



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

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten der Partner 2019/2020



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

Broschüre mit den Tätigkeitsberichten der Partner 2019/2020



# 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
■ Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten.....	29
■ Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe .....	43
■ Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses .....	60
■ Synergieeffekte durch Vernetzung.....	69
■ Weitere Maßnahmen.....	81
<b>Impressum</b> .....	<b>87</b>

# Vorwort



Liebe Leserinnen und Leser,

Nordrhein-Westfalen ist ein Land mit einer langen und bewegten Einwanderungsgeschichte. Wir sind stolz darauf, dass Menschen aus der ganzen Welt zu uns kommen, um hier zu leben, zu lernen und zu arbeiten. Das macht Nordrhein-Westfalen stärker – demografisch, wirtschaftlich und kulturell.

Allen gemeinsam ist das Ziel, unser Land lebenswert zu machen und das Miteinander zu bereichern.

Grundlage unseres Zusammenlebens muss der respektvolle Umgang miteinander, mit anderen Kulturen und Lebensformen sein.

Unsere gemeinsame Aufgabe ist es, dafür Sorge zu tragen, dass alle Menschen gleichermaßen respektiert werden, sich einbringen und das gesellschaftliche Leben mitgestalten können. Es geht darum, Mitwirkungs- und Teilhabemöglichkeiten zu schaffen.

Dies gelingt nur, wenn sich auch Behörden, Verbände und Unternehmen interkulturell öffnen.

Für die Landesregierung ist die interkulturelle Öffnung seit 2010 ein sehr wichtiges Thema. 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.

Das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ ist Teil der gleichnamigen Landesinitiative und wurde ins Leben gerufen, um die interkulturelle Öffnung nicht nur auf die Landesregierung zu beschränken, sondern landesweit voranzubringen. Es ist in dieser Form einzigartig in Deutschland. In den aktuell 32 Partnerorganisationen sind annähernd 100.000 Beschäftigte tätig. Den Partnerorganisationen angeschlossen sind über eine Millionen Organisationen, Vereine, Verbände und Unternehmen. Sie alle schätzen die Vielfalt unserer Gesellschaft, sehen darin eine wertvolle Ressource und wollen Menschen mit Einwanderungsgeschichte eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen und sich damit auch gegen Rassismus und Diskriminierung einsetzen. Jeder Netzwerkpartner ist daher hoch motiviert und bestrebt, den interkulturellen Öffnungsprozess voranzubringen.

Der Mehrwert des Netzwerkes liegt im gegenseitigen Austausch. So können die Partner von den Erkenntnissen und den Erfahrungen der anderen profitieren, was für alle einen gewinnbringenden Wissenstransfer bedeutet.

Als Schirmherrin bin ich stolz auf das Engagement der Partner. Denn Integration und Miteinander sind zwar vielfach selbstverständliche und gelebte Realität in unserer Gesellschaft, doch die Existenz von Rassismus und Diskriminierung lässt sich auch im deutschen Alltag nicht verleugnen.

Dies zeigte sich nicht nur in den rassistisch motivierten Morden an neun Menschen im hessischen Hanau im Februar 2020 oder in den Anschlägen auf Moscheen, Synagogen und andere muslimische und jüdische Einrichtungen wie zum Beispiel im Jahr 2019 in Halle.

Es zeigt sich auch in der tagtäglichen Ausgrenzung und Benachteiligung, den systematischen Beleidigungen und Anfeindungen, dem Hass und den tätlichen Angriffen, denen manche Gruppen besonders ausgesetzt sind.

Selbst die Bedrohung durch das Corona-Virus, die uns alle gleichermaßen betrifft, führt nicht in allen Fällen zu mehr Zusammenhalt der gesamten Bevölkerung. Es ist erschreckend, dass Menschen, denen eine asiatische Herkunft zugeschrieben wird, mit Bezug auf das Virus diskriminiert, rassistisch beleidigt und bedroht werden.

Auch gleiche Teilhabechancen sind noch nicht durchgängig. Besonders deutlich wird dies auf dem Arbeitsmarkt. Für Menschen mit Einwanderungsgeschichte sind Leistung und Qualifikation noch lange kein Garant für gute Berufschancen. Obwohl jeder Vierte in Deutschland und fast jeder Dritte in Nordrhein-Westfalen eine Einwanderungsgeschichte hat, spiegelt sich dies noch längst nicht in der Personalstruktur von Behörden oder Unternehmen wieder. In einer Studie des Deutschen Zentrums für Integrations- und Migrationsforschung stimmten sogar mehr als ein Drittel der Befragten der Aussage zu, sie hätten ein schlechtes Gefühl, wenn immer mehr Muslime Führungspositionen erlangten.

Diese Aspekte zeigen einmal mehr die Notwendigkeit zur interkulturellen Öffnung, deren zentrales Ziel die Wertschätzung von Vielfalt ist.

Daher ist das Partnernetzwerk „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“ so immens wichtig. Denn gemeinsam mit den Partnern arbeitet die

Landesregierung 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

In NRW haben rund ein Drittel der Menschen eine Einwanderungsgeschichte; Menschen aus über 200 Nationen leben hier. Vielfalt ist also unsere Wirklichkeit. 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 enormer 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.

Die interkulturelle Öffnung aller Organisationen ist daher von größter Bedeutung.

## Interkulturelle Öffnung – Chancen schaffen, Chancen nutzen!

Organisationen, die sich dem interkulturellen Öffnungsprozess widmen, haben die bewusste Entscheidung getroffen, sich der Verantwortung für eine vielfältige Gesellschaft zu stellen und die damit verbundenen Chancen zu nutzen. Ihr Credo lautet: „Wir schätzen die Vielfalt und sehen darin eine wertvolle Ressource!“

Diese Organisationen übernehmen Verantwortung. Sie wollen Menschen mit Einwanderungsgeschichte eine gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen und damit auch gegen Rassismus und Diskriminierung wirken.

Interkulturelle Öffnung ist zudem das Fundament für die Funktions-, Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Behörden, Verbänden und Unternehmen und erhöht die Attraktivität als Arbeitgeber. Stichworte wie „Fachkräftebedarf“ oder gar „Fachkräftemangel“ zeigen einmal mehr: Auf die Kompetenzen von Menschen mit

Einwanderungsgeschichte dürfen und können wir nicht verzichten.

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.

## Das Land sucht Partner

Viele Behörden, Verbände und Unternehmen setzen bereits verstärkt auf die interkulturelle Kompetenz ihrer Beschäftigten und bemühen sich, Menschen mit Einwanderungsgeschichte als neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

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, Fachveranstaltungen 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.

Zusammen 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.

## 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.

## Weitere Informationen und Ansprechpersonen

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

# Übersicht der Partner in Reihenfolge ihres Beitritts

Stand 30.09.2020

	Partnerorganisation	Beitritt
1	Bezirksregierung Arnberg 	26.03.2012
2	 Kreis Lippe Lippe service	15.08.2012
3		23.08.2012
4		23.08.2012
5		14.11.2012
6		28.11.2012
7		28.11.2012
8	 Rheinbahn	07.01.2013



**ERFOLGSFAKTOR  
INTERKULTURELLE  
ÖFFNUNG**  
NRW STÄRKT VIELFALT



	Partnerorganisation	Beitritt
9	 <b>Stadt Gelsenkirchen</b>	13.03.2013
10	 <b>POLIZEI</b> Nordrhein-Westfalen Gelsenkirchen	13.03.2013
11	 <b>WDR</b> <sup>1</sup>	05.06.2013
12	 Städtekooperation Integration Interkommunal <b>Vielfalt schafft Zukunft</b>	09.07.2013
13	 Multikulturelles Forum e.V.	18.07.2013
14	 <b>Solingen</b> Klingenstadt Solingen	18.11.2013
15	<b>jobcenter</b>   Duisburg	16.07.2014
16	 <b>LVR</b> Qualität für Menschen	21.04.2015
17	<b>jobcenter</b>   StädteRegion Aachen	13.05.2015

	Partnerorganisation	Beitritt
18		27.05.2015
19		27.05.2015
20		28.05.2015
21		03.11.2015
22		25.08.2016
23		28.09.2016
24		26.11.2016
25	 <p>IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen</p>	18.01.2017
26		01.12.2017

	Partnerorganisation	Beitritt
27	 WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG 	14.03.2018
28	<b>:rhein-sieg-kreis</b> 	13.09.2018
29	 Landesverband der Musikschulen in NRW	09.11.2018
30	<b>LANDESMUSIKRAT.NRW</b>	25.01.2020
31	 LANDES MUSIK AKADEMIE NRW	25.01.2020
32	<b>unternehmer nrw</b> <small>Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.</small>	23.06.2020

# Tätigkeitsschwerpunkte der Partner

32 öffentliche Verwaltungen, Behörden, Verbände, Vereine und Unternehmen sind bis Ende September 2020 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.

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
- Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz
- Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe
- Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung
- Synergieeffekte durch Vernetzung

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.

## 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 2020 rund ein Drittel der Bevölkerung eine Einwanderungsgeschichte haben, besonders wichtig.

Für die Landesregierung ist die Steigerung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte jedoch nicht vorrangig aus ökonomischen Gesichtspunkten grundlegend. 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 respektive die Landesregierung in Nordrhein-Westfalen. Und die Bevölkerung sollte demzufolge auch das Gefühl haben, gut vertreten zu werden. Daher ist es wichtig, dass in der öffentlichen Verwaltung auf allen Ebenen Menschen mit Einwanderungsgeschichte beschäftigt sind.

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 sollte in einer eigenen Werbekampagne nochmals gezielter Menschen mit Einwanderungsgeschichte für eine Tätigkeit oder Ausbildung im öffentlichen Dienst gewonnen werden. Pandemiebedingt wurde der Start der Kampagne auf das Frühjahr 2021 verschoben.

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

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

## Bezirksregierung Arnsberg

**Direktmailings:** Die Bezirksregierung Arnsberg hat im Berichtszeitraum die Praxis fortgesetzt, potenzielle Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte besser auf aktuelle Stellenausschreibungen aufmerksam zu machen und somit deutlich gezielter anzusprechen. So werden die Ausschreibungen des Dezernates 11 (Personal) über einen E-Mail-Verteiler des Dezernates 36 (Kompetenzzentrum für Integration – Kfl) NRW-weit an ausgewählte Migrantenselbstorganisationen (MSO) weitergeleitet.

**Präsenz auf Ausbildungsmessen:** Die Bezirksregierung Arnsberg nimmt – soweit unter den Bedingungen der Corona-Pandemie zuletzt möglich – über das Personaldezernat sowie über das aus jüngeren Behördenbeschäftigten bestehende Projektteam #BRAversity an Messen teil und spricht Menschen mit Einwanderungsgeschichte gezielt an.

**Internet:** Das Team #BRAversity unterstützt das Personaldezernat bei der Gewinnung neuen Personals mit Beiträgen auf der Seite hashtag-ausbildung (<https://www.hashtag-ausbildung.de/bezirksregierung-arnsberg>).

**Social Media:** Auf aktuelle Bewerbungs- und Ausschreibungsverfahren wird regelmäßig auch in den sozialen Netzwerken hingewiesen.

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

Alle **Auswahlverfahren des Personaldezernates** finden im Rahmen eines strukturierten Interviews oder eines Assessmentcenter-Verfahrens statt. Diese Verfahren sind standardisiert und transparent. Die Bewertung der Bewerber\*innen erfolgt in einem offenen Dialog innerhalb der Auswahlkommission. In technischen Bereichen werden in Einstellungsverfahren jetzt vermehrt auch praktische Aufgaben gestellt, um ggf. vorhandene sprachliche Defizite auszugleichen. Diese Schwerpunktsetzung ist allerdings von den Anforderungen des jeweils zu besetzenden Arbeitsplatzes abhängig.

**Schulabteilung der Bezirksregierung:** Eine Lehrerin mit Einwanderungsgeschichte konnte als Fachberaterin für das Büro Sprache gewonnen werden.

Für den Herkunftssprachlichen Unterricht (HSU) stehen im Bezirk Arnsberg 186 Lehrerstellen zur Verfügung. Die beschäftigten Lehrkräfte mit Einwanderungsgeschichte haben Unterricht in 16 verschiedenen Herkunftssprachen für insgesamt mehr als 21.700 Schülerinnen und Schüler erteilt.

## Kreis Lippe

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

Der Anteil der Auszubildenden mit Einwanderungsgeschichte beim Kreis Lippe liegt seit Jahren zwischen 25-30%, im Einstellungsjahrgang 2020 wie in 2019 bei 25%.

## Der PARITÄTISCHE NRW

Der Paritätische setzt bei der Gewinnung von Beschäftigten darauf, Diversität innerhalb des Verbandes zu stärken. Bei Stellenanzeigen wird Vielfalt ausdrücklich begrüßt. 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.

## Stadt Duisburg

### Ausbildung

- Wie auch in den vergangenen Jahren sind Marketingveranstaltungen für alle Interessenten geöffnet und werden durch Auszubildende, die von ihren Erfahrungen während der Ausbildung bei der Stadt Duisburg berichten, unterstützt. Die Vielfältigkeit der Nachwuchskräfte wird bei diesen Veranstaltungen durch Auszubildende unterschiedlicher Nationalität und Herkunft dargestellt.
- Darüber hinaus finden grundsätzlich Marketingveranstaltungen in Stadtgebieten mit hohem Migrationsanteil statt. Hier werden nicht nur Schulen besucht, sondern nach Wunsch auch Sportvereine. Besonders bei diesen Veranstaltungen nehmen Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte teil, um den jungen Bewerber\*innen die Möglichkeit einer Ausbildung bei der Stadtverwaltung Duisburg in besonderem Maße zu verdeutlichen.
- Nach erfolgreichem Onlinetest, der allen Bewerber\*innen die gleichen Chancen einräumt, findet ein mündliches Auswahlverfahren statt, bei dem selbst im Auswahlgremium zum Teil Personen mit Einwanderungsgeschichte zugegen sind.
- Aufgrund der besonderen allgemeinen pandemischen Lage musste jedoch in diesem Jahr mit Einschränkungen gerechnet werden. So kam es bedauerlicherweise zur Absage von geplanten Veranstaltungen wie zum Beispiel „Tag der städtischen Berufsfelder“, „vocatium“ etc. Sobald sich die Situation wieder entspannt kann davon ausgegangen werden, dass die Stadt Duisburg die beabsichtigten Marketingmaßnahmen in beschriebener Form wieder aufnimmt.

## Kreis Soest

Das Thema interkulturelle Öffnung ist beim Kreis Soest insgesamt etabliert. Im Bereich des Ausbildungsmarketings werden durch verschiedene Maßnahmen immer wieder auch Menschen mit Einwanderungsgeschichte bewusst angesprochen. 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. Dies ermöglicht besonders auf lange Sicht, die interkulturelle Kompetenz breit in der Verwaltung zu verankern.

Im Arbeitsleben stellt die Kreisverwaltung regelmäßig Menschen mit Einwanderungsgeschichte ein. Besonders im Ausbildungsbereich nimmt die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Einwanderungsgeschichte auch zu.

Erfreulich ist auch, dass sich Menschen mit Einwanderungsgeschichte regelmäßig um ein Praktikum beim Kreis Soest bewerben und auch Praktika durchgeführt werden. Dies ermöglicht einen guten Einblick ins Arbeitsleben der Kreisverwaltung und des öffentlichen Dienstes.

## 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 und seiner Mitgliedseinrichtungen. Die Volkshochschulen und ihre Verbände setzen sich aktiv ein für die Wertschätzung und Förderung gesellschaftlicher Vielfalt und interkultureller Öffnung, um soziale wie regionale Ungleichheiten in Bezug auf Bildungsteilhabe abzubauen und Chancengleichheit für alle in den unterschiedlichen Arbeitsbereichen der kommunalen Weiterbildungszentralen zu erhöhen. Vielfalt wird dabei nicht als Defizit, sondern als Bereicherung und Ressource wahrgenommen.

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

Der Landesverband begreift die Umsetzung der Diversitätsstrategie des deutschen Volkshochschulverbandes als zentrale gesamtverbandliche Aufgabe. Der Landesverband der Volkshochschulen sieht es als Aufgabe an, Diversität in allen Bereichen zu leben und vermittelt die Diversitätsstrategie gegenüber den Mitgliedseinrichtungen anwendungsbezogen als wichtiges Steuerungselement sowohl für die Gestaltung der pädagogischen Arbeit als auch für die Personal- und Organisationsentwicklung in den jeweiligen Einrichtungen. Die prozessorientierte und partizipative Weiterentwicklung des Diversitätskonzepts durch die vhs-Verbände und die Volkshochschulen ist zugleich die Basis für die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung des hauptamtlichen sowie freiberuflichen Personals an Volkshochschulen für jegliche Formen struktureller Diskriminierung.

Im Prozess der Weiterentwicklung der Diversitätsstrategie hervorzuheben ist die Entwicklung eines Monitoring-Konzepts, auf Basis dessen zukünftig Diversität und kulturelle Vielfalt in den Volkshochschulen bundes- und landesweit sowie auf kommunaler Ebene präziser als bisher erfasst werden können. Dabei unterstützt der Landesverband die Implementierung eines standardisierten Monitorings, damit alle Volkshochschulen in NRW das eigene Selbstverständnis der „vhs der Vielfalt“ empirisch überprüfen und basierend auf einer statistischen Grundlage weitere zielgerichtete Maßnahmen des Diversity-Managements in den Volkshochschulen vor Ort entwickeln können. Mit dem Monitoring wird eine entscheidende Grundlage geschaffen, um u. a. die Erhöhung von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte an den Volkshochschulen in NRW messen zu können. Ziel ist es weiter, auf Basis des verbesserten Monitorings zielgerichtete Ansprachen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte im Rahmen von Stellenausschreibungen zu ermöglichen.

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

Der Caritasverband für den Kreis Unna e.V. ist seit jeher ein Partner in der gesundheitlichen Versorgung von Menschen im Kreis Unna und ein Sozialpartner mit einer Vielzahl von Beratungsdiensten für Menschen, die an Rande der Gesellschaft stehen (Migranten, Wohnungslose und psychisch erkrankte Menschen).

Die Einstellung von Mitarbeiter\*innen erfolgt immer nach Kriterien der Eignung für die Ausübung von Tätigkeiten. Die Religion oder kulturelle Herkunft spielen dabei eine ausschlaggebende Rolle. Im Jahre 2020 konnten im Fachbereich Integration und Einwanderungsgeschichte und in der ambulanten Versorgung von Menschen Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte und der entsprechenden Qualifikation eingestellt werden. Im Bereich der Ausbildung zur Gesundheitspflege mit dem Schwerpunkt der Altenhilfe konnten wiederholt Menschen mit Einwanderungsgeschichte eingestellt werden. Einerseits konnte das auf die gute Zusammenarbeit der Dienste innerhalb der Caritas zurückgeführt werden, andererseits lagen aus dem Bereich Einwanderungsgeschichte viele Bewerbungen vor, auf die zurückgegriffen werden konnte. Viele Bewerber\*innen konnten auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse aber nicht eingestellt werden und es mussten erst Maßnahmen der Sprachkompetenz oder der Erlangung des Führerscheins durchgeführt werden. Das führt dann zu Verzögerungen.

### **Rheinbahn AG**

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

Unsere Fahrerinnen und Fahrer sind unsere beste „Werbemaßnahme“, da sie jeden Tag durch Düsseldorf fahren und als „Role Model“ für Vielfalt fungieren.

Zum 1.09.2019 haben wir 36 Auszubildende eingestellt, von der ein großer Teil einen Einwanderungsgeschichte hat. Ein Auszubildender ist ein geflüchteter junger Mann aus Syrien.

In einem Interview des IHK Magazins zum Diversity Tag haben wir als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt über unsere Teilnahme berichtet und uns einmal mehr für Vielfalt und Chancengleichheit ausgesprochen. Wir wollen so noch mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte für die Rheinbahn gewinnen.

## Stadt Gelsenkirchen

### Ausbildungsakquise an weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen

- Hausinterne Ausbildungsmesse an der Gesamtschule Buer-Mitte
- Studientag an der Gesamtschule Berger Feld
- Berufsmarkt Gesamtschule Horst
- Berufsmarkt Gesamtschule Ückendorf
- Berufsinformationstag am Annette-von-Droste-Hülshoff-Gymnasium, Max-Planck-Gymnasium und Leibniz-Gymnasium (am Wochenende)
- Informationsveranstaltungen am Weiterbildungskolleg Emscher-Lippe
- Informationsveranstaltung an der Mulvany-Realschule
- Berufsfelderkundung

### Teilnahme an Ausbildungsmessen

- Parentum-Messe (online)
- IHK-Azubi-Speed-Dating (online)

### Besondere Maßnahmen

- Veröffentlichung des Ausbildungs- und Studienangebots
- Fortsetzung der Ausbildungskampagne „Mach was...“ bis September 2020
- Verteilen der Kampagnen-Poster und -Flyer an alle weiterführenden Schulen in Gelsenkirchen (über Schulpostfächer) sowie an städtische Dienstgebäude (z. B. Hans-Sachs-Haus) nach den Sommerferien
- Hinweis auf das Ausbildungs- und Studienangebot 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 und Instagram (verschiedene Posts: Veröffentlichung der Ausbildungs- bzw. Studienangebote, Infos zur Ausbildung bzw. zum Studium, Kurzinterviews mit Auszubildenden bzw. Studierenden, Begrüßung der neuen Auszubildenden und Studierenden usw.)
- Hinweis auf das Ausbildungs- und Studienangebot in der Stadtzeitung GELSENKIRCHEN (Verteilung an alle Haushalte in Gelsenkirchen)
- Zeitungsanzeige in der WAZ
- Zeitungsanzeige im Stadtspiegel
- Veröffentlichung des Ausbildungs- und Studienangebots durch die Arbeitsagentur
- Schaltung des Ausbildungs- und Stellenangebots in Online-Stellenportalen (Azubi-Stellenportale wie z.B. [azubi-plus.de](http://azubi-plus.de); außerdem [interamt.de](http://interamt.de), [karriere.nrw.de](http://karriere.nrw.de) etc.)
- Begleitung von Schülerinnen und Schülern im Rahmen des Talentscoutings. Zum Adressatenkreis des Talentscoutings gehören in erster Linie Schülerinnen und Schüler aus weniger privilegierten Verhältnissen, aus Nicht-Akademiker-Familien, deren Leistungen im jeweiligen Lebenskontext (z.B. ehrenamtlich tätig, pflegebedürftige Familienangehörige etc.) als besonders gut einzuordnen sind. Es sollen Bildungsaufstiege ermöglicht werden.
- Informationsveranstaltung DITIB Bismarck
- Veröffentlichung der neuen Arbeitgeberkampagne „Wir sind ein bunter Haufen!“ im September 2020 (<https://www.einbunterhaufen.de/>)

### Kriterien für die Personalauswahl und Personalentwicklung

- 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 und Studiengänge) werden Einzelgespräche geführt, um insbesondere für Personen mit Einwanderungsgeschichte faire Chancen ohne äußere Einflussnahme wie z.B. die Dominanz anderer Bewerberinnen und Bewerber zu gewährleisten.

## Praktika

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
- Aufgrund der Corona-Pandemie können Praktika derzeit nicht oder nur mit Einschränkungen durchgeführt werden.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

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. Aufgrund der Pandemielage konnten keine Präsenzveranstaltungen im Berichtszeitraum durchgeführt werden.

## Westdeutscher Rundfunk

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

Vielfalt ist für den WDR bei allen Aktivitäten in Sachen **Personalmarketing** von herausragender Bedeutung. In jeder Ausschreibung findet sich deshalb ein »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 auch in »**Leichte Sprache**« übersetzt und veröffentlicht. Damit ermöglicht der Sender auch Menschen mit eingeschränkten Deutschkenntnissen den Zugang zu WDR-Karriereangeboten und eröffnet ihnen die Chance, sich auf ausgeschriebene Stellen zu bewerben.

Der **Bilderpool** für die WDR-Karrierekommunikation und das Personalmarketing ist auf die Darstellung von Vielfalt ausgerichtet. Denn für die abwechslungsreichen Tätigkeitsfelder und vielfältigen Ausbildungsangebote baut der WDR auf unterschiedliche Fähigkeiten und fördert individuelle Talente.

Der WDR pflegt **Kooperationen** mit verschiedenen Schulen. In der Kölner Hauptschule Nürnberger Straße etwa gibt es einen hohen Anteil von Schüler\*innen mit Einwanderungsgeschichte. Fachinformatiker\*innen des WDR veranstalten dort Unterrichtseinheiten für die Schüler\*innen. Ebenso nimmt der WDR regelmäßig an Veranstaltungen zur Berufsinformation in seinen Kooperationschulen wie dem Heinrich-Mann-Gymnasium in Köln-Seeberg teil, in dem es ebenfalls einen hohen Anteil an Schüler\*innen mit Einwanderungsgeschichte gibt.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Das Multikulturelle Forum hat seine Verbreitungskanäle für Stellenausschreibungen erweitert: Neben der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit und des Paritätischen Wohlfahrtsverbands sowie der eigenen Homepage nutzt der Verein auch regelmäßig soziale Medien wie Facebook und Instagram, um auf offene Stellen hinzuweisen.

Der Verein hat neuerdings auch ein eigenes Arbeitgeberprofil beim deutschlandweit größten privaten Stellenportal „indeed“. Hier weisen verschiedene Videos und Trägerbeschreibungen auf die Vielfalt innerhalb der Belegschaft und die interkulturelle Arbeit im Verein hin und motivieren insbesondere Menschen mit Einwanderungsgeschichte, sich beim Multikulturellen Forum zu bewerben.

Die Karriereseite auf der eigenen Homepage ([www.multikulti-forum.de/de/arbeiten-im-multikulturellen-forum](http://www.multikulti-forum.de/de/arbeiten-im-multikulturellen-forum)) wurde erweitert: Hier werden nun auch die verschiedenen Karrieremöglichkeiten sowie „5 gute Gründe für uns“ skizziert.

Auch jenseits von Stellenportalen hat das Multikulturelle Forum seine Außendarstellung optimiert: Neue bzw. überarbeitete Profile präsentieren den Verein diversitätsorientiert bspw. auf den Internetseiten der Charta der Vielfalt, des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes ([wir-sind-parität](http://wir-sind-parität.de)), des Bündnisses für Vielfalt und Toleranz sowie auf dem eigenen Youtube-Kanal.

## Stadt Solingen

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

Die Mitarbeiterschaft der Stadtverwaltung Solingen soll die Vielfalt der Bevölkerung widerspiegeln. Aus diesem Grund wird in allen veröffentlichten Stellenausschreibungen der Stadt Solingen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen aller Nationen begrüßt werden. Unabhängig davon hat die Frage nach einer möglichen Einwanderungsgeschichte 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 Einwanderungsgeschichte 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 Einwanderungsgeschichte von 20,15% ermittelt werden.

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

Um jungen Geflüchteten Chancen auf Beschäftigung bei der Stadtverwaltung Solingen zu eröffnen, wurden fünf Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen für Geflüchtete eingerichtet. Drei der fünf Teilnehmenden konnten anschließend nahtlos in eine Ausbildung übernommen werden. Auf der Grundlage der guten Erfahrungen wird dieses Projekt fortgeführt.

Ebenfalls wurde ein Projekt zur Qualifizierung von syrischen Geflüchteten in deutschen Kommunalverwaltungen, gefördert durch „Engagement Global“, gestartet. In diesem Projekt erhalten fünf syrische Geflüchtete, befristet für ein Jahr, einen Arbeitsplatz in verschiedenen Aufgabenbereichen der Kommunalverwaltung. Ziel dabei ist, neben zu erwartenden positiven Wirkungen für die fünf Beschäftigten, eine Sensibilisierung für interkulturelle Öffnungsprozesse in der Kommune. Bedingt durch die Corona-Pandemie musste der Beginn des Einsatzes der Mitarbeitenden in diesem Projekt jedoch in das Jahr 2021 verschoben werden.

Vorbereitende Workshops fanden im Jahr 2020 mit den beteiligten Dienststellen und einem Kreis von Mentor/innen statt.

## Jobcenter Duisburg

Das Jobcenter Duisburg hat im Jahre 2019 sowie Anfang 2020 seine bisher eingeschlagene Strategie zur Personalrekrutierung weiterverfolgt und verfeinert. Dementsprechend ist auch weiterhin beabsichtigt, einen Teil des Personalbedarfes direkt an den Universitäten und Weiterbildungseinrichtungen im Land zu rekrutieren. Hierbei wird insbesondere Wert daraufgelegt, interkulturelle Recruiting-Teams zu bilden. Leider wurde diese Bemühungen durch die Covid-19 Pandemie gezwungenermaßen bis auf Weiteres „auf Eis gelegt“.

Dies bedeutet jedoch nicht, dass nicht auf herkömmlichem Wege zahlreiche neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewonnen werden konnten. Diese entsprechen in ihrer zahlenmäßigen Zusammensetzung statistisch in etwa dem Querschnitt der Gesellschaft, was ausdrücklich relevante Größenordnungen neuer Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte einschließt. Auf diese Weise ist sichergestellt, dass die Mitarbeiterschaft im Wesentlichen ein Spiegelbild der Kundschaft darstellt, so dass entsprechende interkulturelle Kompetenzen und auch Sprachkenntnisse im Personalstamm verfügbar sind.

Über die langfristige Verfolgung der Gleichbehandlung im Rekrutierungsprozess wacht weiterhin die Gleichstellungsbeauftragte (Gleib), die im Jobcenter insbesondere auch Aufgaben vergleichbar einer Integrationsbeauftragten wahrnimmt und konsequent in die Personalrekrutierung eingebunden ist. Das Resultat dieser Bemühungen ist im stetig steigenden Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Einwanderungsgeschichte deutlich zu spüren.

## Landschaftsverband Rheinland

### LVR allgemein:

Die Ausbildungsabteilung des LVR hat im Berichtszeitraum diverse Maßnahmen in unterschiedlichen Sprachen umgesetzt:

- Informationsflyer in unterschiedlichen Sprachen
- Instagramposts in unterschiedlichen Sprachen
- FAQs auf der Ausbildungs-Webseite in Englisch
- Ausbildungsberichte auf der Ausbildungs-Webseite in unterschiedlichen Sprachen

### Im Bereich des LVR-Klinikverbundes:

- Diskriminierungsfreie und kulturfaire Einstellungs- und Beurteilungsverfahren sind Standard im Einstellungsprozess.
- Für spezielle Bereiche erfolgt eine Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen (etwa: Ambulanz für Menschen mit Einwanderungsgeschichte).
- In den Stellenausschreibungen erfolgt eine Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte beispielsweise durch den Punkt „Nachgewiesene interkulturelle Kompetenz“ als eigener Punkt oder den Satz „Wir freuen uns über die Bewerbungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte“.
- Die Ergebnisse der Patient\*innenbefragung im Hinblick auf den konkreten Bedarf für Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte bilden die Grundlage für zukünftige Personalmaßnahmen. Bei entsprechendem Bedarf der Station bzw. Abteilung können gezielt Mitarbeiter\*innen mit einer Einwanderungsgeschichte rekrutiert werden.
- „Kriterienkatalog zur Prüfung von interkultureller Kompetenz in den Vorstellungsgesprächen“ in der LVR-Klinik Köln.
- Im Berichtszeitraum sind von der Pflegedirektion der LVR-Klinik Bedburg-Hau erfolgreich Aktivitäten zur Gewinnung von Pflegeschüler\*innen aus Tunesien angewandt worden. Die Pflegeschüler\*innen werden mittlerweile in der Klinik auf ihre Ausbildung vorbereitet.
- In allen Stellenausschreibungen der LVR-Klinik Köln wird in dem Abschnitt „Ihr Profil“ der Punkt „Nachgewiesene Interkulturelle Kompetenz“ als eigener Punkt genannt.
- Die Ergebnisse der Patient\*innenbefragung werden auch im Hinblick auf den konkreten Bedarf für Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte gesichtet.

## **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 nur vereinzelte externe Einstellungen und keine Akquise-Veranstaltungen.

## **Polizeipräsidium Dortmund**

Menschen mit Einwanderungsgeschichte wurden in allen Ausschreibungen für Beamte\*innen und Regierungsbeschäftigte sowohl innerhalb als auch außerhalb des Polizeikapitels direkt angesprochen. Dazu wurde nachstehender Satz in die Ausschreibungstexte aufgenommen:

„Zudem wendet sich diese Ausschreibung ausdrücklich auch an Menschen mit Einwanderungsgeschichte.“

Auch in allen den Beförderungsausschreibungen (Beförderungstellen nach A12 und A13) werden Menschen mit Einwanderungsgeschichte direkt angesprochen:

„Außerdem freuen wir uns ganz besonders über Bewerbungen von Menschen, von denen bisher noch zu wenige bei uns arbeiten: Menschen mit Schwerbehinderung, ihnen gleichgestellte Menschen sowie Menschen mit einer Einwanderungsgeschichte“.

## **Landessportbund Nordrhein-Westfalen**

Das Jahr 2020 steht aufgrund der Covid 19-Pandemie unter großen Herausforderungen. Glücklicherweise konnte der Landessportbund NRW e.V. mit seinen 127 Mitgliedsorganisationen die seit 2016 auf den Weg gebrachte flächendeckende Integrationsarbeit fortsetzen, so gut es unter den Corona-konformen Bedingungen möglich war. Die 61 Fachkraftstellen, davon 8 bei den Fachverbänden und 53 bei den Stadt- und Kreissportbünden, konnten erhalten bleiben. Ebenso die 10 Stellen der koordinieren Mitarbeiter\*innen in der Zentrale des Landessportbundes NRW. Der Anteil von ca. 20% der Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte im Bereich Integration ist ebenfalls stabil. Die Beständigkeit der Mitarbeiterschaft ist in diesen Zeiten keine Selbstverständlichkeit, denn die Auswirkungen der Pandemie haben den Sport hart getroffen. Viele Projekte und Angebote in der Integrationsarbeit standen still, fielen aus und mussten neu gedacht werden. Gerade der Kontakt zu den Menschen hat natürlich auch im Sport in diesen Zeiten sehr gelitten.

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

Das Jahr 2020 stand leider langfristig im Schatten der Corona-Pandemie, die erhebliche Kontakteinschränkungen mit sich brachte. Die Ausbildungs- und Berufsmessen, an denen sich die Bezirksregierung seit langem beteiligt hat, fanden in diesem Jahr nicht statt.

Immerhin konnte unter Einhaltung von Abstands- und Hygieneregeln eine sogenannte Ausbildungsrallye im Haus veranstaltet werden, bei der den jungen Auszubildenden des Hauses zu Beginn der Ausbildung die vielfältigen Aufgabenbereiche des Hauses in der Form einer Führung mit Bildtafeln und Erläuterungen zu den Aufgaben des jeweils besuchten Arbeitsbereiches nahegebracht wurden. Hierbei wurde neben der Vielfalt des Aufgabenspektrums der Bezirksregierung auch ganz beiläufig deutlich, wie vielfältig die Beschäftigungsmöglichkeiten hinsichtlich der fachlicher Qualifikation (über 40 Berufsrichtungen sind hier vertreten) sind und dass hier bereits viele Personen mit Einwanderungsgeschichte arbeiten.

### **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 Einwanderungsgeschichte“.

Die Frage, wo ein Bewerber oder eine Bewerberin herkommt, war für die Einstellungsentscheidung der Behörde nie von Bedeutung, solange das ausgeschriebene Anforderungsprofil erfüllt wird. Von Bedeutung sind lediglich aufgrund rein praktischer Notwendigkeit für den jeweiligen Aufgabenbereich ausreichend gute Deutschkenntnisse.

Daran hat sich auch 2020 nichts geändert.

Die Bezirksregierung hat es verstanden, trotz der geltenden Kontaktbeschränkungen weiterhin Personalauswahlverfahren durchzuführen, die jedoch anders gestaltet wurden, so dass die Abstandsregeln gewahrt wurden. Ein Schwerpunkt lag in der Gewinnung von befristet zu beschäftigenden studentischen Hilfskräften, die an verschiedenen Stellen und in unterschiedlichen Aufgaben eingesetzt werden, um die Dezernaten, die sich an der Abwicklung der Soforthilfeprogramme beteiligen oder aus anderen Gründen einen Bedarf haben, zu unterstützen. Das Ergebnis dieser Auswahlverfahren ist zwar hinsichtlich des Anteils an Personen mit Einwanderungsgeschichte nicht statistisch erfasst worden, weil das kein Auswahlkriterium ist. Es sind jedoch ganz offensichtlich Studierende mit Einwanderungsgeschichte in großer Zahl eingestellt worden, wobei hier sowohl direkter Einwanderungsgeschichte als auch Menschen der zweiten oder dritten Generation (Eltern oder Großeltern sind eingewandert) vertreten waren. Die Erfahrungen sind so positiv, dass die üblicherweise auf 6 Monate geschlossenen Verträge in einer Reihe von Fällen schon auf weitere 6 Monate verlängert wurden.

Natürlich haben die Personen primär das Ziel, ihr Studium zu beenden, aber die Tätigkeit in der Behörde und die Erfahrung der fachlichen Vielfalt sowie der Kultur der organisatorischen und kollegialen Offenheit hier hat schon bei einigen Personen das Interesse geweckt, sich nach dem Abschluss des Studiums für eine Tätigkeit beim Land bzw. der Bezirksregierung zu bewerben. So erfüllt die befristete Einstellung von Studierenden einen doppelten Zweck: sie hilft der Behörde in der aktuellen Situation mit ihren vielen Zusatzaufgaben, und sie weckt Interesse in diesem Kreis gut qualifizierter Personen und wirbt für eine spätere Tätigkeit in der Behörde. Da der Anteil an Menschen mit Einwanderungsgeschichte hoch ist, wird sich diese Aktion mittelfristig auch positiv auf den Anteil von Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte in der Behörde auswirken.

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

Hierzu kann in vollem Umfang auf den Bericht des Vorjahres verwiesen werden, denn an den Grundmaximen der Behörde hat sich nichts geändert. Die folgenden Ausführungen sind daher teilweise eine Wiederholung.

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

Neu hinzugekommen ist, dass in den RIA-Auswahlverfahren (LG 2.1) inzwischen eine Frage nach der interkulturellen Kompetenz gestellt wird und die interkulturelle Kompetenz auch ein eigenes Auswahlkriterium geworden ist. Auf diese Weise wird schon bei der Auswahl der Beschäftigten des Hauses darauf geachtet, Menschen mit der gebotenen Offenheit und Sensibilität für das Thema zu gewinnen.

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 Einwanderungsgeschichte seit langem tätig und wurden aufgrund guter Beurteilungen befördert, konnten also auch Laufbahn-Karrieren machen.

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

Tatsächlich wurden auch viele Kolleginnen und Kollegen mit Einwanderungsgeschichte 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 und ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden waren.

Ziel muss es sein, dass die Frage, ob jemand Einwanderungsgeschichte hat, gar nicht mehr gestellt werden muss. 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. (siehe dazu auch Tätigkeitsschwerpunkt „Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten“).

### **Bezirksregierung Münster**

In den vergangenen Jahren 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. Im Berichtszeitraum war dies aufgrund der Corona-Lage nur eingeschränkt oder gar nicht möglich. Die Wiederaufnahme der genannten Werbemaßnahmen im kommenden Jahr wird angestrebt.

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 Einwanderungsgeschichte zu einer Bewerbung angesprochen.

Bei der Bezirksregierung Münster ist die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) seit Anfang des Jahres nicht mehr bei der Gleichstellungsbeauftragten angesiedelt. Allerdings vertritt sie weiterhin auch die Zielsetzungen des AGG - hier: Benachteiligung aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft verhindern oder beseitigen - in Auswahl- und Vorstellungsgesprächen, an denen sie gem. § 17 Abs. 1 Nr. 1 LGG teilnimmt.

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 schulischen Bereich wurde zu Beginn des Jahres die landesweite Initiative „Beschulung neu zugewanderter Kinder und Jugendlicher in Zentralen Unterbringungseinrichtungen“ auf den Weg gebracht, eine Gemeinschaftsinitiative des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration und des Ministeriums für Schule und Bildung. Neu zugewanderten Schülerinnen und Schüler können hier ein fachlich begleitetes schulnahes Bildungsangebot freiwillig in Anspruch nehmen.

Als eine der ersten Einrichtungen Nordrhein-Westfalens begann die ZUE Münster Mitte August 2020 mit der praktischen Umsetzung des Programms. Hierfür konnte eine Lehrkraft mit Einwanderungsgeschichte gewonnen werden, die sich zuvor bereits durch ihr großes Engagement im Bereich „Herkunftssprachlicher Unterricht“ bewährt hatte.

Im Rahmen des Qualifizierungsprogramms Lehrkräfte Plus, welches geflüchteten Lehrkräften mit Berufserfahrung eine neue Perspektive bieten soll, kooperiert die Bezirksregierung Münster auch weiterhin mit den Universitäten Bochum und Bielefeld sowie seit Kurzem zusätzlich mit der Universität Duisburg-Essen als den federführenden Institutionen des Projekts sowie mit der Bezirksregierung Arnsberg als Organisator eines darauf basierenden Anschlussprogramms, 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.

Einzelne Schulen haben bereits ein deutliches Interesse daran bekundet, die Kolleg/innen, die sich derzeit noch in der Qualifizierungsphase befinden, später ggf. im Rahmen einer unbefristeten Beschäftigung übernehmen zu wollen. Neben der teilweise langjährigen Berufserfahrung ist vor allem die zusätzliche Funktion dieser Lehrerinnen und Lehrer als Ansprechpartner/in, mitunter auch als Vorbild, als eine große Ressource für jede Schule zu sehen.

## 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.
- Strukturierte Personalauswahlverfahren
- Vielfältige Ideensammlung zur Rekrutierung von Nachwuchskräften mit Einwanderungsgeschichte. Coronabedingt war eine weitere Umsetzung nicht möglich.

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

Insgesamt lässt sich ein sukzessiver Anstieg an MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte im Verband feststellen. Da Stellen erst durch Fluktuation oder neue Aktivitäten entstehen, konnten auch nur in Bereichen mit Mitarbeiterwechsel/Neueinstellungen die Zahl der MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte erhöht werden. Konkret hat sich der Anteil im Bereich Verwaltung, Kita und Rettungsdienst erhöht. Daneben ist in der Pflege ein Zuwachs, vor allem durch die Ausweitung der interkulturellen Pflege, zu verzeichnen. Dies betrifft die Tagespflegen, den ambulanten Pflegedienst sowie den Mobilen Sozialen Dienst. Zudem sind in einer Tagespflege und dem ambulanten Pflegedienst die Leitungspositionen mit türkischsprachigen MitarbeiterInnen besetzt worden. Gleichzeitig besteht kaum Fluktuation bei Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte (lediglich z.B. durch Schwangerschaft).

Durch das Projekt SamZiEl (Samariter Zusammen in Essen leben, Zielgruppe: SeniorInnen früherer Einwanderungsphasen ohne Integrationsmöglichkeiten) hat sich daneben auch der Anteil in der Seniorenarbeit erhöht; die ProjektmitarbeiterInnen und nebenberuflich Tätigen verfügen durchweg über eine Einwanderungsgeschichte. Als zielführend/hilfreich hat sich erwiesen:

- MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte im Unternehmen erleichtern die Werbung neuer MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte.
- Werbung auf niedrigschwelliger Basis mittels direkter Ansprache.
- Die Aussicht auf Zusammenarbeit mit MitarbeiterInnen, die ebenfalls über eine Einwanderungsgeschichte verfügen, baut Ängste und Vorbehalte ab.
- Kenntnisse/vorherige Besuche der Einrichtung/Angebote und damit verbundenes gewachsenes Vertrauensverhältnis fördert die aktive Nachfrage nach niedrigschwelligen Stellen, Arbeitsmöglichkeiten.
- Erprobungsmöglichkeiten auf ehrenamtlicher oder nebenberuflicher Basis schaffen Sicherheit spätere Übernahme in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.

Aufgrund des Gleichstellungsgedankens werden Stellenanzeigen nicht explizit an bestimmte Nationalitäten gerichtet, wenn ein sprachlicher/kultureller Hintergrund für die jeweilige Stelle nicht zwingend erforderlich ist. Die Vorstellungsgespräche werden kultursensibel geführt. Je nach Stellenbereich und Anforderung werden die Stellenbeschreibungen zusätzlich in die jeweilige Sprache übersetzt und veröffentlicht.

## Bezirksregierung Detmold

Die Stellenausschreibungen der Bezirksregierung Detmold sprechen ausdrücklich Menschen mit Einwanderungsgeschichte an und ermuntern zur Abgabe einer Bewerbung.

Auf dem Karriereportal der Bezirksregierung Detmold [www.karriere-in-owl.de](http://www.karriere-in-owl.de) sowie auf Ausbildungsflyern bzw. -karten werden Auszubildende auf Fotos in ihren jeweiligen Berufen dargestellt. Diese Entwicklung wurde im abgefragten Umsetzungszeitraum weiter ausgebaut. Es sind möglichst viele Auszubildende mit Einwanderungsgeschichte auf den Fotos zu sehen, so dass das Bild der offenen und interkulturell vielfältigen Verwaltung aufgezeigt werden kann.

Fragen im Rahmen des Auswahlverfahrens, die auf die interkulturellen Kompetenzen der Bewerber\*innen abzielen, werden kontinuierlich überprüft und weiterentwickelt.

## Westdeutscher Handwerkskammertag

Als aktiver Partner der Landesinitiative „Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor – NRW stärkt Vielfalt!“ bringt der WHKT das Thema als Querschnittsthema in sein Haus, aber auch in die Arbeit der sieben Handwerkskammern ein. Der Anteil der Mitarbeiter des Westdeutschen Handwerkskammertages mit Einwanderungsgeschichte liegt bei mehr als einem Drittel, sodass der interkulturelle Dialog zum Arbeitsalltag für die eigene Belegschaft gehört.

Der WHKT berücksichtigt das Thema schon lange und auch aktuell bei den Stellenbesetzungen und steht im Dialog und in Beratung mit den Handwerkskammern in seinen WHKT-Arbeitskreisen. So spielt dies eine besondere Bedeutung bei der Ausbildungsberatung und bei der Verfahrensberatung in Anerkennungsfragen und der Durchführung von Gleichwertigkeitsfeststellungsverfahren. Gerade hier haben die Kammern erkannt, dass interkulturelle Kompetenzen der Beschäftigten von ganz besonderer Bedeutung sind. Auch die Sensibilisierung der Ausbilder und Dozenten in den Akademien und überbetrieblichen Ausbildungszentren schreitet kräftig voran, um sich den Bedarfen der unterschiedlichen Zielgruppen in der Aus- und Weiterbildung anpassen zu können. Für anstehende Kammerwahlen suchen Kammern derzeit Kandidaten und bemühen sich darum, Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer mit Einwanderungsgeschichte für ein ehrenamtliches Engagement zu gewinnen.

Auch in der Nachwuchswerbung bieten immer mehr Kammern allgemeinbildenden Schulen zunehmend das Angebot an, an Elternabenden teilzunehmen, um auch Eltern mit Einwanderungsgeschichte unmittelbar zu erreichen und unser berufliches Ausbildungssystem und die Höhere Berufsbildung sowie deren Bedeutung im Beschäftigungssystem aus erster Hand zu verdeutlichen. Die direkte Ansprache von Jugendlichen mit Einwanderungsgeschichte, die Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen und Moscheevereinen sowie die Flüchtlingsarbeit, um junge und ältere Menschen an unser Ausbildungs- und Beschäftigungssystem heranzuführen und in bereits bestehenden Netzwerken zu arbeiten, stärkt die unterschiedlichen Beschäftigten in Fragen der interkulturellen Kompetenzen. Auch wurden Pressemitteilungen im Bereich der Starthelfenden, die am Ausbildungsmarkt arbeiten, auch in Arabisch, Russisch und Türkisch entsprechenden muttersprachlichen Medien zur Verfügung gestellt.

Der Westdeutsche Handwerkskammertag setzt sich als Träger des Landesnetzwerks Integration durch Qualifizierung (IQ) in Nordrhein-Westfalen in starkem Maße 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 Einwanderungsgeschichte gezielt zu fördern. 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 Angebote gezielt hinzuweisen.

## Rhein-Sieg-Kreis

- Der Rhein-Sieg-Kreis hat in diesem Jahr eine neue Arbeitgeber-Kampagne gestartet, um sich als Arbeitgeber mit einer besonderen Zielgruppenansprache zu präsentieren. Hierfür hat die Personalabteilung gemeinsam mit dem Kommunalen Integrationszentrum ein Motiv zum Thema „Diversity“ entwickelt. Mit dem Motiv „Vielfalt voll in Ordnung“ möchte die Kreisverwaltung neue Auszubildende und Mitarbeitende mit diversen Lebensweisen und Hintergründen erreichen und das gesamte Kreisgebiet / die gesamte Kreisverwaltung für das Thema Vielfalt am Arbeitsplatz sensibilisieren. Im November 2020 hat die Veröffentlichung und Präsentation der Arbeitgeber-Kampagne begonnen.
- Eine diversitätsbewusste Stellenausschreibung ist ein wichtiger Baustein im Prozess des Siegels „Interkulturell orientiert“. Das Siegel „Interkulturell orientiert“ ist ein Kooperationskonzept zwischen dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises und der 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). 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. Einige Kommunen und Organisationen, die bereits im Siegel-Prozess beteiligt sind, haben ihre Stellenausschreibungen aktualisiert, so dass eine diversitätsbewusste Stellenausschreibung gewährleistet wurde. Die Stadt Königswinter, die Stadt Niederkassel, die Gemeinde Swisttal, das Jobcenter Rhein-Sieg-Kreis, die VHS Rhein-Sieg-Kreis, die Stadt Troisdorf und die Stadt Sankt Augustin werben nun diversitätsbewusst um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Die Landesmusikakademie NRW bietet in Kooperation mit der Hochschule für Musik und Tanz Köln einen Zertifikatslehrgang an, der sich an Musiker\*innen richtet, die sich aufgrund mangelnder Studienmöglichkeiten bzw. in Deutschland nicht anerkannter Abschlüsse von Musikstudiengängen richtet. Ziel des Kurses ist es, Musiker\*innen pädagogisch für die Arbeit an Musikschulen zu qualifizieren. Der Lehrgang wird vom Landesverband der Musikschulen in NRW als Partner eng begleitet. So sind u.a. die Dozent\*innen Mitglieder des Vorstands des Landesverbands der Musikschulen in NRW oder auch Musikpädagog\*innen von Verbandsmusikschulen. Es wird angestrebt, die Absolvent\*innen des Kurses an Musikschulen in NRW zu beschäftigen. Der Lehrgang ist für den 4. Durchgang in 2021/2022 schon genehmigt.

Die Stellenausschreibungen, die die Geschäftsstelle des Landesverbands der Musikschulen in NRW im eigenen Karriereportal veröffentlicht, wurden durch den Zusatz „Wir freuen uns über Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten.“ erweitert und entsprechend bei der Auswahl der Bewerber\*innen berücksichtigt. Leider konnte zum aktuellen Zeitpunkt dennoch niemand mit Einwanderungsgeschichte eingestellt werden. Dies wird aber zeitnah angestrebt.

## Landesmusikakademie NRW e.V.

Seit dem 01.04.2020 ist Ayham Nabuti, Gitarrist und Gitarrenlehrer und Absolvent des Zertifikatslehrgangs Musikpädagogik für Musiker\*innen verschiedener Kulturen an der Landesmusikakademie NRW im Bereich Musik&Integration tätig und ergänzt dadurch das 17köpfige Akademieteam auf ideale Weise. Das vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW geförderte Projekt wird erfreulicherweise auch 2021 weitergeführt, so dass Ayham Nabuti entsprechend weiter beschäftigt werden kann. Er entwickelt zusammen mit seinem Kollegen Fortbildungen und Beratungen zur Vernetzung und zum Empowerment von Musiker\*innen mit Einwanderungsgeschichte sowie eine an die migrantische Zielgruppe angepasste Öffentlichkeitsarbeit.

Zahlreiche Honorar-Dozent\*innen der Landesmusikakademie NRW, die 2021 Kurse angeboten haben, sind Musiker\*innen verschiedenster Kulturen. Sie wurden aufgrund der Corona-Krise und der damit verbundenen Herausforderung, auch Online-Schulungen anzubieten, für diese besondere Form der Fortbildung befähigt. Diese stark nachgefragten Kurse im Projekt Brückenklang an der Landesmusikakademie NRW geben einerseits den zurzeit unter besonderen Beschränkungen stehenden Musiker\*innen die Möglichkeit, ihre besondere Expertise weiterzugeben und andererseits dadurch Einnahmen zu generieren.

## Landesmusikrat NRW e.V.

Aktuell ist der Anteil der Menschen mit Einwanderungsgeschichte in der Geschäftsstelle, dem Präsidium und in Juries des Landesmusikrats NRW deutlich unterrepräsentiert. Bei künftigen Nachbesetzungen und Neueinstellungen gilt es, diese Personengruppe verstärkt für die Mitarbeit zu gewinnen. Eine Strategie für diversitätssensible Personalauswahlprozesse gilt es noch zu entwickeln.

Delegierte, Partner/innen und Mitarbeiter/innen des Dachverbands Landesmusikrat NRW traten im Januar 2020 zu einer Zukunftswerkstatt zusammen, die dem Dachverband neue Impulse geben sollte. Zu den vorgeschlagenen Maßnahmen zählt u.a. der Verzicht auf eine Bedingung, die die Satzung an Mitgliedsverbände stellt, die landesweite Tätigkeit. Diese Bedingung hat bislang dazu geführt, dass Vereinigungen der kulturellen Vielfalt im Dachverband kaum repräsentiert sind, weil sie nur selten landesweit tätig sind. Die Satzungsänderung muss von der Mitgliederversammlung 2021 beschlossen werden.

Das Team der Geschäftsstelle traf sich Anfang September 2020 zu einer zweitägigen Klausurtagung in Herzogenrath und beschäftigte sich dabei auch mit Maßnahmen, die Diversität in der Geschäftsstelle und im Dachverband zu verbessern. Es gibt nun eine Strategie der Ansprache der Mitgliedsverbände, verstärkt Personen mit Einwanderungsgeschichte, junge Menschen und zumal Frauen in die Gremien des Landesmusikrats zu entsenden.

## Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

Herausgestellt werden muss, dass interkulturelle Kompetenz nicht nur benötigt wird, um das soziale Miteinander für alle Beteiligten zufriedenstellend zu gestalten. Vielmehr trägt sie maßgeblich dazu bei, 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 eine Schlüsselkompetenz in dreierlei Hinsicht dar – als Sozialkompetenz, 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 (umfangreichen) 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, wurde ein Blended-Learning-Seminar entwickelt, dessen Pilotveranstaltungen im November 2020 durchgeführt wurden.

Im Folgenden werden die diesbezüglichen Bemühungen der Partner aufgeführt.

### Bezirksregierung Arnsberg

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

### Kreis Lippe

Das Seminar „Umgang mit Vielfalt im Berufsleben“ mit mehrtägigen Schulungen mit Übungen, Vorträgen, Gruppenarbeiten und Diskussionen wird seitens des Kommunalen Integrationszentrums (KI) des Kreises Lippe weiterhin angeboten.

Mit den Personalverantwortlichen der Kreisverwaltung ist bereits in 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 KreismitarbeiterInnen an. Die IK-Schulungen wurden in das kreisinterne Fortbildungsprogramm aufgenommen.

Die Aufnahme der IK-Schulungen in den „Führungsdialog“ war terminiert, musste aber coronabedingt ausfallen.

Die Projektgruppe IKÖ wurde reaktiviert und trifft sich i. d. R. 2-3-mal jährlich. Das letzte Treffen datiert vom 05.11.2019. Geplante Treffen für März und November 2020 mussten coronabedingt leider abgesagt werden.

Das Thema wurde in der erweiterten Fachgebietsleiterkonferenz vorgestellt. Alle Führungskräfte erhalten den IK-Kalender, mit der Bitte um Weitergabe in ihren Organisationseinheiten.

## Der PARITÄTISCHE NRW

Die Paritätische Akademie NRW bietet regelmäßig Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz an (siehe unter Tätigkeitsfeld „Synergieeffekte durch Vernetzung“).

Die Paritätische Akademie hat seit 2019 ein Diversity-Konzept zur Grundlage ihres Handelns gemacht. Es beinhaltet die Anerkennung und Wertschätzung aller Menschen unabhängig von soziokultureller Herkunft, Geschlecht, sexueller Orientierung, Religionszugehörigkeit, Einwanderungsgeschichte, Weltanschauung, Lebensalter, physischen und psychischen Fähigkeiten oder anderen Merkmalen. Da durch Diskriminierung in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen (Bildung, Beruf, Behörden etc.) Menschen immer noch herabgewürdigt und ausgegrenzt werden, ist eine Antidiskriminierungsstrategie umso wichtiger. Sie zielt darauf ab, dass Menschen im Sinne von Inklusion als gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft wahrgenommen und ihre Teilhabe und Mitwirkung am gesellschaftlichen Leben sichergestellt werden. Durch ihr Diversity-Konzept schafft die Paritätische Akademie sowohl innerhalb ihrer Organisation als auch nach außen durch ihr Bildungsangebot einen Rahmen, der es Individuen ermöglicht, ihr Potenzial zu entfalten.

Der Schwerpunkt im Berichtszeitraum wurde auf die Beschäftigten sowie auf die Dozierenden der Akademie gelegt. Die Mitarbeiter\*innen haben an Fortbildungen und Hospitationen in Paritätischen Migrant\*innenselbstorganisationen teilgenommen. Für die Dozierenden wurde auf Basis einer Umfrage ein Train-The-Trainer-Seminar im Kontext Interkulturelle Öffnung entwickelt.

Ein weiterer Schwerpunkt wurde auf die Weiterentwicklung der Angebote gelegt; angestrebt wird eine diversitätsbewusste und lebensweltorientierte Ansprache, um mögliche (Zugangs-) Barrieren abzubauen und mehr Zugangsgerechtigkeit herzustellen. Im Berichtszeitraum wurden Interviews mit Vertreter\*innen von Migrant\*innenselbstorganisationen durchgeführt, um zu erfahren, wie sie die Angebote in dieser Hinsicht bewerten und Hinweise auf mögliche Zugangsbarrieren zu erhalten.

Im Rahmen einer Beiratssitzung fand eine Veranstaltung mit dem Titel „Diversity in der Weiterbildung – Vielfalt gestalten“ mit zahlreichen externen Gästen, Vorstand und Mitarbeiter\*innen statt.

## Stadt Duisburg

### Fort- und Weiterbildung

- Alle städtischen Beschäftigten (Führungskräfte, Mitarbeitende und Auszubildende) werden mit dem jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramm der Stadt Duisburg umfassend über die Fortbildungsangebote im Bereich der interkulturellen Kompetenzen informiert.
- In seinem Angebot hatte das Zentrum für Fortbildung im Jahr 2020 insgesamt 14 Seminare geplant, die sich mit dem Thema „Erweiterung der interkulturellen Kompetenz“ befassen. 4 Seminare konnten trotz Corona-Einschränkungen stattfinden. Veranstaltungen, die für Teilnehmende verpflichtend sind, sollen im Jahr 2021 nachgeholt werden.
- Die Corona-Krise beschleunigt den Digitalisierungsprozess auch im Bereich der Fortbildung, so dass künftig verstärkt Alternativen für Präsenzveranstaltungen, z. B. Online-Seminare, im Bereich der interkulturellen Kompetenzen angeboten werden können. Daran kann mitunter das ämterübergreifende Netzwerk der Ansprechpartner\*innen für interkulturelle Belange im Rahmen seines fachlichen Austauschs partizipieren.

## Kreis Soest

Das Thema Diversität ist ein Teil der Führungskräfteausbildung. Es ist der Kreisverwaltung besonders wichtig, gerade Führungskräften zu vermitteln, dass eine Offenheit und Kompetenz bei dem Thema Diversität hoch ausgeprägt ist.

Neue Mitarbeiter\*innen (inklusive Auszubildende und Studierende) 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.

## Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Die Qualifizierung und Weiterbildung des an Volkshochschulen in NRW beschäftigten Personals gehört zu den Kernaufgaben des Landesverbandes. „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.

Diesem Grundsatz verpflichtet, hat sich der Landesverband entschieden, Weiterbildungsangebote zum Themenfeld „vhs der Vielfalt“ verstärkt im Sinne fachbereichsübergreifender Dialog- und Sensibilisierungsangebote anzubieten. Dabei wird der Dialogcharakter von Veranstaltungen zum Themenfeld „Vielfalt und Offenheit an den Volkshochschulen“ besonders betont, da die Veranstaltungen mit dem Aufbau eines vhs-internen „Netzwerks Diversität“ einhergehen. Über Veranstaltungen des Landesverbandes hinaus sollen interessierten vhs-Mitarbeitenden damit nachhaltig landesweite Dialogräume eröffnet werden, im Rahmen derer sich z. B. in Formaten der kollegialen Beratung zu Fragen struktureller Diskriminierung sowie den Herausforderungen bei der Gestaltung einer „vhs der Vielfalt“ ausgetauscht werden kann. Dazu werden im Netzwerk Themen und Fragen identifiziert und diskutiert sowie darauf bezogene Fachimpulse organisiert. Genutzt wird dafür insbesondere das Online-Netzwerk der Volkshochschulen, die „vhs.cloud“, welche die entsprechenden digitalen Dialog- und Arbeitsräume eröffnet, um Arbeitsprozesse zur Stärkung von Offenheit und Vielfalt an den Volkshochschulen partizipativ zu gestalten. Coronabedingt wurden die Möglichkeiten des digitalen Arbeitens über die vhs.cloud dabei im Berichtszeitraum von einer deutlich gestiegenen Zahl an vhs-Mitarbeitenden genutzt.

Um einen besonderen Fokus der Volkshochschulen gezielt auf das Themenfeld Diversität und Offenheit zu richten, wurde für den Juni 2020 zudem eine Fachtagung konzipiert, die zugleich den Auftakt für einen über die Veranstaltung hinauswirkenden fachbereichsübergreifenden Arbeitsprozess in allen Fachgremien des Landesverbandes zum Ziel hatte. Als Schwerpunktthema für die Auftaktveranstaltung wurde von den Fachkommissionen in einem vorgelegten verbandsinternen Dialogprozess die Auseinandersetzung mit Formen des institutionellen Rassismus ausgewählt. Pandemiebedingt konnte die Fachtagung nicht als Präsenzveranstaltung durchgeführt werden. Für den gewünschten verbandsinternen Impuls der Veranstaltung, sowohl für einen gremienübergreifenden Austausch als für eine stärkere Verankerung des Themenfeldes in den formalen Verbandsstrukturen, wurde gemeinsam entschieden, die Fachtagung im konzipierten Format zum nächstmöglichen Zeitpunkt als Präsenzveranstaltung nachzuholen.

Als besonderes digitales Format wurde vom Landesverband zudem ein niedrigschwelliges Fortbildungsangebot unter dem Titel „JUMP IN: Gender & Diversität an der vhs zum Thema machen“ für Mitarbeitende an den Volkshochschulen entwickelt, welches einen digitalen Sensibilisierungskurs der Fachstelle Gender & Diversität NRW als Instrument für die Bildungsarbeit und Organisationsentwicklung an den Volkshochschulen in NRW vermittelt.

## Rheinbahn AG

Am Anfang ihrer Ausbildung im September 2019 fuhren die Azubis des 1. Lehrjahrs zu den „Sozialpädagogischen Tagen“. 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 die Auszubildenden mit einem Projekt am Wettbewerb teil.

Des Weiteren hat sich das 1. Lehrjahr in einem Workshop in der Mahn- und Gedenkstätte in Düsseldorf mit dem Thema „Antisemitismus“ beschäftigt.

Bei einer kurzen Führung durch die Dauerausstellung der Gedenkstätte zu „Düsseldorfer Kinder und Jugendliche im Nationalsozialismus“, erfuhren die Teilnehmer\*innen etwas über die Ausgrenzung und Verfolgung bestimmter Gruppen und die Auswirkungen der Politik auf die Kinder und Jugendlichen und ihre Familien. Im Anschluss nahmen die Auszubildenden an einer geführten Stolperstein-Tour durch Düsseldorf teil.

Im November besuchten interessierte Beschäftigte der Rheinbahn ebenfalls die „Mahn- und Gedenkstätte“ in Düsseldorf. Zunächst gab es eine kurze Führung durch die Dauerausstellung der Gedenkstätte mit Themenschwerpunkt Novemberpogrom sowie der Vorstellung der Biografie Klara Wahrenbergs und dem Hinweis auf die sogenannte „Polenaktion“ Ende Oktober 1938, die zum Attentat in Paris und letztendlich zum Novemberpogrom 1938 geführt hat, mit anschließendem Besuch der Sonderausstellung zum Thema „Polenaktion“.

## Stadt Gelsenkirchen

- Einbindung von Seminaren zur interkulturellen Kompetenz in die Ausbildungsrahmenplanung für die Ausbildungsberufe und Studiengänge.
- Bei individuellem Schulungsbedarf ist die Beantragung einer entsprechenden Fortbildung möglich.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Durch den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen wurden in Kooperation mit der Kriminalinspektion Polizeilicher Staatsschutz „Dienstunterrichte“ für den Wachdienst des PP Gelsenkirchen durchgeführt. Unter dem Thema „Abgrenzung Islam/Islamismus“ fanden zehn Veranstaltungen rege Aufmerksamkeit und eine große Teilnahme. Auch für das kommende Jahr sind derartige Veranstaltungen geplant.

## Westdeutscher Rundfunk

Der WDR führt seit vielen Jahren das zweitägige Modul zum Thema Interkulturelle Berichterstattung als festen Bestandteil der Ausbildung von Volontär\*innen durch. Darin werden Fragen rund um die Einwanderungsgesellschaft und interkulturelles Leben im Kontext der journalistischen Praxis diskutiert. In praktischer Arbeit geht es darum, die „Brille der eigenen Biografie“ in der Arbeit zu erkennen und daraus resultierende Stereotype zu vermeiden.

Seit 2020 wird dieses Angebot ausgeweitet, verstetigt und als Teil eines Gesamtpaketes der **Aus- und Fortbildung** zum Thema Umgang mit der pluralen Gesellschaft angeboten. In kombinierbaren Modulen werden hier Kenntnisse über die Einwanderungsgesellschaft, rassismuskritisches Denken und Arbeiten sowie Raum zur Reflektion unterschiedlicher Perspektiven für verschiedene Zielgruppen angeboten: journalistische Volontär\*innen, Mitarbeitende aus dem journalistischen und nicht-journalistischen Bereich sowie Führungskräfte.

Ziel ist es, das Thema Einwanderungsgesellschaft und Umgang mit Interkulturalität als Kompetenz, die für den öffentlich-rechtlichen Auftrag von zentraler Bedeutung ist, auf eine breite Basis zu stellen und aus den vorbereiteten Modulen künftig Einzelmaßnahmen zu verschiedenen Themen anbieten zu können.

Die kulturelle Diversität Deutschlands zeigt sich gerade in Nordrhein-Westfalen besonders stark. Um diese Lebenswirklichkeit in den WDR-Programmen noch besser abzubilden, können die Programme auf eine **Expert\*innen-datenbank Vielfalt** zugreifen.

Das für alle Redaktionen zugängliche, von der Integrationsbeauftragten erstellte und laufend aktualisierte Tool hilft bei der Suche nach vielfältigen Gesprächspartner\*innen. Dabei wird betont, dass hier nicht nur Expert\*innen für die Themen Migration oder Integration aufgelistet sind, sondern Gesprächspartner\*innen zu einer Vielzahl an Fachgebieten.

Die Integrationsbeauftragte veranstaltet seit 2018 **WDR-Impulsgespräche**, ein Angebot an alle Mitarbeitende, die sich in Gesprächen mit externen Inputs mit den Themen der Interkulturalität und dem journalistischen Umgang damit beschäftigen, um diese 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 im November 2019 um die Strategie der Bundesregierung in diesem Bereich sowie um die Rolle der Medien im Kampf gegen Antisemitismus.

## **Multikulturelles Forum Lünen e.V.**

Am Fachtag des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zu „Empowerment und Partizipation in der Migrationsarbeit“ am 9. Oktober 2019 nahm eine pädagogische Mitarbeiterin teil.

Eine weitere Kollegin beendete im November 2019 ihre Fortbildung zur „Trainerin für Interkulturelle Kompetenz“ bei der Paritätischen Akademie.

Am Seminar „Religiöse Erziehung im Islam“ am 24. Oktober 2019 nahm eine Mitarbeiterin teil.

Am 29. Oktober 2019 beschäftigten sich mehrere Kolleg\*innen im Rahmen einer Fachtagung mit dem Thema „Ausbildung von Geflüchteten“.

Gemeinsam mit Expert\*innen aus Wissenschaft und Praxis tauschten sich am 21. November 2019 verschiedene Mitarbeitende beim Runden Tisch zum Thema „Interkulturelle Personalentwicklung, Wie verankern wir interkulturelle Kompetenz bei unseren Fachkräften?“ aus.

Eine Mitarbeiterin besuchte am 26. November 2019 den Fachtag Demenz zum Thema „Unterstützung für Menschen mit Demenz und Migrationserfahrung“, organisiert vom Interkulturellen Demenznetzwerk Düsseldorf.

„Der Islam und das Grundgesetz - wo ist das Problem?": So lautete eine Fachtagung am 28. November 2019 beim Polizeipräsidium Dortmund, an welcher mehrere Mitarbeitende teilnahmen.

Eine weitere Kollegin besuchte am 28. November 2019 eine Veranstaltung des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e. V. (IDA) zu rassismuskritischer und Empowerment-orientierter Jugendarbeit.

Am 5. Dezember nahmen Mitarbeitende an einer Infoveranstaltung zu Eritrea, aus dem eine der größten Gruppen von Geflüchteten in Deutschland stammt, teil.

Die Belegschaft der Düsseldorfer Geschäftsstelle organisierte am 18. Dezember 2019 einen Austausch im Rahmen des Internationalen Tags der Migranten.

Am 30. September 2020 besuchten einzelne Mitarbeitende ein Online-Seminar zur sozialen Arbeit mit Rom\*nja.

## 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 Auswahlgespräches, 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 2019 wie auch 2020 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 380 Personen geschult (Stand 2020).

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 Inhouse 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

### LVR allgemein:

- Im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums beim LVR werden für alle Führungskräfte Fortbildungen zu den Themen „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“ und „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“ veranstaltet.
- Für alle Mitarbeiter\*innen besteht das Fortbildungsangebot „Vielfalt im LVR erleben“. Dabei wird neben den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming das Thema „Kulturelle Vielfalt“ vorgestellt. Zudem werden Fortbildungen zur Schulung der interkulturellen Kompetenz angeboten.
- Neuen Mitarbeiter\*innen werden Fortbildungen angeboten, die die Leitziele des LVR bezogen auf Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität thematisieren. Dabei bilden insbesondere die Aktivitäten des LVR im Rahmen der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – LVR stärkt Vielfalt!“ und die dahinterstehenden Ziele einen thematischen Schwerpunkt.
- Für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe finden obligatorische Schulungen zum Thema „Diversity“ statt. Dabei befassen sich die Auszubildenden in Workshop-Format mit den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie kulturelle Vielfalt.

- Der LVR beteiligte sich am Deutschen Diversity-Tag am 26.05.2020 u.a. mit der Aktion „Postkarte der Vielfalt“, auf der die vielen Nationalitäten in der Mitarbeiter\*innenschaft des LVR durch die entsprechenden Nationalflaggen abgebildet wurden. Diese Vielfalt-Postkarte ist an alle Mitarbeiter\*innen im LVR verteilt worden.
- Im Berichtszeitraum wurde ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2020 in einer Auflagenhöhe von über 8.000 Exemplaren erstellt. Dieser wurde zum Jahresende 2019 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.

#### **Im Bereich des LVR-Klinikverbundes:**

- Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken. Der Integrationsbeauftragte der LVR-Klinik Köln arbeitet nach einem vom Klinikvorstand genehmigten und freigegebenen „Konzept zur Verbesserung der Versorgung von Migrant\*innen in der LVR-Klinik Köln“.
- Die Vorstellung der integrationsbeauftragten Person und deren Aufgaben und Angebote ist fester Bestandteil der Einführungsveranstaltungen vieler LVR-Kliniken für neue Mitarbeiter\*innen. Somit werden die neuen Mitarbeiter\*innen über die interkulturelle Thematik informiert und dafür sensibilisiert.
- Qualifizierung von 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 Integrationsmittlern\*innen (SIM)

Beispiele verschiedener Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für Mitarbeiter\*innen im Bereich der interkulturellen Kompetenz in den LVR-Kliniken:

- „Krankheitsverständnis im Orient und interkulturelle Kommunikation“
- „Interkulturelle Kompetenz und Aspekte einer kultursensiblen Anamneseerhebung“
- „Interkulturelle Kommunikation“
- „Kultursensible Pflege“
- Seminar für Ärzt\*innen aus dem Ausland
- Kontinuierliche Informationsveranstaltungen sowie Mitteilungen seitens der/des Integrationsbeauftragten zur Sensibilisierung der Kollegin\*innen
- „Umgang mit Patient\*innen aus fremden Kulturen – Islam“
- Interkulturelle Supervisionen für die Mitarbeiter\*innen (zum Umgang mit Patient\*innen mit Einwanderungsgeschichte)
- In Planung: „Kultursensible Pflege – Interkulturelle Aspekte für die tägliche Praxis“
- Vortrag „Interkulturelle Psychoedukation in der klinischen Versorgung“
- Vortrag „Systemische Familientherapie bei Migrant\*innen“
- Tagesseminar „Systemische Familientherapie in der Praxis“

### **Sonstiges:**

- Sensibilisierung der Mitarbeiter\*innen über Leitbilder, z.B. LVR-Klinik Köln:  
„Jeder Mensch ist wertvoll und hat Anspruch auf bestmögliche individuelle gesundheitliche Versorgung, unabhängig von Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft, Kultur, körperlicher und geistiger Verfassung. Wir verbessern kontinuierlich die Qualität der psychiatrischen und psychotherapeutischen Behandlung. Wir senken soziale, kommunikative und kulturelle Zugangsschwellen. Wir orientieren uns zunehmend an den Gedanken der Interkulturellen Öffnung und Sozialen Inklusion. Wir fördern die persönliche und fachliche Entwicklung unserer Mitarbeiter\*innen durch geplante, kontinuierliche und gezielte Aus- und Weiterbildung. Wir vermitteln Interkulturelle Kompetenz in Theorie und Praxis.“

### **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 Mitarbeitenden 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 Mitarbeitenden abgebaut werden.

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

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

### **Jobcenter Dortmund**

Innerhalb der Einarbeitung der Absolventinnen und Absolventen nach der Ausbildung bzw. dem Studium erfolgt in den Schulungen Achtsamkeit und Innere Haltung die Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

Obgleich auf Grund der Corona-Pandemie 21 Veranstaltungen abgesagt werden mussten, haben in Zusammenarbeit mit dem Multikulturellen Forum e.V. 14 Veranstaltungen zur Interkulturalität für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenter Dortmund stattgefunden. Themenbereiche waren unter anderem Fluchtbedingte Traumata; Über Rechtspopulismus im Netz; Kultureller Stadtrundgang zu Vorurteilen & gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit und Crashkurse für Türkisch und Arabisch. Insgesamt haben 79 Personen vom Jobcenter Dortmund die Angebote im Rahmen von Vielfalt Plus angenommen.

## Polizeipräsidium Dortmund

### Durchführung von Veranstaltungen:

Im November 2019 wurde in Kooperation mit dem Verein „Multikulturelles Forum e. V.“ eine Tagung zum Thema „Vielfalt in der Demokratie - Der Islam und das Grundgesetz - wo ist das Problem?“ im Polizeipräsidium Dortmund für mehr als 120 Teilnehmer durchgeführt. Zu den Gästen zählten neben den Bediensteten auch Netzwerkpartner aus verschiedenen Migrantenorganisationen und muslimischen Verbänden. Den Teilnehmenden wurde durch einen Impulsvortrag von Prof. Dr. Dr. h. c. Mathias Rohe (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) ein Einblick in die Vielfalt des Islam gewährt. Dem Impulsvortrag schloss sich eine Podiumsdiskussion mit der Staatssekretärin, Frau Serap GÜLER (MKFFI NRW), Dr. EL OMARI (Zentrum für Islamische Theologie, Westfälische-Universität Münster) und Gregor LANGE (Polizeipräsident Dortmund) an.

Abgerundet wurde die Veranstaltung mit einer gemeinsamen Social Media Aktion vom Verein für Lobby und Demokratie aus Düsseldorf. Die Teilnehmenden hatten die Gelegenheit sich vor Roll-Ups mit Statements zur Demokratie fotografieren zu lassen und die entstanden Bilder auf Social Media Seiten zu teilen.

### Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten:

In das Personalentwicklungskonzept (PEK Konzept) für den Zeitraum vom 01.09.2019 bis 31.08.2020 wurde nachstehender Passus aufgenommen und die Maßnahme im Februar 2020 durchgeführt:

#### **„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. Im Laufe der Qualifizierungsmodule wird durch die hiesige Fortbildungsstelle in Zusammenarbeit mit dem Multikulturelle 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 der 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.“*

In das PEK-Konzept für den Zeitraum ab dem 01.09.2020 wurde nachstehender Passus aufgenommen:

#### **„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. Im Laufe der Qualifizierungsmodule wird durch die hiesige Fortbildungsstelle in Zusammenarbeit mit dem LStab ein Tagesseminar zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ ausgerichtet. Dieses Seminar soll als vierter Fortbildungstag in einen der beiden Fortbildungsblöcke (Ziffer 3.8) integriert werden.“*

Zudem erhalten die Mitarbeiter/innen die Möglichkeit, in der Fortbildungsakademie Mont Cenis an dem Seminar "Interkulturelle Kompetenz – kompakt" teilzunehmen. In diesem Seminar werden folgende Themen behandelt:

- Verschiedene Ansätze und die Anwendung interkultureller Kompetenz im Arbeitstalltag
- Bedeutung von Kultur
- Reflexion der eigenen Kultur
- Überblick über kulturelle Unterschiede
- Lösungsansätze und Handlungsstrategien

## Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Zusätzlich zu den 71 Mitarbeiter\*innen in den Stadt- und Kreissportbünden, Fachverbänden und in der Zentrale des Landessportbundes NRW gibt es eine Vielzahl an ehrenamtlich Engagierten in den Vereinen. Die Sensibilisierungsmaßnahmen wie z.B. „Fit für die Vielfalt“, „Ernst macht doch nur Spaß“ oder „Achtsam statt neumalklug“ richten sich an diesen Adressatenkreis. Im herausfordernden Jahre 2020 konnten viele dieser Qualifizierungsangebote jedoch nicht stattfinden und mussten aufgrund der Coronaschutzverordnung abgesagt werden.

Die bundesweite Weiterentwicklung der Fortbildungskonzeption „Fit für die Vielfalt“ in Kooperation mit dem Deutschen Olympischen Sportbund wurde in diesem Jahr in Onlinetreffen fortgesetzt. Neue digitale Formate sind in der Entwicklung. Einige sind in der Erprobungsphase. Hierbei standen sowohl Schulungen für Mitarbeiter\*innen als auch für ehrenamtliche Vereinsvorstände und -mitglieder sowie Trainer\*innen im Focus. Im Jahre 2020 konnten in NRW von ursprünglich 30 geplanten „Fit für die Vielfalt“ Seminaren letztlich zwei online und ca. sechs in Präsenz durchgeführt werden.

Um mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte für die Sportvereine zu gewinnen, ist es wichtig, Vorbilder und Multiplikator\*innen mit Einwanderungsgeschichte aus- und fortzubilden. Denn die ehrenamtlich Engagierten sind das Herzstück des Vereins und bilden häufig eine Brücke in den Verein. In 2020 konnte jedoch nur die Hälfte der geplanten Aus- und Fortbildungsmaßnahmen stattfinden. Um die interkulturelle Öffnung der Sportvereine auch in diesem Jahr nachhaltig voranzubringen, sind wir dennoch froh, dass sechs Informationsveranstaltungen, fünf Basis- und zwei Aufbau-Module im Rahmen der Übungsleiter-C Ausbildung für Neuzugewanderte, jeweils eine Sporthelferausbildung I und II sowie eine innovative Schulung stattfinden konnte. Mit den Qualifizierungen wurden ca. 183 Personen geschult.

Der Landessportbund NRW hat in Kooperation mit IDA NRW und Sami Omar eine Fachtagung zum Thema Rassismus(-kritik) für die hauptberuflichen Mitarbeiter\*innen (Fachkräfte Integration) veranstaltet. In Präsenz haben 60 Teilnehmer\*innen viel Input und Austausch zum Thema Rassismus erfahren.

Auch zur Sensibilisierung der Vereinsvertreter\*innen zu den Themen Diskriminierung und Rassismus(-kritik) waren Haltungstrainings und Informationsveranstaltungen (Kurz und Gut Schulungen) geplant. Von den geplanten elf halbtägigen und vierzehn ganztägigen Maßnahmen konnten leider nur drei in Präsenz sowie zwei Online-Seminare durchgeführt werden.

## Bezirksregierung Düsseldorf

### **(interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten**

Die Gleichstellungsarbeit der Behörde ist auf die „Förderung des Zusammenlebens aller Menschen - ob Deutsche und Ausländer, ob mit oder ohne Einwanderungsgeschichte“<sup>1</sup> gerichtet, auch wenn der Fokus insbesondere darauf liegt, die Gleichbehandlung aller Beschäftigten - ob divers, weiblich oder männlich - zu fördern.

<sup>1</sup> <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/amt-und-person/amt-und-aufgaben>

Seit dem 1.9.2020 hat die Bezirksregierung Düsseldorf ein neues Gleichstellungsteam: Sabine Mansour als Gleichstellungsbeauftragte, Katja Maria Eggers als Stellvertreterin. Das Team erfüllt seine Aufgabe gerade auch unter dem Gesichtspunkt des vorurteilsfreien Miteinanders.

Zum einen ist bei Frau Mansour die Beschwerdestelle gemäß § 13 des allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), die sog. Antidiskriminierungsstelle, angesiedelt. Diese wurde nun im Intranet der Bezirksregierung als eigenständige Institution platziert und wird weiter aktiv bekannt gemacht, da die Bekanntheit der Institution essentiell ist, um evtl. bestehende Handlungsbedarfe durch Eröffnung der Plattform aufdecken zu können. Die Beschwerdestelle dient somit auch dem Ziel, Fremdenfeindlichkeit und Ungleichbehandlung entgegen zu wirken.

Zum anderen hat die Förderung von Vielfalt, der das Gleichstellungsteam sich verschrieben hat, auch Anknüpfungspunkte in der Integrationsarbeit. Dass dies auch in den Communities so gesehen wird, lässt sich zum Beispiel aus der seit Mitte 2017 über die Kampagne #MoreColorMorePride verbreiteten Regenbogenflagge 2.0., die zusätzlich die Farben Braun und Schwarz hat. Sie soll schwarze Menschen und People of Color bewusst inkludieren und sichtbar machen.<sup>2</sup>

Das Gleichstellungsteam weist zudem auf den Seiten der Institution Gleichstellungsbeauftragte auf den Aktionsplan des MKFFI „Impulse 2020 – für ein queeres Leben in NRW“<sup>3</sup> hin. Auch in diesem wird immer wieder auf die Verknüpfung von Integrations- und Gleichstellungsarbeit hingewiesen.

### **Durchführung von (niedrigschwelligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.**

Wie im Bericht vom vergangenen Jahr kann hier darauf verwiesen werden, dass durch den ständigen kollegialen Kontakt mit Personen unterschiedlichster Herkunft die Herkunft von Kolleginnen und Kollegen in weiten Bereichen der Behörde kein Thema besonderer Aufmerksamkeit mehr ist. 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. An dieser offenen Haltung hat sich nichts geändert.

Daher werden auch weiterhin keine Aktionen und Veranstaltungen mit speziell diesem Thema angeboten. Es gibt jedoch im Fortbildungsprogramm des Innenministeriums und in hausinternen Angeboten weiterhin 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.)**

Auch hier kann auf den Bericht aus dem Vorjahr verweisen werden. Neue Aktionen oder besondere Angebote sind – auch vor dem Hintergrund der eingeschränkten Möglichkeiten durch Corona - nicht hinzugekommen. Die Behörde führt aber die bewährte Praxis der umfassenden Einsteigerinformationen mit Hinweisen auf Ansprechpersonen zu den üblichen Einsteigerfragen fort. Die ebenso bewährten mehrmaligen Begrüßungstreffen beim Regierungsvizepräsidenten konnten in diesem Jahr nicht stattfinden, sollen jedoch baldmöglichst wieder aufgenommen werden, damit der Kontakt der Behördenleitung zu den Beschäftigten aller Aufgabenbereiche nicht verlorengeht.

Daneben besteht weiterhin die Pflicht der Führungskräfte, sich um die Integration der Neuzugänge in ihre Dezernate zu kümmern und dabei sowohl die Arbeitsintegration als auch die kollegiale Aufnahme im Blick zu haben. Auf diese Weise ist die Verpflichtung zum diskriminierungsfreien Umgang mit Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte Teil der alltäglichen Führungsaufgaben für alle Führungskräfte des Hauses.

Im Bereich des Arbeitsschutzes gab es bis 2017 die Fortbildung „Interkulturelle Kompetenzen der Aufsichtstätigkeit“, die aktuell nicht fortgeführt wird.

<sup>2</sup> vgl. die Fibel der vielen kleinen Unterschiede, 10. Auflage, 2019, ANDERS&GLEICH, LSBTIQ\* in NRW, S. 47  
<sup>3</sup> <https://www.mkffi.nrw/aktionsplan-impulse-2020-fuer-queeres-leben-nrw>

## Bezirksregierung Münster

Aufgrund der Corona-Lage konnte eine im Zusammenhang mit der Akademie Mont -Cenis angedachte Schulung der Führungskräfte zur Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz nicht durchgeführt werden.

Für die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der zentralen Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe (ZAG) wird eine Einarbeitungsbroschüre erstellt, die den Anerkennungsprozess abbildet und damit ein Grundverständnis für die teilweise langen Antragswege aus dem Ausland verdeutlichen soll. Weiterhin wird auf die unterschiedlichen Akteure in diesem Anerkennungsprozess verwiesen.

Das Dezernat 46 ( Lehreraus- und –fortbildung) führte wie im vorigen Berichtszeitraum auch im zurückliegenden Jahr die Fortbildungsreihe „Unterricht für neu zugewanderte Schülerinnen und Schüler - Deutsch als Zielsprache“ (insgesamt 80 Stunden) fort; 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/interkulturelloeffnung](http://www.juelich.de/interkulturelloeffnung). 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.
- Angebot einer Basisschulung bzw. eines Aufbauseminars zur Sensibilisierung bei der G.I.B. angefragt. Coronabedingt war eine Durchführung nicht möglich.

Stärkung/Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten durch

- die Möglichkeit, kostenlos im Rahmen der Arbeitszeit an interkulturellen Weiter- und Fortbildungen des Unternehmens teilzunehmen.
- Einstellung von MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte und aktiver Vernetzung dieser im Verband.
- Unterstützung der MitarbeiterInnen ohne Einwanderungsgeschichte im Umgang mit neuen Zielgruppen durch MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte.
- Eingehen auf kulturelle Bedürfnisse der Zielgruppen durch die MitarbeiterInnen der Einrichtungen und Lernen durch persönliche Rückmeldungen der Zielgruppe.
- Gemeinsames Begehen der unterschiedlichen kulturellen Feiertage in der Mitarbeiterschaft, teilweise auch in Kooperation mit Angeboten von/für Menschen mit Einwanderungsgeschichte (z.B. Zuckerfest).
- Grußworte und damit verbundener Hinweis auf verschiedene kulturelle Feiertage in E-Mailform.
- Ausrichten gemeinsamer Feste und Aktivitäten (z.B. Fest der Café Samowar Gruppe in Altendorf, zu dem MitarbeiterInnen aus verschiedenen ASB-Einrichtungen kamen, türkisches Frühstück der MitarbeiterInnen und ehrenamtlich Tätigen des Zentrum 60plus).
- Beratung der Bereiche zu interkulturellen Fragen durch eine/n MitarbeiterIn mit jeweiligem kulturellem Hintergrund.
- Nutzung der Übersetzungskompetenz innerhalb des Verbandes (zusätzlicher Blick auf interkulturelle Besonderheiten).

- Implementierung interkultureller Alltagskompetenz durch Leitungen und MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte.
- Weiterleitung und ggf. Aufbereitung wichtiger Informationen, verschiedensprachige Flyer etc..

Die Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten findet insbesondere durch enge Zusammenarbeit der MitarbeiterInnen mit und ohne Einwanderungsgeschichte beständig im Arbeitsalltag statt, da kurzfristige Weiter- und Fortbildungen zwar Wissensimpulse setzen können, aber die Umsetzung in der Praxis Unterstützung und Feedback erfordert.

## Bezirksregierung Detmold

Zur Sensibilisierung unserer Kolleginnen und Kollegen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und für die Vorstellung verschiedener Kulturkreise bei der Bezirksregierung Detmold wurde das Thema auch von der kulinarischen Seite beleuchtet.

Im Berichtszeitraum gab es einmal pro Woche einen so genannten „interkulturellen Tag“ in unserer Kantine. Die Gerichte orientierten sich an den unterschiedlichen Nationalitäten unserer Kolleginnen und Kollegen sowie an dem interreligiösen Kalender. So wurde wochenweise eine andere kulinarische Köstlichkeit zubereitet, die entsprechend vorab im Intranet angekündigt wurde. Neben der Vorstellung des Hauptgerichtes gab es Hintergrundinformationen zu dem jeweiligen Land bzw. der Region des Hauptgerichtes.

Des Weiteren wurde im Rahmen des Ausbildungstreffens mit allen Anwärter\*innen und Auszubildenden u.a. syrisches Gebäck angeboten. Auch hier wurde das kulinarische Angebot angereichert mit Informationen und Bräuchen des jeweiligen Landes.

## 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 kleinere und mittlere Unternehmen (KMU) zu den Themen interkulturelle Kompetenzentwicklung, Interkulturelle Öffnung, 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

- Das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises leistete 2020 fachliche Unterstützung für kreis- hausinterne Anlaufstellen. Die Gleichstellungsstelle und das Jugendamt des Kreises wurden zu den verschiedenen Themen (wie kulturelle, religiöse und auch geschlechtliche Vielfalt der Kreis-Mitarbeitenden, Bürgerinnen und Bürgern) beraten.
- Der Siegel-Verband (bestehend aus dem Kommunalen Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises und der Integrationsagenturen im Rhein-Sieg-Kreis) leistete im Jahr 2020 fachliche Beratung und Unterstützung im Siegel-Prozess vor Ort, etwa in der VHS, der Stadt Sankt Augustin, dem Kinderschutzbund und bei der Stadt Hennef. Weiterhin wurden Arbeitskreise und Beratungen und Begleitungen im Siegel Prozess zu den Themen „Nachhaltige interkultureller Öffnung“ und „Förderung der Interkulturellen Kompetenz im digitalen Format“ angeboten.
- Eine Beratung bei dem Katholischen Verein für soziale Dienste im Rhein-Sieg-Kreis e.V. zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ führte zum Bestreben des Vereins, einen Antrag auf Erhalt des Siegels zu stellen.
- Das jährliche interkulturelle Kompetenz-Training für die neuen Auszubildenden der Kreisverwaltung musste in diesem Jahr leider auf Grund der Covid 19- Pandemie ausfallen.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Die Öffentlichkeitsarbeit des LVdM NRW wurde in diesem Jahr insbesondere zum Thema interkulturelle Öffnung / Interkultur, natürlich neben dem beherrschenden Thema Corona, intensiviert. So wurden drei Image-Filme produziert, die die interkulturelle Arbeit an Musikschulen illustrieren und zur Nachahmung auffordern.

Es wurden weiterhin Fortbildungen an Musikschulen angeboten, die sich u.a. auf Themen wie „Interkulturelle Kommunikation“ und „Interkulturelle Elternarbeit“ spezialisieren. Hier wäre eine größere Ausbreitung wünschenswert gewesen, aber unter den Bedingungen dieses Jahr war dies leider nicht möglich.

Zudem wird derzeit eine weitere Initiative vorbereitet, die unter dem Titel „Vielfalt macht Spaß“ eine Positionierung von Musikschulen gegen Rassismus beinhaltet. Die Initiative wird im Jahr 2021 mit weiteren Inhalten (Fortbildungen, Aktionstage...) ausgerollt werden.

## Landesmusikakademie NRW e.V.

Der zweite Zertifikatslehrgang Musikpädagogik für Musiker\*innen verschiedener Kulturen fand trotz der Corona-Krise Ende August 2020 einen erfolgreichen Abschluss. 17 Teilnehmende erreichten ein Zertifikat, das ihnen viele Chancen eröffnet, in musikpädagogischen Projekten und an Musikschulen Beschäftigung zu finden. Die Organisation dieses Lehrgangs mit Teilnehmenden aus dem arabischen Raum, der Türkei, Afrika, Indien und Lateinamerika führte für sämtliche Mitarbeiter\*innen der Akademie zu einer Erweiterung ihrer interkulturellen Kompetenzen. Dies sind so niedrigschwellige Dinge, wie die richtige Schreibweise und Aussprache ungewohnter Namen bis hin zur Beachtung anderer, religiös bedingter Essweisen, da die Akademie als Bildungsstätte auch Teilnehmende verköstigt. Auf der Metaebene entsteht eine Selbstverständlichkeit in der Zusammenarbeit von interkulturellen Teams innerhalb der Akademie, gerade was Dozent\*innen anbelangt, eine Offenheit der Verwaltung gegenüber anderen administrativen Umgangsweisen Zugewanderter und eine Entwicklung hin zu einem entspannten und lösungsorientierten Umgang mit Andersartigkeit in allen Arbeitsfeldern.

## Landesmusikrat NRW e.V.

Bei einer Klausurtagung der Geschäftsstelle wurde im September 2020 eine Beauftragte für Diversität in der Geschäftsstelle benannt. Sandra Hoch ist hauptamtliche Referentin für kulturell und inklusiv vielfältige Musikprojekte. Bei dieser Arbeit liegt der Fokus vor allem auf dem Einbinden von geflüchteten Menschen in die musikalische Projektarbeit. Bei allen relevanten Vorgängen in der Geschäftsstelle wird sie zukünftig gemeinsam mit einer weiteren Kollegin auf die Berücksichtigung und Anwendung des Querschnittsthemas Diversität achten. Auch gilt es, Mitarbeiter/innen des Landesmusikrats NRW für das Thema Diversität zu sensibilisieren. Dies kann beispielsweise durch regelmäßige Workshops und externe Beratung erfolgen.

Im Präsidium des Landesmusikrats sorgt Hayat Chaoui als Beisitzerin für die interkulturelle Perspektive bei den Sitzungsthemen. Frau Chaoui ist Bildungsreferentin des Chorverbands NRW und Fachbereichsbetreuerin Gesang der Bergischen Musikschule in Wuppertal.

## unternehmer nrw e.V

**unternehmer nrw, seit 23. Juni 2020 Partner der Initiative, bringt sich mit folgenden Aktivitäten ein:**

- Stärkung von Qualifizierungsangeboten im Netzwerk von unternehmer nrw zur Sensibilisierung und Unterstützung von Multiplikatoren (Personalreferenten, Ausbilder, Diversitybeauftragte) und Führungskräften z.B. im Hinblick auf interkulturelle Fragestellungen in Personalmarketing und -auswahl sowie in der Personalentwicklung.

## 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 Einwanderungsgeschichte 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

In der **Schulabteilung der Bezirksregierung Arnsberg** wird die **Querschnittsaufgabe interkulturelle Öffnung** auf unterschiedlichen Ebenen umgesetzt:

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

### **Dezernat 37 (Landesweite Koordinierungsstelle Kommunale Integrationszentren): Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte NRW als eine landesweite Initiative:**

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

<https://kommunale-integrationszentren-nrw.de/netzwerk-lehrkraefte-mit-zuwanderungsgeschichte-0>) der Bezirksregierung Arnsberg angesiedelte Netzwerk feierte im Frühjahr 2017 sein zehnjähriges Jubiläum und stellte somit die Weichen für die Fortführung der Netzwerkarbeit.

Es führt diverse Aktivitäten auf drei zentralen Handlungsfeldern durch:

- **Potenziale gewinnen:** Auf Messen zur Berufsorientierung und an Studienorientierungstagen wirbt das Netzwerk für den Lehrer\*innenberuf. In Schulen bietet es Workshops und Seminare zur Berufsorientierung an. Im Rahmen der Werbekampagne „Schlau machen – Lehrer werden“ des Ministeriums für Schule und Bildung NRW sind Mitglieder der Landeskoordination auf verschiedenen Werbeformaten bildlich und videografisch präsentiert worden.
- **Ausbildung begleiten:** Im Rahmen des landesweiten Mentoringprogramms „Ment4you“ werden seit 2016 jährlich studentische Mentor\*innen qualifiziert, die Lehramtsstudienanfänger\*innen zur Prävention von Studienabbrüchen unterstützen und begleiten. An dem vom Ministerium für Kultur und Wissenschaft NRW geförderten Programm nehmen acht lehrerinnenbildende Hochschulen teil. Zugleich unterstützt das Netzwerk das landesweite Programm zur Förderung von Lehrkräften mit Fluchterfahrungen „Lehrkräfte Plus“ und das Anschlussprogramm ILF „Internationale Lehrkräfte Fördern“.
- **Personalentwicklung gestalten:** Jährlich bietet das Netzwerk eine zweitägige Tagung für seine Mitglieder zu aktuellen bildungsrelevanten Themen an. Auf der Jahrestagung 2019 hat sich das Netzwerk mit dem Thema „Demokratiegestaltung in der Schule der Einwanderungsgesellschaft“ auseinandergesetzt. Die seit 2013 angebotene Qualifizierungsmaßnahme „Koordination der interkulturellen Schul- und Unterrichtsentwicklung“ ging in die siebte Runde. Mit weiteren zwanzig qualifizierten Lehrkräften wird die interkulturelle Schulentwicklung in den Schulen prozessorientiert begleitet. Eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Demokratiegestaltung in der Schule“ wird seit 2017 in einem regelmäßigen Turnus gemeinsam mit einem weiteren Kooperationspartner angeboten. In diesem Jahr wurde dazu das zweitägige Webinar mit dem Titel „Hatespeech als Herausforderung in der Schule – Strategien gegen Hatespeech und Fakenews“ angeboten.

### **Kreis Lippe**

Gegenüber dem Bericht des vergangenen Jahres ist der Sprachvermittlerpool erneut bedarfsgerecht ausgeweitet worden – mittlerweile stehen 80 Sprachvermittler\_innen für 27 verschiedene Sprachen zur Verfügung. Seit Beginn der Coroneinschränkungen und insbesondere während des Lockdowns in den Monaten März - Mai wurden vermehrt telefonische Übersetzungen vermittelt.

Die Sprachvermittler\_innen für psychosoziale Beratungsgespräche werden ebenfalls gut genutzt.

Die Vermittlung, Schulung, Betreuung und Abrechnung der Sprachvermittler\_innen erfolgt weiterhin durch Mitarbeiter\_innen des KI.

Die Reaktivierung des internen Sprachvermittlerpools ist weiterhin ins Auge gefasst. Ein Aufruf in der Mitarbeiterzeitung ist erstellt, wurde bislang aber nicht veröffentlicht, da coronabedingt Ressourcen hierfür wahrscheinlich nicht gegeben sind.

Des Weiteren liegen Vorschläge zur Aufnahme des Themas „Diversität“ in die jährlich zu führenden Mitarbeiter- und Beratungs- und Entwicklungsgesprächen in der Personalabteilung vor.

## Der PARITÄTISCHE NRW

Für 2020 konnte der Paritätische NRW seine Veranstaltungsreihe mit Ali Can, Sozialaktivist und Autor von „Mehr als eine Heimat. Wie ich Deutsch sein neu definiere“ aufgrund der Corona bedingten Beschränkungen nur an einigen Standorten durchführen. Da das Thema Antirassismus von hoher aktueller Relevanz ist, haben Christian Woltering, Landesgeschäftsführer, und Sozialaktivist Ali Can in einem Online Talk und Lesung zu den Themen Antirassismus, Heimat und Vielfalt über Alltagserfahrungen von Migrant\*innen in Deutschland, über Vielfalt als Wert und eine konstruktive Streitkultur gesprochen.

Link: <https://www.youtube.com/watch?v=9AEHRL0ZDFo&feature=youtu.be>

Der Paritätische Gesamtverband und das Forum der Migrant\*innen im Paritätischen haben das Projekt „Perspektivenwechsel - Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe“ zum Abschluss gebracht. Ziel des Projekts war es, die Perspektive von Migrant\*innen bei der Gestaltung von Angeboten der sozialen Arbeit - hier am Beispiel der Behindertenhilfe - systematisch einzubeziehen. Ausgehend von den Erfahrungen und Erwartungen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte und einer Behinderung wurden in Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Behindertenhilfe, Migrant\*innenorganisationen und Expert\*innen Handlungsempfehlungen für die praktische Arbeit entwickelt.

Link: <https://www.der-paritaetische.de/schwerpunkt/migration/projekte/perspektivwechsel-interkulturelle-oeffnung-der-behindertenhilfe/>

Die Beratungsstellen der Freien Wohlfahrtspflege schildern immer wieder, dass die Sprachbarriere ein bedeutender Faktor für das Gelingen von Teilhabe ist und eines der größten Probleme, insbesondere im Kontakt mit Bildungsstätten, Behörden, Wohnungswirtschaft und Ärzten, darstellt. Der Paritätische Gesamtverband hat sich zu diesem Thema im Jahr 2018 mit dem Papier „Sicherstellung der Sprachmittlung als Voraussetzung für Chancengleichheit beim Zugang zu Sozialleistungen“ positioniert. In der aktuell veröffentlichten Positionierung sprechen sich nun alle Verbände der BAGFW gemeinsam für die Schaffung einer gesetzlichen Grundlage im SGB I und SGB X für die Finanzierung der Sprachmittlung im Rahmen der Beantragung und Ausführung von Sozialleistungen aus. Darüber hinaus empfehlen die Verbände die Schaffung oder Erweiterung der Grundlagen für die Finanzierung der Sprachmittlung in den Förderrichtlinien der nicht über die SGB geregelten Leistungen, wie zum Beispiel Programme im Bereich Migrations- und Flüchtlingssozialarbeit.

Link: <https://www.bagfw.de/veroeffentlichungen/stellungnahmen/positionen/detail/position-sprachmittlung-voraussetzung-fuer-die-inanspruchnahme-sozialer-und-gesundheitlicher-leistungen>

### 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.

Durch die Mittelerhöhung im Rahmen der Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit in NRW wird die Anzahl der Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit, die von paritätischen Mitgliedsorganisationen betrieben werden, von fünf auf 11 erhöht. Sie alle setzen sich aktiv gegen ethnische Diskriminierung und Ausgrenzung in NRW ein. Sie beraten Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, führen Empowerment-Maßnahmen durch und unterstützen Organisationen bei der Entwicklung von Antidiskriminierungskonzepten. Auf gesellschaftlicher Ebene setzen sie sich für eine verbesserte Teilhabe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie für eine konsequente Anerkennung der Vielfalt ein.

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 Einwanderungsgeschichte sensibilisiert oder Geflüchtete beim Ankommen in NRW durch die Vermittlung von Grundwerten und Rechten unterstützt.

### **Flüchtlingsarbeit**

Die Verabschiedung der Genfer Menschenrechtskonventionen vor 70 Jahren nimmt der Paritätische NRW zum Anlass, in seiner Verbandsarbeit einen besonderen Fokus auf das Thema Menschenrechte zu legen. So hat auch der Gesamtverband des Paritätischen die bundesweite Kampagne „Mensch, du hast Recht!“ ins Leben gerufen. Der Paritätische NRW hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen auf der Flucht in die Lage zu versetzen, ihre Rechte auf Schutz, Zuflucht und Hilfe wahrzunehmen. Auf Grundlage von Zuwendungen aus dem Landesförderprogramm „Soziale Beratung von Flüchtlingen“ führen derzeit 70 Beratungsstellen von 39 Trägern des Paritätischen NRW Beratung von Geflüchteten durch. Beratungsinhalte sind zu einem großen Teil wesentliche Rechtsfragen zum Aufenthalts-, Asyl- und Sozialleistungsrecht.

Angesichts der sich kontinuierlich verändernden Gesetzeslage in diesen Rechtsbereichen und den damit verbundenen steigenden Anforderungen an Fachkräfte in der Beratung von Geflüchteten wird dies enorm erschwert.

Der Paritätische NRW sieht die Notwendigkeit, die Beratungsarbeit qualitativ abzusichern und Fachkräften eine entsprechende Handlungssicherheit zu geben. Aus diesem Grunde wurde zum 01.08.2020 die Zusammenarbeit mit zwei spezialisierten Rechtsanwält\*innen aus NRW begonnen, welche sowohl die Fachkräfte der Flüchtlingsberatungsstellen als auch die Mitarbeitenden des Verbandes als Rechtsberater\*innen in Einzelfällen und auch übergeordneten Fragen unterstützen.

### **Fachberatung Migrantenselbstorganisationen**

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 2020 hat die Fachberatung zudem spezielle Zielgruppen in den Fokus genommen: So fanden landesweit Fortbildungsveranstaltungen für Frauen in der Vorstandsarbeit von MSO statt sowie weitere Vernetzungstreffen für Initiativen von Geflüchteten. Im Rahmen der Fortbildungen der Fachberatung wurden unter anderem Veranstaltungen zum Thema „Kultursensible Selbsthilfe“ und „Kultursensible Altenpflege“ in Kooperation mit den entsprechenden Fachbereichen und Akteur\*innen umgesetzt. Hervorzuheben ist das besondere Engagement von Frauen in den Migrantinnenvereinen während der Pandemiezeit, die durch schnelles Handeln ihre Dienste der gesamten Stadtgesellschaft zur Verfügung stellten (z.B. Einkaufshilfen, Übersetzungen, Betreuung von Wohnungslosen, usw.).

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, professionellen Anbieter\*innen sozialer Dienste und unerlässlichem Teil der Zivilgesellschaft zu vergrößern.

## **2. Projekt Dialog- und Lernplattform zur Unterstützung und Stärkung der muslimischen und alevitischen Sozialarbeit vor Ort**

Die Erkenntnisse und Erfahrungen des „Qualifizierungsprojekts Muslimische/Alevitische Wohlfahrtspflege“ an den Standorten Wuppertal und Köln bilden den Ausgangspunkt zur Unterstützung, Qualifizierung und Begleitung von muslimisch und alevitisch geprägten Gemeinden, Organisationen und Initiativen auf dem Feld der Sozialen Arbeit und die Gestaltung einer gemeinsamen Dialog- und Lernplattform zur Förderung des Austausches und der Vernetzung auf Augenhöhe. Mittelfristiges Ziel ist der Aufbau und die Verbesserung der Vernetzung und Kooperation von muslimischen und alevitischen Gemeinden, Organisationen und Initiativen mit den etablierten Akteuren und Strukturen der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege. Geplant war der Start in zunächst sechs Standorten im Jahr 2020 unter besonderer Berücksichtigung des ländlichen Raums, wobei jeweils eine geeignete Einrichtung der Freien Wohlfahrtspflege NRW die Federführung am jeweiligen Standort übernimmt. In den darauffolgenden Jahren wird das Projekt in jeweils sechs weiteren Standorten in NRW umgesetzt.

Für die etablierten Einrichtungen, Träger und Akteur\*innen in der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege ergeben sich hieraus interessante Ansatzpunkte. Mit dem Ziel einer größtmöglichen interkulturellen Öffnung der bestehenden Strukturen und der Erreichung „neuer“ Zielgruppen ist es sinnvoll, die örtlichen und landesweiten Akteur\*innen der öffentlichen und Freien Wohlfahrtspflege möglichst breit einzubinden. Gleiches gilt für weitere Akteur\*innen auf kommunaler Ebene (kulturelle Einrichtungen, Unternehmen, etc.). Die ersten drei Monate des Jahres 2020 wurden für die Gewinnung und Auswahl von geeignetem Personal und insbesondere geeigneter Standorte genutzt. Im März 2020 wurden mit Unterstützung des Arbeitsausschusses Migration ein Aufruf zur Interessensbekundung gestartet. Von den eingegangenen Interessensbekundungen wurden 6 Integrationsagenturen in Trägerschaft je eines Spitzenverbandes der Freien Wohlfahrtspflege als Pilotstandorte ausgewählt: Detmold (DRK), Düsseldorf (Jüdische Gemeinde), Dortmund (AWO), Essen (Diakonie), Oberbergischer Kreis (Caritas), Lünen/Bergkamen (Paritätischer). Alle 6 Integrationsagenturen verfügen bereits über Vorerfahrungen in der Kooperation und Begleitung von muslimisch und alevitisch geprägten Organisationen und Gemeinden.

Nach einer ersten virtuellen Auftaktveranstaltung am 18.05.2020 haben im Zeitraum Juni bis August 2020 an allen Standorten Gespräche stattgefunden. Dabei wurden zwei zentrale Fragestellungen bearbeitet: Analyse des Standortes (Stakeholder und Potentiale) und Ansprache und Gewinnung möglicher muslimischer und alevitischer Akteure in Gemeinden, Organisationen und Initiativen. Am 01.09.2020 hat eine Präsenzveranstaltung mit Vertreter\*innen der Standorte, der Steuerungsgruppe mit Vertreter\*innen der LAG FW und dem fördernden Ministerium MKFFI stattgefunden. Dieses Treffen gilt als offizieller Startschuss für die Ansprache von lokalen Akteuren.

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

### **Projekt „In-Gang-Setzer & Migration“**

In dem von den Betriebskrankenkassen geförderten Projekt des Paritätischen NRW begleiten seit 2008 geschulte ehrenamtliche Mitarbeiter\*innen der Selbsthilfe-Kontaktstellen Selbsthilfegruppen beim Start oder in anderen herausfordernden Phasen. An der Umsetzung sind inzwischen 50 Selbsthilfe-Kontaktstellen in ganz Deutschland beteiligt, davon 18 allein in NRW. Insgesamt wurden bis zum Jahr 2019 bundesweit 1.224 Gruppen in Gang gesetzt. Im Jahr 2019 wurden drei Gruppen in Gang gesetzt, in denen sich die Mitglieder in einer anderen Muttersprache als Deutsch verständigen. Auch in deutschsprachigen Gruppen wächst der Anteil der Mitglieder mit Einwanderungsgeschichte.

Die beteiligten Kontaktstellen haben von Beginn an auch Selbsthilfeinteressierte mit Einwanderungsgeschichte durch In-Gang-Setzer\*innen unterstützt, insbesondere an Standorten mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil an Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Im Zeitraum 2017-2019 war dies ein Schwerpunkt des Projektes. Dazu wurde die Basis-Schulung modifiziert und ergänzend ein themenspezifischer Workshop für In-Gang-Setzer\*innen entwickelt. So konnten Interessierte für die Aufgabe als In-Gang-Setzer\*in geschult werden, die selbst oder deren Eltern aus anderen Ländern und Kulturkreisen kommen, mehrheitlich aus der Türkei, aber auch aus Afghanistan, Tschetschenien, Syrien, Osteuropa. Ebenso wie hauptamtliche Mitarbeiter\*innen fungieren auch ehrenamtliche In-Gang-Setzer\*innen mit Einwanderungsgeschichte für Menschen mit nicht-deutschen Wurzeln als „Türöffner“.

### **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. Dazu werden aktuell u.a. die Erkenntnisse aus den vergangenen Projektphasen gebündelt und umgesetzt.

Die Projektaktivitäten sind vielfältig und in unterschiedliche Schwerpunkte zu unterteilen:

■ **Arbeit mit interessierten Selbsthilfe-Kontaktstellen**

Einige Selbsthilfe-Kontaktstellen nutzen mit Unterstützung des Projektes die Möglichkeit, regionale Aktivitäten im Themenfeld Selbsthilfe und Migration zu planen und umzusetzen. Diese dienen dazu, die Selbsthilfe in spezifischen Zusammenhängen vorzustellen und weiter bekannt zu machen, z.B. in Form von Elterncafés an Schulen.

■ **Fortbildungsangebote und Austauschformate**

Im Jahr 2019 fand eine Fortbildung im Kontext „Kultursensibilität“ statt, die sich an regionale Selbsthilfegruppen sowie Selbsthilfe-Kontaktstellen, Selbsthilfe-Landesverbände und Selbsthilfeorganisationen richtete. Damit wurden Denkprozesse und Reflektion bei den Teilnehmenden in Gang gesetzt und weiterführendes Interesse geweckt. Zusätzlich werden aktuell neue offenere Austauschformate angeboten. Ziel ist es, in lockeren, kollegialen Runden ohne strengen Rahmen Themen zu besprechen, die Selbsthilfe-Akteur\*innen beschäftigen.

■ **Kooperationen mit Projekten aus dem Feld Gesundheit und Prävention**

Bundes- und landesweit gibt es unterschiedliche Projektansätze in der Gesundheitsförderung und Prävention für Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Das laufende Projekt nutzt diese Möglichkeit, um über Kooperationen Zugänge in die Communitys vor Ort zu bekommen, um darüber das Thema Selbsthilfe leichter zu transportieren.

■ **Öffentlichkeitsarbeit**

Das Projektteam verfasste im Jahr 2019 für Selbsthilfe-Kontaktstellen den Artikel „Selbsthilfe kann interkulturell“. Die Informationen über die Selbsthilfe-Kontaktstellen wurden dabei in den Sprachen Französisch, Türkisch, Englisch, Arabisch und Russisch hervorgehoben. Die Selbsthilfe-Kontaktstellen haben diesen Text vor allem in ihren Selbsthilfe-News veröffentlicht.

## Stadt Duisburg

### Sprachmittlerpool

Die vom Land NRW bereitgestellten finanziellen Mittel zum Einsatz von niedrighschwelligem Sprachmittler\*innendienstleistungen hat das Ziel:

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

Zur Zeit vertreten 28 Sprachmittler\*innen ca. 25 Sprachen:

Albanisch, Arabisch, Aserisch, Berberisch, Bulgarisch, Dari, Englisch, Farsi, Französisch, Kroatisch, Kurdisch (Kurmanci, Sorani), Lettisch, Mazedonisch, Mgiemba (Kamerun), Paschtu, Polnisch, Portugiesisch, Rumänisch, Russisch, Serbisch, Spanisch, Türkisch, Ukrainisch, Urdu, Usbekisch.

Ende 2020 werden weitere Sprachmittler\*innen ihre Grundqualifizierung abschließen und den Pool u. a. durch vietnamesisch bereichern.

Im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie wurden die Sprachmittler\*innen sehr stark eingesetzt. Sie haben enorme Amtshilfe geleistet, indem sie Übersetzungen anfertigten bspw. für das Gesundheitsamt, den Krisenstab, das Jugendamt, die Jugendzentren, Schulen und Kitas.

Mündliche Beratungsgespräche fanden mittels Telefonkonferenzen statt, denen die Sprachmittler\*innen zugeschaltet wurden.

Nach dem Ausbruch des Coronavirus in mehreren Fleischereibetrieben in den Kreisen Gütersloh und Warendorf haben zwei unserer Sprachmittlerinnen das Gesundheitsamt vor Ort durch telefonische Übersetzungen im Rahmen des Kontaktpersonenmanagements unterstützt.

## **Maßnahmenprogramm Südosteuropa – Projekt: „Nah dran – Aven majpashe“**

Das Projekt „Nah dran – Aven majpashe“ möchte durch den Einsatz von Muttersprachler\*innen, die aus der Community der Roma kommen, einen Zugang zu den Neuzugewanderten aus Südosteuropa schaffen, um durch Vertrauensbildung u. a. auch den Dialog mit städtischen Behörden zu erleichtern. Das Projekt setzt sich aus drei Bausteinen zusammen: Konfliktprävention, Bildungsbegleitung, Straßenpaten. Es wird durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

### ■ **Konfliktprävention**

Streetworker gehen zu den Menschen in die Quartiere und suchen das direkte Gespräch mit ihnen, um entstehende Konflikte frühzeitig zu erkennen und ihnen schnellstmöglich zu begegnen. Hier gibt es eine Zusammenarbeit u. a. mit dem Jugendamt, dem Bürger- und Ordnungsamt, der Entwicklungsgesellschaft Duisburg mbH. Die VHS ist Kooperationspartner bei Veranstaltungen wie bspw. Tribüne Roma sprechen über Roma.

Während der Corona-Pandemie waren die Mitarbeiter\*innen aus dem Projekt zur Unterstützung des Gesundheitsamtes und des Krisenstabs der Stadt Duisburg im Einsatz.

### ■ **Bildungsbegleitung**

Zur Stärkung und Unterstützung neuzugewanderter Familien werden diese durch eine gezielte muttersprachliche Bildungsberatung insbesondere über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Kitas, Schulen, über Sprachkurse für Erwachsene und über das Schulsystem informiert. Hier gibt es Kooperationen u. a. mit dem Amt für schulische Bildung, dem Bildungsbüro, der schulpsychologischen Beratungsstelle.

### ■ **Straßenpaten**

Die Straßenpaten sind aus der Community gewonnene Multiplikator\*innen, die niedrigschwellig in der jeweiligen Herkunftssprache die Bewohner\*innen über Abfallentsorgung aufklären und zur Müllvermeidung anleiten sollen. Sie werden durch Mitarbeiter\*innen der Wirtschaftsbetriebe Duisburg geschult und melden wilde Müllkippen an diese. Darüber hinaus sind sie Ansprechpartner\*innen für Fragen aus der Anwohnerschaft.

## **Kreis Soest**

Besonders bei Personalentwicklungsmaßnahmen wird die Vielfalt stark berücksichtigt. Im aktuellen Jahr konnte zum Beispiel für eine Weiterqualifizierung eine Bewerberin berücksichtigt werden, die trotz Problemen im Sprachgebrauch so unterstützt werden konnte, dass sie an einer umfangreichen beruflichen Weiterbildung teilnehmen kann.

Informationen werden grundsätzlich so aufbereitet, dass sie die breite Gruppe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ansprechen. Dabei werden natürlich auch die Bedürfnisse von Menschen mit Einwanderungsgeschichte berücksichtigt.

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

Der Landesverband der Volkshochschulen von NRW hat im Berichtszeitraum eine grundlegende Satzungsreform erarbeitet. In Rahmen der Überarbeitung der grundlegenden Verbandssatzung fand die Auseinandersetzung mit Fragen zu Diversität und Offenheit eine besondere Beachtung.

Als entscheidender Schritt für die Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe aller Menschen im Landesverband der Volkshochschulen muss vor allem die angedachte Schaffung der Position eines\*r Diversitybeauftragten eingeordnet werden. Bei Verabschiedung des erarbeiteten Satzungsentwurfs wird zukünftig ein\*e Diversitybeauftragte\*r die bisherige Position einer\*s Gleichstellungsbeauftragten ersetzen und dadurch noch stärker als bisher die Vielfalt für Personal(entwicklungs)maßnahmen berücksichtigen sowie verbandsinterne Prozesse anstoßen und die Umsetzung des umfassenden Diversitätskonzeptes verbandsintern begleiten.

In einem ersten Schritt wurde dabei begleitend z. B. bereits auf eine gendergerechte Formulierung der Satzung geachtet und eine gendersensible Besetzung von zukünftigen Verbandsorganen vereinbart.

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

Vom 30. September bis 01. Oktober 2020 wurde im Katharinen-Hospital in Unna eine Fortbildung zur interkulturellen Pflege und Sensibilität bei Schüler\*innen der Gesundheitspflege durchgeführt. Leider war diese Schulung die einzige, denn die geplanten Veranstaltungen im Frühjahr mussten coronabedingt ausfallen.

Ein mehrtägiges Seminar zur interkulturellen Sensibilitätsschulung für Mitarbeiter\*innen der Stadt Unna musste im Frühjahr 2020 coronabedingt ebenfalls ausfallen.

## **Rheinbahn AG**

Seit 2019 bietet die Rheinbahn intern bedarfsorientierte Sprachförderung für Kolleginnen und Kollegen mit Einwanderungsgeschichte 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.

Auszubildende, die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben, erhalten einen eigens für sie erarbeiteten Förderplan, der sich an ihren Bedürfnissen orientiert. So erhielten im Berichtszeitraum 12 unserer Auszubildenden regelmäßig Deutschunterricht in Kleingruppen. Des Weiteren haben fünf Mitarbeitende im Fahrdienst dieses Angebot angenommen und erhalten regelmäßig Deutschunterricht.

Auszubildenden und Mitarbeitenden, die Probleme beim Verständnis von amtlichen Schreiben haben, erhalten Unterstützung beim Ausfüllen und Beantragen von z.B. Kindergeld, Wohngeld Versicherungs- und Kaufverträgen und Ausbildungsförderung etc.. Des Weiteren wird Unterstützung beim Verfassen von amtlichen Schreiben an Behörden geboten.

## **Stadt Gelsenkirchen**

Aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen sind Themen wie Informationsvermittlung über Regeln und Umgang mit der Corona-Pandemie in den Vordergrund gerückt. Dabei sind an erster Stelle Sprachbarrieren zu nennen, die den Zugang zu Sachinformationen erschweren, weshalb zugewanderte Mitbürger\*innen teilweise schlechter über Corona und die geltenden Regelungen informiert sind.

Dem Entgegenzuwirken wurden seitens der Verwaltung Informationsmaterialien über Umgang mit dem Corona Virus in bis zu 8 Sprachen übersetzt und in der Zusammenarbeit mit den Wohlfahrtsverbänden und Migrantenorganisationen verteilt.

## **Polizeipräsidium Gelsenkirchen**

Das Polizeipräsidium Gelsenkirchen beschreitet seit gut zwei Jahren einen neuen und innovativen Weg.

In Kooperation mit der Westfälischen Hochschule wurde eine Beamtin des PP Gelsenkirchen im Rahmen einer einjährigen Qualifizierung bundesweit zum ersten „polizeilichen Talentscout“ 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 Einwanderungsgeschichte 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. An den letztjährigen Erfolgen wird auch im kommenden Jahr angeknüpft werden.

## Westdeutscher Rundfunk

Unter dem Titel **WDR grenzenlos** bietet der WDR seit 2005 eine Talentwerkstatt für junge Journalist\*innen mit Einwanderungsgeschichte. Coronabedingt musste die für 2020 geplante Ausgabe der Talentwerkstatt, die alle zwei Jahre stattfindet, ausfallen. Die nächste Talentwerkstatt WDR grenzenlos ist für August/September 2021 geplant.

Die Talentwerkstatt richtet sich an junge Journalist\*innen mit internationalen Biografien, die erste Arbeitserfahrungen im Journalismus gesammelt haben und die durch die Talentwerkstatt für den WDR gewonnen und professionalisiert werden. Die Talentwerkstatt findet sich prominent in der Karrierekommunikation und auf der Karrierewebsite des WDR. Sie wird auf der Unternehmensseite WDR und an diversen Hochschulen und Agenturen für Arbeit, sowie in Communities der Alumni, Volontär\*innen und im Netz ausgeschrieben. Sie 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. 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.

An der vorerst letzten Ausgabe von WDR grenzenlos haben 13 junge Menschen teilgenommen. Sie oder ihre Eltern stammen aus elf verschiedenen Ländern – von Afghanistan über Sri Lanka und Syrien bis hin zu Bulgarien und Polen.

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 2017 nehmen auch **Geflüchtete am Traineeprogramm** der Direktion Produktion und Technik (DPT) teil. In diesem Programm bekommen Absolvent\*innen der Studienrichtungen Informatik, Ingenieurswesen und Betriebswirtschaftslehre innerhalb von 18 Monaten einen ganzheitlichen Einblick in die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder der Direktion. Besonders wichtig sind der DPT bei der Betreuung der Geflüchteten eine nahe Begleitung und durchgängiges Feedback. Bewährt hat sich in diesem Zusammenhang auch die Idee, Trainees möglichst oft zu einem Austausch über kulturelle und sprachliche Fragestellungen zu ermutigen.

So konnte etwa ein Geflüchteter aufgrund seiner elfjährigen Tätigkeit als Betriebs- und Wartungsingenieur beim syrischen Fernsehen sein im Oktober 2019 begonnenes Traineeprogramm in der Abteilung Service und Support der HA IT und Medientechnik absolvieren. Er kam 2015 aus Syrien nach Deutschland. An der Universität Damaskus hatte er sein Studium mit dem Bachelor in Elektrotechnik abgeschlossen.

Ein weiterer geflüchteter Syrer ist nach Abschluss seines Traineeprogramms 2019 in der Abteilung Programmverbreitung der HA Programmverbreitung und Netze als Netzwerkingenieur im Bereich »Weitverkehrsnetze« für den WDR tätig. Ebenso konnte sich ein dritter Geflüchteter aus dem Traineeprogramm der DPT heraus erfolgreich in der HA Finanzen der Verwaltungsdirektion bewerben.

Seit 2016 ermöglicht der WDR **Praktika für Geflüchtete** mit dem Ziel, ihnen den Arbeitsalltag und die Berufsbilder in Deutschland näherzubringen und den Weg in die Berufsausbildung zu öffnen. Inzwischen sind über 70 Personen in Praktika in den Redaktionen und in der Technik im WDR tätig gewesen, davon konnten zehn eine Ausbildung beginnen, insgesamt wurden vier als Trainee oder in ein Ressortvolontariat vermittelt.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Bedingt durch die Corona-Pandemie musste das Multikulturelle Forum seine Handlungsroutinen stark modifizieren. Dies haben wir zum Anlass genommen, die spezifischen Bedarfe und Interessen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte noch stärker in den Blick zu nehmen.

Es zeigte sich, dass die Beratung über Messenger-Dienste und Online-Konferenztools von Menschen mit Einwanderungsgeschichte sehr gut angenommen wurde. Zudem versorgten wir die Zielgruppe mit verschiedenen mehrsprachigen Informationen über die Abstands- und Hygieneregeln und erhielten überaus positives Feedback.

Darüber hinaus erweiterten wir unsere zielgruppenspezifische Ansprache durch die Etablierung eines Instagram-Kanals (@stories\_von\_hier). Dieser legt den Fokus auf vielfältige Geschichten von und für junge Menschen mit Einwanderungsgeschichte. Durch Themenwochen wie bspw. Ramadan, Feminismus, Kommunalwahlen oder Ausbildung erhält die Zielgruppe niedrigschwellige Informationen zu gesellschaftlichen Gegebenheiten.

Analog zur verstärkten Online-Präsenz setzte der Verein in den vergangenen Monaten vermehrt auf Videoformate. Verschiedene Clips gaben u.a. Tipps für Bewerbungsunterlagen und Vorstellungsgespräche, zeigten Wege der politischen Beteiligung auf, portraitierten die Arbeit unserer Migrationsberatung oder motivierten Mütter mit Einwanderungsgeschichte zum Berufseinstieg. Die Videos sind sowohl auf unserer Homepage als auch in Social-Media-Kanälen (Facebook, Instagram oder Youtube) abrufbar.

Für die Zielgruppe der Zuwanderinnen aus Südosteuropa hat das Multikulturelle Forum seit Oktober 2019 ein eigenes Projekt zur Arbeitsmarktintegration etabliert.

## 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 Workshoptag „frei, gleich & bunt“ für junge Menschen zu nennen, der im Rahmen der internationalen Tage gegen Rassismus jährlich durchgeführt wurde. 2020 fanden diese Angebote – bedingt durch die Corona-Pandemie – digital statt.

## Jobcenter Duisburg

Als wesentliche Neuerung treibt das Jobcenter Duisburg unter Federführung der Bundesagentur für Arbeit das Projekt jobcenter.digital weiter voran. Hierbei geht es um nicht weniger als die sukzessive Einführung der digitalen Verwaltung („e-government“). 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 Einwanderungsgeschichte 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 job-center.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 Mitarbeitern/-innen mit Fremdsprachenkenntnissen 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 der zentrale 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

### Im Bereich des LVR-Klinikverbundes:

- Der LVR-Klinikverbund hat für Ärzt\*innen aus dem Ausland im Rahmen ihrer Personalentwicklung einen Standard definiert, der den Kolleg\*innen den Einstieg und die Arbeit in einer fremden Kultur erleichtern kann. Dieser Standard beinhaltet, ein interkulturelles Mentoring, Mitarbeiter\*innengespräche und die Möglichkeit zur Teilnahme an einer Fortbildung.
- Weiterentwicklung der bereits bestehenden Angebote und Therapiekonzepte für Menschen mit Einwanderungsgeschichte.
- Die Vielfalt berücksichtigende Personal(entwicklungs)maßnahmen, wie z.B. Förderung der Nutzung der Mehrsprachigkeit in Behandlungsteams.
- Diverse Informationsflyer, Stationsflyer, Besucherinformationen und Stationskonzepte, wie z.B. Safewards, wurden den Patient\*innen und Angehörigen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt. (z.B.: Übersetzung und muttersprachliche Prüfung der „Patient\*inneninformation zur Unterbringung auf Grundlage des PsychKG NRW“ in 21 Sprachen, Übersetzung von mehreren Informationsmaterialien für den stationären Gebrauch für LVR-Tageskliniken in 10 Sprachen etc.).
- Durchführung eines Projektes zur Aufklärung, Darstellung von Hilfsangeboten und Angstabbau für hilfesuchende Familien, Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung.
- Versorgungsangebote für Patient\*innen in der interkulturellen Ambulanz der Klinik.
- Weiterhin verstärkter Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler\*innen (SIM), um die Verständigungsbarrieren zu senken. In der LVR Klinik Köln liegt beispielsweise eine interne Fremdsprachenliste mit über 40 Sprachen, welche regelmäßig aktualisiert wird, vor. In anderen LVR-Kliniken gibt es interne Dolmetscher\*innenlisten.
- Zur Sensibilisierung der Beschäftigten in Konfliktsituationen dient ein Positionspapier „Leitfaden Gebrauch der Muttersprache (QZI Positionspapier Muttersprachengebrauch von Patient\*innen)“.
- Die Aufklärung der Betroffenen und der Angehörigen bzgl. des Krankheitsbildes erfolgt bei Bedarf auch in der Muttersprache.
- Für die Migrationsambulanz in Moers wurden Informationsflyer erstellt, in dem die Hilfsangebote beschrieben sind.
- Der PsychKG Flyer wurde in 22 verschiedenen Sprachen übersetzt und aktualisiert.
- Die Schweigepflichtentbindung wurde in 30 Sprachen übersetzt.
- Die Patient\*innenbefragung zur Zufriedenheit der Behandlung wird in mehreren Sprachen durchgeführt.
- Das Projekt zur Aufklärung, Darstellung von Hilfsangeboten und Angstabbau für hilfesuchende Familien, Kinder und Jugendliche mit Fluchterfahrung wurde durchgeführt und wird fortlaufend in regelmäßigen Zeitabständen wiederholt.
- Ein Verbundprojekt zum Einsatz von Kultur- und Sprachmittler\*innen wurde umgesetzt.
- Mehrsprachige Informationen zu den Corona-Maßnahmen und allgemeine Informationen zur Covid-19-Pandemie für fremdsprachige Patient\*innen im Curator zum Download wurden zur Verfügung gestellt.

- Zur Sensibilisierung der Beschäftigten in Konfliktsituationen wurde ein Positionspapier „Leitfaden Gebrauch der Muttersprache (QZI Positionspapier Muttersprachengebrauch von Patient\*innen)“ entwickelt, allen Mitarbeiter\*innen zugänglich gemacht und in verschiedenen Gremien kommuniziert.
- Beteiligung an Hotline-Projekt, welches ein telefonisches psychotherapeutisches Hilfsangebot für Geflüchtete in Landesunterkünften (unter Quarantäne) anbot.
- Veröffentlichung einer Handanweisung für den verbesserten Umgang mit Folteropfern in der Gruppe der Patient\*innen mit Migrations- und Fluchterfahrungen im Behandlungsalltag des gesamten LVR.

## 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 Einwanderungsgeschichte 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

Um die Kundinnen und Kunden der Tafel darauf aufmerksam zu machen, dass einmal die Woche Mitarbeitende des Jobcenters vor Ort sind und für Leistungsfragen zur Verfügung stehen, wurden Zugangshürden durch mehrsprachige Medien, wie z. B. Flyer in verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch, Französisch, Russisch) für die Dortmunder Tafel abgebaut.

Die Corona-Informationen (Aushänge und Handzettel) wurden in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch, Russisch, Rumänisch, Bulgarisch für die Kundinnen und Kunden des Jobcenters übersetzt.

Aktuell wird die Webseite des Jobcenter Dortmund überarbeitet. Dabei liegt ein Fokus darauf, die Angebote zugänglich und verständlich für alle Personen zu gestalten. Deshalb werden die Inhalte in verschiedenen Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch, Russisch, Rumänisch, Bulgarisch) angeboten werden.

Des Weiteren wurde ein Flyer „Für ein faires Miteinander“ erstellt und sowohl an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verteilt als auch für die Kundinnen und Kunden zur Verfügung gestellt. Inhalt des Flyers sind acht grundlegende Regeln für ein Miteinander:

1. Wir achten die Gesetze und unsere Verfassung, die für alle Menschen gleich gelten.
2. Wir begegnen uns alle respektvoll, keiner ist wichtiger als der andere.
3. Frauen und Männer ebenso wie Menschen verschiedener geschlechtlicher Identität haben für uns dieselbe Bedeutung und dieselben Rechte, wir machen keinen Unterschied.
4. Für uns steht keine Religion über der anderen und ihre Ausübung ist Privatsache.
5. Wir helfen gerne anderen, soweit wir helfen können.
6. Wir tragen und benutzen keine Waffen.
7. Gewalt jeglicher Art wird von uns nicht toleriert.
8. Und wir tolerieren auch keine sexuelle Belästigung.

Der Flyer wurde in Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch und Französisch verfasst.

600 Kundinnen und Kunden vom Integration Point wurden in Integrationskurse vermittelt.

Außerdem eröffnete das Jobcenter Dortmund weitere Aktionsbüros um den Kundinnen und Kunden die Möglichkeit zu geben, vor Ort Beratungen zu erhalten und die Hürde „zum Amt zu gehen“ abzubauen.

## **Polizeipräsidium Dortmund**

Im Dezernat ZA 2 (Personalabteilung) findet ein diskriminierungsfreies und kulturfares Einstellungsverfahren im Bereich für Beamte\*innen und Regierungsbeschäftigte statt.

Durch die Benennung eines Ansprechpartners mit Einwanderungsgeschichte in den Auswahlverfahren für die Regierungsbeschäftigten ist die Bewerberlage mit Menschen mit Einwanderungsgeschichte gefühlt gestiegen. Eine messbare Auswertung ist aufgrund der Vielzahl der Verfahren und der fehlenden Feststellbarkeit einer Einwanderungsgeschichte (außer anhand des Namens) nicht möglich.

In 2019/2020 wurden mindestens 15 Personen (17 % von insgesamt rund 90 Einstellungen in diesen beiden Jahren), die anhand des Vor-/Nachnamens einem Personenkreis mit Einwanderungsgeschichte zuzuordnen sein könnten, eingestellt.

Eine Auswertung in PersIS hat mit Stand vom 28.10.2020 ergeben, dass von den 3.628 Mitarbeiter/innen (inkl. Anwärter) des PP Dortmund 123 Personen einen Geburtsort außerhalb des Bundesrepublik Deutschland haben (3,4 %).

## **Landessportbund Nordrhein-Westfalen**

Um mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte den Zugang auch sprachlich zum Sportverein zu erleichtern, hat der Landessportbund NRW ein Sportwörterbuch herausgegeben. Die rund 50-seitige Broschüre soll vor allem den Zugang zum Sport(-verein) sowie die Kommunikation untereinander erleichtern. Mit Hilfe eindeutiger Piktogramme werden zahlreiche sportliche Begriffe und Sätze in insgesamt neun verschiedene Sprachen in folgender Reihenfolge übersetzt: Deutsch, Englisch, Französisch, Türkisch, Russisch, Arabisch, Dari, Farsi und Kurdisch. Somit fördert das „Sportwörterbuch“ das schnelle Lernen von typischen Begriffen aus dem Sportalltag über viele Kulturen hinweg. Die neue Publikation erschien auch als digitales Flipbook und ist unter folgendem Link abrufbar: <http://go.lsb.nrw/sportwoerterbuch>.

Auch in Jahr 2020 gab es für die Sportvereine die Möglichkeit, durch die Unterstützung des Landesprogramms 1000x1000 Maßnahmen zur Verbesserung der Teilhabe und Chancengerechtigkeit von Geflüchteten sowie Menschen mit Einwanderungsgeschichte durchzuführen. 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. Durch die Corona bedingten Einschränkungen gab es gerade in diesem Bereich starke Einbrüche. Viele Aktivitäten mussten ausfallen.

Zur Verbesserung der Chancengleichheit und Teilhabe sind gerade die Qualifizierungsmaßnahmen unter dem vorherigen Punkt 2 erwähnenswert. Die Ausbildungen und Infoveranstaltungen sind die Voraussetzungen, um Multiplikatoren\*innen mit Einwanderungsgeschichte zu erhalten, die im Sportsystem nicht nur teilhaben, sondern auch aktiv mitgestalten können.

## Bezirksregierung Düsseldorf

Im Berichtsjahr unterstützte der Aus- und Fortbildungsbereich des Personaldezernates die Kampagne der Landesregierung, mehr Menschen mit Einwanderungsgeschichte von den beruflichen Chancen im öffentlichen Dienst der Landesverwaltung überzeugen. Dazu wurden Mitarbeiter\*innen des Landes mit Einwanderungsgeschichte gesucht, die bereit sind, mit ihrer Geschichte die Gesichter der Kampagne zu werden. Das Aus- und Fortbildungsteam warb im Intranet bei den Beschäftigten des Hauses um Teilnahme an dieser Kampagne.

Weitere zielgruppenorientierte Einzelmaßnahmen wie gesonderte Angebote oder Informationen speziell für Personen mit Einwanderungsgeschichte fanden auch im aktuellen Berichtsjahr nicht statt. Wie schon im vergangenen Jahr dargelegt, sind Einwanderungsgeschichte und Einbürgerung 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 eingeschränkten Sprachkenntnissen, (die oft mit einer Einwanderungsgeschichte in Verbindung stehen können), wird daher auch darauf geachtet, ob z.B. jemand, 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. Auch unabhängig von einer Tätigkeit in der Behörde fördert die Behörde das Angebot von Deutschunterricht zur Verbesserung der Chancen in Schule und Beruf. (s. dazu unten)

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.

Die Behörde ist hier vor allem in der Umsetzung von Förderprogrammen aktiv.

Zur schulischen Förderung werden für den Regierungsbezirk Düsseldorf Ferienkurse für Schülerinnen und Schüler mit Einwanderungsgeschichte „Fit in Deutsch“ zum Ausbau der Deutschkenntnisse gefördert. Die Mittel werden vom Ministerium für Schule und Bildung des Landes NRW zur Verfügung gestellt. Im Rahmen des Förderprogramms können mit diesen Mitteln für die Osterferien, Sommerferien und Herbstferien Sprachkurse durchgeführt werden. 2020 wurden leider alle Maßnahmen in den Osterferien aufgrund der Pandemiesituation abgesagt. Nachdem jedoch nach der ersten Übertreibung durch die neue Situation Maßnahmen zur Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln eingerichtet werden konnten, wurden in den Sommerferien 160 Maßnahmen für 773.200 Euro und in den Herbstferien 143 Maßnahmen für 463.320 Euro bewilligt.

Zur allgemeinen Weiterbildung wurde die Förderung von Sprachkursen für neu zugewanderte Erwachsene über 16 Jahre an Einrichtungen der allgemeinen Weiterbildung umgesetzt. Umgesetzt wurden 3,5 Mio. Euro für Kurse an 254 Volkshochschulen und 229 Weiterbildungseinrichtungen in anderer Trägerschaft.

Für diese Programme ist die Bezirksregierung Düsseldorf landesweit zuständig.

Im Bereich der Kunst- und Kulturförderungen sind zwei Bereiche zu nennen, für die jeweils das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes NRW die Fördermittel bereitstellt:

Für interkulturelle Kulturprojekte konnten von der Bezirksregierung für den Regierungsbezirk Projekte mit einem Fördervolumen von insgesamt 146.000,- Euro unterstützt werden.

Für interkulturelle Musikprojekte konnten dem Landesverband der Musikschulen und dem Landesmusikrat (beide mit Sitz in Düsseldorf) für Projekte im ganzen Land 945.000,- Euro zur Verfügung gestellt werden. Verschiedene Projekte werden von dem zuständigen Dezernenten zudem persönlich begleitet.

## 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. Für das BES wird derzeit eine Information zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ erstellt, die dann allen Beschäftigten über das Intranet zur Verfügung stehen wird.

Die Landesregierung hat das Ziel, in allen zentralen Landesunterbringungseinrichtungen für Flüchtlinge (ZUE) sukzessive Unterricht für die dort wohnenden Kinder und Jugendlichen im schulpflichtigen Alter anzubieten. Der gemeinsame Runderlass des MKFFI und des MSB zum „Schulnahen Bildungsangebot in den ZUE in NRW“ sowie das auf diesem Erlass basierende „Pädagogische Konzept“ vom 01.07.2020 hat die Grundlage dafür geschaffen. Die ZUE Münster konnte als erste Einrichtung in NRW am 17. August 2020 mit dem Angebot starten. Weitere ZUEen des Landes haben ebenfalls im laufenden Schulhalbjahr mit dem Unterricht begonnen. Sobald für die ZUE Ibbenbüren eine Lehrkraft gewonnen wird – aktuell läuft das Lehrerauswahlverfahren -, kann auch dort der Start des Projektes als zweite Einrichtung des Regierungsbezirks erfolgen.

Durch das Bildungsangebot sollen den Kindern und Jugendlichen, unabhängig von ihrer Bleibeperspektive, insbesondere die deutsche Sprache und bei Bedarf die Alphabetisierung sowie Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in Mathematik, Gesellschaftslehre und Naturwissenschaften vermittelt werden. Der Unterricht findet dabei in den jeweiligen Landeseinrichtungen in geeigneten Räumen durch ausgebildete Lehrkräfte statt und ergänzt vorhandene Bildungsangebote des Landes im Bereich Kunst, Musik und Sport, die bereits durch die Betreuungsdienstleister in den Einrichtungen umgesetzt werden. Das Ministerium für Schule und Bildung stellt dazu zusätzliche Lehrerstellen zur Verfügung.

Die Zentrale Anerkennungsstelle für approbierte Gesundheitsberufe im Dezernat 24 (ZAG) wird um die zentrale Anerkennung für Pflege- und Gesundheitsfachberufe voraussichtlich ab Juli 2021 ergänzt; die Aufbereitung von Informationen und Anpassung von Handlungsroutinen für Antragstellerinnen und Antragsteller aus Drittstaaten wird bis zu diesem Zeitpunkt fertiggestellt sein.

Damit sind die Anerkennungen von im Ausland erworbener Abschlüsse im Gesundheitsbereich für NRW bei der Bezirksregierung Münster gebündelt.

## 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 Einwanderungsgeschichte 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 Einwanderungsgeschichte/Interkulturelle Kompetenz sowie „Systematische Überprüfung des Anforderungsmerkmals „Interkulturelle Kompetenz“ im Auswahlverfahren“ mit Fokus auf die Personalentwicklung beschrieben u. verankert.
- Das Thema „Interkulturelle Öffnung“ findet sich unter dem Punkt „Stellenbesetzung“ im Gleichstellungsplan der Stadt Jülich wieder.

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

Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe durch

- Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte sowie gezielte Ansprache derselben z. B. durch Übersetzung der Flyer, Handzettel, Plakate, Vorträge in der jeweiligen Landessprache oder Führungen durch das Unternehmen.
- Niederschwellige Ansprache und Zugang zu den Angeboten, verbunden mit gezielten, nicht geballten Informationen.
- Tour durch die verbandseigenen Einrichtungen für alle neuen MitarbeiterInnen, um Einblicke in die einzelnen Bereiche des Unternehmens zu erhalten und Kooperationsmöglichkeiten zu erkennen und zu unterstützen.
- Gezielte Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte durch die Veranstaltungen des Integrationsbudgets (z.B. Sprachangebote, Nähkurse, Sportangebote in der Landessprache, Vorträge und Ausflüge). Diese Angebote dienen dem interkulturellen Brückenschlag, so dass sich vielfältige Kulturen begegnen und voneinander lernen können (TeilnehmerInnen aus der Türkei, Kasachstan, Polen, Kirgistan, Russland, Ukraine, Marokko, Brasilien, Usbekistan und anderen Ländern).
- Gezielte Begleitung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte auch in Pandemiezeiten, bei Ruhensangeboten aus Infektionsschutzgründen durch eine Telefonhotline. Türkische, russische und griechische SeniorInnen konnten sich daneben per Telefon in der jeweiligen Landessprache zu Fragen rund um Covid-19 beraten lassen (großer Bedarf). In Kooperation mit verschiedenen Akteuren wurden zudem Päckchen zusammengestellt und persönlich verteilt, um Kontakte zu halten und Probleme zu erkennen.
- Unterstützung von Teilnehmenden der einzelnen Gruppen sowie anderen Menschen mit Einwanderungsgeschichte eine Gruppe selbst zu leiten oder neue bedarfsgerecht aufzubauen.
- Unterstützung und gezielte Ansprache von Angehörigen der Zielgruppen mit Einwanderungsgeschichte (z.B. Eltern im Kindergarten/Jugendarbeit, Pflegende Angehörige).
- Themen der Gäste mit Einwanderungsgeschichte werden aufgegriffen und in Informationsveranstaltungen, Kurse und andere Aktivitäten „gegossen“, in der eigenen Community beworben.
- Verstärkte Suche nach MitarbeiterInnen mit Einwanderungsgeschichte in der Pflege (Mund-zu-Mund-Propaganda, Übersetzung Stellenanzeigen etc.).
- Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen zur Umsetzung von Aktivitäten und Gewinnung von Interessenten/TeilnehmerInnen (z.B. Forum der Russlanddeutschen).
- Verbandsinterne Kooperationen zur Umsetzung neuer Aktivitäten.
- Zwischenevaluation von Projekten mit Bezug zu Personen mit Einwanderungsgeschichte, auf deren Grundlage bei Bedarf die Angebote angepasst werden können.

## Bezirksregierung Detmold

Aufgrund der Corona-Pandemielage konnten leider die geplanten und bewährten Veranstaltungen mit der Zielrichtung der Öffnung der Verwaltung an sich, die sich speziell an Jugendliche und Schülerinnen und Schüler mit Einwanderungsgeschichte richten, nicht durchgeführt werden.

Sofern es aufgrund der Pandemielage möglich war, wurden Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler, insbesondere mit Einwanderungsgeschichte angeboten.

Der Bereich Förderung von Chancengleichheit sowie Teilhabe wurde in das neu erstellte Personalentwicklungskonzept für die Bezirksregierung Detmold aufgenommen. So werden die Beschäftigten fortlaufend mit kultursensiblen Themen vertraut gemacht.

## Rhein-Sieg-Kreis

Das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises hat in der Zusammenarbeit mit der Pressestelle des Kreises eine Ausschreibung zur mehrsprachigen und zielgruppenspezifischen Öffentlichkeitsarbeit der Kreisverwaltung veröffentlicht. Ziel des Projektes ist es mehrsprachige Menschen besser in dem gesamten Kreisgebiet zu erreichen und ihre Teilhabe zu fördern. Die Umsetzung des Projektes ist für das Jahr 2021 geplant.

Zum Thema Antidiskriminierung hat das Kommunale Integrationszentrum des Rhein-Sieg-Kreises eine Qualifikationsveranstaltung für ehrenamtliche Sprachmittlerinnen und Sprachmittler organisiert und durchgeführt. Ziel der Veranstaltung war es, die Teilnehmenden für das Thema im Hinblick auf ihre Übersetzungssituationen zu sensibilisieren.

Im Bereich der frühkindlichen Sprachförderung und Förderung der Mehrsprachigkeit haben insgesamt vier Qualifizierungsmaßnahmen zu den Themen der Mehrsprachigkeit für Elternbegleitungen in der Kita und im Vorschulbereich stattgefunden. Themen der Veranstaltungen waren u.a.:

- Singen macht Laune
- Mehrsprachigkeit / mehrsprachig vorlesen, Literacy- Erziehung
- Kinderlieder aus aller Welt
- Online-Treffen mit mehrsprachigen Eltern gestalten

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Der LVdM NRW hat im Rahmen der sogenannten Musikschuloffensive des Landes NRW (finanziert über das Kulturministerium) fünf weitere Vollzeit-Stellen in der Geschäftsstelle geschaffen. Eine davon konzentriert sich auf den Themenbereich „Diversität und Interkultur“, doch auch in den weiteren neuen Bereichen, wie z.B. „Talentförderung“ und „Bildungspartnerschaften“ soll das Thema zentral mitgedacht werden.

Für das kommende Jahr ist ein Workshop mit dem Vorstand geplant, um die Querschnittsaufgabe „Diversität“ noch tiefer im Verband zu verankern. Ziel ist es, die interkulturelle und diversitätsorientierte Öffnung der 160 Musikschulen in NRW weiterhin zu unterstützen und durch flankierende Maßnahmen auch zu fördern.

## Landesmusikakademie NRW e.V.

Die Herausforderung, Menschen mit Einwanderungsgeschichte anzusprechen und für Kurse und Lehrgänge zu interessieren, erfordert andere Wege der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Hier hat sich die Kommunikation über Netzwerke und Peers bewährt. Hinzu gekommen sind Videos, die per Facebook, Instagram und Youtube verbreitet werden und auf Angebote aufmerksam machen. Sie erzielen nachweisbar eine bessere Wirkung bei der Zielgruppe als klassische Flyer o.ä..

## Landesmusikrat NRW e.V.

Seit Herbst 2015 führten Landesmusikrat NRW und Landesmusikakademie NRW im Rahmen des Programms „Brückenklang“ regelmäßig Fortbildungsmaßnahmen und Workshops zur interkulturellen Zielgruppenarbeit von Vereinen und Initiativen der Laienmusik in NRW, zu musikalischen Fragen der Einwanderungskulturen und zu innovativen Formaten von musikalischem Geschehen durch. Nach der Überführung der Arbeit in „Brückenklang“ querschnittsartig in die Laienmusikförderung des Landesmusikrats NRW 2019/2020 sorgt nun die Landesmusikakademie NRW für die Fortbildungsmaßnahmen und Workshops des Programms. In Pandemiezeiten sind sie fast durchweg als digitale Bildungsveranstaltungen angeboten worden, die sehr gut angenommen wurden.

Ab 2021 soll in Zusammenarbeit mit einer Medienexpertin im Bereich der interkulturellen Kommunikation eine Kommunikationsstrategie für die Ansprache von Musiker/innen mit Migrations- und Fluchtbezug entwickelt werden. Das besondere Augenmerk soll dabei auf einem niederschweligen Zugang zur Projektförderung liegen. Neben der Verwendung einer einfachen Sprache sollen Erklärvideos dazu beitragen, das Antragsprozedere auch für Nicht-Muttersprachler/innen transparenter zu gestalten.

## 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 hat es sich bewährt, sowohl quantitative als auch qualitative Daten zu nutzen. So 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

- **Konzeption einer neuen Beschäftigtenbefragung:** Die Bezirksregierung Arnsberg hat über ihr **Dezernat 36 (Kompetenzzentrum für Integration – KfI)** bereits zwei Beschäftigtenbefragungen zur Einwanderungsgeschichte durchgeführt. Diese fanden jeweils 2013 und 2017 statt. Im Vergleich zum Jahr 2013 (10,42 % Beschäftigte mit Einwanderungsgeschichte) gaben von den teilnehmenden Befragten in 2017 11,78 % an, einen Einwanderungsgeschichte zu haben. Somit konnte eine leichte Steigerung hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte bei der Behörde vermutet werden. Diese Ergebnisse haben in den letzten Jahren dazu gedient, die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung zu intensivieren und weitere Maßnahmen zu konzipieren, um die Anzahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte weiter zu erhöhen. Mit Blick auf das Jahr 2021 wurde im Berichtszeitraum vom KfI die nächste turnusmäßige Mitarbeiter\*innenbefragung konzipiert. Im Gegensatz zu den vorherigen Fragebögen, in denen lediglich Zahlen zum Einwanderungsgeschichte sowie zu Herkunftsländern und Sprachkenntnissen abgefragt wurden, soll es bei der Neuauflage einige Neuerungen geben. Der Entwurf sieht vor, dass die Mitarbeiter\*innen zusätzlich zu den Angaben zum Einwanderungsgeschichte auch zur Wahrnehmung der interkulturellen Öffnung der Behörde und zu Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsalltag befragt werden. Ziel ist somit, einen Gesamtüberblick über die Maßnahmen zur IKÖ (wie z.B. Fortbildungsbedarfe) zu erhalten und andererseits Maßnahmen und Konzepte für eine diskriminierungsfreie Behörde entwickeln zu können. Die Ergebnisse der geplanten Befragung werden voraussichtlich im Frühjahr 2021 vorliegen. Nach der Auswertung werden diese bei der Weiterentwicklung des behörden-spezifischen Konzeptes zur IKÖ berücksichtigt und vertieft.
- **Schulabteilung der Bezirksregierung:** Das Qualifizierungsprogramm „ILF – Internationale Lehrkräfte fördern“ hat eine Broschüre für Schulleitungen, Mentorinnen und Mentoren“ veröffentlicht ([https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/i/internationale\\_lehrkraefte\\_foerdern/ILF\\_broschuere.pdf](https://www.bezreg-arnsberg.nrw.de/themen/i/internationale_lehrkraefte_foerdern/ILF_broschuere.pdf)).
- **Öffentlichkeitsarbeit #BRAversity-Team:** Fortlaufend und zielgruppengerecht wurden Social Media Accounts auf Instagram und Twitter mit aktuellen Informationen über interkulturelle Themen und Hinweisen auf Bewerbungsmöglichkeiten bei der Bezirksregierung Arnsberg aktualisiert. Außerdem wurde ein gemeinsamer Videobeitrag mit der Pressestelle zur Social Media Aktion der „Charta der Vielfalt“ am Diversity-Tag 2020 erstellt und veröffentlicht. Hier wurden viele Kolleg\*innen dazu ermuntert, den Satz „Vielfalt verbindet, weil/durch...“ zu ergänzen und damit gemeinsam Flagge zu zeigen (<https://twitter.com/braversity/status/1265195504012574720>).

## Der PARITÄTISCHE NRW

Die geschäftsbereichsübergreifende **Arbeitsgruppe Interkulturelle Öffnung im Paritätischen NRW** 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 Einwanderungsgeschichte 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 unterstützt Mitgliedsorganisationen bei der Weiterentwicklung der Attraktivität als Arbeitgeber. Die aktivierende Bestandsaufnahme wird in acht Bereichen angeboten. Diversity wird in einem eigenen Handlungsfeld thematisiert, interkulturelle Öffnung ist aber immer auch Querschnittsthema z. B. im Bereich Führung, Personalentwicklung, Vereinbarkeit und Kooperation. Im Check geht es nicht nur um eine verbesserte Bindung von Beschäftigten in sozialen Einrichtungen. Durch die aktivierende Bestandsaufnahme werden Personalverantwortliche auch an potentielle Mitarbeiter\*innen herangeführt, die bisher noch unterrepräsentiert sind. Dazu gehören z. B. Menschen mit Handicap, Einwanderungsgeschichte, Geflüchteten aber auch ältere Menschen.

Im Berichtszeitraum ging es vor allem darum, den Check bei Multiplikator\*innen innerhalb des Paritätischen und bei den Mitgliedsorganisationen weiterzubreiten. Dazu wurde der Check bei Facharbeitskreisen, in Kreisgruppen, in bezirklichen Dienstbesprechungen, Fachbereichssitzungen und in der Sitzung der Kreisgruppenvorsitzenden vorgestellt. Weitere geplante Veranstaltungen konnten wegen Corona nicht stattfinden. Trotzdem wurden seit Projektbeginn 2017 ca. 470 Personen Haupt- und Ehrenamtliche direkt erreicht. Das Booklet „Gute Arbeit leben – Potentiale nutzen, Der Arbeitgeber-Qualitätscheck“ veranschaulicht die Ziele und den Aufbau des Checks. Unter dem Titel „VIELFALT LEBEN – INNOVATIONSKRAFT STEIGERN werden mögliche Handlungsansätze zur interkulturellen Öffnung skizziert und positive Auswirkungen vom Arbeiten in heterogenen, altersgemischten und interkulturellen Teams.

In Zusammenarbeit mit der Paritätischen Akademie wurden fachspezifische Fortbildungen zum Check für die Arbeitsfelder Pflege und Eingliederungshilfe durchgeführt, bei denen Diversity Management ein inhaltliches Thema war. In einem Erklärvideo zum Check wird der besondere Wert auf die Darstellung einer heterogenen Belegschaft gelegt.

Link: <https://www.paritaetische-akademie-nrw.de/arbeitgeberqualitaet/>

## Kreis Soest

Eine Evaluation findet vor allem für die spezifischen Angebote hinsichtlich der Entwicklung einer interkulturellen Kompetenz umfangreich statt. Die Veranstaltungen und Seminare werden regelmäßig evaluiert und auch weiterentwickelt.

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

## Landesverband der Volkshochschulen von NRW e.V.

Ein zentrales Instrument für die Überprüfung der vhs-internen Strukturen sind die Checklisten zur eigenständigen und eigenverantwortlichen Überprüfung der erfolgreichen Umsetzung der Diversitätsstrategie im Verband und seinen Mitgliedseinrichtungen. Ziel ist weiterhin, die Checklisten als Instrumente für eine Sensibilisierung in den vhs-Verbänden wie auch in den Volkshochschulen selbst zu implementieren und dabei weiterzuentwickeln, um interne Entwicklungen auf der Organisations-, Personal, und Angebotsebene aus Perspektive der handelnden Akteure zu überprüfen.

Neben der eigenverantwortlichen Überprüfung einer erfolgreichen Umsetzung der Diversitätsstrategie mit Hilfe der Checklisten unterstützt der Landesverband das Vorhaben, ein bundesweites statistisches Monitoringsystem zu erproben und anschließend einzuführen, um die erfolgreiche Umsetzung der Diversitätsstrategie sowie spezifische Herausforderungen und Bedarfe für die Umsetzung zu evaluieren. Die Entwicklung eines Monitoringsystems wurde erneut über den Diversityausschuss des Deutschen Volkshochschul-Verbandes initiiert und dabei durch den Landesverband der Volkshochschulen von NRW unterstützt. Gemeinsam mit einem externen Dienstleister sollen ausgewählte statistische Daten der vhs abgefragt werden, um die (interkulturelle) Vielfalt an Volkshochschulen sichtbar zu machen und mögliche Optimierungspotenziale in der pädagogischen Arbeit und Organisationsentwicklung von Volkshochschulen zu konkretisieren.

Weiterhin werden über das „Netzwerk Diversität“ innerhalb der vhs.cloud Best-Practice-Aktivitäten von Volkshochschulen für Volkshochschulen gesammelt, die beispielhaft vermitteln, mit welchen Instrumenten die „vhs der Vielfalt“ dahingehend gestaltet und weiterentwickelt werden kann. Im Zuge der Corona-Pandemie wurden dabei mehrere digitale bundesweite Netzwerktreffen innerhalb der vhs.cloud realisiert, die allen Mitarbeitenden der Volkshochschulen in NRW frei zugänglich gewesen sind und für den kollegialen Austausch genutzt wurden.

Gemeinsam mit dem Deutschen Volkshochschul-Verband wurde zudem eine bundesweite Informationsseite geschaffen, die an einer vhs-Kursleiter\*innentätigkeit Interessierte in allen Bundesländern ansprechen und informieren soll. Bei der Gestaltung der Seite wurde insbesondere darauf geachtet, die Vielfalt der an Volkshochschulen tätigen Kursleiter\*innen und die Vielfältigkeit der vhs-Zielgruppen gerecht zu werden. Die Seite findet sich unter folgender Adresse: <https://www.volkshochschule.de/kurswelt/kursleiter-werden>.

## Rheinbahn AG

Als Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt weisen wir unsere Kund\*innen jedes Jahr auf den Diversity Tag hin. Auf allen Infoscreens in unseren U-Bahnhöfen und in den Fahrzeugen über Fahrgast TV werden unsere Fahrgäste auf das Thema Vielfalt aufmerksam gemacht.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Die in bei den anderen Tätigkeitsschwerpunkten 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 Intranetseite des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen.

## Westdeutscher Rundfunk

Seit 2014 erhebt die Hauptabteilung Personal gemeinsam mit dem Büro der Integrationsbeauftragten **Daten zum Einwanderungsgeschichte** bei Neueinstellungen. Bei dieser Umfrage machen die neu eingestellten Mitarbeiter\*innen, Volontär\*innen, Auszubildenden und Trainees freiwillig und anonym Angaben zu ihrem Einwanderungsgeschichte.

Ziel ist es, Fortschritte in diesem Bereich begleiten und evaluieren zu können. Seit 2018 wird in der Umfrage auch nach dem journalistischen oder nicht-journalistischen 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. Die Zahlen für das Jahr 2019 belegen einen für den WDR erfreulichen Trend, indem sie die Prozentzahlen der Menschen mit einem sogenannten Einwanderungsgeschichte in unserem Sendegebiet spiegeln und in einigen Bereichen sogar übertreffen.

Interkulturelle Vielfalt spiegelt sich auf allen Ebenen der Belegschaft des WDR wider: bei **Moderator\*innen**, programmverantwortlichen Redakteur\*innen sowie in **Führungspositionen**. Hier eine Auswahl der Beispiele aus Zeitraum des Berichts:

Murad Bayraktar leitet seit 2019 die crossmediale Programmgruppe Landesstudios des WDR.

Dilek Üşük verstärkt seit April 2020 Teil das Moderator\*innen-Team der „Aktuellen Stunde“. Die Informationssendung am Abend erreicht täglich über eine Million Menschen.

Siham El-Maimouni moderiert seit Februar 2020 das landespolitische WDR-Magazin „Westpol“. Sie arbeitet bereits erfolgreich als Moderatorin für „Westart“ und „Die Sendung mit der Maus“, sowie im COSMO-Radio.

Mai Thi Nguyen-Kim ist Moderatorin beim Wissensmagazin „Quarks“ und erreicht mit ihrem YouTube-Kanal maiLab über 900.000 Abonnenten. Die Wissenschaftsjournalistin wurde mit zahlreichen journalistischen Preisen bedacht und ist seit 2020 Trägerin des Bundesverdienstkreuzes.

Die Journalistin Ferdos Forudastan übernahm 2020 die Geschäftsführung der CIVIS Medienstiftung und wird zugleich Leiterin des WDR Europaforums. Die CIVIS Medienstiftung hat das Ziel, Medien in Deutschland und Europa für die Themen Migration, Integration und kulturelle Vielfalt zu sensibilisieren.

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. Der letzte Bericht, der die Jahre 2018 und 2019 abdeckte, wurde dem Rundfunkrat im September 2020 vorgestellt.

In Zusammenarbeit mit der **Medienforschung** wird Fragen nachgegangen, die programmrelevante Erkenntnisse im Umgang mit dem Thema interkulturelle Vielfalt bringen.

So wurde 2019 nach fast zehn Jahren wieder eine Studie zum Thema **Medienverhalten in der Einwanderungsgesellschaft** durchgeführt. 2019 wurden für die Online-Umfrage knapp 500 deutschsprachige Menschen mit Einwanderungsgeschichte aus NRW in der Altersgruppe 20 bis 40 Jahre eingeladen. Etwas mehr als die Hälfte davon sind in Deutschland geboren. Der Umfrage war eine Diskussion von WDR-Programmmacher\*innen mit rund 30 jungen Menschen mit Einwanderungsgeschichte vorausgegangen.

Die Studie, die 2020 ausgewertet und in der Fachzeitschrift Media Perspektiven publiziert wurde, ergab: Junge Mediennutzer\*innen mit Einwanderungsgeschichte in NRW erwarten attraktive digitale Angebote, transparente Informationen, sowie mehr Vielfalt als Normalität. Sie interessieren sich für deutsche und regionale Nachrichten, vertrauen den öffentlich-rechtlichen Programmen und wünschen sich mehr Vorbilder mit Einwanderungsgeschichte in den Medien. Die jungen Leute wünschen sich unter anderem mehr Migrant\*innen in den Medien, mehr Sichtbarkeit im „normalen“ Bild der Gesellschaft und eine differenzierte Darstellung von Migrationsthemen.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

Zum Abschluss unseres zweijährigen Projekts zur interkulturellen Öffnung von Verwaltungen (VielfaltPlus) hat der Verein im Internet eine Themenseite mit Projekteinblicken, online-Vorträgen und einem Lern- und Reflexionsparcours zu interkulturellen Kompetenzen zusammengestellt: [www.multikulti-forum.de/de/interkulturelle-oeffnung](http://www.multikulti-forum.de/de/interkulturelle-oeffnung)

## 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 fortgeschrieben und den sich wandelnden Bedürfnissen und Handlungsnotwendigkeiten in Solingen angepasst.
- Die bereits erfolgte „Befragung zum Einwanderungsgeschichte“ der städtischen Mitarbeitenden durch Studierende der FH für öffentliche Verwaltung/Abteilung Köln soll 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

### LVR allgemein:

Im Sommer 2020 wurde eine Umfrage bei den 299 im Herbst 2019 neu eingestellten Auszubildenden des LVR durchgeführt, um den Anteil der Auszubildenden mit Einwanderungsgeschichte transparent zu machen. Im Ergebnis haben nach den vorliegenden Umfragedaten insgesamt 33,8% der Auszubildenden eine Einwanderungsgeschichte.

### Im Bereich des LVR-Klinikverbundes:

- Entwicklung und Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern.
- Öffentlichkeitsarbeit, wie z. B. regelmäßiges Berichten der Integrationsbeauftragten in Form von Newslettern, Kolumnen etc..
- Im interkulturellen Öffnungsprozess der Patienten\*innenversorgung werden Flyer und Informationsmaterial in der dafür zuständigen Ambulanz vorgehalten.
- Die LVR-Klinik Köln hebt seit Jahren (bei Stichtagserhebungen) regelmäßig Daten zur Erfassung von Einwanderungsgeschichte auf.
- Die LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ wegen der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in die Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements. Die interkulturelle Ausrichtung der Klinik wird durch Öffentlichkeitsarbeit, die Teilnahme an kommunalen, Landes- und bundesweiten Arbeitskreisen sowie die Herausgabe von Flyern offen kommuniziert. (Als Beispiel genannt: Jährliche Herausgabe von Leitbildkalender, Flyer: „Krankenhaus der Kulturen, Angebot der LVR-Klinik Köln für Menschen mit Einwanderungsgeschichte“).
- Die 2018 durchgeführte Mitarbeiter\*innenbefragung enthielt u.a. migrantensensible Fragen. Die Ergebnisse wurden mit den biographisch deutschen Mitarbeiter\*innen und unterschiedlichen anderen Gruppen (am Beispiel Polnisch, Russisch und Türkisch) verglichen.
- In Zusammenarbeit mit dem LVR-Klinikverbund und dem LVR-Kompetenzzentrum wurde ein klinikspezifisches Konzept zur interkulturellen Öffnung geschrieben und für alle Mitarbeiter\*innen veröffentlicht.
- In Planung: Evaluierung des Einsatzes von Telefondolmetscher\*innen. Da besonders seit Anfang dieses Jahres neben face-to-face-Übersetzung das Telefondolmetschen verstärkt in Anspruch genommen wurde, wird im Jahr 2021 die Effektivität und Zufriedenheit dieses Dienstes evaluiert.

## Jobcenter StädteRegion Aachen

Erwähnenswert ist, dass das Jobcenter sich grundsätzlich bei verschiedenen Veranstaltungen wie dem Jobspeed-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 Einwanderungsgeschichte zu verzeichnen.

## Jobcenter Dortmund

Zur Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe wurden mehrere Flyer, Aushänge und Handzettel in mehreren Sprachen (Deutsch, Englisch, Türkisch, Arabisch, Russisch, Rumänisch, Bulgarisch) erstellt.

Des Weiteren wird ein neuer Internetauftritt des Jobcenter Dortmunds vorbereitet. Bei diesem wird ein Fokus auf dem interkulturellen Aspekt liegen.

Außerdem haben Studierende der HSPV NRW die interkulturelle Öffnung im Jobcenter Dortmund im Rahmen ihres praxisbezogenen Projektes untersucht. Die Projektarbeit trug den Titel: „interkulturelle Öffnung im Jobcenter Dortmund“. Die Gruppe der Studierenden hat dabei Experten- und Hintergrundinterviews geführt und somit den aktuellen Stand der interkulturellen Öffnung im Jobcenter Dortmund analysiert, sowie Handlungsvorschläge erarbeitet.

## Polizeipräsidium Dortmund

Eine auf die interkulturelle Öffnung hinweisende Publikation oder Handreichung seitens der Behörde ist bisher nicht erfolgt. Der interkulturelle Öffnungsprozess zeigte sich deutlich im Rahmen der Pandemie, wo Informationen und Verhaltenshinweise im Umgang mit der Pandemie in mehreren Sprachen auf den Social Media Kanälen der Polizei Dortmund veröffentlicht wurden. Auch in den Polizeidienststellen wurden Plakate mit Hygiene- und Verhaltenstipps in mehreren Sprachen für die Bürger\*innen angebracht und auch im Rahmen von Einsatzgeschehen in Form von mehrsprachigen Flyern in der Bevölkerung verteilt.

## Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Eine zentrale Aufgabe des Kompetenzzentrums für 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. Das Controllingsystem ist damit ein wichtiger Baustein zum Monitoring, zur Evaluation sowie Weiterentwicklung der sportbezogenen Integrationsarbeit in NRW.

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

In 2020 wurde zudem eine Sonderausgabe der Verbandszeitschrift des Landessportbundes NRW „Wir im Sport“ herausgegeben. Unter dem Titel „Von der Willkommenskultur zur Integration – Integrationsgeschichte(n) aus der ‚Wir im Sport‘ | 2014 – 2020“ bündelt diese Sonderausgaben Erfolgsgeschichten zum Thema „Integration durch Sport“ und dokumentiert die Umsetzung der interkulturellen Öffnungsprozesse im Sport der letzten 7 Jahre anhand von vielen beeindruckenden Beispielen.

## Bezirksregierung Düsseldorf

Im Berichtsjahr fand eine Evaluation und Dokumentation nicht statt. Spezielle Maßnahmen, die isoliert auf die Förderung der Integration von Menschen mit Einwanderungsgeschichte gerichtet waren, fanden – auch wegen des eher ganzheitlichen Ansatzes der Behörde – nicht statt.

Zur Öffentlichkeitsarbeit ist auf die Werbung der Behörde für die Kampagne der Landesregierung, der Integration ein Gesicht zu geben, hinzuweisen (siehe Tätigkeitsschwerpunkt „Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe“).

Bereits außerhalb des Berichtszeitraums, am 16.11.2020, gab es einen gemeinsam von der Gleichstellungs- und der Integrationsbeauftragten veröffentlichten Intranet-Beitrag anlässlich des Internationalen Tages der Toleranz der UNESCO, der einen Hinweis auf den vorgenannten Aktionsplan des MKFFI „Impulse 2020 – für ein queeres Leben in NRW“<sup>1</sup> sowie die seit 1995 geltende Toleranzklärung der UNESCO enthält.

## Bezirksregierung Münster

In Zusammenarbeit mit der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) sowie der Stadt Münster, Kommunales Integrationszentrum, hat sich die Bezirksregierung Münster an dem Projektstudium „Interkulturelle Öffnung der öffentlichen Verwaltungen“ beteiligt. Im Berichtszeitraum haben hierzu Videokonferenzen und Gespräche stattgefunden. Ein Ziel des Projektes war die Entwicklung von Verfahren, Kriterien und Indikatoren zur Feststellung und Dokumentation der Wirksamkeit der Maßnahmen zum interkulturellen Öffnungsprozess in verschiedenen Einrichtungen. Der Projektbericht liegt den teilnehmenden Organisationen vor. Es wird derzeit geprüft, ob hier geeignete Instrumente ggf. neue Impulse für die weitere Umsetzung des Prozesses gewonnen werden können.

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

## Stadt Jülich

- Auf der Homepage und der Facebook-Seite der Stadt Jülich wurden die wichtigsten jährlichen Feiertage gem. Interreligiösem Kalender des Ministeriums 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“.
- Geplant war eine Begleitung der Arbeitsgruppe durch die IQ VIELWERT, insbesondere in Bezug auf den „Blick von außen“ und die Entwicklung geeigneter Monitoring-Instrumente. Coronabedingt musste die Maßnahme auf 2021 verschoben werden.

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

- Flankierende Begleitung durch Pressearbeit (Printmedien, Social Media,...) im Rahmen der Bewerbung der Veranstaltung/Angebote, als auch zur Bekanntmachung im Nachgang.
- Entwicklung und Ausgabe von Angebotsflyern, bei Bedarf in verschiedenen Sprachen.
- Evaluation Projekt SamZiEl sowohl begleitend (Angebotsoptimierung), als auch abschließend Ergebnisse ausstehend, erster Zwischenstand sehr positiv (Bewertung Gruppenangebote, Veranstaltungen).
- Angehörigenbefragung (Ergebnisse ausstehend), u.a. in interkulturelle Tagespflege und ambulante Pflege.

Pandemiebedingt sind Veranstaltungen abgesagt worden, so dass teilweise geplante Befragungen nicht stattfinden konnten.

<sup>1</sup> <https://www.mkffi.nrw/aktionsplan-impulse-2020-fuer-queeres-leben-nrw>

## Bezirksregierung Detmold

Die Bezirksregierung Detmold verfügt über einen Sprachvermittlerpool, der stetig ausgebaut und aktualisiert wird. Er besteht aus Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Hauses, die neben der Sprache Deutsch noch weitere Sprachen sprechen. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit und des Arbeitgebermarketings hat die Bezirksregierung Detmold insbesondere auf Flyern, Stellenausschreibungen sowie auf dem Karriereportal [www.karriere-in-owl.de](http://www.karriere-in-owl.de) für die Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“ geworben.

## Rhein-Sieg-Kreis

- Auf Grund der Covid 19- Pandemie musste die Veranstaltung zur Siegel-Verleihung in diesem Jahr ausfallen. Es ist geplant, die ausstehenden Verleihungen und Re-Zertifizierungen im kommenden Jahr nachzuholen. Die Zeit während der Einschränkungen von Präsenzterminen wurde jedoch vom Siegel-Verbund dazu genutzt, das Siegel-Konzept und den Gesprächsleitfaden zu überarbeiten.  
Trotz der besonderen Umstände in 2020 Jahr haben eine Kommune und eine Organisation einen Antrag auf Erhalt des Siegels gestellt und sind in den Prozess der Interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtung unter Begleitung des Siegel-Verbundes eingestiegen.
- Das Kommunale Integrationszentrum des Rhein- Sieg-Kreises hat nach positiver Bewerbung die Bestätigung zur Teilnahme an der Entwicklungswerkstatt der Landeskoordinierungsstelle der Kommunalen Integrationszentren zum Thema „Interkulturelle Öffnung und Rassismuskritik“ erhalten. Für die Durchführung der für November geplanten Termine haben sich die Mitarbeitenden aus den Bereichen „Interkulturelle Öffnung“ und „Rassismuskritische Arbeit“ inhaltlich vorbereitet.
- Darüber hinaus hat die Kreisverwaltung regelmäßig über alle verfügbaren mehrsprachigen Informationsmaterialien und Audiodateien zum Thema Covid 19 über ihre Internetauftritte, Newsletter und Informationsschreiben informiert.

## Landesverband der Musikschulen in NRW e.V.

Eine umfassende Evaluation aller Beschäftigten an Musikschulen in NRW ist in Planung, es fehlen jedoch aktuell die dafür nötigen finanziellen Mittel.

Zur Öffentlichkeitsarbeit siehe auch Tätigkeitsschwerpunkt „Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten“.

## Landesmusikakademie NRW e.V.

Die Berichterstattung über die neuen Lehrgänge und Kurse sowie neu hinzukommende Mitarbeiter\*innen und Dozent\*innen mit Einwanderungsgeschichte erfolgt auf zahlreichen Kanälen: über Social Media verbreitete Videos dokumentieren die Ergebnisse der Lehrgänge und Kurse, Fachpublikationen berichten über Teilnehmende und Dozent\*innen.

Der Öffnungsprozess wird durch den neuen Projekt-Kollegen, dessen ganz eigener Blick auf die Kommunikationsmaßnahmen der Akademie zu einer Neubewertung zahlreicher Maßnahmen geführt hat, vertieft.

Die interkulturelle Ausrichtung und das fachspezifische Vorwissen eines Bildungsreferenten, dessen Vater Einwanderungsgeschichte hat, führen zusätzlich zu immer neuen Blicken und Strategien, die die interkulturelle Öffnung der Landesmusikakademie NRW vorantreiben.

## **Landesmusikrat NRW e.V.**

Die interkulturelle Arbeit des Landesmusikrats NRW ist regelmäßig über den Newsletter, die Website, die sozialen Medien und das Printmedium Neue Musikzeitung verbreitet worden.

Ab Oktober 2020 begleitet die Musikerin und Musikwissenschaftlerin Rose Campion im Rahmen eines einjährigen Forschungsstipendiums der Alexander-von-Humboldt-Stiftung den Förderbereich der kulturell und inklusiv vielfältigen Musikprojekte. Im Rahmen ihrer wissenschaftlichen Arbeit wird sie mit Hilfe einer Wirkungsanalyse die seit 2015 durchgeführten Projekte evaluieren und die Möglichkeiten und Begrenzungen einer kulturellen Integration durch Musik, auch in Bezug auf die gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen, darstellen. Die gesamte Zeit ihres Forschungsaufenthalts steht sie dem Landesmusikrat als Impulsgeberin und Expertin beratend zur Seite.

## 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 die Migranten-selbstorganisationen 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

#### Verbund der 54 Kommunalen Integrationszentren (KI):

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

- In 2020 stand die Durchführung von fünf Entwicklungswerkstätten im Rahmen der Praxisforschung „Praktikabilität und Wirksamkeit der Herstellung der Verbindung der beiden übergreifenden Konzepte der Interkulturellen Öffnung und der Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Organisationsentwicklungsprozess in Kommunalen Integrationszentren“ im Mittelpunkt. Für die Durchführung der Praxisforschung konnte Herr Prof. Dr. Henrike Otten von der Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen (HSPV NRW) gewonnen werden. Die Forschungsarbeit gliederte sich in zwei Teile. Im Projektteil 1 wurden in 2019 zunächst die theoretischen Grundlagen zum Zusammenhang rassismuskritischer Ansätze und des Konzeptes der interkulturellen Öffnung von Verwaltungen eruiert und die ersten Forschungsfragen entwickelt. Im Projektteil 2 ging es im Jahr 2020 nun darum, in fünf Entwicklungswerkstätten die Verbindungslinien von interkultureller Öffnung (IKÖ) und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe und Organisationsentwicklungsprozess in den Kommunalen Integrationszentren (KI) auszuarbeiten und ein Konzept zum weiteren Vorgehen für den KI-Verbund zu erstellen. In den jeweiligen eintägigen Entwicklungswerkstätten ist zu Beginn vorgesehen, gemeinsam mit dem KI-Team und unter Einbeziehung der regionalen Akteurs- und Vernetzungsstrukturen eine Standortbestimmung vorzunehmen und diese zu analysieren. Bestandteil dessen ist auch die Entwicklung eines gemeinsamen Verständnisses von IKÖ und der Bedeutung rassismuskritischer Ansätze in der Arbeit der Teammitglieder. Eine anschließende Strukturanalyse, verbunden mit der Positionierung der jeweiligen KI innerhalb der Verwaltung, soll eine Untersuchung der bisherigen und der sich zukünftig anbietenden Kooperationsbeziehungen innerhalb der Verwaltung und der möglichen Unterstützung der KI identifizieren. Bedingt durch die Corona-Pandemie konnten die ursprünglich geplanten Präsenzveranstaltungen vor Ort in den KI nicht durchgeführt werden. Gegenwärtig werden daher die Entwicklungswerkstätten als Online-Veranstaltung durchgeführt. Ergebnisse der fünf Entwicklungswerkstätten folgen voraussichtlich im Dezember 2020.
- Die beiden für das Jahr 2020 vorgesehenen Arbeitskreise im Themenfeld Rassismuskritik mussten auf Grund der Corona-Pandemie auf eine Veranstaltung reduziert werden. Diese erstmals im digitalen Format durchgeführte Arbeitskreistagung stellte eine Fortführung der Informations- und Austauschveranstaltungen im Handlungsfeld Rassismuskritik im KI-Verbund dar. Dabei lag der inhaltliche Fokus der Veranstaltung auf der kommunalen Netzwerkbildung im Handlungsfeld Rassismuskritik, die am praktischen Beispiel der Stadt Köln aufgezeigt wurde. An diesem Beispiel wurde die bereichsübergreifende Vernetzung des KI innerhalb der Verwaltung beschrieben als auch die Vielfältigkeit der Kooperationspartner aus den sozialen und gesellschaftlichen Einrichtungen und der Angebote in der Kommune dargestellt. Wie sich diese Kommunikations- und Arbeitsstrukturen auf die Verbindungslinien von IKÖ und Rassismuskritik auswirken, wird im Rahmen einer der oben beschriebenen Entwicklungswerkstätten im KI Köln eruiert und für die Optimierung der künftigen KI-Arbeit aufbereitet.

- Zudem wurden im KI-Verbund neue Akteure und Angebote der rassismuskritischen Arbeit in Nordrhein-Westfalen bekannt gemacht. So fand die Vorstellung der mit Landesmitteln unterstützten Fachstelle #MehrAlsQueer und des neuen Fachbereichs Re\_Struct bei IDA-NRW im Kontext des Arbeitskreises Rassismuskritik statt. Mit dem Ziel, ein rassismus- und diversitätssensibles Integrationsmanagement in den KI sowie in den Kommunalen Verwaltungen allgemein zu befördern, wurden Workshops zu Awareness-Konzepten und rassismuskritischen Veranstaltungen durchgeführt. Die Beschäftigung mit diesen Konzepten stellte den Anschluss zu weiteren relevanten Themen im diversitätsorientierten Integrationsmanagement dar, wie z.B. die Sprachsensibilität und die Mehrsprachigkeit in der Verwaltung.

## Kreis Lippe

Über die Kontakte und Vernetzung des Kommunalen Integrationszentrums 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.

So fand z. B. im September 2020 eine gemeinsame Veranstaltung mit Wegweiser und NRWeltoffen zur interkulturellen Öffnung der lippischen Polizei statt.

## Der PARITÄTISCHE NRW

Die beruflichen Fortbildungsangebote im Bereich interkultureller Öffnung der Paritätischen Akademie Landesverband NRW e.V. umfassten im Berichtszeitraum unterschiedliche Schwerpunkte. Dies ermöglichte es, für Fach- und Führungskräfte aus unterschiedlichen Arbeitszusammenhängen Kompetenzen zu erweitern und Synergien zu schaffen.

Seminare für die Arbeit mit geflüchteten Menschen waren von großem Interesse, dazu zählen sowohl "Flucht und Trauma" und "Asyl- und Aufenthaltsrecht".

Praxisorientierte Hilfen für den Berufsalltag in sozialen Einrichtungen, bei denen Interkulturalität als Chance gesehen wird, wurden ebenfalls erfolgreich durchgeführt.

Seminare zu interkulturellen Beratungssettings wurden geplant und ein Online-Seminar zum Thema "Argumente gegen Hetze" wurde aufgrund der Corona-Pandemie ebenfalls konzipiert.

## 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 gemeinsam daran gearbeitet einen

- Überblick über die einzelnen Migrantenorganisationen und Zusammenschlüsse in der Ruhrregion zu vermitteln,
- Dialog und Austausch mit und zwischen Migrantenorganisationen zu ermöglichen.

Ziel ist es Migrantenorganisationen als Partner der interkulturellen Öffnung zu gewinnen.

## Kreis Soest

Im Bereich der Vernetzung stehen insbesondere die starke Zusammenarbeit des Kommunalen Integrationszentrums mit Bildungseinrichtungen und Vereinen im Fokus. Durch die dort abgebildeten Partnerschaften können starke Synergieeffekte genutzt werden. Übersichten zu den Angeboten finden sich auf der Internetseite [www.zuhause-im-kreis-soest.de](http://www.zuhause-im-kreis-soest.de).

## **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 Einwanderungsgeschichte angesprochen und gleichzeitig Dialogpartner\*innen in den Kommunen gewonnen, welche die Perspektiven und Bedarfe von Menschen mit Einwanderungsgeschichte 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.

Gemeinsam mit der Fachstelle Gender & Diversität, welche ebenfalls Teil des Gender Netzwerks NRW ist, wurde ein eigenes Fortbildungsangebot für die Volkshochschulen entwickelt.

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

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

Seit Jahren findet schon eine gute Zusammenarbeit mit dem Katharinen-Hospital in Unna statt. In die Veranstaltungen zur Kompetenzentwicklung sind eingeschlossen die türkisch-islamische Gemeinde zu Unna und die liberale jüdische Gemeinde hakochaw in Unna.

## **Rheinbahn AG**

Seit 2004 ist die Rheinbahn Kooperationspartnerin von „Respekt und Mut“. „Respekt und Mut“ wurde Ende 2000 ins Leben gerufen, einem Jahr, in dem besonders viele rechtsextreme Gewalttaten zu verzeichnen waren. Jedes Jahr im August erscheint in Düsseldorf ein Programmheft mit dem einprägsamen Titel „Respekt und Mut - Düsseldorfs Beiträge zur interkulturellen Verständigung“. Seit 2001 erscheint das Programm jeweils im August eines Jahres. Wir als Kooperationspartnerin bieten dementsprechend jedes Jahr eine Veranstaltung an, die für interessierte Düsseldorferinnen und Düsseldorfer kostenlos ist. Die Veranstaltungen bringen unterschiedliche Menschen zusammen und zeigen die Chancen und Möglichkeiten unserer ethnisch vielfältigen Gesellschaft. Das Programm erreicht jährlich über 4000 Menschen. Das vielfältige Programm legen wir jedes Jahr in unseren Betriebshöfen und der Verwaltung für interessierte Beschäftigte aus. Dieses Jahr wurde das Programmheft durch eine Jubiläumsausgabe ergänzt. Die Kooperationspartner treffen sich einmal im Jahr zum Erfahrungsaustausch und um die geplanten Veranstaltungen zu besprechen.

## **Stadt Gelsenkirchen**

### **Zusammenarbeit in der Städtekooperation „Integration.Interkommunal“**

Die Städtekooperation, ein Zusammenschluss von 8 Kommunen, besteht bereits seit 2008. Seit 2010 ist die Stadt Gelsenkirchen Mitglied der Städtekooperation. Ziel der Zusammenarbeit ist es, Ideen und Lösungsansätze für innovative Handlungsansätze im Themenfeld Interkulturelle Öffnung zu entwickeln:

Ein wesentliches Ziel der Kooperation ist es, den Austausch der beteiligten Kommunen sicherzustellen und für vergleichbare Entwicklungen in den Kommunen gemeinsame Ideen und Lösungsansätze im Themenfeld Integration zu entwickeln.

Aus der Erkenntnis heraus, dass Migrantenorganisationen wichtige zivilgesellschaftliche Akteure sind und als kommunale Partner in den Zugängen zu den Bürgerinnen und Bürgern angesehen werden, beschäftigt sich die Städtekooperation mit dem Thema „Migrantenorganisationen als kommunaler Partner und Dienstleister wahrnehmen“.

Ziele sind dabei:

- Überblick über einzelne Migrantenorganisationen und Zusammenschlüsse in der Ruhrregion vermitteln.
- Dialog und Austausch mit und zwischen Migrantenorganisationen ermöglichen.
- Handreichung: Empfehlungen zum Aufbau von Partnerschaften und zur Verbesserung des Dialogs/systematischer Dialogstrukturen mit Migrantenorganisationen erarbeiten.

### **Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen**

In Gelsenkirchen haben ca. 35% der Menschen eine Einwanderungsgeschichte. Die Stadt Gelsenkirchen verfolgt das Ziel, innerhalb der Verwaltung die Anzahl der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst zu erhöhen.

Um dies zu ermöglichen, wurden bereits viele Maßnahmen, wie z.B. Informationsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Moscheevereinen über Ausbildungsberufe in der Verwaltung und der Polizei, ergriffen.

Im Zuge der Corona-Pandemie war und ist es vordringlich und notwendig, die aktuellen Maßnahmen und Projekte den aktuellen Gegebenheiten anzupassen.

Viele geplante Maßnahmen und Projekte mit persönlichen Kontakten sind ohne besondere Vorkehrungen nicht mehr möglich.

So musste das Kommunale Integrationszentrum Gelsenkirchen das Angebot an Praktikumsplätzen für Jugendliche, die Einblicke in die Abläufe in der Verwaltung bekommen, aktuell stornieren.

Zukünftige Angebote für die entsprechenden Zielgruppen müssen den Corona-Bedingungen angepasst werden.

## **Polizeipräsidium Gelsenkirchen**

Durch die Kontakte des Kontaktbeamten für muslimische Institutionen 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<sup>1</sup> und den durch den Kontaktbeamten für muslimische Institutionen vermittelten Kontakten in Moscheevereinen durchgeführt wurden.

## **Westdeutscher Rundfunk**

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 können oder beispielsweise Fragen zur Mediennutzung in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft. Die Ergebnisse des Dialogforums Medien und Integration werden im Frühjahr 2021 im Rahmen des Integrationsgipfels vorgestellt.

Der WDR ist seit 2018 im **Beirat für Teilhabe und Integration** der Landesregierung NRW vertreten. Der Beirat gestaltet einen Dialog verschiedener gesellschaftlicher Akteur\*innen, um über die Chancen und Probleme von Einwanderung und Integration zu diskutieren. Der WDR ist in der Arbeit des Beirats durch die stellvertretende Intendantin vertreten.

Seit 2013 ist der WDR Partner der **Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt“**.

1 <http://intrapol.polizei.nrw.de/Behoerden/Gelsenkirchen/Seiten/Organisation%20K%20KI2%20KKKPO.aspx>

Der WDR nimmt aktiv an den Partnerschaftsaktivitäten teil und beteiligt sich an der Weiterentwicklung der Ziele der Initiative im Bereich der Medien.

Vielfalt in der ARD zu fördern, ist Ziel der regelmäßig stattfindenden Treffen der Vertreter\*innen aller Landesrundfunkanstalten im Rahmen der **Arbeitsgruppe Kulturelle Vielfalt/Diversity** in der ARD. Im Austausch geht es darum, gemeinsame Ansätze zu entwickeln, um verschiedene Aspekte der Vielfalt in der ARD zu stärken, wobei der Schwerpunkt auf der kulturellen Vielfalt liegt. Im Mai 2020 haben sich die Sender im Rahmen einer gemeinsamen ARD-Aktion am Deutschen Diversity Tag beteiligt. Eine weitere gemeinsame Aktion ist am Diversity Tag im Mai 2021 geplant.

Alle Sender der ARD haben mittlerweile die Charta der Vielfalt unterschrieben, eine Initiative, der der WDR 2007 als erster öffentlich-rechtliche Sender beigetreten ist. Dadurch hat sich der WDR verpflichtet, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen und damit ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist.

## **Multikulturelles Forum Lünen e.V.**

Am 27. Oktober 2019 veranstaltete das Multikulturelle Forum gemeinsam mit dem Kulturzentrum zakk den „Tag der Vielfalt“, ein Festival der kosmopolitischen Kultur Düsseldorfs.

In Kooperation mit anderen Düsseldorfer Integrationsagenturen fanden im Umsetzungszeitraum zwei Fachtagungen statt: Am 30. Oktober 2019 lag der Fokus auf Mehrfachdiskriminierung im sozialen und beruflichen Kontext. Thema am 8. September 2020 waren Diskriminierung, Stigmatisierung und Beschimpfungen an Schulen.

Am 9. November 2019 organisierte der Verein zusammen mit dem Forum für Umwelt und gerechte Entwicklung, Yes Africa Hamm und dem Eine-Welt-Netz NRW mit Unterstützung durch das Kommunale Integrationszentrum Hamm den Film- und Diskussionsabend „Afro.Deutschland - Rassismus gestern und heute“ und thematisierte dabei Mechanismen und Logiken von Unterdrückung und Ausgrenzung in unserer heutigen Gesellschaft.

Gemeinsam mit den Wirtschaftsförderungen in Hamm und Kreis Unna, dem Kommunalen Integrationszentrum Dortmund, der Industrie- und Handelskammer zu Dortmund, der Handwerkskammer Dortmund sowie dem Verein Selbständiger Migranten im Kreis Unna/Hamm/Dortmund wurde am 12.11.2019 der 14. Interkulturelle Wirtschaftspreis verliehen. Die Auszeichnung wirbt für kulturelle Vielfalt als wirtschaftlichen Erfolgsfaktor im westfälischen Ruhrgebiet und würdigt vorbildlich engagierte Unternehmen.

In Kooperation mit Planderladen e.V. und dem Dietrich-Keuning-Haus fand am 11. Dezember 2019 im Rahmen der „Kulturell leben“ Veranstaltungsreihe eine Lesung aus der Anthologie „Eure Heimat ist unser Albtraum“ statt, in der es primär um Erfahrungen von Unterdrückung, Ausgrenzung und Rassismus ging.

Anlässlich des Internationalen Frauentages fand zwischen dem 3. und 7. März 2020 in Hamm eine Veranstaltungsreihe mit Schwerpunkt auf Frauen mit Migrations- und Fluchtgeschichte statt. Das Projekt verfolgte nachhaltig den Anspruch, die Repräsentanz von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte in Hamm zu erhöhen und die Stadtgesellschaft in der Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Diversität durch inter- wie transkulturelle Kulturarbeit zu unterstützen. Veranstalter waren das Multikulturelle Forum, das Bildungswerk Multi-Kulti und das Internationale Frauenfrühstück Hamm e.V. in Kooperation mit zahlreichen weiteren Akteur\*innen aus Hamm.

## **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 lokale 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. Anschließend findet mit **„frei, gleich & laut“** ein weiterer Aktionstag 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 verbreitern führt zu verstärktem Austausch über interkulturelle Themen und zu Diskussionen über die Chancen der Vielfalt für die gesamte Stadt.

Zum Ende des Jahres 2020 diskutierten bei der – dieses Mal Pandemie-bedingt digital stattfindenden – jährlichen kommunalen Demokratiekonferenz verschiedenste Akteure der Stadtgesellschaft mit dem Oberbürgermeister Maßnahmen gegen Rassismus und zur Demokratieförderung.

## Jobcenter Duisburg

Das Jobcenter Duisburg ist eingebunden in ein engmaschiges Netzwerk relevanter Akteure. Dies umfasst neben den Trägern des Jobcenter - der Agentur für Arbeit Duisburg sowie die Stadt Duisburg - insbesondere die Träger der freien Wohlfahrtspflege sowie Weiterbildungsträger.

## Landschaftsverband Rheinland

### LVR allgemein:

Der LVR hat die bereits bestehende Kooperationsvereinbarung „Netzwerk CHANCE PLUS – Netzwerk Flüchtlinge und Arbeit“ mit IN VIA, einem Kath. Verband für Mädchen- und Frauensozialarbeit in Köln, verlängert. Ziel der Kooperation ist es, Geflüchtete bei ihrer Integration in Ausbildung bzw. Arbeit zu unterstützen.

### Im Bereich des LVR-Klinikverbundes:

Eine Zusammenarbeit und Vernetzung mit (über-)regionalen Akteur\*innen findet im Rahmen der klinischen Arbeit vielfach statt, z.B. mit den folgenden Akteur\*innen:

- Kommunale Gesundheitskonferenz Köln
- Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit für die Stadt Köln
- LVR-Fachforum Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration
- SPKoM, Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration
- Kölner Runder Tisch für Integration
- DOMID, das Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V.
- MAGS NRW, Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
- MKFFI NRW, Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
- Integrationsgipfel der Bundesregierung
- die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration

- Arbeitskreis Migration und Öffentliche Gesundheit bei der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen
- DGPPN, Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde
- DTPPP, Dachverbandes für Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum
- DTGPP, Deutsch-Türkische Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit
- Arbeitskreis türkischsprachiger Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten
- AK Migration der Bundesdirektorenkonferenz (BDK)
- Beteiligung an Veröffentlichungen zum Thema interkulturelle Öffnung, LVR-Klinik Köln: „Das kultursensible Krankenhaus - Ansätze zur interkulturellen Öffnung“
- LVR-Kompetenzzentrum Migration
- SpKoM MEO-Region (Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration für die Städte Mülheim, Essen und Oberhausen)
- WIESE e.V. (Werkstatt – Informationsstelle für Essener Selbsthilfegruppen)
- KD 11/13 - Zentrum für Kooperation und Inklusion in Essen
- Sonii (Soziales Netzwerk Integration und Inklusion für Menschen mit Behinderung e.V.)
- SprInt Essen (Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler\*innen)
- Integrationsagentur der AWO – Essen
- Integrationsagentur der Diakonie Essen
- AK EMI – Arbeitskreis Essener Migrationsarbeit interaktiv
- In Kooperation mit der WIESE e.V., SPKoM MEO, Zentrum für Kooperation und Inklusion KD11/13 und der Integrationsagentur der AWO Planung und Durchführung einer Informationsveranstaltung für Männer mit Einwanderungsgeschichte und Geflüchtete zum Thema „seelische und körperliche Gesundheit des Mannes“ (Veranstaltung zur Information und Aufklärung, Abbau von Ängste, Hilfsangebote und Präventionsmaßnahme)

Netzwerkaufbau zu und Zusammenarbeit mit diversen Verbänden und Gremien:

- LVR-Kompetenzzentrum Migration
- SpKoM MEO-Region (Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration für die Städte Mülheim, Essen und Oberhausen)
- WIESE e.V. (Werkstatt – Informationsstelle für Essener Selbsthilfegruppen)
- Start Now – Teilhabe für Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Sonii (Soziales Netzwerk Integration und Inklusion für Menschen mit Behinderung e.V.)
- SprInt Essen (Vermittlungsservice für Sprach- und Integrationsmittler\*innen)
- Integrationsagentur der AWO – Essen
- Integrationsagentur der Diakonie Essen
- AK EMI – Arbeitskreis Essener Migrationsarbeit interaktiv
- KD 11/13 - Zentrum für Kooperation und Inklusion in Essen
- Kommunale Gesundheitskonferenz Köln
- Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit für die Stadt Köln
- LVR-Fachforum Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration
- Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration (SPKoM)
- Kölner Runder Tisch für Integration
- Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e. V. (DOMID)
- Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW)
- Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW)
- Integrationsgipfel der Bundesregierung
- Zusammenarbeit mit der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- Arbeitskreis Migration und Öffentliche Gesundheit der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen
- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN)
- Dachverband für Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum (DTPPP)
- Deutsch-Türkische Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit (DTGPP)
- Arbeitskreis türkischsprachiger Psychotherapeut\*innen
- Arbeitskreis Migration der Bundesdirektorenkonferenz (BDK)

## 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 Einwanderungsgeschichte beschäftigen.

## Jobcenter Dortmund

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

Bei den Veranstaltungen im Rahmen von Vielfalt Plus besteht für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Jobcenters die Möglichkeit sich mit Beschäftigten aus anderen Jobcentern zu vernetzen und auszutauschen.

Des Weiteren gehört das Jobcenter Dortmund zu den Unterzeichnerinnen und Unterzeichnern der Charta der Vielfalt.

## Polizeipräsidium Dortmund

### Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteuren:

#### Dialog zwischen Muslimen und der Polizei Dortmund

Wie bereits im Vorjahr berichtet, findet seit 2014 im Polizeipräsidium Dortmund eine Dialogreihe mit verschiedenen muslimischen Institutionen und Vereinen aus Dortmund und Lünen statt. Die Leitung der Dialogveranstaltung hat der Behördenleiter, Gregor Lange, inne.

Die Kontakte zu den muslimischen Gemeinden und Institutionen werden von der Kontaktbeamtin muslimische Institutionen (KMI) hergestellt und gepflegt. Die Veranstaltungen werden von der KMI organisiert und moderiert. Der Dialogkreis ist inhaltlich auf Sicherheitsthemen aufgebaut und die Vorstellung der polizeilichen Arbeit und von polizeilichen Ansprechpartnern steht im Vordergrund. Die Veranstaltungen finden nicht nur im Präsidium, sondern auch in den Vereinsörtlichkeiten der jeweiligen Dialogteilnehmer statt, so dass auch das bestehende Netzwerk die Gelegenheit hat, seine jeweilige Vereinsarbeit und Vereinsörtlichkeit vorzustellen. Die Themen der Veranstaltungen richten sich auch nach den mitgeteilten Bedarfen der Gemeinden.

Der Teilnehmerkreis seitens der Polizei richtet sich nach dem jeweiligen Thema. So entsteht sowohl für die teilnehmenden Polizeibeamte\*innen und Vereinsmitglieder die Möglichkeit eines gegenseitigen Kennenlernens und Austausches.

Im Februar 2020 fand der 12. Dialog mit den muslimischen Gemeinden statt.

Aufgrund der andauernden Pandemie wurde auf analoge Veranstaltungen bis auf weiteres verzichtet.

Neben den muslimischen Organisationen gehören u. a. die Vorsitzenden der Integrationsräte der Stadt Dortmund und Lünen, die Integrationsbeauftragte der Stadt Lünen und die Mitarbeiter\*innen der Präventionsstelle „Wegweiser - gemeinsam gegen gewaltbereiten Salafismus“ des Innenministeriums NRW, zu den eingeladenen Teilnehmern und Netzwerkpartnern.

## Landessportbund Nordrhein-Westfalen

Die Kooperation mit der Landesweiten Koordinierungsstelle der Kommunalen Integrationszentren (LaKI) ist für den Landessportbund NRW eine wichtige und gewinnbringende Partnerschaft, um die Integrationsarbeit in NRW auf der kommunalen Ebene gemeinsam zu betrachten und zu steuern. Im Jahre 2020 gab es einen engen Austausch und fünf geplante Netzwerktreffen in den kommunalen Regionen vor Ort. In Witten, Aachen und Solingen konnten die Austauschtreffen stattfinden. Zwei mussten aufgrund der Pandemie ausfallen.

Ziel der regionalen Treffen zwischen der jeweiligen Untergliederung bzw. Mitgliedsorganisation, also den kommunalen Integrationszentren sowie den Stadt- oder Kreissportbünden, war das Kennenlernen der handelnden Akteure, eine Verbesserung der lokalen Zusammenarbeit und der Austausch von Praxisbeispielen. Initiiert und koordiniert wurde dieser Austausch von beiden Landesorganisationen.

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 Trägern der freien Wohlfahrt, den Kirchen und Moscheegemeinden, dem Jobcenter, den Flüchtlingseinrichtungen, kommunalen Integrationsräten und vielen weiteren mehr. Die bunte Vielfalt von Kooperationen in 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 dem Tätigkeitsschwerpunkt „Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe“ 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.

Zur Vorbereitung auf die zusätzliche Übernahme der Zuständigkeit für Pflege- und Gesundheitsfachberufe in die zentrale Anerkennungsstelle für Gesundheitsberufe (ZAG) im Dezernat 24 voraussichtlich ab Juli 2021 sollen die mit der „Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa)“, dem „Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)“ sowie dem „Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ-Netzwerk)“ aufgenommenen Gespräche fortgeführt und vertieft werden.

Zusätzlich findet ein Regelaustausch zwischen der Zentralstelle Fachkräfteeinwanderung Nordrhein-Westfalen (ZFE) und der Zentralen Servicestelle Berufsanerkennung (ZSBA) statt.

Grundsätzlich geht es um eine möglichst transparente, kompakte und einheitliche Integration von Antragstellerinnen und Antragstellern aus EU- und Drittstaaten in den deutschen Arbeitsmarkt.

## **Stadt Jülich**

Mehrsprachiger Imagefilm zur Kandidatengewinnung und Kandidatenvorstellung für die Neuwahl des Integrationsrates / Interessenssteigerung an der Arbeit des Integrationsrates.

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

Pandemiebedingt mussten zahlreiche Aktivitäten in Kooperation mit anderen Akteuren ab März 2020 abgesagt bzw. verschoben werden. Darunter fallen auch zahlreiche Aktivitäten, bei denen der Verband jährlich vertreten ist und seine Arbeit im Bereich Menschen mit Einwanderungsgeschichte vorstellt.

Veranstaltungen, die stattfanden, sind z.B.

- Informationsveranstaltungen zum Thema Depressionen auf Türkisch in Zusammenarbeit mit verschiedenen internen Bereichen und externen Akteuren
- Informationsveranstaltungen zum Thema Patientenverfügung in Zusammenarbeit mit verschiedenen internen Bereichen und externen Akteuren (teilweise Übersetzung in russischer Sprache bedarfsbezogen)
- enge Kooperation bei Maßnahmen/Angeboten für MigrantInnen mit Einwanderungsgeschichte und den verbandsinternen sozialpsychiatrischen Einrichtungen weiterer Ausbau in 2021 geplant (besonderer Bedarf)

- international ausgerichtete Podiumsdiskussion zum Thema Depression
- Kooperationen mit anderen Zentren 60plus (insbesondere auch interkulturelles Zentrum 60plus) sowie Stadtteil/Bezirks-Arbeit, Essen

Daneben besteht eine bedarfsgerechte Vernetzung in zahlreichen Verbandsbereichen mit externen Akteuren (zumeist Stadt(teil)bezogen) sowie intern.

## Bezirksregierung Detmold

Im Rahmen der Qualifizierungsprogramme Lehrkräfte Plus und Integration von Lehrkräften mit Fluchthintergrund (ILF), die geflüchteten Lehrkräften mit Berufserfahrung eine berufliche Perspektive bieten sollen, arbeitet die Bezirksregierung Detmold eng mit der Universität Bielefeld und der BR Arnsberg zusammen. Die Lehrkräfte durchlaufen zunächst das von der Universität Bielefeld initiierte und organisierte Programm Lehrkräfte plus, was Ihnen neben einer sprachlichen Weiterqualifizierung eine erste Orientierung im nordrhein-westfälischen Bildungssystem ermöglicht. Daran anschließend werden diese Lehrkräfte im zweijährigen Programm ILF in Schulen beschäftigt und weiterqualifiziert, um so eine berufliche Perspektive als Lehrkraft zu entwickeln. Die Beratung, Betreuung und Ausgestaltung liegt hier federführend beim Dez. 46 und wird vom Generalisten Integration durch Bildung der Schulabteilung unterstützt.

Ein 10. Integrationskongress für den Regierungsbezirk Detmold ist unter Federführung des Kreises Gütersloh in Zusammenarbeit mit dem BAMF, der Initiative für Beschäftigung OWL und der BR Detmold geplant, wird aber auf Grund der pandemiebedingten besonderen Situation erst für die erste Hälfte der Jahres 2022 ins Auge gefasst.

## Rhein-Sieg-Kreis

Es fand ein Sensibilisierungsworkshop für die Adoptiveltern zum Thema „Rassismus und internationale Adoption“ gemeinsam mit der Adoptionsvermittlungsstelle des Rhein-Sieg-Kreises statt. Mit einem inhaltlichen Input zum Alltagsrassismus und durch einen offenen Austausch wurden die teilnehmende Eltern für das Thema sensibilisiert. Mit verschiedenen Praxis-Beispielen wurden die Teilnehmenden gezeigt, wie sie gegen Rassismus wehren können und wie sie über Rassismus mit Ihren Kindern sprechen können.

Es wurde erfolgreich ein Sensibilisierungsworkshop zum Thema „Antidiskriminierung in der Schule“ für Projektlehrkräfte und Schulleitungen aller Courage-Schulen im Rhein-Sieg-Kreis angeboten. Courage-Schulen nehmen an dem bundesweiten Programm „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“ teil.

Es wurde 2018 eine Peerausbildung an einer Schule durchgeführt. Daraufhin meldeten weitere Schulen sowie die Kreisjugendfeuerwehr ihr Interesse an weiteren Ausbildungen. Dieses Jahr sind somit weitere 8 Peerausbildungen für die Antidiskriminierungsarbeit in Schulen und in der Kreisjugendfeuerwehr des Rhein-Sieg-Kreises in Planung. Die Ausbildungen zur Förderung der Zivilcourage und Demokratiebildung folgen einem Peer-to-Peer-Ansatz (Jugendliche trainieren Jugendliche) und werden in dem kommenden Jahr umgesetzt.

Darüber hinaus wurden von Seiten des Kommunalen Integrationszentrums des Rhein-Sieg-Kreises weitere Veranstaltungen mit überregionalen Akteuren zu folgenden Themen angeboten:

- Selbstfürsorge im Ehrenamt
- Einführung in die professionelle Sprachmittlung
- Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement
- Umgang mit schwierigen Situationen in der Sprachmittlung
- Vorstellung der Aufgaben des Integrationsrates und Integrationsratswahlen
- Satzungsrecht für Migranten-Organisationen

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

Im Rahmen des Projektes Heimat: Musik haben in 2020 über 150 Projekte an Musikschulen in ganz NRW stattgefunden, die meisten davon in Zusammenarbeit mit externen Partner\*innen. Details zum Projekt können unter [www.heimat-musik.de](http://www.heimat-musik.de) eingesehen werden. Das Projekt wird auch im kommenden Jahr weitergeführt werden und durch weitere Initiativen ausgeweitet werden. Wir sind sehr dankbar für diese Vielzahl an Kooperationen, die von Anfang an entscheidend für das Gelingen des Projektes beigetragen haben.

Zur Dokumentation sind einige Filme produziert worden, die ebenfalls auf der Projekt-Website eingesehen werden können.

### **Landesmusikakademie NRW e.V.**

Die Vernetzung im Bereich Diversität / interkulturelle Öffnung erfolgt über den „Runden Tisch Diversität“, an dem sich NRW-weit Partner\*innen aus dem kulturellen Bereich versammeln, um einerseits Diversität an Kultureinrichtungen in allen Bereichen anzumahnen, andererseits mit Aktionen, Projekten, Fortbildungen und Förderungen Wege zu einer größeren Vielfalt aufzuzeigen. Zudem wird hier die gesamtgesellschaftliche Aufgabe der Öffnung gegenüber Menschen mit Einwanderungsgeschichte mit kulturellen Mitteln bearbeitet.

Die Akademie wirkt außerdem im Beirat Musikkulturen der NRW Kultursekretariate mit, der sich aktiv um die Einbindung von Musiker\*innen mit Einwanderungsgeschichte in das Konzertleben in NRW kümmert.

### **Landesmusikrat NRW e.V.**

Die Vernetzungsaktivitäten des Landesmusikrats NRW erfolgten im Zuge der ca. 300 Förderverfahren im Bereich der Laienmusikszene, in der Begleitung von Bands und Ensembles, in denen geflüchtete Musiker/innen spielen, sowie durch den Besuch und das Ausrichten von Fachkonferenzen und -veranstaltungen durch die zuständige Projektreferentin. Netzwerke bestehen im Beirat „Musikkulturen“ der beiden Kultursekretariate in NRW sowie im „Runden Tisch Diversität“, dessen Federführung 2020 beim Landesverband der Musikschulen in NRW lag und die 2021 zum Kulturrat NRW wechseln wird.

Zudem steht der Landesmusikrat NRW in engem Austausch mit den jeweiligen Fachreferent/innen für interkulturelle Musik- und Kulturprojekte der Landesmusikakademie NRW, dem Verband der Musikschulen NRW sowie der Landesarbeitsgemeinschaft Soziokultur.

### **unternehmer nrw e.V**

Viele Unternehmen wissen bereits um die Vorteile, die eine interkulturelle Öffnung zusammen mit einer gelebten Willkommenskultur mit sich bringen, und nutzen sie in vielfältiger Weise. So können nicht nur offene Stellen besetzt werden, sondern es sind damit häufig weitere positive Effekte verbunden. Beispielhaft seien, neben dem fachlichen Know-how, Sprachkompetenzen und verschiedene kulturelle Kenntnisse genannt. Mit ihrem Engagement leisten sie gleichzeitig einen Beitrag zu dem Ziel, möglichst allen Menschen Chancen auf soziale und gesellschaftliche Teilhabe zu eröffnen.

unternehmer nrw beteiligt sich seit dem 23.06.2020 an der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“, um die Themen interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur noch stärker in Wirtschaft und Gesellschaft zu verankern. unternehmer nrw bringt dazu ihr Netzwerk in die Initiative ein, nutzt damit wichtige Multiplikatoreffekte und wird insbesondere mit Angeboten zu Beratung und Qualifizierung einen Beitrag zu den Zielen der Initiative leisten.

**unternehmer nrw, bringt sich mit folgenden Aktivitäten ein:**

- Information und Sensibilisierung des unternehmer nrw-Netzwerks (129 Mitgliedsverbände mit 80.000 Mitgliedsbetrieben und 3 Millionen Beschäftigten) über die Initiative, die Chancen von Diversität/interkultureller Öffnung sowie deren Beitrag für soziale und gesellschaftliche Teilhabe.
- Vorstellung der Initiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt“ und Dialog zu deren Angeboten und Zielen in den Gremien von unternehmer nrw sowie Information über die Kommunikationskanäle von unternehmer nrw.
- Know-how und Engagement in verschiedenen Gremien und Kooperationen wie z.B. Beirat zur Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Arbeit der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, Beirat zur Teilhabe und Integration des Landes NRW, Inklusionsbeirat des Landes, Netzwerk migrantischer Unternehmensverbände.
- Nutzung verschiedener Formate von unternehmer nrw als Plattform für den Austausch von Erfahrungen mit Projekten und Initiativen zur interkulturellen Öffnung und der Etablierung einer echten Willkommenskultur inkl. Sichtbarmachen von Good-Practice-Beispielen.

## 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 werden im Folgenden aufgeführt.

### Bezirksregierung Arnsberg

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

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

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

### Kreis Lippe

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

### Stadt Duisburg

#### Regionale Support-Center

Die Einrichtung von Regionalen Support-Centern (RSC), welche als Handlungsempfehlung im Sozialbericht 2018 beschlossen wurden, hat zum Ziel, die vielen Angebote, die in Duisburg bereits bestehen und von unterschiedlichsten Projektträgern und städtischen Ämtern durchgeführt werden, inhaltlich und räumlich zu bündeln, so dass Parallelstrukturen und Mehrfachangebote vermieden werden.

Die Einrichtung von RSC wird daher als strukturelle Weiterentwicklung der operativen Duisburger Integrationsarbeit gesehen. Hier soll eine Bündelung von Informationen und Hilfen „aus einer Hand“ bzw. an einem Ort geleistet werden. Somit werden diese Angebote stadtteilbezogen organisiert und gut erreichbar sein.

#### 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, Strukturen durch Informationsaustausch und thematische Vernetzung nachhaltig zu festigen und praktisch in alltägliches Verwaltungshandeln in den jeweiligen Ämtern und Fachbereichen umzusetzen.

Das Netzwerk hat während der Corona-Pandemie effektiv dazu beigetragen, Aufklärungsarbeit in den jeweiligen Ämtern zu leisten. Darüber hinaus unterstützten die Mitglieder des Netzwerkes als Multiplikatoren die breite Streuung von Informationen bezüglich Corona-Schutzmaßnahmen, die ihnen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt wurden.

## Kreis Soest

Bei der Einführung eines Potentialanalyseverfahrens für die Auswahl neuer Führungskräfte wurde darauf geachtet, dass der Anbieter die Potentialanalysen so gestaltet, dass die Kriterien eine optimale Förderung und Potentialeinschätzung auch dann zulassen, wenn verschiedene Faktoren (z.B. Sprache, Fluchtgeschichte, etc.) Auswirkungen auf das Erwerbsleben haben, weil z.B. keine umfangreiche Berufserfahrung vorliegt.

## Polizeipräsidium Gelsenkirchen

Die bereits etablierten und neugestalteten Maßnahmen werden auch im kommenden Berichtsjahr weitergeführt.

## Westdeutscher Rundfunk

Der WDR **Diversity Beirat** – eine Fortentwicklung des früheren Beirats für Integration – befasst sich mit den Aspekten der Vielfalt im Sender. Es ist sein Ziel, die lange Tradition der Gleichstellung, der Integration von Menschen mit Behinderung oder der kulturellen Vielfalt im WDR im Rahmen einer Gesamtstrategie kontinuierlich weiterzuentwickeln und die Vielfaltsziele des WDR umzusetzen.

2019 standen die Fragen der sozialen Vielfalt in den Medien sowie die einer offenen internen Organisationskultur im WDR im Vordergrund der Diskussion. Unter dem Vorsitz der stellvertretenden Intendantin Eva-Maria Michel sind im Beirat zahlreiche Bereiche des Senders vertreten: die Integrationsbeauftragte, die Beauftragte für Gleichstellung, die Schwerbehindertenvertretung, die Programme, die Personalabteilung, die Kommunikation, die Aus- und Fortbildungsredaktion und andere.

## Multikulturelles Forum Lünen e.V.

### Rahmenvereinbarung mit dem KreisSportBund Unna e.V.

Die Wegweiser-Beratungsstelle des Multikulturellen Forums möchte als Anlaufstelle zum Thema extremistischer Salafismus und Islamismus Jugendliche informieren und stärken sowie auf problematische Entwicklungen rechtzeitig reagieren. Durch die im September 2020 geschlossene Rahmenvereinbarung kooperiert der Verein nun mit dem KreisSportBund Unna auf drei Ebenen:

1. Workshops für Trainer\*innen
2. Präventionsberatung in konkreten Einzelfällen
3. Nutzung der sieben Stützpunktvereine im Kreis Unna für Kontaktaufbau mit Jugendlichen

Auf diese Weise haben künftig alle Sportvereine im Kreis Unna einen engeren Draht zu der Wegweiser-Beratungsstelle und können besser von den Beratungsangeboten profitieren. Gleichzeitig kann das Wegweiser-Team sein Sensibilisierungsprogramm besser an die Zielgruppe der Jugendlichen herantragen – eine Win-Win-Situation für beide Seiten.

## Stadt Solingen

Im Jahr 2021 gilt es, das gesamtstädtische Integrationskonzept 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 Einwanderungsgeschichte 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

### Im Bereich des LVR-Klinikverbundes:

- Überarbeitung und Weiterentwicklung des Konzeptes „Interkulturelle Öffnung am LVR-Klinikum Essen“ in Zusammenarbeit mit dem LVR-Fachforum Migration auf Klinikverbundebene.
- Der Qualitätsmanagementbeauftragte (QMB) arbeitet als Mitglied der Qualitätszirkel Integration (QZI) eng mit dem Integrationsbeauftragten zusammen und entwickelt Maßnahmen zur Sensibilisierung der Beschäftigten zur Verbesserung der Versorgung von Patient\*innen mit Einwanderungsgeschichte.
- Durch das jährlich stattfindende Interkulturelle Audit auf den Klinikstationen wird die strukturelle Verankerung konkret und messbar geprüft.
- Der Einsatz von „Dolmetscherdienste Sprach- und Integrationsmittler\*innen“ ist z.B. in der LVR-Klinik Köln per Verfahrensanweisung geregelt.
- Unter der Leitung von Integrationsbeauftragten findet ein rangmäßiges Treffen des Qualitätszirkel Integration (QZI) statt. Das Gremium erarbeitet geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Behandlung von Patient\*innen mit Einwanderungsgeschichte.
- In der forensischen Abteilung der LVR-Klinik Köln werden neben anderen Fächern auch ein Deutschkurs für Patient\*innen mit Einwanderungsgeschichte angeboten.
- Es ist geplant, den „Fragebogen zur Patient\*innenzufriedenheit“ (SUF-8) mit migrantensensiblen Frage(n) zu ergänzen.
- 2014 hat die LVR-Klinik Köln ein entwickeltes Audit-Instrument zur Selbstbewertung der Interkulturellen Ausrichtung vom Integrationsbeauftragten (Checkliste zur Überprüfung der Interkulturalität) eingesetzt und entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung eingeleitet. Es ist geplant, dies zu wiederholen, um die Entwicklung und Veränderungen transparent zu machen.
- In allen LVR-Kliniken findet im regelmäßigen Turnus von drei Jahren eine Patient\*innenbefragung in sieben Sprachen statt. Die LVR-Klinik Köln wertet zusätzlich hinzugefügte Fragen zur Erfassung migrantensensibler Daten aus.

## Jobcenter StädteRegion Aachen

Es sind derzeit keine besonderen Maßnahmen geplant, da die gelebte Wirklichkeit im Jobcenter aufgrund der vorbeschriebenen Situation bereits von Offenheit geprägt ist. Ein Ziel wird sein, im Bereich der Fortbildungen die Themen Integration und Rücksichtnahme auf kulturelle Besonderheiten künftig noch intensiver zu beleuchten.

## **Polizeipräsidium Dortmund**

### **Besondere Sprachkenntnisse**

Auch im Zeitraum vom 01.09.2019 bis 30.09.2020 wurden in PersIS (Personalinformationssystem NRW) besondere Sprachkenntnisse, insbesondere von Mitarbeiter\*innen mit Einwanderungsgeschichte, eingetragen. So können sie im Bedarfsfall angesprochen werden, im Rahmen der dienstlichen Tätigkeit ihre besonderen Kenntnisse einzusetzen (z.B. Dolmetschen bei besonderen Einsatzlagen). Insgesamt wurden 73 Mitarbeiter\*innen mit 15 verschiedenen Sprachen in die Datenbank aufgenommen.

### **Fachkarriere „Kontaktbeamtin/Kontaktbeamte muslimischer Institutionen“ (KMI)**

Das Handlungskonzept der Polizei NRW sieht den Einsatz von PVB als „Kontaktbeamtin/Kontaktbeamte muslimischer Institutionen“ verbindlich vor (Erlass MIK NRW 423-62.07.07 vom 09.09.2011, Handlungskonzept der Polizei des Landes NRW zur Früherkennung islamistischer Terroristen). Der Themenbereich IKK hat durch die Aufnahme in den Koalitionsvertrag der Landesregierung zudem eine erhebliche Aufwertung erfahren. Diese - dem Staatsschutz entlehene - Aufgabe hat immer mehr an Bedeutung gewonnen und ist vor diesem Hintergrund auch in der Funktionszuordnung des PP Dortmund zu berücksichtigen.

Es gilt, im Zusammenwirken insbesondere mit den PVB des Bezirksdienstes gute und auf gegenseitigem Vertrauen basierende Kontakte zu der muslimischen Bevölkerung aufzubauen und zu erhalten. Vertrauensbildung und Vertrauenserhaltung soll durch intensive Kontakte zu muslimischen Institutionen und Einrichtungen (muslimische Gemeinden und Vereine) erfolgen.

Zudem soll behördeninternes Wissen über den Islam und die Hintergründe des islamischen Extremismus und Terrorismus, insbesondere durch Mitwirken an der örtlichen Fortbildung und Unterstützung des themenbezogenen Dienstunterrichts vermittelt werden.

Daher wurde beim Leitungsstab eine Funktion der Wertigkeit A 12 als Fachkarrierestelle für die KMI zum 20.07.2020 eingerichtet.

## **Bezirksregierung Detmold**

Weitere Maßnahmen hinsichtlich der Stärkung und Intensivierung der interkulturellen Vielfalt konnten aufgrund der Pandemielage im Berichtszeitraum leider nicht durchgeführt werden.

## **Rhein-Sieg-Kreis**

Zur Organisations- und Qualitätsentwicklung haben die Maßnahmen leider auf Grund der Covid 19-Pandemie noch nicht die Umsetzungsphase erreicht.

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

Siehe vor allem Tätigkeitsschwerpunkt „Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe“.

## **Landesmusikakademie NRW e.V.**

Die Landesmusikakademie NRW erreichte im November 2019 die Testierung nach LQW (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung). Das in diesem Zusammenhang erarbeitete Leitbild beschreibt die inklusive Haltung sämtlicher Mitarbeitenden der Akademie: „Niemand wird aufgrund seiner Beeinträchtigung, seiner Herkunft, seiner Religion oder sexuellen Orientierung ausgeschlossen, jede\*r ist willkommen.“

## Landesmusikrat NRW e.V.

Eine Zukunftswerkstatt des Landesmusikrats NRW vom Januar 2020 und eine Klausurtagung der Mitarbeiter/innen der Geschäftsstelle vom September 2020 haben systemische Veränderungen und Handlungsempfehlungen ausgesprochen, die derzeit im Präsidium diskutiert werden und teils von der Mitgliederversammlung beschlossen werden sollen. Sowohl die systemischen Veränderungen als auch die Handlungsempfehlungen werden die Organisations- und Qualitätsentwicklung beeinflussen, vor allem hinsichtlich der Zusammensetzung der Gremien und der Zielgruppenansprache.

## unternehmer nrw e.V

**unternehmer nrw, seit 23. Juni 2020 Partner der Initiative, bringt sich mit folgenden Aktivitäten ein:**

Gezielte Beratung, Informationsübermittlung und Erfahrungsaustausch mit Mitgliedsverbänden verschiedener Branchen und Regionen sowie mit Unternehmen zu den Themen Diversität und interkulturelle Öffnung.

- **Schwerpunktthema 1:** Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen und Migranten (u.a. mittels Publikationen mit konkreten Hilfestellungen für Verbände und Unternehmen).
- **Schwerpunktthema 2:** Fachkräftegewinnung im Ausland, Möglichkeiten für Unternehmen zur Einstellung von Migranten/Zugewanderten.
- **Schwerpunktthema 3:** Unterstützung der Mitgliedsverbände und Unternehmen bei der Entwicklung einer Willkommenskultur durch unterschiedliche Hilfestellungen (Vermittlung von Vortragsreferenten und Inputgebern aus dem erweiterten Netzwerk, Versendung von Informationsmaterialien und Handlungsempfehlungen).



# Impressum

## Herausgeber

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Völklinger Straße 4, 40219 Düsseldorf  
Telefon: 0211 837-02  
poststelle@mkffi.nrw.de  
www.chancen.nrw

© 2021/MKFFI 1031  
Düsseldorf, April 2021

Die Druckfassung kann bestellt werden:

- im Internet: [www.chancen.nrw/publikationen](http://www.chancen.nrw/publikationen)
- telefonisch: Nordrhein-Westfalen direkt  
0211 837-10 01

Bitte die Veröffentlichungsnummer 1031 angeben.

## Bild und Gestaltungsnachweise

Titelseite: © fitzkes – stock.adobe.com

## Gestaltung und Druck:

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  
poststelle@mkffi.nrw.de  
www.chancen.nrw

 @ChancenNRW

 @ChancenNRW

 Chancen\_nrw

 Chancen NRW

