



## Landesinitiative Nordrhein-Westfalen

**„Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen  
Dienst - Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“**

- Umsetzungsbericht für den Zeitraum 1. Januar 2011 bis 30. Mai 2012 -



## **Inhaltsverzeichnis:**

**I. Hintergrund, Ziele und Ansatz der Landesinitiative**

**II. Sachstand zu den einzelnen Maßnahmen der Landesinitiative**

**III. Ausblick**

## I. Hintergrund, Ziele und Ansatz der Landesinitiative

Die Landesregierung hat mit Kabinettsbeschluss vom 21. Dezember 2010 die Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ gestartet.

Folgende Ausgangsüberlegungen lagen zu Grunde:

- Nordrhein-Westfalen profitiert seit Jahrzehnten davon, dass Menschen aus anderen Staaten kommen, um hier zu leben und zu arbeiten. Menschen mit Migrationshintergrund leisten einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung Nordrhein-Westfalens. In der öffentlichen Verwaltung des Landes sind sie allerdings noch unterrepräsentiert.
- Die zunehmende Vielfalt in unserer Gesellschaft macht Integration zu einem zentralen Handlungsfeld. Die interkulturelle Öffnung von staatlichen Einrichtungen und Strukturen ist eine wichtige Voraussetzung für Teilhabe und gelingende Integration.
- Eine älter werdende Gesellschaft und der sich dadurch verstärkende Fachkräftemangel (der auch für den öffentlichen Dienst prognostiziert wird) machen deutlich, dass die öffentliche Verwaltung auf die Kompetenzen und Potenziale von Zugewanderten nicht verzichten kann.
- Die interkulturelle Ausrichtung von Politik und Alltag erfordert beides: Einen höheren Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst und eine stärkere interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten insgesamt. Dies kann die Leistungsfähigkeit von Behörden erhöhen (Vielfalt als Stärke).
- Der öffentliche Dienst ist „Dienstleister“. Eine stärkere Orientierung an den Bedarfen und Lebenslagen unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen (Kundenorientierung) kann somit auch zu einer erhöhten Qualität der Dienstleistungen und zu einer erhöhten Zielgenauigkeit von Politik führen.

Unter Federführung des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales NRW wurden die interministerielle Arbeitsgruppe „Integration“ und die Unterarbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ (UAG) eingerichtet und beauftragt, ein Gesamt-

konzept für die interkulturelle Öffnung der obersten Landesbehörden zu erarbeiten sowie die Umsetzung der Landesinitiative zu begleiten.

Das Gesamtkonzept wurde vom Kabinett am 31. Mai 2011 gebilligt. Es umfasst die strategischen und operativen Ziele der Landesinitiative sowie ein Bündel von 28 Maßnahmen und Instrumenten, um bei der interkulturellen Öffnung weiter voranzukommen. Die Maßnahmen und Instrumente werden im Rahmen der Landesinitiative sukzessive entwickelt und umgesetzt.

Im Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz), das am 25. Februar 2012 in Kraft getreten ist, wurde die Verpflichtung zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung auch gesetzlich verankert (§ 1 Nr. 7, § 6).

Mit der Landesinitiative werden drei strategische Ziele verfolgt:

- Ziel 1:  
Der Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst des Landes soll erhöht werden,
- Ziel 2:  
die interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten soll gesteigert und
- Ziel 3:  
die interkulturelle Öffnung soll landesweit angestoßen werden.

Die Umsetzung der Maßnahmen des Gesamtkonzeptes, an der sich alle Ressorts beteiligen, ist über einen längeren Zeitraum angelegt. Die Landesinitiative ist kein Projekt, sondern ein Änderungsprozess, der Personal-, Organisations- und Qualitätselemente umfasst und zudem dynamisch auf politische und gesellschaftliche Entwicklungen reagieren muss.

Das Gesamtkonzept der Landesinitiative ist deshalb ebenfalls „dynamisch“ angelegt. Das bedeutet, dass die in den Maßnahmen gesammelten Erfahrungen in die Weiterentwicklung des Gesamtkonzeptes einfließen und neue Maßnahmen bei Bedarf aufgenommen werden können (Stichwort „Lernende Verwaltung“).

Wissenschaftlich begleitet wird die Landesinitiative durch die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW in Gelsenkirchen.

Die aktuellen Maßnahmen und Umsetzungsschritte der Landesinitiative wurden in bislang elf Sitzungen der Unterarbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung“ unter Federführung des MAIS erarbeitet.

Zum Stand der Umsetzung der einzelnen Maßnahmen in den Ressorts berichten die jeweils zuständigen Ministerien dem federführenden Ministerium jährlich zum Stichtag 30. Mai. Das MAIS erstellt auf der Basis der Ressortberichte den Gesamtbericht zur Umsetzung der Landesinitiative.

Der vorliegende erste Gesamtbericht umfasst den Berichtszeitraum 1. Januar 2011 bis 30. Mai 2012 und orientiert sich im Aufbau an dem vom Kabinett beschlossenen Gesamtkonzept. Er enthält den Umsetzungsstand zu den Maßnahmen des Gesamtkonzeptes, die bereits begonnen oder abgeschlossen wurden. Außerdem enthält er von den Ressorts gemeldete Maßnahmen und Instrumente, die nicht im Gesamtkonzept enthalten, aber unmittelbar dem Themenspektrum der Landesinitiative zuzuordnen sind.

Nicht in der Berichterstattung enthalten sind Maßnahmen einzelner Ressorts zur Unterstützung der interkulturellen Öffnung Dritter (wie z.B. von sozialen Einrichtungen).

## **II. Sachstand zu den einzelnen Maßnahmen der Landesinitiative**

### **Zum Strategischen Ziel I: Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst des Landes erhöhen**

4,2 Mio. Menschen in Nordrhein-Westfalen haben einen Migrationshintergrund. Das heißt, sie sind Ausländerinnen oder Ausländer oder nach 1950 selbst zugewandert oder haben mindestens einen Elternteil, der nach 1950 zugewandert ist. Das entspricht ungefähr einem Viertel der Bevölkerung.

Ihr Anteil bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst ist dagegen noch relativ gering. Er soll deshalb gesteigert werden und langfristig dem Anteil an der Gesamtbevölkerung entsprechen. Dies soll durch Maßnahmen der Landesinitiative ohne verpflichtende Quote erreicht werden.

Die Maßnahmen sollen bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte Interesse an einer Ausbildung/Tätigkeit im öffentlichen Dienst wecken, mögliche Hemmnisse bei der Auswahl und der Einstellung von Menschen mit Migrationshintergrund abbauen und das Messen von Fortschritten der interkulturellen Öffnung ermöglichen.

- Bekanntmachung der Landesinitiative

Der Start und die Ziele der Landesinitiative wurden durch Presseinformationen am 21. Dezember 2010 und 31. Mai 2011 bekanntgegeben.

Es wurde ein Flyer erarbeitet, der allgemein über die Ziele und Vorhaben der Landesinitiative informiert. Adressaten sind der öffentliche Dienst (Ministerien, Bezirksregierungen) sowie integrationspolitische Netzwerkpartner, Migrantenselbstorganisationen, Verbände und Unternehmen. Der Flyer liegt mittlerweile auch in türkischer, russischer und englischer Sprache vor.

Über den Flyer hinausgehende Informationen und Service zum Themenkomplex bietet das Internetangebot [www.interkulturell.nrw.de](http://www.interkulturell.nrw.de): Pressemitteilungen, Partnervereinbarung, Service-Links zu Portalen, Stellenpools und Fotos.

Mit der Produktion von zwei zentralen Logos wurden zudem eine Dachmarke mit Wiedererkennungseffekt etabliert. Das allgemeine Logo „Vielfalt verbindet! Mehr Migrantinnen und Migranten in den Öffentlichen Dienst“ wird von den Ressorts auf Flyern oder für Unterlagen zur anonymisierten Bewerbung verwendet. Das Partnerlogo mit dem Slogan: „Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor – Wir sind Partner der Landesinitiative“ hat einen werbenden Charakter und wird denjenigen Institutionen übergeben, die die Partnervereinbarung unterzeichnet haben. Für Veranstaltungen wurde ein „roll up“ mit dem Logo angefertigt.

Um die Landesinitiative und ihre Ziele bekannt zu machen, informiert das MAIS zudem Netzwerkpartner, Verbände, Migrantenorganisationen und andere gesellschaftliche Akteure im Rahmen von Gesprächen und Veranstaltungen. Dies erfolgte z.B. beim Landesintegrationskongress in Solingen am 17. Oktober 2011, bei einer Dialogveranstaltung mit den kommunalen Integrationsbeauftragten am 24. November 2011, beim Geschäftsführertreffen des Landesintegrationsrates NRW am 13. Dezember 2011, beim Netzwerktreffen der Migrantenselbstorganisationen am 14. Dezember 2011.

- Durchführung einer Mitarbeiterbefragung

Vom 7. November 2011 bis 5. Dezember 2011 wurde eine freiwillige und anonyme Befragung aller ca. 4.850 Beschäftigten der obersten Landesbehörden (vorbereitet durch das MAIS mit Unterstützung der Ressorts) zum Bestehen eines möglichen Migrationshintergrundes durchgeführt, um so eine verlässliche Datengrundlage für die spätere Bewertung der Fortschritte der Landesinitiative zu erhalten.

Mit der Durchführung wurde IT.NRW beauftragt. Gefragt wurde ausschließlich nach dem Vorliegen oder Nichtvorliegen eines Migrationshintergrundes auf der Grundlage einer vorgegebenen Definition. Diese entspricht der Definition von Migrationshintergrund in §4 Abs.1 des Teilhabe- und Integrationsgesetzes. Um eine Referenzgröße zu erhalten erfolgte parallel eine Sonderauswertung des Mikrozensus zur Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der gesamten öffentlichen Verwaltung in Nordrhein-Westfalen (Kommunen, Landes- und Bundesbehörden).

Aus Gründen der Akzeptanz bei allen Beschäftigten sowie mit Rücksicht auf Datenschutzbelange wurden weitere, vertiefende Fragen (z.B. nach Tätigkeitsbereichen, Laufbahngruppen, Herkunftsländern) nicht gestellt.

Die Umfrage wurde durch umfassende Kommunikation begleitet (Schreiben des Integrationsministers an alle Beschäftigten, Begleitschreiben der jeweiligen Hausspitzen, Information der Personalräte, Intranetinfos, Hotline im MAIS für den Zeitraum der Umfrage). Damit sollten den Beschäftigten Hintergrund und Ziele der Umfrage deutlich ge-

macht und ein transparentes Verfahren gewährleistet werden.

Nach dem Ergebnis der Befragung beträgt der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den obersten Landesbehörden in Nordrhein-Westfalen im Durchschnitt 12,1 %.

In den einzelnen Ministerien stellt sich der Anteil wie folgt dar:

Staatskanzlei/ Ministerium für Bundesangelegenheiten, Europa und Medien (StK/ MBEM) 16,7 %, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) 13,8 %, Finanzministerium (FM) 13,5 %, Ministerium für Familie, Kinder, Jugend, Kultur und Sport (MFKJKS) 13,5 %, Ministerium für Innovation, Wissenschaft und Forschung (MIWF) 12 %, Ministerium für Inneres und Kommunales (MIK) 11,9 %, Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter (MGEPA) 11,4 %, Ministerium für Wirtschaft, Energie, Bauen, Wohnen und Verkehr (MWEBWV) 11,3 %, Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW) 10,2 %, Ministerium für Klimaschutz, Umwelt, Landwirtschaft, Natur- und Verbraucherschutz (MKULNV) 9,4 % und Justizministerium (JM) 8,9 %. Das Ergebnis liegt weit über den bislang geschätzten 2 bis 3 %. Es macht deutlich, dass Vielfalt in den Ministerien schon viel selbstverständlicher ist als angenommen. 67,7 % der befragten Beschäftigten haben sich an der Umfrage beteiligt. Das zeigt die hohe Akzeptanz.

Genauso wichtig wie die Ergebnisse der Befragung ist aus Sicht des MAIS, dass durch die Befragung in den Ressorts ein Diskussionsprozess zum Thema „Interkulturelle Öffnung“ in Gang gekommen ist. Insofern konnte die Umfrage auch zur Sensibilisierung für das Thema beitragen.

Der Unterausschuss Personal wurde im Herbst 2011 im Vorhinein über die Durchführung der Mitarbeiterbefragung informiert. Im Januar 2012 hat das MAIS die Ergebnisse der Befragung dem Ausschuss für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Integration und den Unterausschüssen Integration und Personal mitgeteilt.

Der Kabinettsbeschluss vom 31. Mai 2011 sieht vor, die Befragung nach vier Jahren zu wiederholen, um zu sehen, ob der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den Ministerien bereits erhöht werden konnte. Gleichzeitig soll auch eine erneute Son-

derauswertung des Mikrozensus zur Anzahl der Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung mit Migrationshintergrund in NRW erfolgen (Stand 2010: 7,8 %), um auch hier die Zahlen vergleichen zu können.

- Zusatz bei Stellenausschreibungen

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nehmen zum Teil den öffentlichen Dienst noch nicht als möglichen Arbeitgeber wahr.

Um deutlich zu machen, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei entsprechenden Voraussetzungen und entsprechender Qualifikation im öffentlichen Dienst arbeiten können, ist eine direkte Ansprache in Stellenausschreibungen sinnvoll. Ziel ist es, damit den Anteil von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund zu erhöhen.

Das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales hat deshalb nach rechtlicher Überprüfung durch das Ministerium für Inneres und Kommunales allen Ressorts empfohlen, ihre Stellenausschreibungen um den Zusatz „Die Ausschreibung wendet sich ausdrücklich auch an Menschen mit Migrationshintergrund“ (oder eine ähnliche Formulierung) zu ergänzen.

Der Vorschlag wird in der Praxis bereits in fast allen Ressorts (durchgängig bei externen Ausschreibungen) umgesetzt: MAIS, StK, MIK, JM, MWEBWV, MIWF, MSW, MKULNV, MGEPA. Durch Erlass vom 4. April 2012 hat das JM zudem seinen Geschäftsbereich um eine entsprechende Handhabung für die dortigen Stellenausschreibungen gebeten.

- Durchführung des Modellprojektes „Anonymisierte Bewerbung“

Verschiedene Studien belegen, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einem ausländisch klingenden Namen bei gleicher Qualifikation seltener zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden als Bewerberinnen und Bewerber mit einem deutschen Namen (Studie IZA Research, Report Nr. 27, August 2010).

Dies führt zu der Frage, welche Ansätze der Personalauswahl geeignet sind, um evtl. Vorurteile bei der Besetzung von Stellen zu beseitigen. In diesem Zusammenhang werden meist anonymisierte Bewerbungsverfahren genannt und es wird auf entsprechende Bewerbungsverfahren in anderen Ländern (USA, Schweden, Belgien, Frankreich, Schweiz) hingewiesen.

Obgleich es bereits praktische Erfahrungen mit anonymisierten Bewerbungsverfahren (v.a. in großen Unternehmen, teilweise auch im öffentlichen Dienst in Deutschland) gibt, ist die empirische Evidenz der Wirkung und Wirksamkeit dieser Verfahren bisher nicht ausreichend.

Das NRW-Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ mit einer Laufzeit von Januar 2011 bis Juni 2012 soll daher Erkenntnisse dazu liefern, ob ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren geeignet ist, eventuelle Diskriminierungen bei der Besetzung von Stellen, z.B. aus Gründen der ethnischen Herkunft oder des Geschlechts, auszuschließen.

Am Modellprojekt beteiligen sich derzeit acht Ressorts (MAIS, FM, MIK, MSW, MWEBWV, JM, MGEPA, MKULNV) mit 17 Modellbehörden. Bis zum 30. Juni 2012 sollen 103 Stellen im Rahmen des anonymisierten Verfahrens besetzt werden. Bei diesen Stellen handelt es sich um Ausbildungsstellen sowie Stellen im Tarif- und Beamtenbereich in den verschiedenen Laufbahngruppen (im technischen und nicht-technischen Bereich).

Das Modellprojekt wird vom Kompetenzzentrum für Integration bei der Bezirksregierung Arnsberg (KfI) begleitet und nach Abschluss ausgewertet. Das KfI berät und unterstützt die Modellbehörden bei der Umsetzung der Verfahren und ist gleichzeitig Ansprechpartner für die Bewerberinnen und Bewerber.

Alle Stellenbesetzungen werden nach einem standardisierten Verfahren durchgeführt. Hierfür gibt es in der UAG abgestimmte Leitfäden für die Behörden und Bewerber sowie Vordrucke. Die Anonymisierung erfolgt in Form eines Qualifikationsbogens. Hierdurch ist sichergestellt, dass die Modellbehörden nicht mehr die Anonymisierung z.B. durch Schwärzen von Informationen selber durchführen müssen. Das MSW hat das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Rahmen eines Online-Verfahrens getestet.

Wie wird konkret verfahren?

Bei der Stellenausschreibung erfolgt der Hinweis, dass die Stelle im Rahmen eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens besetzt wird. Die Bewerberinnen und Bewerber senden die üblichen Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Foto, Lebenslauf, Zeugnisse) und zusätzlich ein anonymisiertes Qualifikationsprofil zu, das berufliche Tätigkeiten und Qualifikationen enthält, aber keine Angaben zu Name, Herkunft, Geschlecht, Alter, etc. macht. Eine in jeder Modellbehörde eingerichtete sog. „neutrale Stelle“ registriert die eingegangenen Unterlagen und trennt die üblichen Bewerbungsunterlagen und das Qualifikationsprofil. Das Auswahlgremium erhält im ersten Verfahrensschritt lediglich das anonymisierte Qualifikationsprofil und hat mithin keinerlei Information über wesentliche Persönlichkeitsdaten der Bewerberin oder des Bewerbers. Lediglich auf der Grundlage des Qualifikationsprofils wird über eine Einladung zum Eignungstest oder Vorstellungstermin entschieden.

Erst zur Vorbereitung des Eignungstests oder Vorstellungstermins wird die Anonymisierung aufgehoben, indem alle Unterlagen wieder zusammengeführt und dem Auswahlgremium vorgelegt werden.

Da Fragen zum Migrationshintergrund nicht im Bewerbungsverfahren gestellt werden dürfen, wird hierzu eine nachgehende Befragung durchgeführt. Das bedeutet, dass allen Bewerberinnen und Bewerbern nach Abschluss der Stellenbesetzungsverfahren ein Fragebogen zugeschickt wird, der freiwillig und anonym ausgefüllt und zur Auswertung an das KfI rückgesendet werden kann.

Das KfI führt zudem nach Abschluss der jeweiligen Stellenbesetzungsverfahren Interviews mit den Modellbehörden durch, um einen Einblick in die Erfahrungen und Beurteilungen der Personalexpertinnen und Personalexperten im Umgang mit der anonymisierten Bewerbung zu bekommen.

Welche Ergebnisse des Pilotprojektes sind zu erwarten?

Die Frage, ob anonymisierte Bewerbungen tatsächlich ein geeignetes Instrument sind, um den Anteil der Migrantinnen und Migranten in der Verwaltung zu erhöhen, wird sich

durch das Pilotprojekt nicht abschließend beurteilen lassen. Eine wissenschaftlich fundierte Auswertung ist nicht möglich. Dies liegt zum einen am Fehlen von Vergleichsgruppen. Diese konnten nicht gebildet werden, da in der Anfangsphase des Projektes lediglich ein zu besetzendes Stellenkontingent von ca. 20 Stellen zur Verfügung stand und weitere Stellen erst im Laufe der Zeit akquiriert werden konnten. Zum anderen lässt sich eine eindeutige Kausalität nicht nachweisen.

Das Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ wird dennoch wichtige Erkenntnisse und Erfahrungswerte bringen. Tendenzen werden feststellbar sein. Das Projekt wird zeigen, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund sich auf die angebotenen Stellen beworben haben, wie viele von ihnen zum Eignungstest oder Vorstellungstermin eingeladen wurden und wie viele davon letztlich eine Stellenzusage erhalten haben. Außerdem wird das Projekt Aufschluss geben über die möglichen Chancen und Schwierigkeiten von Verwaltung im Umgang mit dem Instrument der anonymisierten Bewerbung.

Das Pilotprojekt läuft noch bis Ende Juni 2012. Nach Ablauf der Projektphase soll ein gemeinsamer Workshop mit allen beteiligten Modellbehörden und der UAG stattfinden. Ein Ergebnisbericht mit einem Vorschlag zum weiteren Verfahren kann dem Kabinett voraussichtlich im Herbst 2012 vorgelegt werden.

- Die direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. im Bereich der Polizei)

Neben der „Anonymisierten Bewerbung“ wird ein weiterer Ansatz der Personalauswahl im Rahmen der Landesinitiative evaluiert: die direkte Ansprache und Werbung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für bestimmte Tätigkeitsbereiche am Beispiel der Polizei NRW.

Seit dem Jahr 1993 werden Menschen mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit durch zielgruppenspezifische Werbemaßnahmen für den Polizeivollzugsdienst NRW geworben und eingestellt.

Die Integration von Migrantinnen und Migranten in die Arbeitswelt der Polizei bringt Vorteile mit sich, von denen die gesamte Organisation Polizei profitieren kann.

Grundlage der Personalwerbung ist auf allen Ebenen (örtlich, regional und zentral) das Werberahmenkonzept des Innenministeriums aus dem Jahr 2008. Hier werden die Ziele und Aufgaben bezogen auf die Anwerbung von Migrantinnen und Migranten genau definiert.

Die polizeiliche Werbung auf örtlicher Ebene wird von den 47 Kreispolizeibehörden durchgeführt. Einstellungsberatungen stellen den Polizeiberuf beispielsweise in Schulen, Vereinen und Berufsinformationszentren vor.

Auf regionaler Ebene werden die 10 Einstellungs- und Ausbildungsbehörden tätig. Sie koordinieren die Werbeaktivitäten der Einstellungsberatungen und richten Veranstaltungen von regionaler Bedeutung aus.

Zentral erstellt das Landesamt für Ausbildung, Fortbildung und Personalangelegenheiten der Polizei Nordrhein-Westfalen (LAFP) gemeinsam mit dem MIK die Werbekonzeption. Hierzu gehört die Unterstützung der Behörden durch Veranstaltungstechnik, Werbemaßnahmen (z.B. Radiospots, Kinowerbefilm und Freecards) und Werbemittel (Give-Aways) sowie die Gestaltung und Pflege des Berufsportals im Internet. Gemeinsam ist allen Werbemaßnahmen ein Corporate Design.

Zielgruppe der Werbung ist neben den Schulabgängern auch die Elterngeneration. So gibt es beispielsweise Plakate und Flyer in türkischer Sprache.

Der Erfolg der Werbemaßnahmen zeigt sich in steigenden Bewerberzahlen von Migrantinnen und Migranten: Im Jahr 2011 lag der Anteil bei 19,12 %. Eingestellt wurden im Vorjahr 143 Menschen mit Migrationshintergrund. Das waren 10,21 % der Einstellungen insgesamt.

Ein erster Erfahrungsbericht des MIK zum Ansatz der direkten Werbung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für den Polizeidienst wurde im Frühjahr 2012 vorgelegt.

Danach soll die eventuelle Übertragbarkeit des Ansatzes auf andere Bereiche der Landesverwaltung geprüft werden.

- Qualifizierung der Personalstellen und Mitglieder von Auswahlkommissionen

Das JM plant für Ende des Jahres 2012 ein Seminar für Angehörige der Personalstellen und Mitglieder von Auswahlkommissionen mit dem Ziel der Sensibilisierung für Aspekte interkultureller Kompetenz. Das Seminar soll zur Daueraufgabe und im Rahmen eines entsprechenden Fortbildungsangebotes jährlich angeboten werden.

- Überprüfung von Anforderungsprofilen

STK, MWEBWV, MIWF, MKULNV und MGEPA prüfen bei der Formulierung von Stellen- und Anforderungsprofilen jeweils, ob das Vorliegen einer interkulturellen Kompetenz relevant oder von Vorteil ist.

- Werbung für eine Ausbildung/Tätigkeit im öffentlichen Dienst

Viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wissen nicht, dass – unter bestimmten Voraussetzungen und bei entsprechender Qualifikation – auch für sie der öffentliche Dienst als Arbeitgeber in Frage kommen könnte. Auch sind ihnen die Berufsbilder und Tätigkeitsfelder im öffentlichen Dienst nicht ausreichend bekannt. Außerdem fehlen Vorbilder. Für andere ist der öffentliche Dienst nicht attraktiv genug.

Ein Ziel der Landesinitiative ist es deshalb, das Interesse am öffentlichen Dienst zu wecken und über Möglichkeiten einer Ausbildung und Beschäftigung im öffentlichen Dienst zu informieren.

Vom MSW und Integrationsministerium wurde 2007 das Netzwerk „Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte“ initiiert. Heute verfügt das Netzwerk über ca. 600 Mitglieder. Neben der Qualifizierung zum fördernden Umgang mit Heterogenität in der Lehreraus-

bildung geht es darum, mehr Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen und insgesamt einen wesentlichen Beitrag zur interkulturellen Öffnung von Schule zu leisten. Das Netzwerk führt Jahrestagungen durch und betreibt den Aufbau weiterer Studierenden-Netzwerke. Außerdem werden neue Projektansätze im Bereich der Berufskollegs beziehungsweise zur Verbesserung des Übergangs von der Schule in den Beruf entwickelt und umgesetzt. Ende 2012 ist die Neuausrichtung des Schülercampus an der TU Dortmund in Planung.

Mit der Teilnahme des FM an dem Projekt „Neue Wege in den Beruf - Mentoring für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte“ (auf Initiative und organisiert vom Zentrum für Frau in Beruf und Technik) soll die Finanzverwaltung für Frauen mit Migrationshintergrund als attraktiver Arbeitgeber sichtbar gemacht werden. Des Weiteren bot sich als Synergieeffekt des Projektes die Möglichkeit, die Sensibilität der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt zu steigern.

Das MIWF wird sich als erstes Ministerium bundesweit einem Diversity Audit unterziehen (Abschluss voraussichtlich in 2013). Unabhängig davon beschäftigen sich die Hochschulen in Nordrhein-Westfalen mit Diversity Management.

Mit dem vom MIWF unterstützten Projekt „FH Integrativ“ setzt sich z.B. die Westfälische Hochschule zum Ziel, die Region zum „Talentglanzpunkt“ zu entwickeln. Hierzu konzentriert sie verschiedene Aktivitäten auf die Beratung und Anwerbung von Studieninteressierten mit Migrationshintergrund und die Förderung deren Studienerfolgs. Dadurch wird der Erwerb der formalen Zugangsvoraussetzungen zu den wichtigsten Beschäftigungsfeldern im öffentlichen Dienst gefördert.

Drei Ressorts werben mit berufsspezifischen Flyern (FM/ Steuerverwaltung; JM/ Justizfachangestellte), Postern (MIK/ Polizei) und Filmen (FM, MIK) für eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst.

Das MAIS arbeitet seit März 2012 an einem Konzept mit Vorschlägen zu weiteren Werbemaßnahmen für eine Ausbildung/Tätigkeit im öffentlichen Dienst, das im Herbst 2012 zunächst in die UAG „Interkulturelle Öffnung“ eingebracht und diskutiert werden soll.

- Dienstrechtsreform

Im Rahmen der Dienstrechtsreform werden nach und nach die dienstrechtlichen Vorschriften des Landes überarbeitet. Ein Ziel der Landesinitiative ist die Berücksichtigung von Aspekten der interkulturellen Öffnung bei der Novellierung der einzelnen dienstrechtlichen Vorschriften.

Es wird im Einzelfall durch die Ressorts zu prüfen sein, ob und wie Aspekte der interkulturellen Öffnung berücksichtigt werden können.

Als erste Maßnahme wurde auf Initiative des MAIS das Landespersonalvertretungsgesetz (LPVG) um einen Passus zur interkulturellen Öffnung ergänzt. Danach hat der Personalrat nun auch die Aufgabe, an der Entwicklung der interkulturellen Öffnung der Verwaltung mitzuwirken und die Eingliederung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in die Dienststelle sowie das Verständnis zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft zu fördern (§ 64 Nr. 8 LPVG).

- Beitrag von NRW zum Nationalen Aktionsplan Integration (NAP – I)

Mit dem Nationalen Integrationsplan hat der Bund in Zusammenarbeit mit den Ländern, Kommunen und gesellschaftlichen Organisationen einen breit angelegten Dialogprozess gestartet.

Im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration haben Vertreterinnen und Vertreter des MIK und des MAIS am Dialogforum „Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst“ mitgewirkt.

Im Beitrag der Länder zum NAP-I sind zudem das Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW sowie die Landesinitiative zur interkulturellen Öffnung als NRW-spezifische Aktivitäten im Textteil des Handlungsfeldes 4 „Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst“ (bzw. im zugehörigen Anhang zum Länderbeitrag) aufgeführt.

Der Beitrag der Länder zum NAP-I steht in der Kontinuität des gemeinsamen Länderbeitrags zum Nationalen Integrationsplan (NIP) und dem darauf bezogenen Fort-

schrittsbericht. In elf Handlungsfeldern haben die Länder ihre Positionen, Ziele und Maßnahmen, gegliedert nach der durch die Bundesregierung für die Dialogforen vorgegebenen Struktur und den dort entwickelten Strategiezielen markiert. Grundlage des Beitrags sind die Berichte einer Reihe von Fachministerkonferenzen sowie der Länder.

- Umsetzung von Beschlüssen der Konferenz der für Integration zuständigen Ministerinnen und Minister/ Senatorinnen und Senatoren der Länder (IntMK)/ Beteiligung von NRW an der Erarbeitung eines Pilotvorschlages für ein länderübergreifendes Monitoring der interkulturellen Öffnung im öffentlichen Dienst

Eine länderoffene Arbeitsgruppe „Monitoring im Bereich der interkulturellen Öffnung des Öffentlichen Dienstes“ unter Federführung der Länder Hamburg und Berlin war von der 6. IntMK beauftragt worden, einen Pilotvorschlag für ein länderübergreifendes Monitoring zur interkulturellen Öffnung im öffentlichen Dienst zu entwickeln.

Die länderoffene AG, an der auch NRW beteiligt war, hat einen Indikatorenansatz entwickelt, der Empfehlungscharakter hat und auf freiwilliger Basis ggfs. auch in Teilen von den Ländern erprobt werden kann. Die 7. IntMK hat die Länder außerdem gebeten, die Möglichkeiten einer Datenerhebung zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst zu prüfen. Bis zur 8. IntMK am 20./21. März 2013 sollen die Länder mitteilen, ob und in welcher Form sie die Datenerhebung realisieren werden.

Die Einrichtung der länderoffenen AG war von der 6. IntMK am 16./17. Februar 2011 beschlossen worden. Der von der AG entwickelte Indikatorenansatz wurde von der 7. IntMK am 21./22. März 2012 zur Kenntnis genommen.

Die Entwicklung eines länderübergreifenden, verpflichtenden Monitoring - entsprechend dem ursprünglichen Arbeitsauftrag der länderoffenen AG - gestaltete sich schwierig. Problematisch ist insbesondere, dass für die Beantwortung der meisten Fragen (z.B. zur Anzahl Beschäftigter oder Bewerber/innen mit Migrationshintergrund) keine ausreichenden Daten vorliegen und auch die rechtlichen Grundlagen fehlen, um diese Daten zu erheben. Die Beantwortung des kompletten Indikatorenansatzes wäre darüber hinaus nur unter hohem organisatorischem und finanziellem Aufwand möglich. Daher konnten

sich die Länder nicht auf einen verbindlichen Indikatorensatz einigen und beschlossen eine Erprobung auf freiwilliger Basis.

### **Zum Strategischen Ziel II: Interkulturelle Kompetenz der Landesbediensteten steigern**

Interkulturelle Kompetenz wird zunehmend zu einer Schlüsselqualifikation in Behörden und Unternehmen.

Zur Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz der Landesbediensteten sind Fortbildungen und Informationsveranstaltungen die wichtigsten Instrumente. Es geht vor allem darum, dass jede und jeder Beschäftigte des Landes mit Vielfalt und Differenz und den Anforderungen und Lebensrealitäten unserer Einwanderungsgesellschaft kompetent umgehen kann. Nur so wird es auch gelingen, Integration als Querschnittsaufgabe überall zu verankern.

Dabei müssen interkulturelle Fortbildungen für Beschäftigte, die in unmittelbarem Kontakt zu Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund stehen, inhaltlich und didaktisch anders ausgerichtet sein als Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den obersten Landesbehörden. Diese sind vor allem gefordert, bei der Planung von Gesetzesvorhaben, Maßnahmen und Programmen jeweils die unterschiedlichen Bedarfe und Lebenslagen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund mitzubedenken und evtl. Handlungsfolgen abschätzen zu können.

- Fortführung und Erweiterung bestehender Fortbildungskonzepte in den Fortbildungseinrichtungen des Landes

Die Fortbildungsakademie des Landes „Mont Cenis“ in Herne bietet seit Jahren Fortbildungen zum Erwerb interkultureller Kompetenz an. Diese werden weitergeführt und verstärkt beworben, um einen größeren Teilnehmerkreis zu gewinnen.

Ein Modul „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung/Interkulturelle Kompetenz“ konnte im Rahmen der verpflichtenden Einführungsfortbildung für den höheren allgemeinen Verwaltungsdienst (Orientierung in der Landesverwaltung) verankert werden und wird durch die Fortbildungsakademie des Landes Mont Cenis seit Januar 2012 angeboten.

Die Fortbildungsakademie arbeitet derzeit an der Weiterentwicklung ihrer Angebote: Für Ende des Jahres 2012 ist die Erweiterung des Seminarangebotes für Auswahlkommissionen um den Aspekt der interkulturellen Kompetenz geplant. Vorgesehen ist in diesem Zusammenhang ein eintägiger Workshop für Beschäftigte aus dem Personalbereich als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren. Darüber hinaus sollen bei Bedarf Vorträge in den Ressorts die Inhalte der Landesinitiative bekannter machen. In einem dritten Schritt sollen Workshops in den Ressorts und gegebenenfalls anderen Landesbehörden angeboten werden mit den Zielen, Potenziale kultureller Vielfalt erkennen und Strategien sowie konkrete Handlungsansätze für die eigene Behörde entwickeln zu können.

Entscheidend für den Erfolg solcher Angebote ist, dass es gelingt, den Bezug zur täglichen Arbeit der Teilnehmenden zu verdeutlichen.

Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung NRW in Gelsenkirchen hat im Auftrag des MAIS ein Gutachten zur Stärkung interkultureller Kompetenz in der Landesverwaltung vorgelegt. Das Gutachten wird den Ressorts und den Partnern der Landesinitiative zur Verfügung gestellt. Die Ergebnisse fließen in die Weiterentwicklung der Fortbildungsangebote des Landes ein.

Fortbildung zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz ist schon seit Jahren Bestandteil der Fortbildung der Justiz in Nordrhein-Westfalen. Seit mehreren Jahren führt die Justizakademie jährlich die Veranstaltung „Konfliktmanagement mit Menschen aus fremden Kulturen“ für Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälte durch. Die Deutsche Richterakademie ergänzt das Angebot durch eine nordrhein-westfälische Tagung zum Thema „Interkulturelle Kommunikation im Gerichtssaal“. Bei einer Vielzahl weiterer Veranstaltungen der Deutschen Richterakademie werden interkulturelle Themen angesprochen.

Das MIWF hat im Jahre 2010 eine Dienstvereinbarung zur Konfliktlösung und - u.a. auch - zum Schutz vor jeglicher Diskriminierung und Belästigung abgeschlossen.

Das MSW hat am 8. März 2012 für seine Beschäftigten eine Veranstaltung mit dem Titel „Verschieden gleich – Interkulturelle Kompetenz und Kommunikation“ durchgeführt, in der der Begriff der interkulturellen Kompetenz in Theorie und Praxis erläutert und somit für eine weitere Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des MSW gesorgt wurde.

Die Staatskanzlei plant einen hausinternen Vortrag zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“, der die Landesinitiative anspricht, Grundlagen interkultureller Kompetenz erläutert und bereits vorhandene fachliche Kompetenzen der Beschäftigten sinnvoll ergänzt. Das Thema soll ferner in zukünftige Vortragsreihen implementiert werden.

In das verhaltensorientierte Fortbildungsangebot der Finanzverwaltung wurde bedarfsorientiert ein Baustein „Interkulturelle Kompetenz“ eingebaut.

- Nutzung bestehender Veranstaltungsformate

Die Fortbildungsakademie Mont Cenis hat sich im Rahmen der „Herner Gespräche“ am 14. April 2012 unter Beteiligung der Minister Schneider und Jäger dem Schwerpunktthema der interkulturellen Personalentwicklung gewidmet. Adressatenkreis der Herner Gespräche sind Führungskräfte in der öffentlichen Verwaltung in NRW.

Für das Frühjahr 2013 plant das MIK die Einbeziehung des Themas „Interkulturelle Öffnung“ in eine ressortübergreifende Assessorentagung in der Fortbildungsakademie in Herne. Ziel ist es, Nachwuchskräfte für interkulturelle Vielfalt zu sensibilisieren.

Das MAIS plant einen größeren Verwaltungskongress zum Thema interkulturelle Öffnung für Frühjahr 2013. Dort sollen vor allem die ersten Ergebnisse der Maßnahmen der Landesinitiative vorgestellt und diskutiert werden.

### **Zum Strategischen Ziel III: Interkulturelle Öffnung landesweit anstoßen**

Der Hauptfokus der Landesinitiative liegt auf der Fortentwicklung der interkulturellen Öffnung der obersten Landesbehörden. Die Landesinitiative setzt aber auch auf landesweite Signalwirkung und Multiplikation, sie will im positiven Sinne „ansteckend“ sein.

- Werbung von Partnern für die Landesinitiative

Um die interkulturelle Öffnung landesweit anzustoßen, sollen unter dem Motto „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor“ Partner wie z.B. Bezirksregierungen, Kommunen, Verbände und Unternehmen der Privatwirtschaft gewonnen werden. Hierzu werden zwischen dem MAIS und den jeweiligen Partnern Vereinbarungen abgeschlossen.

Bestandteil der Vereinbarungen ist die aktive Umsetzung spezieller Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung durch die jeweiligen Partner. Das Integrationsministerium sorgt im Gegenzug für Angebote zum Austausch von Konzepten und Erfahrungen zwischen allen Beteiligten und bietet Möglichkeiten für eine gemeinsame Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

So können „Neueinsteiger“ der interkulturellen Öffnung von erfahrenen Partnern beraten und unterstützt werden. Für Partner, die bereits seit längerer Zeit ihre Behörde, ihren Verband oder ihr Unternehmen interkulturell öffnen, kann die Partnerschaft eine Impulswirkung auslösen, um dieses wichtige Thema neu oder verstärkt anzugehen. Als erster Partner des Integrationsministeriums hat am 26. März 2012 die Bezirksregierung Arnsberg die Vereinbarung unterzeichnet.

Derzeit werden durch das Integrationsministerium Gespräche mit verschiedenen Behörden, Verbänden und Unternehmen zur Vorbereitung weiterer Partnervereinbarungen geführt.

### **III. Ausblick**

Die Berichterstattung zur Landesinitiative erfolgt nicht nur durch den vorliegenden Jahresbericht.

Die IMAG Integration wurde regelmäßig über die Entwicklung der Landesinitiative in Kenntnis gesetzt.

Der bisherige Unterausschuss Integration des Landtags NRW wurde in mehreren Sitzungen der letzten Legislaturperiode über den aktuellen Sachstand der Landesinitiative informiert.

Bereits im Koalitionsvertrag von 2010 war das politische Ziel der Herstellung von Chancengerechtigkeit für alle in NRW lebenden Bürgerinnen und Bürger und die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung verankert.

Die Landesinitiative gehörte in der 15. Legislaturperiode zu den Kernarbeitsprojekten der Landesregierung.

Auch nach dem neuen Koalitionsvertrag bleibt die interkulturelle Öffnung der Verwaltung ein Schwerpunkt der Integrationspolitik der Landesregierung.

Ein wichtiger integrationspolitischer Arbeitsschwerpunkt nach dem Koalitionsvertrag ist die Durchführung von anonymisierten Bewerbungsverfahren, die frei von Diskriminierung sind. Insoweit wird das Modellprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ - wie geplant - nach der Sommerpause evaluiert und zunächst in der UAG erörtert. Danach sollen Vorschläge für das weitere Verfahren sowie Handlungsoptionen entwickelt werden.