger Kindertagesstätten
- Schulung für Fachkräfte in der Beratungsarbeit für den Umgang mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen

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

Darüber hinaus werden verschiedene Veranstaltungen umgesetzt, die die Vernetzung und den Austausch in der Stadtgesellschaft fördern, Teilhabechancen steigern, für interkulturelle Themen sensibilisieren und schulen. Beispielhaft ist hier etwa der Workshop-Tag „frei, gleich & bunt“ für junge Menschen zu nennen, der im Rahmen der internationalen Tage gegen Rassismus durchgeführt wurde.

### Jobcenter Duisburg

Als wesentliche Neuerung treibt das jobcenter Duisburg unter Federführung der Bundesagentur für Arbeit das Projekt jobcenter.digital voran. Hierbei geht es um nicht weniger als die sukzessive Einführung der digitalen Verwaltung („egovernment“). jobcenter.digital wird es ermöglichen, den überwiegenden Teil sämtlicher Geschäftsvorfälle – von der Antragstellung bis zur Mitwirkung im Verfahren – im virtuellen Raum zu erledigen. Dies stellt gerade für Menschen mit Migrationshintergrund einen erheblichen Mehrwert da, da Berührungspunkte der Vergangenheit angehören und durch mehrsprachige Module – jobcenter.digital gibt es bereits jetzt auf Deutsch, Englisch und Arabisch – eine bessere Verständlichkeit gewährleistet wird. Abgerundet wird jobcenter.digital durch das Angebot der wichtigsten Merkblätter und Ausfüllhinweise in bis zu 15 verschiedenen Sprachen.

Aufgrund der regelmäßigen Nachfrage unterhält das jobcenter Duisburg in seinen Geschäftsstellen auch weiterhin seinen Dolmetscherpool, der sich aus Mitarbeiter/-innen mit Fremdsprachkenntnissen rekrutiert. Derzeit sind hier die Sprachen Türkisch (inkl. Kurdisch), Arabisch, Bulgarisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Russisch, Rumänisch, Polnisch & Gebärdensprache vertreten.

Über professionelle Übersetzungsdienstleister ist jederzeit (telefonisch und persönlich) die Hinzuziehung von externen Dolmetschern möglich, soweit dies rechtlich geboten ist. Darüber hinaus wurden über Einkaufsprozesse im Wege des Vergaberechts im Berichtszeitraum auch Dolmetscherdienstleistungen beschafft, die während der Publikumszeiten für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung stehen. Konkret standen daher im jobcenter Duisburg Dolmetscherinnen & Dolmetscher für die Sprachen Arabisch, Bulgarisch, Marokkanisch, Rumänisch, Syrisch, Kurdisch, Englisch und Französisch für die Kundschaft und die Mitarbeitenden zur Verfügung.

Da gerade die Vermittlung notwendiger Deutschkenntnisse den zentralen Schlüssel in Bezug auf eine erfolgreiche Integrationsarbeit und gesellschaftliche Integration darstellt, unterhält das jobcenter eine eigene Sprachberatung, die räumlich im Integration Point (IP) für Geflüchtete angesiedelt ist. Die Sprachberatung eruiert vorhandene Sprachkenntnisse, bewertet Defizite und schafft den notwendigen Ausgleich durch Zuweisung in entsprechende Sprachangebote – insbesondere des BAMF.

Neben der Bewertung vorhandener Sprachkenntnisse legt das jobcenter Duisburg auch einen besonderen Wert auf die Feststellung entsprechender beruflicher Kompetenzen. Dies ist gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels von erheblicher Bedeutung. Sind entsprechende Qualifikationen vorhanden, erfolgt in Kooperation mit den lokalen Anerkennungsberatungsstellen eine Abstimmung, auf welchem Wege und mit welchem Aufwand eine Anerkennung vorhandener Kenntnisse erreicht werden kann. Neben der bisherigen Anerkennungsberatungsstelle existiert mit der Volkshochschule Duisburg eine weitere Anerkennungsberatungsstelle, so dass das Dienstleistungsangebot hier erheblich ausgeweitet werden konnte.

### Landschaftsverband Rheinland

#### LVR-Klinikverbund

Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken (siehe unter „Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte“).

Der LVR-Klinikverbund hat für Ärzt\*innen aus dem Ausland im Rahmen ihrer Personalentwicklung einen Standard definiert. Dieser Standard soll dieser Mitarbeitengruppe den Einstieg und die Arbeit in einer fremden Kultur erleichtern. Er beinhaltet ein interkulturelles Mentoring, Mitarbeitendengespräche und die Möglichkeit zur Teilnahme an weiteren Fortbildungen.

Weiterentwicklung der bereits bestehenden Angebote und Therapiekonzepte für Menschen mit Einwanderungsgeschichte.

Personal(entwicklungs)maßnahmen, welche die Vielfalt berücksichtigen (z.B. Förderung der Nutzung der Mehrsprachigkeit in Behandlungsteams).

Veröffentlichung diverser Informationsflyer, Stationsflyer, Besucherinformationen und Stationskonzepte, wie z.B. Safewards. Diese wurden den Patient\*innen und Angehörigen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt (z.B. „Patienteninformation zur Unterbringung auf Grundlage des PsychKG NRW“ in 21 Sprachen).

Durchführung eines Projektes zur Aufklärung, Darstellung von Hilfsangeboten und Angstabbau für hilfesuchende Familien, Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung.

Versorgungsangebote für Patient\*innen werden in der interkulturellen Ambulanz der Klinik angeboten.

Verstärkter Einsatz von Sprach- und Integrationsmittlern (SIM), um die Verständigungsbarrieren zu senken (z.B. LVR-Klinik Köln Fremdsprachenliste mit über 40 Sprachen).

Vielfältige Informationsmaterialien in einem klinikinternen Intranet Portal (Curator) für die Mitarbeitenden.

Zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Konfliktsituationen liegt ein Positionspapier „Leitfaden Gebrauch der Muttersprache“ vor.

## 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 Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund aus.

Seit Anfang 2016 betreibt das Jobcenter in enger Kooperation mit der Agentur für Arbeit Aachen-Düren einen „Integration Point“ als Erstanlaufstelle für alle Menschen mit einem Fluchthintergrund, die erstmals 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 neue Mitarbeitende rekrutieren lassen.

## Jobcenter Dortmund

In dem oben angegebenen Zeitraum fand eine Überarbeitung einiger Jobcenter Dortmund-spezifischer Materialien (Flyer und Broschüren) statt. Diese wurden hinsichtlich der Sprache vereinfacht und um Piktogramme/Schaubilder zur Visualisierung ergänzt. Außerdem erfolgten Hinweise auf die Leistungsberater\*innen als auch die SPRINT (Spach- und Integrationsmittler) mehrsprachig.

Zusätzlich wird an der Umsetzung für einen Jobcenter-Bus gearbeitet. Ziel ist es, auch in den Außenbezirken mit einfachem Zugang die Dienstleistungen des Jobcenters anzubieten.

## Polizeipräsidium Dortmund

Im Sachgebiet ZA 22 (Personalangelegenheiten) findet ein diskriminierungsfreies und kulturfares Einstellungsverfahren im Bereich der Tarifbeschäftigten statt.

Durch die Benennung eines Ansprechpartners in den Auswahlverfahren mit Migrationshintergrund ist die Bewerberlage mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte gefühlt gestiegen. Eine messbare Auswertung ist aufgrund der Vielzahl der Bewerbungsverfahren und der fehlenden Feststellbarkeit des Migrationshintergrundes (außer anhand des Namens) nicht möglich oder nicht repräsentativ.

Um jedoch der Landesinitiative gerecht zu werden, wird zukünftig der Passus in den Ausschreibungstexten „Zudem wendet sich diese Ausschreibung ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund.“ eingefügt.

In dem abgefragten Zeitraum wurden mindestens acht Personen eingestellt (Einstellungen insgesamt: 50 Tarifbeschäftigte), die anhand des Vor-/Nachnamens einem Personenkreis mit Migrationshintergrund zuzuordnen sein könnten. Besonders erwähnenswert ist hierbei die erfolgte Einstellung des behördlichen Islamwissenschaftlers, welcher als einziger Tarifbeschäftigter des PP Dortmund dem vergleichbaren höheren Dienst zuzurechnen ist.

## Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Mit der Umsetzung des Landesprogramms 1000x1000 für Maßnahmen mit Geflüchteten sowie Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurde auch in 2019 ein Rahmen geschaffen, den die Sportvereine genutzt haben, um Teilhabe und Chancengerechtigkeit zu eröffnen. So konnten z.B. Sportangebote geöffnet und Teilnahmebeiträge reduziert werden. Ebenso konnten Vereine Flyer über ihren Verein oder ihre Sportangebote aufbereiten und in verschiedenen Sprachen anbieten. Diese Maßnahmen reduzieren die ersten Hürden und schaffen Offenheit und damit auch Vertrauen.

Die unter Punkt 2 genannten Maßnahmen – wie die Übungsleiter\*innen-, Sporthelfer\*innen-Ausbildung und Infoveranstaltungen – sind ebendiese wichtigen Maßnahmen, die eine Chancengerechtigkeit und Teilhabe auf der strukturellen Ebene der Vereinslandschaft ermöglichen. Sie schaffen die Voraussetzungen der Teilhabe und eröffnen Chancen im System mitzuspielen.

## Bezirksregierung Düsseldorf

Zielgruppenorientierte Einzelmaßnahmen wie gesonderte Angebote oder Informationen speziell für Personen mit Einwanderungsgeschichte fanden im Berichtsjahr nicht statt. Migrationshintergrund und Einwanderungsgeschichte sind keine fest definierten Begriffe. Insbesondere sagen sie nichts darüber aus, wie lange ein Mensch schon in Deutschland lebt, ob und inwieweit er hier verwurzelt und integriert ist. Andererseits gibt es auch bei Einheimischen Herkunftsbedingungen, die zu erheblichen Nachteilen beim Zugang zu Bildung und Teilhabe am sozialen Leben führen. Die Behörde engagiert sich daher im Rahmen des technisch und aufgabenbezogen Möglichen, grundsätzlich für alle Menschen offen zu sein.

Für Menschen mit Migrationshintergrund wird daher auch darauf geachtet, ob z.B. jemand mit eingeschränkten Sprachkenntnissen, der für eine textlastige Tätigkeit nicht in Frage kommt, in anderen Bereichen eingesetzt werden kann, in denen es auf fließende Deutschkenntnisse nicht ankommt (z.B. Hausdienst oder IT-Technik).

Als Maßnahmen der Personalförderung kommen hier Hinweise auf Kurse zur Verbesserung der Sprachkenntnisse in Betracht, wobei die dazu notwendigen Fortbildungsmaßnahmen auch während der Dienstzeit besucht werden können.

Für den Schuldienst kommt hinzu, dass durch den durch die Behörde umzusetzenden Erlass zur Teilhabe und Integration durch Bildung die Möglichkeiten, Angebote zur Weiterentwicklung der Sprachkenntnisse, die die Basis für Lernerfolge in Schule und Ausbildung sind, schon in der Schulzeit machen zu können, gestärkt wurden.

## Bezirksregierung Münster

Die Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe ist u.a. auch im noch relativ neuen Rahmenkonzept Personalentwicklung im Geschäftsbereich des Ministeriums des Innern des Landes Nordrhein-Westfalen eingebunden. Dieses Konzept ist hier im Hause in das aktuelle Behördenentwicklungssystem (= BES) aufgenommen worden und findet insofern in allen Bereichen eine diesbezügliche Anwendung. Dieses BES bietet z.B. auch eine Übersicht von Aktionen in sogenannten „Steckbriefen“, die jedes Jahr auf der Grundlage von aktuellen Themen neu definiert werden. In diesem Zusammenhang ist daran gedacht, diesen Themenbereich mit einem solchen Steckbrief zu hinterlegen.

Handlungsroutinen werden regelmäßig überprüft und ggf. angepasst. Voraussichtlich ab März 2020 wird die Zuständigkeit für die zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe (ZAG) auf die Bezirksregierung Münster übergehen. Die Aufbereitung von Informationen und Anpassung von Handlungsroutinen für Antragstellerinnen und Antragsteller aus Drittstaaten wird bis zu diesem Zeitpunkt fertiggestellt sein.

Im Fokus der Koordinierungsgruppe „Schulische Integration von neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern“ der Schulabteilung stand die Anpassung des „Rahmenkonzepts zur schulischen Integration von neu zugewanderten Schülerinnen und Schülern“ an den Ende 2018 aktualisierten Erlass 13-63 Nr. 3 (Integration und Deutschförderung neu zugewanderter Schülerinnen und Schüler). Das aktuell verfügbare Rahmenkonzept (Stand 31.01.2019) nimmt das Thema „Anschlussförderung“ dezidiert als einen Aspekt sprachsensibler Schulentwicklung in den Blick.

Die schulfachliche Weiterentwicklung der Anschlussförderung wird zudem mit Hilfe des in Gelsenkirchen angesiedelten Werkstattprojekts „Schulische Integration“ fortgeschrieben.

## Stadt Jülich

- Erstellung einer Kartei von „Ad hoc-Sprachpaten“ mit Kolleginnen und Kollegen, die zum flexiblen und unterstützenden Einsatz den jeweiligen Fachämtern bei Bedarf im Kontakt mit Kundinnen und Kunden mit Zuwanderungsgeschichte ihre Sprachkenntnisse zur Verfügung stellen. Die Kartei enthält aktuell 14 Sprachen und wird regelmäßig aktualisiert.

- Das Amt für Familie, Generationen und Integration stellt Formulare in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.

- Über das Kommunale Integrationszentrum des Kreises Düren können Formulare im Bedarfsfall für Behörden, Schulen, KiTas und Sozialdienste entsprechend übersetzt werden. Die betroffenen Stellen werden über das Angebot informiert.
- In der aktuellen Version 1.1 des Personalentwicklungskonzeptes der Stadt Jülich findet man die Rubrik „Diversity Management“. Dort sind die Handlungsfelder „Interkulturelle Öffnung/Integration von Menschen mit Migrationshintergrund/Interkulturelle Kompetenz“ sowie „Systematische Überprüfung des Anforderungsmerkmals „Interkulturelle Kompetenz“ im Auswahlverfahren“ mit Fokus auf die Personalentwicklung beschrieben u. verankert.
- Das Thema „interkulturelle Öffnung“ wurde unter dem Punkt „Stellenbesetzung“ in den Gleichstellungsplan eingearbeitet. Dieser wurde im Februar 2019 im Stadtrat verabschiedet.

### Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

- mehrmals im Jahr: Interkulturelles Frühstück von und mit Frauen mit türkischem Migrationshintergrund in der ASB Kontakt- und Beratungsstelle
- wöchentliches Angebot im ASB-Begegnungszentrum „Zum Glück“: Café Samowar – Treffen von Menschen mit unterschiedlichster Herkunft zum zwangslosen Austausch
- Oktober 2018: Informationsveranstaltung „Pflege Zuhause – Demenz, was nun?“ in der Bottroper Camii Moschee in türkischer Sprache
- Februar 2019: ASB-Kita „Phantasia“ feierte das chinesische Neujahrstfest
- April 2019: Info-Veranstaltung mit Podiumsdiskussion zum Thema „Depression“ in deutscher und polnischer Sprache in der ASB Kontakt- und Beratungsstelle
- Mai 2019: In der interkulturellen Tagespflege „Am Germaniahof“ wurde eine Schulung zur Nachbarschaftshilfe von Menschen mit Demenz und türkischem Migrationshintergrund durchgeführt. Die TeilnehmerInnen, die zum größten Teil einen türkischen Migrationshintergrund haben, erhielten nach dem erfolgreichen Abschluss der Schulung ihre Zertifikate und können nun in der Betreuung von demenzkranken Menschen tätig werden.
- Juni 2019: Filmvorführung in Bottroper Camii Moschee: Gezeigt wurde der Film „Kalp unutmaz – das Herz vergisst nicht“, der zwei türkischstämmige Familien aus dem Ruhrgebiet porträtiert, in denen jeweils ein Familienmitglied an Demenz erkrankt ist. Anschließend fanden Gespräche zwischen den Gästen und den Referenten aus dem Pflegebereich statt.
- Juni 2019: ASB-Kita „Bärenhöhle“ feierte das Zuckerfest mit Kindern, Eltern und Großeltern. Im Vorfeld des Festes wurde das Thema mit den Kindern ausführlich behandelt, unter anderem beispielsweise eine Moschee besucht.

### IHK NRW e.V.

- **Projekttitle: Speed-Dating für Geflüchtete**  
**Standort/Stadt:** Herne  
**Projektträger:** QuAZ. e. V. mit Agentur für Arbeit Herne, Jobcenter Herne, Kommunales Integrationszentrum Herne  
**Projektlaufzeit:** Mai 2019  
**Ziel:** Vermittlung in Praktika/Probearbeiten, Arbeit (und untergeordnet in Ausbildung)  
**Zielgruppe:** Geflüchtete  
**Projektpartner:** Siehe Träger

**Ablauf:** Auswahl und Vorbereitung der Teilnehmer für das Projekt durch Integration Point (KiZ) nach bestimmten Integrations-Kriterien (u.a. Sprachkenntnisse u. Aufenthaltsstatus). Die ausgewählten Teilnehmer erhalten eine intensive Vorbereitung für ein Speed-Dating zur Zielgruppe der Geflüchteten.

Während des Speed-Datings berät die Agentur für Arbeit Arbeitgeber zu möglichen Unterstützungsangeboten bei der Einstellung von Geflüchteten.

Das „DIHK-NETZWERK Unternehmen integrieren Geflüchtete“ berät zusätzlich Arbeitgeber zum Integrationsprozess (u.a. Onboarding, ...).

**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Alexandra Brnicanin, 0234 9113 182, brni-canin@bochum.ihk.de

- **Projekttitle: berufsbegleitender Sprachunterricht**

**Standort/Stadt:** Siegen, Attendorn, Drolshagen

**Projektträger:** Berufsbildungszentrum (bbz) der IHK Siegen

**Projektlaufzeit:** Seit Okt. 2017

**Ziel:** Bessere Integration von Beschäftigten mit Flucht-/Migrationshintergrund durch bessere Sprach- und (Berufs-)Kulturkenntnisse

**Zielgruppe:** Unternehmen mit Berufstätigen mit Flucht-/Migrationshintergrund und/oder Sprachdefiziten

**Ablauf:** Der Sprachunterricht unterstützt die Teilnehmer/innen, den Berufsalltag durch Vertiefung und Erweiterung ihrer Kenntnisse der deutschen Sprache besser zu bewältigen, sich im Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und auch im persönlichen Umfeld durch gutes Verständnis und größere Kommunikationsfähigkeit besser zu integrieren. Die Kurse sind so konzipiert, dass sie eine an den Bedarfen der Teilnehmer/innen angepasste Sprachförderung in allen Belangen des Arbeitsalltags ermöglichen. Der Schwerpunkt liegt auf der Unterstützung der Teilnehmer/Innen hinsichtlich der Lerninhalte des Berufsschulunterrichts.

**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Judith Hamers, 0271 89057-21, hamers@bbz-siegen.de

### Bezirksregierung Detmold

Die Bezirksregierung Detmold nimmt jährlich am Girls'- und Boys' Day teil, deren Zielsetzung nicht nur die Öffnung typischer männlicher und weiblicher Berufe für das jeweils andere Geschlecht, sondern vielmehr die Öffnung der Verwaltung an sich für Jugendliche und Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ist.

Des Weiteren werden regelmäßig Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler, insbesondere mit Migrationshintergrund, angeboten.

### Westdeutscher Handwerkskammertag

Seitens des Förderprogramms IQ (Integration durch Qualifizierung) bietet der WHKT als Projektträger des Landesnetzwerks in NRW über seine Projektpartner Schulungen und Trainings für Arbeitsverwaltung, Kommunen und KMU zu den Themen interkulturelle Kompetenzentwicklung, einfache Sprache sowie berufliche Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen an.

Zudem stehen zahlreiche Services und Angebote zur Verfügung, Menschen mit ausländischen Berufsabschlüssen dabei zu unterstützen, gemäß ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen adäquat in den Arbeitsmarkt einzumünden.

## Rhein-Sieg-Kreis

Im Rahmen des Siegelprozesses sind weitere Maßnahmen zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe eingeleitet worden.

Folgende Maßnahmen sind umgesetzt worden:

In der Stadt Königswinter fand eine Neustrukturierung im Rahmen einer Organisationsentwicklung statt. Um eine bessere Kommunikation unter den Fachbereichen zu gewährleisten und einen gesamtfallspezifischen Blick für „den Kunden/die Kundin“ zu gewinnen, wurden die Fachbereiche miteinander verzahnt und das Organigramm neu strukturiert.

In der Stadt Niederkassel wurde in 2019 ein interkulturelles Fest durchgeführt. Zukünftig ist geplant, das Fest der Kulturen gemeinsam mit dem Integrationsrat und weiteren Aktiven in der Integrationsarbeit zu organisieren, um eine Vernetzung der Akteurinnen in der Integrationsarbeit zu gewährleisten.

Alle am Siegelprozess teilnehmenden Institutionen haben zudem Ihre Flyer und Broschüren auf eine zielgruppengerechte Ansprache hin überprüft und in 2019 erste Anpassungen vorgenommen.

Neben den Aktivitäten im Siegelprozess fanden noch weitere Aktivitäten von Seiten der Kreisverwaltung statt:

In 2019 lag ein Fokus der Arbeit des Kommunalen Integrationszentrums auf dem Aufbau und der Stärkung des Arbeitskreises für Migrantenorganisationen. Unter Einbeziehung von externen Referenten wurden und werden auch in 2020 in den Sitzungen und weiteren Qualifizierungen die Vorstände und weitere Interessierte in verschiedenen Themen geschult. Ziel ist es, zukünftig die Arbeit der Migrantenorganisationen zu professionalisieren und diese miteinander und mit weiteren Vereinen zu vernetzen, um diese aus der jetzigen Nische heraus mehr in die Öffentlichkeit zu bringen.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

- Angebote der Musikschulen stehen laut Potsdamer Abkommen allen Menschen unserer Gesellschaft zur Verfügung
- Insbesondere die Öffnung für weitere Instrumente und weitere musikalische Strömungen wird gefördert, sowohl finanziell (Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW stellte Fördermittel für Instrumentenanschaffungen zur Verfügung) als auch inhaltlich (s. z.B. Material aus [www.heimat-musik.de](http://www.heimat-musik.de), [www.muziknrw.de](http://www.muziknrw.de))
- Erarbeitung von Materialien zur musikalischen Unterstützung im Spracherwerb für junge Erwachsene (Download: [www.MusikalischeLernbegleitung.de](http://www.MusikalischeLernbegleitung.de), auch Printversion seit November 2019 erhältlich)
- Finanzielle Förderung von Projekten mit Geflüchteten an Musikschulen (s. [www.heimat-musik.de](http://www.heimat-musik.de))
- Alle Musikschulen haben bei Bedarf die Möglichkeit, Sozialermäßigungen zu gewährleisten

## Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

Sind wir erfolgreich mit dem, was wir an Maßnahmen umsetzen? Sind wir im Prozess der interkulturellen Öffnung auf einem guten Weg? Das sind sicherlich zentrale Fragen, die sich die Partner im Netzwerk stellen. Um den Stand der interkulturellen Öffnung messen zu können, müssen Indikatoren benannt und/oder Monitoring-Instrumente entwickelt werden, wie z.B. die regelmäßige Durchführung von Mitarbeitendenbefragungen. Dabei können bzw. sollten sowohl quantitative als auch qualitative Daten genutzt werden, da nicht in allen Bereichen Fortschritte quantifizierbar sind. Daher können auch die Entwicklung bzw. Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern und die Durchführung sonstiger öffentlichkeitswirksamer Maßnahmen, mindestens der Dokumentation und der Kommunikation dienen.

Um die eigenen Bemühungen im Bereich der interkulturellen Öffnung kontrollieren zu können, bezieht sich die Landesregierung auf folgende Kernindikatoren:

- rechtliche Verankerung der interkulturellen Öffnung
- strategische Verankerung von interkultureller Öffnung
- organisatorische Verankerung von interkultureller Öffnung
- Interesse am öffentlichen Dienst wecken
- Einstellungshemmnisse abbauen
- interkulturelle Kompetenz steigern
- landweiten Impuls zur interkulturellen Öffnung setzen
- Qualität der Maßnahmen/Nachhaltigkeit sichern
- Erhöhung der Anzahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Bemühungen der Partner aufgeführt.

## Bezirksregierung Arnsberg

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

## Der PARITÄTISCHE NRW

Die geschäftsbereichsübergreifende **Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW** tagt weiterhin zweimal im Jahr und 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 Migrationshintergrund 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.

Der „**Check ArbeitgeberQualität Parität NRW**“ bietet Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, eine Selbstevaluation durchzuführen, um ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu überprüfen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels, Fachkräftemangels und Generationswechsels werden mit diesem Check Mitgliedsorganisationen dazu befähigt, sich systematisch mit relevanten Themen für eine Mitarbeiterbindung zu beschäftigen und sich für vielfältige Zielgruppen als Arbeitgeber zu öffnen. Dazu gehören Menschen mit Migrationshintergrund, Geflüchtete, aber auch ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen sowie Menschen mit sozialen Benachteiligungen.

Der Check wurde auf der Basis der Werte des Verbandes Toleranz, Offenheit und Vielfalt entwickelt und steht Führungs- und Führungskräften aus Mitgliedsorganisationen zur Verfügung. Interkulturelle Öffnung und Diversity sind im Check als Querschnittsthemen verankert. Es werden auch Voraussetzungen und Bedingungen einer interkulturellen Öffnung in Organisationen in den Blick genommen, wie z.B. Fragen nach Wertschätzung, Mitarbeiter\*innenorientierung und Willkommenskultur. Weitere wichtige Bestandteile sind die Sensibilisierung und Rolle von Führung im Prozess der interkulturellen Öffnung.

## Stadt Duisburg

### Monitoring

In Duisburg wurde die Entwicklung eines Monitoring-Systems zur Beobachtung, Erfassung und Messung von interkulturellen Öffnungsprozessen durch Fördermittel des Bundes im Projektzeitraum von Frühjahr 2015 bis Februar 2018 durchgeführt. Ziel des Projektes ist es gewesen, die interkulturelle Öffnung der Verwaltung messbar zu machen. Hierzu wurden Datensätze mit Indikatoren hinterlegt, um über bestimmte Zeiträume die Erfolge messbar zu machen.

Im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten arbeitet die Stadtverwaltung jeweils ämterbezogen daran, über zugeteilte IT-Lösungen die Erfassung von Maßnahmen, Daten und Beschlüssen mit Bezug zum Diversitätsmanagement für sich fortzuschreiben.

## Kreis Soest

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 Migrationshintergrund auf einer gesonderten Internetseite informieren, auf der diese Informationen in neun Sprachen aufbereitet sind.

## Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Im Zuge der Implementierung eines nachhaltigen Diversity Managements im Landesverband werden verschiedene Checklisten genutzt, die mit dem Bundesverband für die Landesverbände sowie die Volkshochschulen entwickelt worden sind.

Die Checklisten sollen Anregungen zur Selbsteinschätzung der Verbände und Volkshochschulen geben, um erste Hinweise darüber zu erhalten, in welchen Bereichen das Diversity Management bereits gut funktioniert bzw. noch Handlungsbedarf besteht.

Die Checklisten dienen einerseits als Instrument für eine Bestandsaufnahme und bieten andererseits Anstoß, konkrete Maßnahmen zur Verbesserung des Diversity Managements anzuregen, die in der jeweiligen Einrichtung umgesetzt werden können. Wichtig ist in diesem Zusammenhang die Empfehlung, einen konkreten Zeitplan festzulegen, in dem definierte Maßnahmen umzusetzen sind, sowie eine verbandsinterne Verantwortlichkeit festzulegen. Dies können z. B. die Gleichstellungsbeauftragten sein.

Als Evaluationsinstrument genutzt können insbesondere Aspekte, welche im Sinne des Diversity Managements bereits gut funktionieren, anderen Einrichtungen als positives Vorbild dienen und im Rahmen von Dialogformaten als entsprechende Best Practice-Maßnahmen im Netzwerk der Volkshochschulen und darüber hinaus geteilt werden. Ziel ist es, die Checklisten zum Diversity Management als Instrumente des angestrebten Diversitätsmonitorings in den Volkshochschulverbänden wie auch bei den Volkshochschulen nachhaltig zu implementieren (s. „Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe“).

Die Checklisten umfassen dabei drei Ebenen:

- die Organisationsebene
- die Personalebene
- die Angebotsebene (Weiterbildungs- und Fortbildungsebene)

Die Checklisten können per E-Mail an Arne Cremer (cremer@vhs-nrw.de) angefragt werden.

Um die grundsätzlichen Überzeugungen für das Diversity-Konzept für die konkrete Arbeit vor Ort in Verbänden und Volkshochschulen nutzen zu können, sammelt und veröffentlicht der Gender- und Diversity-Ausschuss des Bundesverbandes Best Practice-Beispiele für gelungene Diversity-Arbeit in den Volkshochschulen und den vhs-Verbänden. So soll eine Bestandsaufnahme ganz unterschiedlicher Maßnahmen und Angebote entstehen, die zugleich eine Fundgrube für Anregungen sein soll. Die Best Practice-Beispiele sind für alle Landesverbände und Volkshochschulen über interne Netzwerke jederzeit abrufbar und erweiterbar.

## Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Spezielle Befragungen zu diesem Thema werden nicht dauernd eingesetzt.

Fortbildungsunterlagen werden für alle TN zur Verfügung gestellt.

## Rheinbahn AG

In unseren externen Medien (Fahrgast TV, Infoscreens an den U-Bahn-Haltestellen) wurde zum Diversity-Tag über die Vorteile von Vielfalt in Unternehmen berichtet.

Ein Blog Beitrag zum Thema Vielfalt wurde von unserer Öffentlichkeitsarbeit produziert und publiziert: <https://blog.rheinbahn.de/2019/06/04/die-rheinbahn-lebt-und-bewegt-vielfalt-und-das-jeden-tag-aufs-neue/>

## Stadt Gelsenkirchen

Das Referat Zuwanderung und Integration / Kommunales Integrationszentrum hat regelmäßig Informationsmaterialien in seinen Netzwerken geteilt, beispielsweise auf den Netzwerktreffen der MSOs (Migrantenselbstorganisationen). Weitergehend wurden über diese Netzwerke Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten in der Verwaltung geteilt und Anfragen über die Ausbildungsmöglichkeiten entgegengenommen. Hierfür wurden Flyer an die MSOs verteilt. Zudem wurden über das Intranet der Stadt Gelsenkirchen ausführlich Informationen über Ausbildungsmöglichkeiten bereitgestellt.

Aufgrund der Tatsache, dass aus datenschutzrechtlichen Bestimmungen keine Daten im Hinblick auf einen möglichen Migrationshintergrund mehr erhoben werden, ist der Erfolg oder Misserfolg der Arbeit in dem Punkt nicht mehr darstellbar.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Die oben 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 Intranet-Seite des KMI.

## Westdeutscher Rundfunk

Seit 2014 erhebt die Hauptabteilung Personal gemeinsam mit der Integrationsbeauftragten in einer **freiwilligen anonymen Umfrage** Daten zum Migrationshintergrund nach der Definition des Statistischen Bundesamtes bei Neueinstellungen, Volontär\*innen, Auszubildenden und Trainees. Ziel ist es, Fortschritte in diesem Bereich begleiten und evaluieren zu können. Seit 2018 wird in der Umfrage auch nach dem journalistischen oder nichtjournalistischen Arbeitsbereich gefragt, so dass Aussagen darüber gemacht werden können, wie viele Menschen mit internationalen Biografien in den journalistischen Berufen und wie viele in den anderen Bereichen im WDR arbeiten.

Alle zwei Jahre verfasst die Integrationsbeauftragte einen **Bericht** über den Stand und Fortschritt der interkulturellen Öffnung als Gesamtaufgabe im Personal und in den Programmen. Sie stellt diesen Bericht der Geschäftsleitung und dem Rundfunkrat vor.

In Zusammenarbeit mit der **Medienforschung** wird Fragen nachgegangen, die programmrelevante Erkenntnisse im Umgang mit dem Thema bringen können, beispielsweise werden Nutzungsmuster und Rezeption von Programmen in der Einwanderungsgesellschaft erforscht.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Die im Rahmen der Partnerinitiative entstandene **Handreichung „Migrantenselbstorganisationen als Partner bei der Fachkräftegewinnung“** fungiert als Leitfaden für Arbeitgeber und bündelt die Fachexpertise und Kooperationserfahrung des Multikulturellen Forums auf dem Gebiet der interkulturellen Öffnung, insbesondere mit Blick auf die aktive Einbindung von Vereinen, Verbänden und Initiativen aus migrantischen Communities.

## Stadt Solingen

Der Prozess der interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung Solingen besteht aus unterschiedlichen Bausteinen, die in dem jeweiligen Rahmen evaluiert, dokumentiert und kommuniziert werden.

- Das kommunale Integrationskonzept **„Interkulturelles Gesamtkonzept – Vision 2020“** in dem die interkulturelle Öffnung ein Bestandteil ist, wird derzeit fortgeschrieben und den sich wandelnden Bedürfnissen und Handlungsnotwendigkeiten in Solingen angepasst.
- Die bereits erfolgte „Befragung zum Migrationshintergrund“ der städtischen Mitarbeitenden durch Studierende der FH für öffentliche Verwaltung/Abteilung Köln soll im nächsten Jahr wiederholt werden.
- Das kommunale Jobcenter hat in seinem **„Integrationsprogramm“** verschiedene Maßnahmen für und mit den vielfältigen Kulturen in Solingen aufgeführt. Damit sollen auch Menschen mit internationaler Familiengeschichte gezielt in ihren Potentialen gestärkt werden.
- Mit der Fotokampagne **„140 Nationen – eine Stadt“**, welche die Vielfalt der Solinger Bevölkerung & Mitarbeiterschaft repräsentiert, wurde an der Rathausfassade für die interkulturelle Öffnung geworben – ein wichtiges Signal für die Zivilgesellschaft, aber auch für potentielle Bewerberinnen und Bewerber. Insgesamt fördert die Stadt Solingen mit ihrer „Mensch, Solingen-Kampagne“ die Verbundenheit und das Zugehörigkeitsgefühl zur Stadtgesellschaft.

## Landschaftsverband Rheinland

Im Mai/Juni 2019 wurde eine **Umfrage** bei den im Herbst 2018 292 neu eingestellten Auszubildenden des LVR durchgeführt, um den Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund festzustellen.

Laut den vorliegenden Umfragedaten haben insgesamt 23,0 % der Auszubildenden des Einstellungsjahrgangs 2018 des LVR einen Migrationshintergrund.

### LVR-Klinikverbund

Die LVR-Klinik Köln erhebt seit Jahren (bei Stichtagserhebungen) regelmäßig Daten zur Erfassung des Migrationshintergrundes von Mitarbeitenden.

Die LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ aufgrund der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements.

Die interkulturelle Ausrichtung der LVR-Kliniken wird durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an kommunalen, Landes- und bundesweiten Arbeitskreisen, Herausgabe von Flyern offen kommuniziert (z.B. jährliche Herausgabe des Leitbildkalenders; Flyer: „Krankenhaus der Kulturen – Angebot der LVR-Klinik Köln für Menschen mit Migrationshintergrund“).

## Jobcenter StädteRegion Aachen

Erwähnenswert ist, dass das Jobcenter sich bei verschiedenen Veranstaltungen wie dem Job-Speed-Dating oder einem Familienfest des kommunalen Trägers vorstellt und mit interessanten und abwechslungsreichen Arbeitsplätzen wirbt. Neben Themen wie Familienfreundlichkeit ist bei der Akquise von neuem Personal besonders das Thema interkulturelle Kompetenz ein wichtiger Faktor. Als positive Reaktion sind vermehrt Bewerber\*innen mit Migrationshintergrund zu verzeichnen.

## Jobcenter Dortmund

Es wurden Aufkleber an den Eingängen mit der Aufschrift „Vielfalt“ angebracht, um nach außen sichtbar die Diversität im Jobcenter Dortmund zu präsentieren.

Durch die Pressestelle wurde der #flaggefürvielfalt genutzt. Dies ist eine Aktion aus der Charta der Vielfalt. Mehrere Beiträge des Jobcenters Dortmund wurden über die sozialen Medien der Charta der Vielfalt veröffentlicht und erhielten dadurch eine Reichweite in den sozialen Medien, in denen das Jobcenter Dortmund derzeit noch nicht aktiv ist.

## Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Eine zentrale Aufgabe des Kompetenzzentrums Integration und Inklusion im Sport des Landessportbundes NRW ist die nachhaltige Steuerung des Fachkräftesystems. Mittels eines Controlling-Systems werden die Maßnahmen, Entwicklungen und smarten Ziele der 61 Fachkräfte erfasst und ausgewertet und sind damit ein wichtiger Baustein bei der Verbesserung und Weiterentwicklung der Integrationsarbeit.

Eine Verbreitung und Kommunikation von erfolgreichen Vereinen, Projekten, Fort- und Ausbildungen sind sowohl über die Social Media-Kanäle wie Twitter, Facebook und Co. als auch in den Printmedien zu finden. Dies erfolgt sowohl über den Landessportbund als auch lokal über die einzelnen Integrationsfachkräfte der Stadt- und Kreissportbünde sowie der Fachverbände.

In 2019 wurde eine Broschüre zu den Erfahrungen in der Übungsleiter- und Sporthelferausbildung „Workshop zum Projekt „Willkommen im Sport“ (WiS), Qualifizierungsarbeit mit Geflüchteten“ herausgegeben.

## Bezirksregierung Düsseldorf

Eine gesonderte Dokumentation und Evaluation fand im Berichtsjahr nicht statt, es gibt jedoch die schon unter „Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte“ und „Entwicklung und Durchführung von Fortbildungsangeboten für Beschäftigte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz“ erwähnten Informationen für neue Beschäftigte oder Auszubildende und darüber hinaus die schon erwähnte Teilnahme an Ausbildungs- und Berufsmessen.

## Bezirksregierung Münster

In Zusammenarbeit mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) sowie der Stadt Münster, Kommunales Integrationszentrum, wird sich die Bezirksregierung Münster an dem Projektstudium „Interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen“ beteiligen. Im Berichtszeitraum haben hierzu bereits intensive Gespräche stattgefunden. Ein Ziel des Projektes wird u.a. die Entwicklung von Verfahren, Kriterien und Indikatoren zur Feststellung und Dokumentation der Wirksamkeit der Maßnahmen zum interkulturellen Öffnungsprozess sein.

Es bleibt abzuwarten, ob hier geeignete Instrumente ggf. neue Impulse gesetzt werden können.

Daneben betreibt die Bezirksregierung Münster im Rahmen ihrer allgemeinen Aufgaben entsprechende Öffentlichkeitsarbeit, die u.a. den Ausführungen zu den weiteren Ziffern entnommen werden kann.

## Stadt Jülich

- Auf der Homepage und der Facebook-Seite der Stadt Jülich wurden die wichtigsten jährlichen Feiertage gem. interreligiösem Kalender des MKFFI 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“.

## Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

Ergebnisse der Öffnungsprozesse werden nach innen und außen kommuniziert.

## Bezirksregierung Detmold

Die Bezirksregierung Detmold verfügt über einen Sprachvermittlerpool, der stetig ausgebaut und um verschiedene Sprachen erweitert wird. Der Sprachvermittlerpool setzt sich zusammen aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauses, die neben der Sprache Deutsch noch weitere Sprachen sprechen. Der Sprachvermittlerpool kann bei Bedarf bei Verständnis- und Kommunikationsproblemen angefragt werden.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und des Arbeitgebermarketings hat sich die Bezirksregierung Detmold an Projekten, wie z.B. Sonderseiten in regionalen Mitteilungs- und Anzeigebältern zum Themenkomplex „Lipper sind tolerant“ beteiligt. Neben redaktionellen Beiträgen über Migration und Toleranz in Lippe wurde für die Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ geworben.

## Rhein-Sieg-Kreis

Für die Kreisverwaltung des Rhein-Sieg-Kreises wurde 2019 ein Konzeptentwurf zur interkulturellen Öffnung entwickelt. Der Konzeptentwurf IKÖ verfolgt folgende Ziele:

- Potentiale der kulturellen Vielfalt nutzen
- Kompetenzen aus-/aufbauen
- Sensibilisierung der MA und Bürgerschaft zur Gleichbehandlung aller Menschen
- Steigerung der Attraktivität der Kreisverwaltung als Arbeitgeber
- Ausbau der bestehenden Organisations- und Personal-Strukturen

Die weitere hausinterne Abstimmung des Konzeptes sowie die Entwicklung und Einleitung von weiteren Maßnahmen ist für 2020 geplant.

Das Konzept des Siegels „interkulturell orientiert“ wird jedes Jahr überprüft und bedarfsorientiert optimiert.

Die gesamten Publikationen des Siegelprozesses sind auf dem Portal des Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises abzurufen. [www.integrationsportal@rhein-sieg-kreis.de](http://www.integrationsportal@rhein-sieg-kreis.de)

Jedes Jahr wird im Rahmen der Siegelverleihung eine regelmäßige Pressearbeit zum aktuellen Stand der IKÖ im Rhein-Sieg-Kreis durchgeführt.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

- Mitarbeitenden-Befragungen: s.o., ist bundesweit in Überlegung
- Eine Evaluation zur „interkulturellen Öffnung“ wurde 2018 durchgeführt, diese wurde 2019 ausgewertet. Eine weitere ist für Anfang 2020 geplant.
- Über das Projekt Heimat: Musik wurde sowohl eine Broschüre als auch ein Flyer veröffentlicht, neben dem bereits erwähnten Praxisheft zur Musikalischen Lernbegleitung im Spracherwerb.
- Es wurde regelmäßig im Newsletter, auf der Website des Verbands, auf der Projektwebsite und in den (meist digitalen) Publikationen des Verbands berichtet, sowie bei allen Veranstaltungen, z.B. Mitgliederversammlung, Strategieklausur, etc.
- Artikel in Fachpublikationen sind aktuell im Gespräch, dazu wird zukünftig eine externe Honorarkraft beschäftigt.
- Im Kulturpolitischen Forum WDR 3 wurde das Thema mit Beteiligung des Landesverbands der Musikschulen in NRW zweimal thematisiert (Februar & Dezember 2019, als Podcast nachzuhören).
- Regelmäßige Steuerungsgruppe mit Mitgliedern aus Vorstand, Musikschulleitungen und Mitarbeiter\*innen des Musikreferats des Ministeriums für Kultur & Wissenschaft.



## Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)

Interkulturelle Öffnung ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, der sich alle Organisationen, sei es auf kommunaler, auf Bundes- oder Landesebene, widmen müssen. Sie gelingt nur gemeinsam und durch die Bündelung aller Kräfte. Daher sind die Vernetzung vor Ort und die Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteuren maßgeblich für den Erfolg.

Für die Landesregierung Nordrhein-Westfalen trägt neben den landesgeförderten Kommunalen Integrations-

zentren, den Integrationsagenturen und den Migrantenselbstorganisationen vor allem der Verbund der Partner und das dahinterstehende aktive Netzwerk wesentlich dazu bei, dass die interkulturelle Öffnung in Nordrhein-Westfalen voranschreitet.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Bemühungen der Partner aufgeführt.

### Bezirksregierung Arnsberg

**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 Durchführung 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.
- 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 Durchführung 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.

### 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.

### Der PARITÄTISCHE NRW

Erneut richteten sich zahlreiche **Bildungsangebote** der Paritätischen Akademie Landesverband NRW e.V. an Mitarbeitende in sozialen Organisationen, die mit geflüchteten Menschen arbeiten. Allerdings haben sich analog der Lebenssituation von geflüchteten Menschen die Themen verlagert. Im Mittelpunkt standen daher Seminare mit Inhalten zu Themen wie Aufenthaltsstatus, Wohnsituation, Arbeitsmarktintegration und Familiennachzug.

Die Zertifikatskurse Interkultureller Trainer/Interkulturelle Trainerin und Diversity Management wurden im Berichtszeitraum mit Erfolg durchgeführt. Weitere Themen waren z.B. interkulturelles Arbeiten in der Kindertageseinrichtung und interkulturelle Sensibilisierung in der Praxis sozialer Arbeitsfelder.

Die Schulungsangebote fanden in Kooperation mit der Migrantenselbstorganisation IFAK e.V., einer Mitgliedsorganisation des Paritätischen NRW, statt.

Die Paritätische Akademie hat sich an dem Landesprogramm „Einwanderung gestalten NRW“ beteiligt und Zertifikatskurse zum Case Management nach den Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Care und Case Management (DGCC) angeboten. Hier wurde ein Curriculum entwickelt und umgesetzt, dass die Case Management-Ausbildung mit Inhalten der interkulturellen Arbeit verknüpft und somit auf das Arbeitsfeld Migration zugeschnitten ist. Hier wurden sechs Zertifikatskurse für Mitarbeitende durchgeführt, die im kommunalen Einwanderungsmanagement tätig sind.

Die Paritätische Akademie hat ihren eigenen interkulturellen Öffnungsprozess weiter vorangetrieben. Es fand ein zweites Zukunftsforum mit allen Mitarbeitenden der Akademie zur weiteren Entwicklung des internen interkulturellen Öffnungsprozesses statt. Es wurden Fortbildungsangebote zum Themenfeld und Hospitationen im Arbeitsfeld von Migrantenselbstorganisationen für die Mitarbeitenden der Akademie durchgeführt und Maßnahmen für die interkulturelle Sensibilisierung der freiberuflichen Dozentinnen und Dozenten entwickelt. Vorbereitet wurde eine Befragung zur Außenwahrnehmung der Paritätischen Akademie NRW mit dem Ziel, Zugangsbarrieren für Schulungsinteressierte zu identifizieren und abzubauen.

## Stadt Duisburg

### Interkommunale Zusammenarbeit

Die Stadt Duisburg arbeitet seit 2008 in der Städtekooperation Integration. Interkommunal mit weiteren acht Ruhrgebietskommunen gemeinsam an Konzepten zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung.

Im Zeitraum des Berichtsjahres wurde zum 10-jährigen-Jubiläum ein interkulturelles Forum vorbereitet und durchgeführt. Hierbei ging es um Fragen, wie „Zukunft in Vielfalt“ – Die Metropole Ruhr gemeinsam gestalten in Zukunft aussehen könnte.

Ziele:

- Interdisziplinärer Austausch über Vielfalt und Migration
- Impulse für Vielfaltsmanagement und gelingende Integrationsarbeit
- Formulierung von Empfehlungen und Strategien für die weitere interkommunale Zusammenarbeit

## Kreis Soest

Im Bereich der Vernetzung steht insbesondere die starke Zusammenarbeit des Kommunalen Integrationszentrums mit Bildungseinrichtungen und Vereinen im Fokus.

## Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Entsprechend dem Selbstverständnis einer „vhs der Vielfalt“ nehmen die Volkshochschulen in NRW als kommunale Leitinstitutionen des gesellschaftlichen Zusammenhalts eine wichtige Vorbildfunktion ein. Die vhs aktiviert dazu ihre vielfältigen programmlichen Möglichkeiten, bringt vor Ort unterschiedliche Partner\*innen zusammen und bildet Netzwerke des Zusammenhalts.

Entsprechend diesem Auftrag leistet der Landesverband die strategische Netzwerkarbeit für die Volkshochschulen auf Landesebene. In NRW kooperiert der Landesverband mit dem Landesintegrationsrat und qualifiziert in Formaten der politischen Bildung ehrenamtliche Integrationsräte für ihre politische Arbeit. Durch die Arbeit mit dem Landesintegrationsrat werden einerseits gezielt Menschen mit Migrationsbiografie angesprochen und gleichzeitig Dialogpartner\*innen in den Kommunen gewonnen, welche die Perspektiven und Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund kennen, sich politisch für diese einsetzen und die vhs sowie ihren Verband als strategische Partner\*innen erleben.

Darüber hinaus ist der Landesverband Partner im „Gender Netzwerk NRW“. Das Gender Netzwerk NRW ist ein Kreis von Expert\*innen aus unterschiedlichen Einrichtungen, Verbänden und Organisationen in NRW. Neben den Netzwerktreffen 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.

Das Diversitätskonzept des Landesverbandes wird folglich auch im Rahmen der landesweiten strategischen Netzwerkarbeit berücksichtigt.

## Caritasverband für den Kreis Unna e.V.

Jährlich finden 3 jeweils dreitägige Fortbildungen mit den Auszubildenden der Katharinen-Pflegeschool im Katharinen-Hospital statt. An diesen Fortbildungsreihen wird eng mit der Pflegeschule, der islamischen DiTib-Gemeinde in Unna und der Jüdischen Gemeinde HaKochaw in Unna zusammengearbeitet.

Der Schwerpunkt der Fortbildung liegt im Bereich der interkulturellen Pflege und der Gestaltung von Prozessen in der Gesundheitswirtschaft. Die eigenen Erfahrungen der Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund stehen dabei im Vordergrund.

## Rheinbahn AG

Am 1.9.2019 nahm die Rheinbahn mit einem Mitmachstand und einem Oldie-Bus am großen „Fest für Frieden, Freiheit und Demokratie“ in Düsseldorf teil. Mit dieser Aktion setzte die Rheinbahn ein Zeichen für Demokratie und gegen Ausgrenzung.

2019 nahm unser Mitarbeiter Nasir Kasem an der Landeskampagne für Integration und Zusammenarbeit #IchDu-WirNRW teil. Er war eines der Gesichter für den Bereich „Öffentlicher Dienst“ und erzählt dort seine Geschichte von seiner Flucht aus dem Iran bis zu seiner gelungenen Integration.

## Stadt Gelsenkirchen

Beteiligung der Stadt Gelsenkirchen an der Städtekooperation Integration. Interkommunal.

Die 9 kreisfreien Städte Bochum, Duisburg, Dortmund, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen und Bottrop arbeiten als „Städtekooperation Integration. Interkommunal“ (siehe auch [www.integration-interkommunal.net](http://www.integration-interkommunal.net)) zusammen, um gemeinsame Vorgehensweisen im Kontext von Demografie, Integration und Wettbewerbsfähigkeit in der Region Ruhr anzustoßen. Am 4. Februar 2019 fand in Dortmund unter dem Titel „Zukunft in Vielfalt“ das 7. Interkommunale Forum Integration statt.

Im Blickpunkt steht die Entwicklung interdisziplinärer Strategien und praxisbezogener Arbeitsansätze im Umgang mit der Vielfältigkeit der Menschen in der Region. So ist die Stadt Gelsenkirchen über die Städtekooperation eingebunden in das Projekt „Welcome.Ruhr“.

Es ist ein Projekt unter der Federführung des Regionalverbandes Ruhr gemeinsam mit den Partnern Wirtschaftsförderung metropol Ruhr GmbH und der Städtekooperation Integration. Interkommunal. Mit dem Projekt ([www.welcome.ruhr.de](http://www.welcome.ruhr.de)) wird die Anwerbung und Integration von qualifizierten Einwanderern gefördert.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Durch die Kontakte des KMI besteht ein breites Netzwerk mit verschiedenen regionalen Akteuren, mit denen themenbezogen verschiedene Veranstaltungen, u.a. zur Personalgewinnung in Moscheevereinen oder aber kriminalpräventive Themen in Kooperation zwischen dem Kriminalkommissariat Prävention/Opferschutz und den durch den KMI vermittelten Kontakten in Moscheevereinen, durchgeführt wurden.

## Westdeutscher Rundfunk

Vielfalt in zu fördern ist Ziel der regelmäßig stattfindenden Treffen der Vertreter\*innen aller **ARD**-Landesrundfunkanstalten im Rahmen der Arbeitsgruppe kulturelle Vielfalt / Diversity in der ARD. Die Vertreter\*innen der ARD-Sender wollen im Austausch gemeinsame Ansätze entwickeln, um verschiedene Aspekte der Vielfalt in der ARD zu stärken, wobei der Schwerpunkt auf dem Thema kulturelle Vielfalt liegt. Es geht dabei um die Fragen, wie Vielfalt in den Programmen stärker abgebildet sowie wie ein vielfältiges Personal angeworben und gefördert werden kann.

Der WDR war 2007 der erste öffentlich-rechtlicher Sender, der die von Bundeskanzlerin Angela Merkel initiierte **Charta der Vielfalt** unterzeichnet hat. Die Unterzeichner, mittlerweile auch alle ARD-Sender, verpflichten sich, kulturelle Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen und damit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

Der WDR nimmt aktiv an der Arbeit des Dialogforums Medien und Integration teil, das seit 2019 im Rahmen des **Nationalen Aktionsplans Integration** am Thema interkulturelle Öffnung in den Medien arbeitet. Unter Einbeziehung von Medien, Wissenschaft und anderen Akteuren werden dort Handlungsfelder und konkrete Maßnahmen im Bereich Medien und Integration diskutiert, unter ihnen die Fragen, wie eine differenzierte Berichterstattung und eine Vielfalt von Perspektiven in den Medien erreicht werden kann, oder der Mediennutzung in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft.

Der WDR ist seit 2018 im **Beirat der Landesregierung NRW für Teilhabe und Integration** vertreten. Der Beirat gestaltet einen Dialog verschiedener gesellschaftlicher Akteure, um über die Chancen und Probleme von Einwanderung und Integration zu diskutieren.

Ideen und Impulse auf der europäischen Ebene werden im Rahmen der **Intercultural Diversity Group** der EBU ausgetauscht, an der der WDR aktiv teilnimmt.

### Städtekooperation „Integration. Interkommunal“

(mit den Städten Bochum, Bottrop, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen)

#### Interkommunales Forum „Zukunft in Vielfalt - Die Metropole Ruhr gemeinsam gestalten“ am 4. Februar 2019 im Rathaus der Stadt Dortmund

Zielsetzungen des Forums:

- Interdisziplinärer Austausch über Vielfalt und Migration
- Impulse für Vielfaltsmanagement und gelingende Integrationsarbeit
- Formulierung von Empfehlungen und Strategien für die weitere interkommunale Zusammenarbeit

Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Städtekooperation wurde das Interkommunale Forum als Jubiläumsveranstaltung durchgeführt und der langjährige Sprecher, Herr Ulrich Ernst (Beigeordneter der Stadt Mülheim an der Ruhr) in den Ruhestand verabschiedet. Über 150 Personen aus 20 Kommunen nahmen teil. Sie alle waren eingeladen, um mit Expert\*innen inhaltlich zu den Herausforderungen in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft zu diskutieren:

- Prof. Dr. Aladin El-Mafaalani, damaliger Leiter der Abteilung Integration im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW
- Gudrun Thierhoff, Dezernentin für Schule, Weiterbildung, Kultur, Kinder-Jugend-Familie, Stadt Herne
- Dr. Martin Pape, Institut für Management und Wirtschaftsforschung
- Prof. Dr. Philipp Jugert, Professor für Interkulturelle Psychologie – Migration und Integration, Universität Duisburg-Essen
- Dipl.-Inf. Veye Tatah, Africa Positiv e.V.

Ein „DenkRaum“ mit Tischgesprächen bot allen Anwesenden die Gelegenheit, sich interdisziplinär zu zukünftigen Handlungsstrategien auszutauschen. Die Ergebnisse wurden auf Charts festgehalten und als Grafik präsentiert.

Hier ein paar Auszüge der Charts:

Gemeinsame Gestaltung • Systeme gesellschaftlicher Organisation befähigen, Menschen an der Gestaltung der Systeme zu beteiligen • hin zu gemeinsamer Zukunftsgestaltung • sich gemeinsam die Frage stellen, wie wir es schaffen, dass sich jeder mit dem Rechtsstaat und seinen Werten identifiziert • interkulturelle Kompetenz für ALLE • Empowerment ▶ Verständnis füreinander fördern • Kooperationen / Netzwerke ausbauen und vielfältiger / diverser gestalten • Interkulturelle Öffnung der Berufsverbände • Erfolge sichtbar und erfahrbar machen (entsprechende Methoden entwickeln, Stichwort: Statistik) • Anerkennung von Berufen und Ausbildung vereinfachen • Ermöglichung von vorurteilsfreier Kommunikation ohne sprachbedingte Machtasymmetrien • Interkulturelle Aufklärung

• institutionellen Rassismus thematisieren + bekämpfen • finanzielle und strukturelle Partizipation von Migrantenorganisationen und ihre Ressourcen nutzen • Vision: viele Rezepte für vielfältige Kuchenvariationen als Selbstverständlichkeit („über Geschmack lässt sich streiten“)

### Multikulturelles Forum Lünen e.V.

- Unter der Schirmherrschaft des Staatssekretärs im NRW-Wirtschaftsministerium, Christoph Dammermann, wurde am 28. November 2018 im SportCentrum Kamen-Kaiserau der **Interkulturelle Wirtschaftspreis** verliehen. Die Auszeichnung wirbt für kulturelle Vielfalt als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor und würdigt vorbildlich engagierte Unternehmen.
- Beitritt zum neu gegründeten **Netzwerk zur Bekämpfung von Antisemitismus in Dortmund** zusammen mit 20 Organisationen und Verbänden, mit dem Ziel, Antisemitismus in aller Deutlichkeit entgegenzutreten.
- Anlässlich des **Internationalen Frauentags** in Dortmund führten wir eine Forumsveranstaltung zum Thema „Die Schöne und das Biest – rassistische Diskurse im Feminismus“ durch.
- Anlässlich des **Deutschen Evangelischen Kirchentags** in Dortmund organisierten wir zwei Stadtrundgänge mit dem Schwerpunkt „Vorurteile und Rassismus“ sowie einen Workshop zum Thema „Stammtischparolen entgegnetreten“.
- Anlässlich des **DiverseCity**-Kongresses am 17.05.2019 führten wir einen Workshop zum Thema „Intersektionalität“ durch, organisierten eine Social Media-Aktion und nahmen an der Podiumsdiskussion teil.
- Am 25. Juni 2019 verliehen wir zum nunmehr 14. Mal und erstmalig an unserem Düsseldorfer Standort unseren **Multi-Kulti-Preis** für vorbildliches Engagement für ein multikulturelles Miteinander.
- Gemeinsam mit Grone Bildungszentren NRW, dem Dortmunder Forum Frau und Wirtschaft und dem Gleichstellungsbüro der Stadt Dortmund organisierten wir am 24. September 2019 ein **Fachforum** zur verbesserten beruflichen Integration qualifizierter Frauen mit Migrationshintergrund und Fluchterfahrung.

### Stadt 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 Kommunale Integrationszentrum 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.

Die Stadt Solingen bietet für Ausbilderinnen und Ausbilder 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.

Ausgewählte Zielgruppen, wie z. B. die Fachkräfte der offenen Kinder- und Jugendarbeit, nahmen 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. Diese Veranstaltung fördert den Austausch & die Vernetzung der lokalen Partnerinnen und Partner und macht vorhandenes Engagement in diesem großen Themenfeld sichtbar.

Für die Gruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben sich in den letzten Jahren vor allem die „**frei und gleich**“-Aktionstage im Rahmen der internationalen Woche gegen Rassismus erfolgreich bewährt: Beim „**frei, gleich & bunt**“-Aktionstag haben Jugendliche die Möglichkeit, aus einer Vielzahl von thematischen Workshops zu wählen, womit sie sich befassen wollen. Am darauffolgenden Tag findet mit „**frei, gleich & laut**“ ein weiterer Tag mit vielen Präsentationen und Aktionen statt. Parallel zum Schülerrockfestival gibt es Informationen über und Kontakt zu relevanten Stellen.

Auch das verstärkte Engagement des Kommunalen Integrationszentrums, 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.

Zum Ende des Jahres 2019 diskutierten bei der jährlichen kommunalen **Demokratiekonferenz** verschiedenste Akteure der Stadtgesellschaft mit dem Oberbürgermeister Maßnahmen gegen Rassismus und zur Demokratieförderung.

### Landschaftsverband Rheinland

Kooperationsvereinbarung Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit mit IN VIA (Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit Köln e.V.).

Ziel ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

#### LVR-Klinikverbund

Es findet eine Zusammenarbeit und Vernetzung mit zahlreichen (über-)regionalen Akteuren im Rahmen der klinischen Arbeit statt.

Beispiele:

- Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit für die Stadt Köln
- LVR-Fachforum Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration
- Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration (SPKoM)
- Kölner Runder Tisch für Integration
- MAGS NRW, Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
- MKFFI NRW, Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen
- Integrationsgipfel der Bundesregierung
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- AK Migration und Öffentliche Gesundheit bei der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen
- AK Migration der Bundesdirektorenkonferenz (BDK)
- DGPPN, Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde
- DTPPP, Dachverband für Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum

### Jobcenter StädteRegion Aachen

Das Jobcenter StädteRegion Aachen ist Mitglied im „Netzwerk Integration – Region Aachen“. Diesem Netzwerk gehören rund 60 Institutionen an, die sich mit der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund beschäftigen.

### Jobcenter Dortmund

Gemeinsam mit der Stadt Dortmund, der Bundesagentur für Arbeit, DEW21, DSW21 und dem Studieninstitut Ruhr hat das Jobcenter Dortmund den Diversity Parcours des Instituts für Diversity Management angeboten. Im Studieninstitut Ruhr wurde mit Informationen für die Vielfältigkeit geworben und weitere Erfahrungen zu diesem Thema konnten erlebt werden.

Der Diversity Parcours bot allen Teilnehmenden die Möglichkeit, sich spielerisch mit dem Thema Vielfalt zu beschäftigen und Vielfalt zu erleben. An drei Stationen konnten Mitarbeitende erfahren und reflektieren, was Vielfalt bedeutet, wie Vorurteile entstehen und aus welchen Gründen man selbst von Diskriminierung betroffen sein kann. Die spielerische Annäherung an das Thema und das „Erleben der eigenen Vielfalt“ stand dabei im Vordergrund.

Des Weiteren ist das Jobcenter Dortmund in der Initiative Dortmund aktiv gegen Rechtsextremismus beteiligt und im Netzwerk Dortmund gegen Antisemitismus vertreten.

### Polizeipräsidium Dortmund

Vernetzung und Kooperation mit diversen Migrantenorganisationen in Dortmund und Lünen.

Die unter Punkt 2. aufgeführten Veranstaltungen sind zum Teil in Kooperation mit Netzwerkpartnern gemeinsam erarbeitet und durchgeführt worden.

Die Mitarbeiter\*innen der Präventionsstelle „Wegweiser – gemeinsam gegen gewaltbereiten Salafismus“ des Innenministeriums NRW sind mit in den Dialogkreis mit den muslimischen Gemeinden eingebunden. Hier besteht die Möglichkeit für „Wegweiser“, sich mit den Akteuren vor Ort bei der Präventionsarbeit zu vernetzen.

### Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Auf der Landesebene steht der Landessportbund auch 2019 wieder in engem Austausch und Kontakt mit der Landesweiten Koordinierungsstelle der kommunalen Integrationszentren (LaKI). Diese Verbindung und Partnerschaft hat das Band der Kooperation von Landesseite aus geknüpft und wird zunehmend auch auf der kommunalen Ebene, der Stadt- und Kreissportbünde, spürbar. In vielen Kommunen und Kreisen gibt es eine gute und bereichernde Kooperation der beiden Institutionen (u.a. in Form von Sport- und Sprachprojekten, gemeinsamen Veranstaltungen, gemeinsame Übungsleiterausbildungen etc.).

Darüber hinaus hat jede der 61 Fachkräfte ein ganz wichtiges und eigenes Netzwerk von lokalen und regionalen Akteuren. Das können Kooperationen mit z.B. dem Internationalen Bund sein, der VHS, den Migrantenorganisationen, den Wohlfahrtsträgern, den Kirchen- und Moscheegemeinden, dem Jobcenter, den Flüchtlingseinrichtungen, kommunalen Integrationsräten und vielen weiteren mehr. Die bunte Vielfalt von Kooperationen mit der Trägerlandschaft findet sich auch im organisierten Sport wieder.

### Bezirksregierung Münster

Es finden regelmäßige Besprechungen auf Ebene der Integrationsbeauftragten der Bezirksregierungen neben einem Austausch auf regionaler Ebene statt.

Als eine gemeinsame Aktion kann an dieser Stelle exemplarisch das unter Ziffer 3 angesprochene Projektstudium zur „Interkulturellen Öffnung der öffentlichen Verwaltungen“ unter Federführung der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) sowie der Stadt Münster genannt werden.

Dazu befinden sich die Fachdezernate im Rahmen ihrer Aufgaben im regelmäßigen Austausch mit den entsprechenden Akteuren sowohl landesweit als auch regional.

### Stadt Jülich

- Die Vorsitzende des Integrationsausschusses ist ständiges Mitglied im Arbeitskreis „Interkulturelle Öffnung“
- Durchführung eines MiGlobe Dialogforums

- Durchführung des 6. Festes der Kulturen 2019: Unter Mitwirkung vieler engagierter Nationalitätengruppen und Einzelakteure zeigte sich Jülich als eine Stadt, in der Internationalität und Kulturreichhaltigkeit gelebt werden. Das vielfältige Bühnenprogramm wurde von den teilnehmenden Kulturvereinen und professionellen Künstlern gestaltet. 20 verschiedene Länderstände luden die Besucher zu einer kulinarischen und kulturellen Weltreise ein.

### Arbeiter-Samariter-Bund Regionalverband Ruhr e.V.

- Zusammenarbeit mit ortsansässigen interkulturellen Vereinen und Organisationen sowie mit kommunalen Akteuren
- Durchführung von mehrsprachigen Informationsveranstaltungen mit Unterstützung von ortsansässigen Kulturvereinen

### IHK NRW e.V.

- **Projekttitle: Sprach- und Qualifizierungszentrum quaz.ruhr**  
**Standort/Stadt:** Bochum, Herne, Witten, Hattingen  
**Projektträger:** Werkstatte gGmbH, Gemeinnützige Beschäftigungsgesellschaft Herne mbH, HAZ Arbeit und Zukunft e. V., vhs Witten/Wetter/Herdecke  
**Projektlaufzeit:** Sept. 2017 - Aug. 2020  
**Ziel:** Sprach- und Qualifizierungsförderung – alles unter einem Dach  
**Zielgruppe:** Zugewanderte (zunächst 250 Plätze - derzeit 328)  
**Projektpartner:** AA Bochum und Hagen, JC Bochum, Herne und Ennepe-Ruhr (Auftrag) + vier kommunale Bildungsträger (Umsetzung), IHK Mittleres Ruhrgebiet (Initiative) + ESF (zusätzl. Mittel)  
**Umsetzung/Ablauf:** Individuell zusammengestellte Sprachkurse, Kompetenzfeststellungen und Qualifizierungen in sieben verschiedenen Berufsfeldern für den jeweiligen Teilnehmenden. Es gibt eine sozialpädagogische Begleitung und Heranführung an den deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Das Kursprogramm ist ausgelegt auf acht Stunden am Tag, fünf Tage in der Woche und sechs bis zwölf Monate. Der Bewerbungsprozess wird dabei durch Jobcoaches begleitet, die bis zu 6 Monate nach Vermittlung das neue Beschäftigungsverhältnis begleiten  
**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Alexandra Brnicanin, 0234 9113 182, brnicanin@bochum.ihk.de
- **Projekttitle: Qualifizierungsmaßnahmen für die vollständige Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses**  
**Standort/Stadt:** Bochum, Herne, Witten, Hattingen  
**Projektträger:** IHK Mittleres Ruhrgebiet  
**Projektlaufzeit:** Seit Sept. 2018  
**Ziel:** Festgestellte Qualifizierungslücken von Geflüchteten schließen für vollwertige Anerkennung von Berufsabschlüssen + die dazu nötigen (Netzwerk-)Strukturen vor Ort aufbauen.  
**Zielgruppe:** Geflüchtete mit Berufserfahrung, aber nur teilweise gleichwertigen Berufsabschlüssen aus dem Ausland  
**Projektpartner:** Verbundpartner und Umschulungsträger im Kammerbezirk IHK Mittleres Ruhrgebiet  
**Teilnehmerakquise:** Direkt-/Telefonakquise der Teilnehmenden **Ablauf:** Aufbau einer Koordinationsstruktur zw. IHK FOSA (Foreign Skills Approval – zur Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsabschlüsse) und (Umschulungs-) Trägern zur Feststellung und Nachqualifizierung von nötigen Inhalten/Umfängen bei der Anerkennung von Berufsabschlüssen.  
**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Alexandra Brnicanin, 0234 9113 182, brnicanin@bochum.ihk.de

- **Projekttitle: QuAZ e. V. (Verein)**  
**Standort/Stadt:** Bochum, Herne, Witten, Hattingen  
**Projektträger:** Ein gesellschaftliches Bündnis aus dem IHK Bezirk Mittleres Ruhrgebiet (IHK Mittleres Ruhrgebiet im Vorstand, weitere Träger – siehe Projektpartner)  
**Projektlaufzeit:** Seit März 2017  
**Ziel:** Projekte im Mittleren Ruhrgebiet unterstützen bzw. initiieren zur Qualifizierung bzw. Ausbildung von Zugewanderten  
**Zielgruppe:** Zugewanderte  
**Projektpartner:** Städte Bochum, Herne, Witten und Hattingen; Bochum Perspektive 2022, Kreishandwerkerschaft Ruhr u. Herne, Ruhr-Uni Bochum, FH Bochum, IG Metall Bochum – Herne, Arbeitgeberverband der Eisen- u. Metallindustrie für Bochum und Umgebung e.V., evang. Kirchenkreis Bochum, Stadtdekanat Bochum u. Wattenscheid, Arbeitsgemeinschaft Bochumer Moscheen, Handelsverband NRW Ruhr-Lippe e. V., HAZ Arbeit u. Zukunft e. V., Institut Gisela Vogel, Beschäftigungsgesellschaft Herne gGmbH, Werkstatte GmbH, vhs Witten-Wetter-Herdecke, IHK Mittleres Ruhrgebiet  
**Umsetzung/Ablauf:** Aktuelle Maßnahmen/Projekte: Sprach- und Qualifizierungszentrum für Zugewanderte – quaz.ruhr; in4you!  
**Bisher:** Speed-Dating für Geflüchtete; Unternehmerfrühstücke; Erfolgsgeschichten – Mit Experten in den Beruf, Öffentlichkeitsarbeit  
**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Alexandra Brnicanin, 0234 9113 182, brni-canin@bochum.ihk.de
- **Projekttitle: Willkommenslotsen**  
**Standort/Stadt:** Mehrere  
**Projektträger:** Koordination durch ZDH, Umsetzung (u.a.) durch HWKs und IHKs, Förderung durch BMWi  
**Projektlaufzeit:** Seit Q1/2016  
**Ziel:** Unterstützung von Unternehmen (insbesondere von KMUs) bei der Besetzung von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten  
**Zielgruppe:** Unternehmen, die Geflüchtete einstellen möchten.  
**Projektpartner:** siehe Projektträger  
**Ablauf:** Die Willkommenslotsen helfen bei Fragen zu Sprachförderung, Aufenthaltsstatus, Qualifikationsbedarf sowie zu Fördermöglichkeiten. Sie unterstützen Unternehmen geeignete Bewerber zu finden.  
**Ansprechpartner mit Kontaktdaten:** Monica Leitsch, 030 20619 332, leit-sch@zdh.de

### Bezirksregierung Detmold

Die Bezirksregierung Detmold hat am 23. Mai 2019 gemeinsam mit dem Kommunalen Integrationszentrum des Kreises Höxter, dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge und der Initiative für Beschäftigung OWL e.V. den 9. OWL-Integrationskongress mit dem Thema „Integration im ländlichen Raum – Herausforderungen und Chancen für die ländliche Region“ in der Abtei Marienmünster ausgerichtet. Am Kongress nahmen 380 Teilnehmer\*innen aus ganz unterschiedlichen Bereichen des Regierungsbezirkes teil (Betroffene, Verwaltung, Politik, Wirtschaft, Ehrenamtliche usw.)

Nach Grußworten von Frau Staatssekretärin Güler und des Kreisdirectors wurde zunächst in einer moderierten Diskussionsrunde die Situation im ländlichen Raum diskutiert. Es schlossen sich zwei Fachvorträge von Herrn Prof. Zick von der Universität Bielefeld und von Herrn Prof. Toprak von der Universität Dortmund an.

Nach zwei Gesprächsrunden, in denen Betroffene von ihrer Lebenswirklichkeit im ländlichen Raum Ostwestfalen-Lippes berichtet hatten, konnten die Teilnehmer\*innen sich in sieben Land(Word-)cafés zu verschiedenen Themen in mehreren Runden einbringen.

Die Dokumentation des Kongresses kann unter [https://www.bezreg-detmold.nrw.de/400\\_WirUeberUns/030\\_Die\\_Behoerde/040\\_Organisation/040\\_Abteilung\\_4/080\\_Dezerntat\\_48/180\\_Integration\\_in\\_OWL/index.php](https://www.bezreg-detmold.nrw.de/400_WirUeberUns/030_Die_Behoerde/040_Organisation/040_Abteilung_4/080_Dezerntat_48/180_Integration_in_OWL/index.php) heruntergeladen werden.

## Westdeutscher Handwerkskammertag

„Integration kann man nicht alleine.“ Interkulturelle Öffnung ist und soll als Querschnittsaufgabe eine Verankerung in allen Prozessen und Strukturen finden. Hierfür ist gerade auch vor dem Hintergrund des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes eine enge Verzahnung der beteiligten Akteure in der Verwaltung und der Wirtschaft notwendig. Vielfältige Formate werden gerade dafür auf kommunaler und auf Landesebene entwickelt und der WHKT beteiligt sich aktiv daran. Gleichfalls entstehen in diesem Zusammenhang gemeinschaftliche Publikationen, die darüber informieren, wer an welchen Schnittstellen den Integrationsprozess in den Arbeitsmarkt begleitet, Ratsuchende unterstützt und gleichfalls Qualifizierungsangebote zur Förderung interkultureller Kompetenzen bereithält. Einen Überblick der existierenden Partnerschaften und Kooperationen direkt beim WHKT unter [whkt.de](http://whkt.de) oder unter [iq-netzwerk-nrw.de](http://iq-netzwerk-nrw.de).

## Rhein-Sieg-Kreis

Das Konzept des Siegels „interkulturell orientiert“ fördert die Vernetzung aller Akteure in der Integrationsarbeit im Rhein-Sieg-Kreis. Die Zusammenarbeit der Integrationsagenturen mit dem Kommunalen Integrationszentrum ist ein vorbildhaftes Beispiel, um Synergieeffekte darzustellen. Interkulturelle Öffnung ist eine Kernaufgabe des Kommunalen Integrationszentrums des Rhein-Sieg-Kreises und Bestandteil der Arbeit der Integrationsagenturen. Um hier einen größtmöglichen Synergieeffekt herzustellen, wurde 2016 der Siegelverbund, bestehend aus den vier landesgeförderten Stellen, gegründet. Von 2016 bis 2017 entwickelte der Verbund gemeinsam das Konzept zum Siegel „Interkulturell orientiert“. Seitdem wird der Prozess gemeinsam begleitet. Darüber hinaus wurde ein gemeinsames Logo für die Öffentlichkeitsarbeit entwickelt und das Konzept als Publikation veröffentlicht. Die Organisation der Veranstaltungen und Arbeitskreise wird ebenfalls gemeinsam durchgeführt, ebenso wie die Abstimmung von Presseartikeln.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

- Der Verband ist für 160 öffentliche Musikschulen in NRW zuständig, also für 160 Städte und Gemeinden in NRW.
- In vielen Projekten, auch in diesem Bereich, Zusammenarbeit mit weiteren NRW-weiten Kooperationspartner\*innen, wie z.B. dem Landesmusikrat, der Landesmusikakademie NRW, der LAG Soziokultur u.v.m.
- Runder Tisch „Diversität in Kultureinrichtungen in NRW“, interimweise unter der Organisation des Landesverbands der Musikschulen in NRW, zusammen mit den oben genannten Akteurinnen und den Kultursekretariaten, den Museen, den Kulturämtern u.v.m. (darin auch Formulierung des „Bochumer Konsens“, Veröffentlichung steht noch aus)
- Mitglied im „Beirat Musikkulturen“, der sich u.a. für die Beschäftigung und Einbeziehung von Weltmusikkünstler\*innen in das aktuelle Kulturgschehen engagiert (initiiert von den Kultursekretariaten NRW)
- Regelmäßige Steuerungsgruppe mit Mitgliedern aus Vorstand, Musikschulleitungen und Mitarbeiter\*innen des Musikreferats des Ministeriums für Kultur & Wissenschaft

## Weitere Maßnahmen

„Kreativität“, „neue Wege gehen“, „weitere Ansätze in den Blick nehmen“ sind Schlagworte, die bei der erfolgreichen Gestaltung des interkulturellen Öffnungsprozesses eine Rolle spielen.

Einige Partner setzen in ihren Bemühungen, die interkulturelle Öffnung in ihren Organisationen voranzubringen, entsprechende Maßnahmen um. Diese sollen im Folgenden aufgeführt werden.

### Kreis Lippe

Aufnahme des Themas in die kollegiale Fallberatung als Angebot des Fortbildungskataloges der Kreisverwaltung.

### Stadt Duisburg

#### Sozialbericht 2018

Der Sozialbericht 2018 befasste sich mit dem Thema „Integration von zugewanderten Menschen in Duisburg“. Zu den vier Schwerpunktthemen Arbeit, Bildung, Gesundheit und Soziales sowie Wohnen wurden im Rahmen eines Aktionsplans Integration 19 Handlungsempfehlungen erarbeitet. Der Bericht wurde 2019 fertiggestellt und vom Rat der Stadt beschlossen. Nun gilt es diese Handlungsempfehlungen zu realisieren. Mit der Umsetzung wurde die verwaltungsinterne und ämterübergreifende Koordinierungsgruppe Zuwanderung und Integration (KoZu) beauftragt.

#### Ansprechpartner\*innen für interkulturelle Belange (AfiB)

Seit 2011 besteht das verwaltungsinterne Netzwerk der Ansprechpartner\*innen für interkulturelle Belange in städtischen Ämtern und Institutionen.

Ziel dieses Netzwerkes ist es, interkulturelle Strukturen durch Informationsaustausch und thematische Vernetzung nachhaltig zu festigen und praktisch in alltägliches Verwaltungshandeln umzusetzen. Das Netzwerk hat den Prozess der Implementierung des „Interkulturellen Konfliktmanagements“ sowie die Erarbeitung des „Monitoring-Systems“ unterstützt und in die jeweiligen Ämter transportiert.

### Kreis Soest

Die Maßnahmen der letzten Jahre, z.B. bei Stellenbesetzungen und Ausschreibungen, werden fortgesetzt, so dass sich die interkulturelle Öffnung stark im Leben des Kreishauses etabliert hat.

### Westdeutscher Rundfunk

Seit 2014 befasst sich der **WDR Diversity Beirat** – eine Fortentwicklung des ehemaligen Integrationsbeirats – mit den Aspekten der Vielfalt im WDR. Das Ziel des Beirats ist es, die lange und erfolgreiche Tradition im WDR – etwa zur Gleichstellung, zur Integration von Menschen mit Behinderung oder zur kulturellen und sozialen Vielfalt – im Rahmen einer Gesamtstrategie weiterzuentwickeln. Vorsitzende des Beirats ist die stellvertretende Intendantin Eva-Maria Michel. Neben der Integrationsbeauftragten, der Diversity Managerin, der Gleichstellungsbeauftragten und der Vertrauensperson für Menschen mit Behinderung sind weitere Mitglieder Vertreter\*innen von Programmen, der Aus- und Fortbildungsredaktion, der Produktion und andere.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Im Rahmen unserer Klausurtagung organisierten wir zwecks gemeinsamer Reflektion und Weiterentwicklung unserer organisationalen Identität, unserer Werte und Leitziele einen halbtägigen Workshop. Die allgemeinen Leitfragen waren:

- Was bedeuten Werte wie Vielfalt, Toleranz und Teilhabe für meine persönliche Arbeit?
- Welche Situationen, Beispiele und Geschichten fallen mir zu diesem Punkt ein?
- Wie kann ich diesen Punkt ab morgen in meiner eigenen Arbeit mit Leben füllen?
- Welche Ideen habe ich, um diesen Punkt in Zukunft in meiner Arbeit wachsen zu lassen?

Die gemeinsam erarbeiteten Ergebnisse wurden schriftlich festgehalten und dienen fortan als Grundlage für die weitere Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung.

## Stadt Solingen

Im Jahr 2020 gilt es, das gesamtstädtische Integrationskonzept fortzuschreiben, neue Ziele eines gemeinsamen Zusammenlebens zu formulieren und mit entsprechenden Maßnahmen zu untermauern. Die Herausforderungen für die nächste Zukunft in Solingen sind bunt, vielfältig und bieten der gesamten Stadtgesellschaft viele Chancen. Um diese Chancen zu nutzen, ist es erforderlich, uns zu begegnen, uns zu achten, und Gemeinschaften zu bilden. Wir brauchen Vielfalt und Akzeptanz, Achtung vor der Würde aller Menschen.

Sowohl dem Oberbürgermeister als auch dem Verwaltungsvorstand ist es ein besonderes Anliegen, dass künftig mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund die Chance erhalten, bei der Stadt Solingen eine Ausbildung zu absolvieren.

Der Stadtdienst 11 Personal und Organisation wurde daher durch den Verwaltungsvorstand beauftragt, in Zusammenarbeit mit dem Kommunalen Integrationszentrum (SD 57) weitere Maßnahmen umzusetzen, um durch Einstiegsqualifizierungen, Praktika und gezielte Vorbereitungen auf die Auswahltests die Chancen junger Menschen unterschiedlicher Herkunft zu verbessern und damit die Stadtverwaltung interkultureller und diverser zu gestalten.

## Landschaftsverband Rheinland

### Einrichtung einer Arbeitsgruppe „Diversity-Konzept“

Die LVR-Stabsstelle Gleichstellung und Gender Mainstreaming, die LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden sowie die Abteilung Inhouse-Consulting, LVR-Strategiekonzepte wurden von der Verwaltungsleitung im Sommer 2018 damit beauftragt, Eckpunkte für ein LVR-**Diversity-Konzept** zu erarbeiten. Alle drei Stellen haben hierfür eine gemeinsame Arbeitsgruppe gebildet. Das Diversity-Konzept soll die Grundlage für die weitere nachhaltige, strategische Befassung mit dem Thema bilden. Die Arbeitsgruppe wird durch eine **dezernatsübergreifende Begleitgruppe** unterstützt, deren Mitglieder als „Fenster in ihre Bereiche“ fungieren.

Der LVR ist seit Juni 2016 Mitglied der Charta der Vielfalt.

### LVR-Klinikverbund

Überarbeitung und Weiterentwicklung des Konzeptes „Interkulturelle Öffnung am LVR-Klinikum Essen“ in Zusammenarbeit mit dem LVR-Fachforum Migration auf Klinikverbundebene.

Der Qualitätsmanagementbeauftragte arbeitet als Mitglied der Qualitätszirkel Integration eng mit dem Integrationsbeauftragten zusammen und entwickelt Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verbesserung der Versorgung von Patient\*innen mit Zuwanderungsgeschichte.

Durch das jährlich stattfindende interkulturelle Audit auf den Stationen wird die strukturelle Verankerung der Klinik konkret und messbar geprüft.

In allen LVR-Kliniken findet im Dreijahresrhythmus eine Patientenbefragung in sieben Sprachen statt.

In der forensischen Abteilung der LVR-Klinik Köln werden neben anderen Fächern auch ein Deutschkurs für Patient\*innen mit Zuwanderungsgeschichte angeboten.

Die LVR-Klinik Köln hat ein von Dr. Gün entwickeltes Audit-Instrument zur Selbstbewertung der interkulturellen Ausrichtung (Checkliste zur Überprüfung der Interkulturalität) eingesetzt und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet. Es ist geplant, dies zu wiederholen, um die Entwicklung und Veränderungen festzustellen.

Es ist geplant, den „Fragebogen zur Patientenzufriedenheit“ (SUF-8) mit migrantensensiblen Fragen zu ergänzen. Geplant ist, das Dolmetschen mittels Telefon auf Anwendbarkeit zu überprüfen.

## Polizeipräsidium Dortmund

### Besondere Sprachkenntnisse

Seit April 2019 werden in PersIS (Personalinformationssystem NRW) besondere Kenntnisse von Mitarbeitern eingetragen. Dazu gehören auch besondere Sprachkenntnisse. Hier können insbesondere Mitarbeiter, die aufgrund ihres Migrationshintergrundes über besondere Sprachkenntnisse verfügen, diese in PersIS eintragen lassen. So können sie im Bedarfsfall angesprochen werden, um im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ihre besonderen Kenntnisse einzusetzen (z.B. Dolmetschen bei besonderen Lagen/Einsätzen).

## Westdeutscher Handwerkskammertag

Als aktiver Partner der Landesinitiative Interkulturelle Öffnung bringt der WHKT das Thema als Querschnittsthema in sein Haus sowie in die Arbeit der sieben Handwerkskammern in NRW ein.

Der Anteil der Mitarbeitenden des Westdeutschen Handwerkskammertages mit Migrationshintergrund liegt bei weit über einem Drittel, sodass auch der interkulturelle Austausch im Arbeitsalltag der Belegschaft fest verwurzelt ist.

Der WHKT berücksichtigt das Thema gleichfalls im Dialog, in der Interessenvertretung sowie im Austausch mit den Handwerkskammern in den WHKT-Arbeitskreisen und sämtlichen anderen Gremien.

So spielt interkulturelle Öffnung bspw. eine besondere Bedeutung bei der Ausbildungsberatung und bei der Verfahrensberatung in beruflichen Anerkennungsfragen und der Durchführung von Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren. Interkulturelle Kompetenzen prägen hier maßgeblich die Arbeit und sind erfolgsentscheidend.

Auch die Sensibilisierung der Ausbilderinnen und Ausbilder sowie der Dozenten in den Bildungseinrichtungen ist von großer Bedeutung, um den Bedarfen der Teilnehmenden in seiner kulturellen Vielfalt zu begegnen, Qualifizierungserfolge zu sichern und das Miteinander zu leben.

Für die Zukunft gilt es, Handwerkerinnen und Handwerker mit Zuwanderungsgeschichte intensiver als bisher an ehrenamtliches Engagement in der wirtschaftlichen Selbstverwaltung heranzuführen.

Der Einstieg in die duale Berufsausbildung des Handwerks ist weiterhin unter Migrantinnen und Migranten gering. Das Handwerk in NRW macht sich daher insbesondere vor Ort stark, um gezielt Angebote zu etablieren und die Chancen mit einer dualen Ausbildung auch interkulturell transparent zu machen. Die direkte Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen und Moscheevereinen sowie die Angebote, die sich speziell an geflüchtete Menschen richten, sind nur einige Beispiele, um an das duale Ausbildungssystem des Handwerks heranzuführen. Das Arbeiten in Netzwerken sowie die Vermittlung interkultureller Kompetenzen stehen hierbei gleichfalls im Mittelpunkt.

Der Westdeutsche Handwerkskammertag setzt sich als Träger des Landesnetzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) in Nordrhein-Westfalen für die Themen berufliche Anerkennung, Anpassungsqualifizierung, interkulturelle Kompetenzentwicklung und integrierte Sprachförderung ein. Im Rahmen des Förderprogramms IQ findet eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit den Handwerkskammern in Nordrhein-Westfalen sowie zahlreicher weiterer

Akteure statt, um die interkulturelle Kompetenz und die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Zuwanderungserfahrung zusätzlich zu fördern sowie Multiplikatoren und Beratende zu schulen. Hierfür hat die IQ Landeskoordination beim WHKT bspw. auch eine Online-Datenbank unter dem Titel „Integrationsbetriebe in NRW – Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ etabliert und ausgebaut. Betriebe haben hier die Möglichkeit, ihre Adressen einzustellen und auf Stellenangebote o.ä. gezielt hinzuweisen.

## Rhein-Sieg-Kreis

### Integrationspreis

In 2019 hat das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises zum ersten Mal einen Integrationspreis für den Rhein-Sieg-Kreis ausgeschrieben. Verliehen wurde dieser in drei Kategorien: Partizipation, Prävention und Dialogförderung. Gesucht wurden jeweils preiswürdige Projekte, die ein herausragendes Engagement beweisen und die Vielfalt und den Zusammenhalt im Rhein-Sieg Kreis stärken.

### Siegelverleihung 2019

Am 21.11.2019 wurde das Siegel Interkulturell orientiert an zwei Kommunen, das Jobcenter und eine Schule verliehen:

#### ■ Sozial- und Wohnungsamt der Stadt Troisdorf

Mit dem neuen Siegel „Interkulturell orientiert“ wird das Sozial- und Wohnungsamt der Stadt Troisdorf weiterhin neue Maßnahmen und Projekte der Integrationsarbeit entwickeln und verstärkt die gesamte Stadtverwaltung für das Thema sensibilisieren. Es wurden bisher u.a. die Sprachkenntnisse aller Mitarbeitenden des Amtes erfasst und diese intern sichtbar gemacht. Ein Schwerpunkt lag in der Konzeptentwicklung der Arbeit des Troisdorfer Integrationsrates. Ein weiterer Schwerpunkt war die Anpassung der Stellenausschreibungen.

#### ■ Gemeinde Swisttal (Gesamtverwaltung)

In einer kleineren ländlichen Gemeinde ist das Thema „Mobilität“ entscheidend für die Förderung der Gleichberechtigung und der gesellschaftlichen Teilhabe. Daher wurde als eine der ersten Aktionen ein Fahrrad-Projekt gestartet. Jede neue Bürgerin bzw. jeder neue Bürger in Swisttal bekommt seitdem ein (gebrauchtes) Fahrrad geschenkt.

#### ■ Siegtal-Gymnasium Eitorf

In der Schule ist es wichtig, dass alle Menschen sich gleichermaßen gesehen und anerkannt fühlen können. Daher ist die interkulturelle Öffnung auch eine besonders wichtige Aufgabe im schulischen Umfeld. Bisher wurden im Siegtal-Gymnasium vor allem Maßnahmen umgesetzt, welche sprachlichen Barrieren entgegenwirken. U.a. hat die Schule ihre Schulordnung in leichter Sprache umgeschrieben und Sprachpaten etabliert, welche in der Schule für die neuzugewanderten Schülerinnen und Schüler zuständig sind. Im Rahmen des Programmes Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage will das Siegtal-Gymnasium Diskriminierung und Rassismus in der Schule u.a. mit diversen Veranstaltungen und Aktionen sichtbar machen.

#### ■ Jobcenter des Rhein-Sieg-Kreises

Für das Jobcenter ist es besonders wichtig, den zu beratenden Menschen auf Augenhöhe zu begegnen. Um dieses Ziel zu erreichen, wurde der Prozess genutzt, um die Entwicklung einer Haltung für die Gesamtorganisation einzuleiten. Hierfür wurden im ersten Schritt Maßnahmen wie interkulturelle Trainings für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte Trainings sowie eine webbasierte Feedback-Lösung umgesetzt.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

- Beschäftigung einer Projektreferentin für den Bereich Interkultur, mind. bis Dezember 2021

## Impressum

### Herausgeber

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf  
Telefon: 0211 837-02  
poststelle@mkffi.nrw.de  
www.chancen.nrw

© 2020/MKFFI 1023  
Düsseldorf, August 2020

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet: [www.chancen.nrw/publikationen](http://www.chancen.nrw/publikationen)
- telefonisch: Nordrhein-Westfalen direkt  
0211 837-1001

Bitte die Veröffentlichungsnummer 1023 angeben.

### Bild und Gestaltungsnachweise

Titelseite: ©[www.iStock.com/PeopleImages](http://www.iStock.com/PeopleImages)

### Gestaltung:

jva druck+medien  
Möhlendyck 50  
47608 Geldern  
druckerei@jva-geldern.nrw.de

### 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, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Haroldstraße 4, 40213 Düsseldorf  
Telefon: 0211 837-02  
info@mkffi.nrw.de  
www.chancen.nrw

 @ChancenNRW  
 facebook.com/ChancenNRW/  
 Chancen\_nrw  
 Chancen NRW

