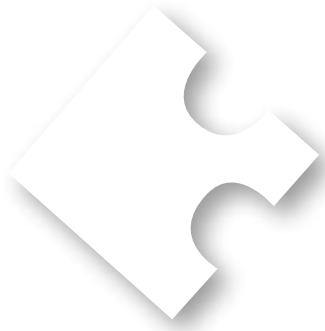


Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung

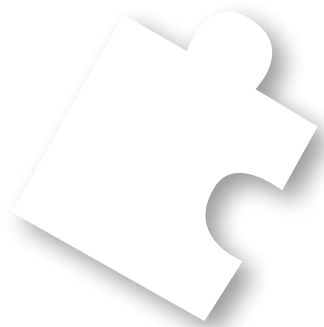
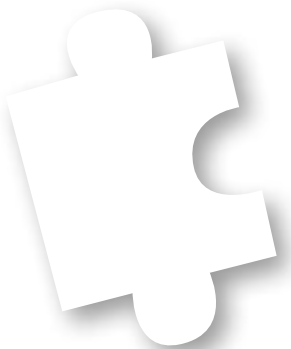
Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis





Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung

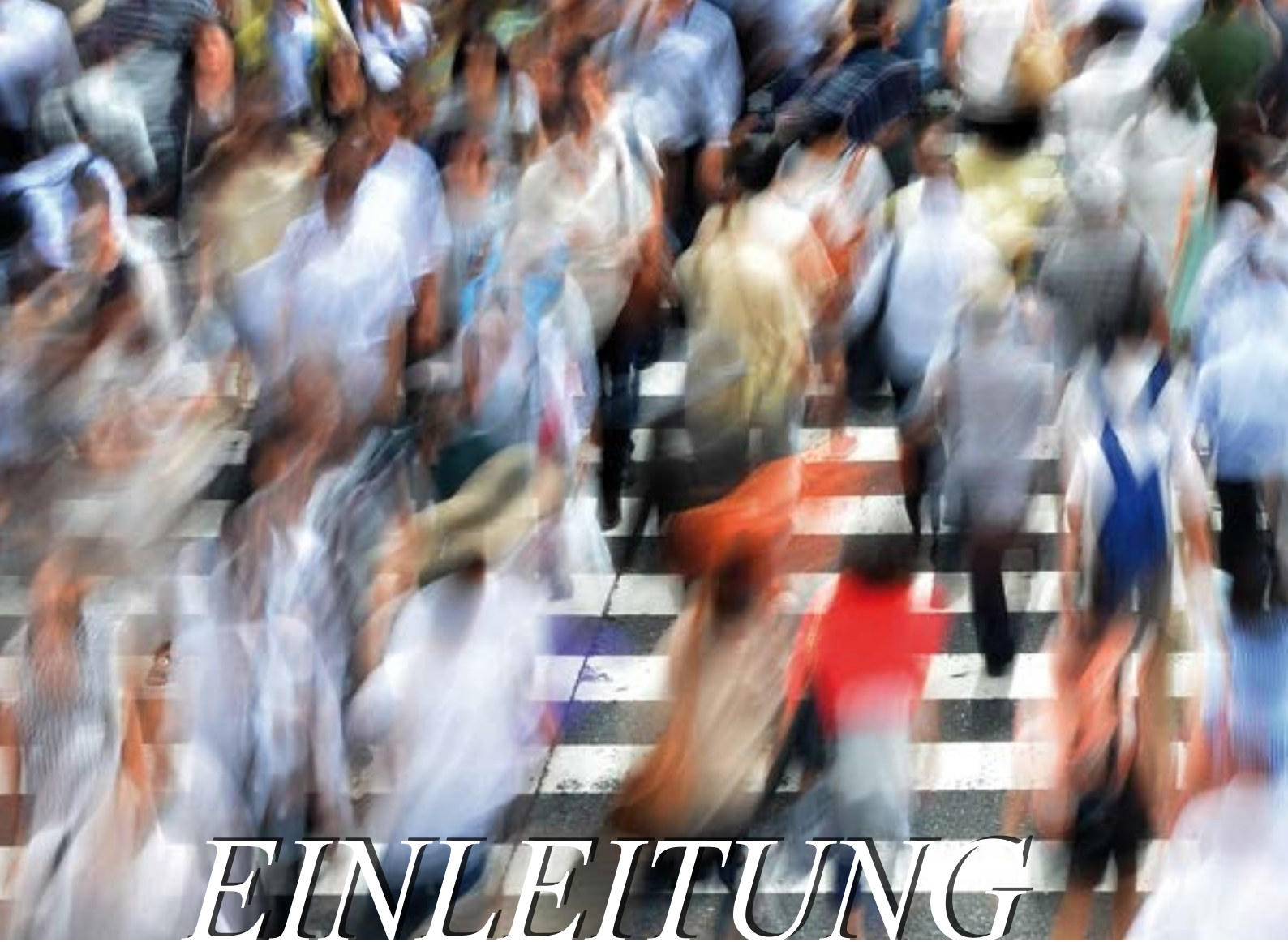
Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis



INHALTSVERZEICHNIS

I: EINLEITUNG	6
II: PERSONALWERBUNG: Menschen mit Migrationshintergrund sind willkommen	8
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	10
1: Zielgruppe persönlich ansprechen	10
• www.karriere.hessen.de – hessisches Karriereportal	10
• finanzverwaltung-mein-job.hessen.de – Stellenportal des Hessischen Ministeriums der Finanzen	10
• Werbekampagne „Vielfalt im Team“ der hessischen Polizei	11
• Zielgruppenmarketing „FRESCH-Teams in Schulen“ der hessischen Steuerverwaltung	12
III: PERSONALAUWAHL: Die Vielfalt der Bevölkerung mit im Blick	13
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	16
1: Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenz einfordern	16
• Interkulturelle Öffnung – ein Baustein im Justizvollzug	16
• Dezernentinnen- und Dezernenten-Qualifizierung in den Staatlichen Schulämtern	16
2: Für unbewusste Denkmuster und Vorannahmen sensibilisieren	17
• Schulung „Unconscious Bias, Stereotype und Vorurteile“ im Personalreferat des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration	17
3: Interkulturelle Kompetenz im Auswahlverfahren prüfen	17
• Gezielte Fragen im Bewerbungsgespräch bei der hessischen Polizei	17
• Leitfaden zur Feststellung interkultureller Kompetenz im Justizvollzug	17
IV: QUALIFIZIERUNG: Neue Wege in den und im Landesdienst	18
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	19
1: Zukünftige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter qualifizieren	19
• Das Qualifizierungsseminar „Deutsch als Unterrichtssprache“ für Lehrkräfte	19
2: Beschäftigte mit Migrationshintergrund weiter qualifizieren	20
• Fortbildung auf Kosten der Dienststelle im Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	20
V: QUALIFIZIERUNG: Fit für die Hessen	21
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	23
1: Interkulturelle Kompetenz von Anfang an ausbilden	23
• Bachelor-Studiengänge für Polizei und Verwaltung	23
• Ausbildung zur Diplom-Finanzwirtin oder zum Diplom-Finanzwirt im Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz	24
• Laufbahnausbildungen im mittleren und gehobenen Justizdienst	25
2: Interkulturelle Kompetenz lebenslang lernen	26
• Lehrgang der Führungskräfteentwicklung (FKE)	26
• Jahresprogramm der Zentralen Fortbildung (ZF)	26
3: Spitzenführungskräfte sensibilisieren	28
• Coaching der Spitzenführungskräfte im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung	28
4: Interkulturelle Kompetenz in die Fläche tragen	29
• Multiplikatorenkonzept der hessischen Polizei	29
5: Interkulturelle Kompetenz mit konkretem Bezug zum Arbeitsfeld vermitteln	30
• Fortbildungsseminare für verschiedene Funktionen und Arbeitsbereiche im Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen	30
• Fortbildungsangebot für Bedienstete, die langfristig geflüchtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz betreuen	31

• Qualifizierung von Dezernentinnen und Dezernenten der Staatlichen Schulämter im Ressort des Hessischen Kultusministeriums	32
• Fortbildungsangebote für alle Justizvollzugsbediensteten im Ressort des Hessischen Ministeriums der Justiz	32
6: Niedrigschwellige Angebote zur Sensibilisierung initiieren	33
• Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration	33
• Leitfäden des Hessischen Kultusministeriums	33
VI: PLANEN UND STEUERN: Das Ziel der interkulturellen Öffnung vor Augen	34
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	35
1: Vielfalt der Bevölkerung und das Ziel der interkulturellen Öffnung bei (Rechts-) Akten berücksichtigen	35
• Aufnahme der interkulturellen Kompetenz in die Hessische Laufbahnverordnung	35
2: Interkulturelle Personalentwicklung nicht dem Zufall überlassen	36
• Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz im Rahmenkonzept Personalentwicklung der Landesverwaltung	36
3: Strukturen schaffen, die die interkulturelle Öffnung voranbringen	37
• Einrichtung eines Sachgebiets „Interkulturelle Öffnung“ an der Technischen Hochschule Mittelhessen	37
• Integrationsbeauftragter und Vielfaltsschulungen für Bereiche mit Bürgerinnen- und Bürgerkontakt an der Hochschule Geisenheim	38
• Migrationsbeauftragte und Landesmigrationsbeauftragter der hessischen Polizei	39
• Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration	40
• Einrichtung einer Stabsstelle Schulische Integration von Flüchtlingen im Hessischen Kultusministerium	40
• Einrichtung des Praxisbeirats zur Flüchtlingsbeschulung im Hessischen Kultusministerium	41
• Ressortinterne und -übergreifende Kooperationen zur Integration von Flüchtlingen im Hessischen Kultusministerium	41
• Das Diversity-Konzept des Hessischen Statistischen Landesamts	42
• Prävention und Deradikalisierung im Justizvollzug	44
VII: TRANSPARENZ SCHAFFEN: Angebote für alle verständlich gestalten	45
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	46
1: Mehrsprachige Angebote bereitstellen	46
• Broschüre „Erfolgreich Deutsch lernen“ – auch in englischer und französischer Sprache	46
• Informationsfilme des Hessischen Kultusministeriums auf dem YouTube-Kanal der Landesregierung	47
VIII: SPEZIELLE ANGEBOTE FÜR SPEZIELLE ZIELGRUPPEN: Besondere Bedarfe adressieren	48
Gute Beispiele aus der Landesverwaltung	49
1: Bestehende Angebote ausweiten	49
• Religiöse Betreuung für muslimische Gefangene im Justizvollzug	49
2: Gezielte Sprachbildungsmaßnahmen anbieten und die Teilnahme an Regelangeboten ermöglichen	50
• Errichtung von Arbeits- und Ausbildungsbetrieben im hessischen Justizvollzug	50
3: Geflüchtete fit für den Rechtsstaat machen	51
• Rechtsstaatsklassen: Programm „Fit für den Rechtsstaat – Fit für Hessen“ für Geflüchtete	51
• Grundschulungen für Geflüchtete im Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz	52
4: Besondere Stellen für Geflüchtete schaffen	52
• Einrichtung von Freiwilligendiensten im Ressort des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	52
IX: MONITORING: Den eigenen Fortschritt beobachten	53
Gutes Beispiel aus der Landesverwaltung	54
1: Die eigenen Beschäftigten befragen	54
• Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung	54



Vielfalt ist neben Digitalisierung und Demografie eines der Megathemen der heutigen Zeit. Denn: Vielfalt ist wesentlicher Bestandteil unserer Gesellschaft und prägt unseren Alltag. Vielfalt, das ist auch: Verschiedene kulturelle, soziale, ökonomische und religiöse Hintergründe innerhalb der Bevölkerung wirken alltäglich aufeinander ein und prägen die Arbeit in der Verwaltung.

Allein 16 % der in Hessen lebenden Menschen haben eine ausländische Staatsangehörigkeit; gut ein Drittel der Hessinnen und Hessen verfügt über einen Migrationshintergrund – also entweder sie selbst oder eines ihrer Elternteile ist nach 1955 nach Deutschland zugewandert. Das bedeutet auch: Die Heterogenität der Religionen oder Weltanschauungen nimmt – gekoppelt mit einer steigenden Individualisierung – zu. Wie unterschiedlich die Hintergründe von Personen im Einzelfall aber auch sein mögen, die Erwartungshaltung an die Verwaltung ist jeweils die Gleiche: Alle erwarten eine Verwaltung, die bei der Wahrnehmung ihrer öffentlichen Aufgaben die einzelnen Bevölkerungsgruppen und damit auch die einzelnen Individuen mitdenkt und möglicherweise bestehende Hürden und Barrieren für den Zugang zur Verwaltung abbaut.

Die interkulturelle Öffnung von Institutionen und Verwaltungen ist eine wesentliche Antwort auf diese Entwicklung. Sie zielt darauf ab, die wachsende Vielfalt der Bevölkerung zukunftsfähig zu gestalten. Deshalb hat die Landesregierung die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung bereits 2011 als ressortübergreifende Aufgabenstellung anerkannt und erklärt, dass sie diese vorantreiben wolle. Mit dem Beitritt zur Charta der Vielfalt in demselben

Jahr hat sie sich zudem öffentlich dazu bekannt, die vorliegende Vielfalt nicht nur anzuerkennen, sondern auch fördern und nutzen zu wollen.

Unter interkultureller Öffnung der Verwaltung versteht die Landesregierung einen Prozess, der Folgendes bezweckt: Die Verwaltung an die vielfältige Gesellschaft anzupassen. Die Anerkennung, Wertschätzung, Offenheit und Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, aber auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern ist hier ein wichtiges Ziel.

Alle Hessinnen und Hessen sollen durch den Öffnungsprozess einen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten der Verwaltung erhalten. Ein weiterer positiver Nebeneffekt: Die Verwaltung wird auch für qualifizierte Fachkräfte mit und ohne Migrationshintergrund interessanter und bietet damit einen Vorteil bei der Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern.

Konkret hat die Landesregierung drei Handlungsfelder für diesen Prozess herausgestellt:

- Die Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund,
- die Aus- und Fortbildung der Beschäftigten in interkultureller Kompetenz und
- die Sicherstellung, dass die Vielfalt der Bevölkerung und das Ziel der interkulturellen Öffnung bei allen Entscheidungen mitgedacht werden.

In den letzten Jahren wurden wichtige Handlungsschritte unternommen:

Neben vielfältigen Aktivitäten insbesondere im Bereich der Werbung um neue Beschäftigte mit Migrationshintergrund und der interkulturellen Aus- und Fortbildung wurden die Hessische Laufbahnverordnung geändert und die interkulturelle Kompetenz erstmals als Bestandteil der beamtenrechtlichen Befähigung festgeschrieben. Die interkulturelle Kompetenz ist damit regelmäßig ein Entscheidungsfaktor für die Einstellungs- und Beförderungsentscheidungen, die im Rahmen der Bestenauslese nach Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz zu treffen sind. Sie wurde deshalb auch in das Rahmenkonzept Personal-

entwicklung und in die Grundsätze zur Zusammenarbeit und Führung in der Landesverwaltung aufgenommen.

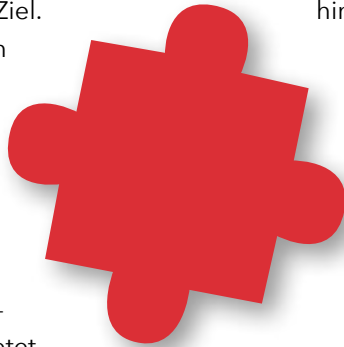
Alle Stellenausschreibungen der Landesverwaltung sollen in Zukunft einen Zusatz enthalten, der zum Ausdruck bringt, dass Bewerbungen (auch) von Menschen mit Migrationshintergrund begrüßt werden.

Um zu überprüfen, ob es der Landesverwaltung gelingt, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in der Landesverwaltung zu gewinnen, hat sie die Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung in 2016/2017 bereits zum zweiten Mal durchgeführt. Viele weitere gute Beispiele für Aktivitäten im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung finden Sie in diesem Leitfaden.

Der Leitfaden geht auf einen Beschluss der Landesregierung Ende 2017 zurück und greift damit auch eine Empfehlung einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe zum Thema interkulturelle Öffnung auf. Er ist weder ein als abschließend und vollständig zu verstehender Handlungsratgeber zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, noch finden sich in diesem alle Initiativen, Maßnahmen und Programme, die unter den Begriff der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung gefasst werden könnten.

Der Leitfaden stellt bewusst eine selektive Auswahl an Aktivitäten aus den Ressorts dar. Aus Sicht der daran beteiligten Ressortvertreterinnen und -vertreter kann er damit ein Beispiel und Vorbild für die Umsetzung des jeweils eigenen Öffnungsprozesses sein. In mehreren Kapiteln werden die Berührungspunkte der Verwaltung zu Fragen der interkulturellen Öffnung aufgegriffen und als gute Beispiele aus der Praxis der hessischen Landesverwaltung dargestellt.

Wir hoffen, dass der Leitfaden auch für Sie einige Denkanstöße bereithält, und Sie damit bei Ihrem eigenen interkulturellen Öffnungsprozess unterstützen kann.





PERSONALWERBUNG

Menschen mit Migrationshintergrund sind willkommen

8

Die Bevölkerung wird zunehmend heterogener und hat ganz unterschiedliche Bedürfnisse. Wer dafür Konzepte entwickeln oder diese Tatsache bei der Aufgabenerfüllung berücksichtigen will oder muss, braucht in der Verwaltung Beschäftigte, die die Bedürfnisse der Bevölkerung kennen und erkennen. Je vielfältiger die Verwaltung zusammengesetzt ist, desto besser wird sie den vielfältigen Anforderungen gerecht.

Nicht nur das Ziel der Teilhabegerechtigkeit, auch der immer stärker spürbare Fachkräftemangel erfordern eine gezielte Werbung bei qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern ohne, aber auch und insbesondere mit Migrationshintergrund.



AUSZUG AUS DER CHARTA DER VIELFALT:

Wir können [...] nur erfolgreich sein, wenn wir die vorhandene Vielfalt erkennen und nutzen. Das betrifft die Vielfalt in unserer Belegschaft und die vielfältigen Bedürfnisse unserer Kundinnen und Kunden sowie unserer Geschäftspartner.

Die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten eröffnet Chancen für innovative und kreative Lösungen.

Das Land Hessen ist der Initiative „Charta der Vielfalt“ im Jahr 2011 beigetreten.

Studien zeigen: Die öffentliche Hand als Arbeitgeber ist für viele Menschen mit Migrationshintergrund auf den ersten Blick nicht besonders attraktiv. Die Gründe dafür sind vielfältig. Es fehlt oft an Vorbildern aus der eigenen Familie und aus dem privaten Umfeld. Auch Role-Models in der Verwaltung sind häufig noch nicht sichtbar. Ein weiterer Grund: Staat und Verwaltung haben in den Herkunftsländern der potenziellen Beschäftigten oder ihrer Eltern nicht immer einen guten Ruf. Und auch die Umworbene haben manchmal Vorurteile. Sie denken teilweise, dass sie wegen ihrer ausländischen Vorfahren und oder wegen einer möglicherweise gegebenen ausländischen Staatsangehörigkeit in der öffentlichen Verwaltung als Arbeitskräfte nicht erwünscht sind.

Wie können mangelnde Kenntnisse, Vorurteile und falsche Vorannahmen ausgeräumt werden? Zum einen durch eine genaue Information über die Voraussetzungen und Beschäftigungsmöglichkeiten

in der Landesverwaltung. Und zum anderen durch eine gezielte Werbung, die zeigt, dass Menschen mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung willkommen sind.

Dazu müssen Personen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen werden. Zum Beispiel durch:

- Konkrete Informationen zu den Beschäftigungsvoraussetzungen in der Landesverwaltung,
- Zielgruppenadäquate Gestaltung der Werbe- und Informationsmaterialien – insbesondere auch der verwendeten Bilder,
- Zielgerichtete Werbekampagnen,
- Individuelle Zielgruppenansprache an den Orten, an denen potentielle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund angetroffen werden – zum Beispiel in Schulen, Sportvereinen, Diaspora-Organisationen oder auch Religiöse Gemeinschaften.

IM RAHMENKONZEPT PERSONALENTWICKLUNG HEISST ES HIERZU:

Um gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu interessieren, ist es im Rahmen des Gesamtprozesses zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung notwendig, weitere geeignete (Werbe-) Maßnahmen zu ergreifen. Hierfür bieten sich z.B. die Publikationen von mehrsprachigem Informationsmaterial über die vielfältigen Ausbildungsangebote an.

Das Karriereportal enthält hier auch aktuelle Informationen wie z.B. Hinweise auf Ausbildungsmessen oder Aktionen wie Tag der offenen Tür bei bestimmten Dienststellen.

Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung
vom 4. November 2015, III, B 1.
www.hessenlink.de/PE



Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1. ZIELGRUPPE PERSÖNLICH ANSPRECHEN

Ob digital oder vor Ort – je intensiver die Zielgruppenansprache, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, sie auch zu erreichen. Dank sozialer Medien ist es heute einfacher als früher, die Zielgruppe dort auf sich aufmerksam zu machen, wo sie sich gerade aufhält und auf der Suche nach einer Ausbildung oder einer Beschäftigung ist. Doch auch der persönliche Kontakt ist ein Vorteil, den man, wenn möglich, überzeugend einbringen kann.

www.karriere.hessen.de - hessisches Karriereportal

Die Landesverwaltung ist mit ca. 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der größte Arbeitgeber in Hessen. Um die vielfältigen Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten auch mit Hilfe des Internets bekannter zu machen, hat das Innenministerium ein eigenes Themenportal eingerichtet. Dort sind nicht nur die Stellenausschreibungen des Landes zu finden, sondern auch Informationen rund um die Ausbildung und Beschäftigung beim Land Hessen.

Auf www.karriere.hessen.de wird betont, dass sich die Landesregierung zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung bekennt und dass sowohl die Beschäftigten als auch die Dienstleistungen und Strukturen der Landesverwaltung die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln sollen.

Unter dem Navigationspunkt „Über uns“ gibt es einen eigenen Navigationspunkt „Menschen mit Migrationshintergrund“. Ziel ist es, Menschen mit Migrationshintergrund für eine Bewerbung in der Landesverwaltung zu gewinnen. Hier finden potenzielle Bewerberinnen und Bewerber Informationen zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung, zur Bewerbung ohne deutschen Pass und zur Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen (Schulabschlüssen und Ausbildungsabschlüssen) (www.hessenlink.de/MMH).

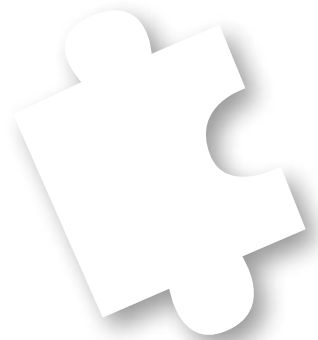
finanzverwaltung-mein-job.hessen.de - Stellenportal des Hessischen Ministeriums der Finanzen

Auch die hessische Finanzverwaltung hat eine eigene Website zur Nachwuchskräftegewinnung. Unter dem Navigationspunkt „Bewerbung“ gibt es einen Unterpunkt „Bewerbung mit Migrationshintergrund“, über den Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund individuell angesprochen werden. Hier finden sie auch Hilfestellungen für eine erfolgreiche Bewerbung – zum Beispiel zum Bewerben ohne deutschen Pass oder zur Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen. Auch das schafft Vertrauen: Über den Link zur „Charta der Vielfalt“ bekennt sich das Land Hessen als Arbeitgeber zu einem Arbeitsumfeld, das frei von Vorurteilen ist.

Werbekampagne „Vielfalt im Team“ der hessischen Polizei

Je fokussierter die Zielgruppenansprache, desto größer der Erfolg. Mit ihrer aktuellen Werbekampagne „Vielfalt im Team“ konzentriert sich die hessische Polizei gezielt auf Menschen mit Migrationshintergrund und wirbt auf unterschiedlichen Wegen und Kanälen für den Polizeiberuf. Dabei wird das Motto „Vielfalt im Team“ auch visuell umgesetzt. Die Bildauswahl zeigt mindestens eine Person mit sichtbarem Migrationshintergrund. Dies ist der hessischen Polizei ein besonderes Anliegen, denn sie ist offen für Personen mit Migrationshintergrund – auch wenn diese nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen.

Die Kampagne wird über Flyer, Plakate und Busse kommuniziert. Darüber hinaus laden Anzeigen in ausländischen Printmedien zur Bewerbung ein. Junge Menschen – auch mit Migrationshintergrund – informieren sich vor allem über soziale Medien wie Facebook, YouTube und Instagram. Daher wird auch dort gezielt die „Vielfalt im Team“ beworben. Darüber hinaus überzeugen die Migrationsbeauftragten in den Polizeibehörden sowie bereits eingestellte Polizeibeamtinnen und -beamte mit Migrationshintergrund bei Schulbesuchen, auf Berufs- und Ausbildungsmessen oder auch bei anderen Veranstaltungen von den attraktiven Berufschancen bei der hessischen Polizei.



11



Anzeige im Rahmen der Werbekampagne „Vielfalt im Team“

Zielgruppenmarketing „FRESCH-Teams in Schulen“ der hessischen Steuerverwaltung

Eine persönliche Ansprache steigert das Interesse. FRESCH (Finanzbeamte werben Schüler) ist ein in 2015 ins Leben gerufenes Projekt der Oberfinanzdirektion Frankfurt. In bis heute vier Tranchen wurden über 80 FRESCH-Botschafterinnen und -Botschafter für die Arbeit mit und in Schulen ausgebildet. Dort werben sie für die duale Ausbildung beziehungsweise das duale Studium der hessischen Finanzverwaltung. Gleichzeitig klären sie die Schülerinnen und Schüler über das deutsche Steuersystem auf.

Das Thema „Steuern“ ist trotz des ständigen – wenn auch zumeist versteckten – Erlebens im Alltag für die meisten Schülerinnen und Schüler ein nicht nachvollziehbarer Bereich des täglichen Lebens. Dem wollen die FRESCH-Teams entgegenwirken und auf authentische Weise Transparenz schaffen.

Wie sehen die FRESCH-Botschafterinnen und -Botschafter aus? Es sind junge und dynamische Finanzbeamtinnen und -beamte, die Lust auf einen Job mit tieferem Sinn haben. Um die Vielfalt der Beschäftig-

ten in der Finanzverwaltung zu repräsentieren, gibt es in den FRESCH-Teams auch viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund.

Wie werden sie qualifiziert? Die Ausbildung der FRESCH-Botschafterinnen und -Botschafter beinhaltet Kommunikations-, Botschaften- und Psychologie-Schulungen. Erst wenn die FRESCH-Teams auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Schülerinnen und Schüler und deren kulturelle Hintergründe vorbereitet sind, stehen die Schulbesuche an.

Der Unterricht selbst basiert auf dem Konzept „Triple S – Schule, Studium, Steuern“. Ziel ist es, die Schülerinnen und Schüler aktiv in das Unterrichtsgeschehen einzubinden. Unterrichtsinhalte sind das deutsche Steuersystem, aber auch das internationale Zusammenspiel. Wichtig ist: Das modular aufgebaute Konzept lässt sich nach Absprache mit den Lehrerinnen und Lehrern an die individuellen Wissensstände in den Klassen anpassen und – nach Input der Lehrkräfte, FRESCH-Teams und Schülerinnen und Schüler – jederzeit erweitern und ergänzen.

12



Die FRESCH-Botschafterinnen und Botschafter der vierten Tranche (FRESCH 4.0).



PERSONALAUSWAHL

Die Vielfalt der Bevölkerung mit im Blick

Ist die Zielgruppenansprache erfolgt, gilt es jetzt, den Bewerbungsprozess zu gestalten. Natürlich geht es hier zuallererst darum, den Grundsatz der Bestenauslese zu verfolgen. Das Ziel, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den Landesdienst zu gewinnen, steht damit nicht in Konflikt. Vielmehr geht es hier darum, die Gruppe der Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsgeschichte soweit möglich mitzudenken.

Die Landesverwaltung geht bei der Personalauswahl nach den üblichen Prozessschritten vor:

- Stellenanalyse und Erstellung eines Anforderungsprofils,
- Formulierung der Stellenausschreibung,
- Prüfung der Bewerbungsunterlagen,
- Vorbereitung von Interviews und/ oder Tests,
- Interviews, Tests und/ oder Assessment-Center,
- Auswertung der Personalauswahlverfahren,
- Personalentscheidung.



Auch im Rahmen des Personalauswahlprozesses ist es möglich, selbstverständlich unter Beachtung des Grundsatzes der Bestenauslese, die Vielfalt der Gesellschaft zu berücksichtigen. Ein Beispiel hierfür ist die Formulierung der konkreten Anforderungen der zu besetzenden Stelle.

STELLENANALYSE UND ERSTELLUNG EINES ANFORDERUNGSPROFILS

Das Ziel muss sein, die Aufgaben der Verwaltung bestmöglich auszuführen. Das heißt bei einer heterogenen Bevölkerung, auch den Fakt einer vielfältigen Bevölkerung mit zu berücksichtigen.

Deshalb ist zu Beginn des Personalauswahlprozesses die Frage zu klären, ob und inwieweit die interkulturelle Kompetenz oder Fremdsprachenkenntnisse von Vorteil oder sogar entscheidend für die zu besetzende Position sind.

So sind in allen Bereichen mit Bürgerinnen- und Bürgerkontakt interkulturelle Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse nützlich. Auch an Positionen, die planend und gestaltend tätig sind oder bei der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sind entsprechende Kompetenzen von Vorteil.

FORMULIERUNG DER STELLENANZEIGE

Auch bei der Formulierung von Stellenausschreibungen darf die Vielfalt der Bevölkerung thematisiert werden. Wer Menschen mit Migrationshintergrund sucht, sollte diese gezielt ansprechen.

Dazu hat die Landesregierung bereits Ende 2017 beschlossen:

ZUSATZ ZU STELLENAUSSCHREIBUNGEN

Alle Stellenausschreibungen der Landesverwaltung sollen in Zukunft einen Zusatz enthalten, der zum Ausdruck bringt, dass Bewerbungen (auch) von Menschen mit Migrationshintergrund begrüßt werden. Die Auswahl einer Formulierung, die dieses Ziel zum Ausdruck bringt, bleibt jedem Ressort selbst überlassen.

Beschluss der hessischen Landesregierung 2017

Kommuniziert auch das Anforderungsprofil der Stellenausschreibung eine Offenheit für Menschen mit Migrationshintergrund, wird die Zielgruppe noch besser erreicht – zum Beispiel, indem interkulturelle Kompetenzen oder Fremdsprachenkenntnisse in den Anzeigen erwähnt werden.

PRÜFUNG DER BEWERBUNGS- UNTERLAGEN

Bei der Prüfung der Bewerbungsunterlagen erfolgt die erste Auswahl von potenziell interessanten Kandidatinnen und Kandidaten. Hier ist es wichtig, Menschen mit Migrationshintergrund nicht aufgrund unbewusster Vorannahmen zu benachteiligen. Studien zeigen immer wieder, dass Bewerberinnen und Bewerber mit einem ausländisch klingenden Namen schlechtere Chancen auf ein Vorstellungsgespräch haben.

Die zwei folgenden Maßnahmen können u. a. helfen, die Diskriminierungsrisiken auch gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund zu minimieren:

- Gezielte Schulungen aller an der Auswahl beteiligten Personen,
- Zusammenstellung eines heterogenen Personalabteilungs-Teams zur (Vor-) Auswahl.

VORBEREITUNG VON INTERVIEWS UND/ ODER TESTS

Bei der Vorbereitung von Interviews und Tests hilft der Fokus auf die tatsächlich geforderten Kompetenzen einer Stelle, um gleiche Chancen herzustellen.

Wird beispielsweise in einem Einstellungstest für eine Mischarbeitskraft, eine IT-Betreuerin oder einen IT-Betreuer nach deutschen Sprichwörtern gefragt, ist der Bezug zur Stelle nicht unmittelbar klar. Gleichzeitig werden Personen, die in einem nicht deutschsprachigen Haushalt groß geworden sind, möglicherweise benachteiligt. Wird dagegen eine Redenschreiberin oder ein Redenschreiber gesucht, kann es sinnvoll sein, diese Art von Wissen im Interview abzufragen.

Grundsätzlich sollten im Vorstellungsgespräch oder in einem Einstellungstest auch Fragen enthalten sein, die Aufschluss über die interkulturelle Kompetenz der Bewerberin oder des Bewerbers geben - vor allem, wenn es um die Besetzung von Stellen geht, in denen diese Kompetenz hilfreich oder notwendig ist.

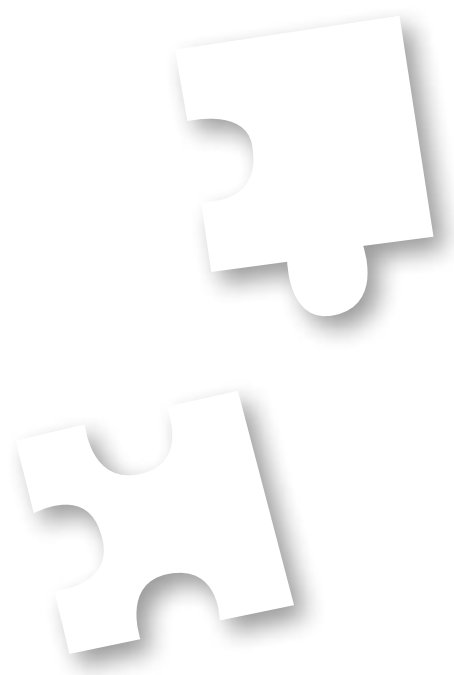
INTERVIEWS, TESTS UND/ ODER ASSESSMENT-CENTER

Bei der Durchführung der Interviews, Tests oder Assessment-Center kommt den konkreten Aufgaben (s.u.), aber auch den Betrachtenden eine besondere Rolle zu. Ist das Interviewer-Team zu homogen besetzt oder nicht für eigene unbewusste Vorannahmen sensibilisiert, kann das für Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund zu Benachteiligungen führen.

WEITERE INFORMATIONEN zu unbewussten Vorannahmen und ihrer Wirkungsweise finden sich in kurzer Form z. B. in der Tagungsdokumentation „5 Jahre Charta der Vielfalt in Hessen“, abrufbar unter www.integrationskompass.de unter „Publikationen“.

AUSWERTUNG DER PERSONAL AUS- WAHLVERFAHREN UND PERSONAL- ENTSCHEIDUNG

Wer hier insbesondere die unter „Prüfung der Bewerbungsunterlagen“ angegebenen Empfehlungen berücksichtigt, ist bereits auf einem guten Weg. Darüber hinaus gilt: Auch mal mutig sein. Warum nicht eine qualifizierte Person einstellen, die in mancherlei Hinsicht „anders“ ist oder scheint und dazu noch andere Skills hat, als das bestehende Team. Vielfalt ist - wenn sie moderiert wird - mit Blick auf Arbeitszufriedenheit und Arbeitsergebnisse in der Regel ein Gewinn.



Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: FREMDSPRACHENKENNTNISSE UND INTERKULTURELLE KOMPETENZ EINFORDERN

Es gibt Bereiche, in denen es unabdingbar ist, eine Fremdsprache zu beherrschen oder interkulturelle Kompetenz zu besitzen. Es gibt aber auch Bereiche, in denen das weniger erforderlich ist. Es macht also Sinn, sich im Vorfeld eines Bewerbungsprozesses auf die Anforderungen der konkreten Stelle zu besinnen und ein Profil zu erarbeiten, das passend ist.

WEITERE INFORMATIONEN zur interkulturellen Kompetenz befinden sich auch unter „Qualifizierung: Fit für die Hessen“.

Interkulturelle Öffnung - ein Baustein im Justizvollzug

Im Bereich des Justizvollzugs sind die Sprachkenntnisse und das kulturelle Hintergrundwissen von Bediensteten mit Migrationshintergrund besonders wertvoll. Hier geht es vor allem darum, die Fähigkeiten zu einer adäquaten Interaktion zu entwickeln beziehungsweise auch zu schärfen. Denn nicht wenige Häftlinge haben einen ausländischen Pass. Kulturelle Offenheit ist für die Justizvollzugsbeamten deshalb eine wichtige Voraussetzung, damit sie ihre eigenen Sichtweisen und Wertvorstellungen in Beziehungen zu anderen Personen reflektieren können.

Um ein einheitliches Verständnis der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung zu gewährleisten, wurden die Begriffe „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“, „Interkulturelle Kompetenz“ und „Menschen mit Migrationshintergrund“ einheitlich definiert und den Bediensteten der Justizvollzugsbehörden zur Verfügung gestellt.

Gleichzeitig wurden die Berufsinformationen und Stellenausschreibungen entsprechend überarbeitet und die Anforderungsprofile für die Tätigkeiten im hessischen Justizvollzug um die Anforderung „Interkulturelle Kompetenz“ ergänzt.

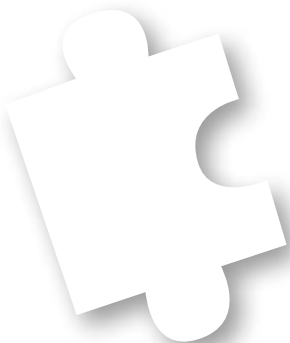
Dezernentinnen- und Dezernenten-Qualifizierung in den Staatlichen Schulämtern

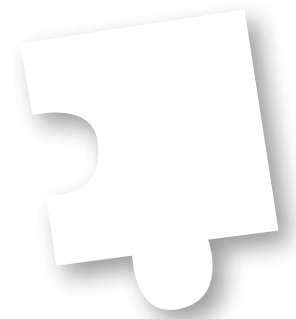
Um die Schulen bei der Herausforderung der schulischen Integration von Schülerinnen und Schülern mit Fluchthintergrund bestmöglich zu unterstützen, hat das Hessische Kultusministerium ein Konzept zur Qualifizierung der Dezernentinnen und Dezernenten in den Staatlichen Schulämtern entwickelt.

Ein wesentlicher Bestandteil des Konzepts: Die Schaffung von zusätzlichen Stellen in der Schulpsychologie. Bei den Stellenausschreibungen wurde Wert daraufgelegt, dass zukünftige Schulpsychologinnen und Schulpsychologen neben der fachlichen Qualifizierung auch über Fremdsprachenkenntnisse und Erfahrungen bei der migrationssensiblen Beratung von Personen mit Migrationshintergrund verfügen.

Ein weiterer Schwerpunkt: Die Qualifizierung der schulfachlichen Aufsichtsbeamtinnen und -beamten. So wurden bei der Ausschreibung von Stellen für diese Gruppe entsprechende Kenntnisse oder Erfahrungen z. B. in den Bereichen der Unterrichtung von Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteigern oder zur Organisation von Beteiligungen von Eltern mit Migrationshintergrund vorausgesetzt oder gewünscht.

Auch für Aufsichtsbeamtenstellen umfassen heute viele Anforderungsprofile das Merkmal „interkulturelle Kompetenz“, das nach den „Richtlinien für die dienstliche Beurteilung der Lehrkräfte des Landes Hessen im Geschäftsbereich des Hessischen Kultusministeriums“ (ABl. 2015 S. 374) im Beurteilungsfeld enthalten ist. Da es bei der dienstlichen Beurteilung (mit-) bewertet wird, sollte es auch ein Bestandteil der Auswahlentscheidung sein.





2: FÜR UNBEWUSSTE DENKMUSTER UND VORANNAHMEN SENSIBILISIEREN

Es muss nicht böser Wille sein – wir alle haben bestimmte Denkmuster, Vorannahmen oder auch Vorurteile, die unser Denken oft ganz unbewusst prägen. Wer dem vorbeugen will, tut gut daran, sich die eigene Gedankenwelt einmal ganz genau anzuschauen. Wer seine Schwächen kennt, der kann ihnen entgegenwirken.

Schulung „Unconscious Bias, Stereotype und Vorurteile“ im Personalreferat des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration

Für die Führungskräfte sowie für Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter des Personalreferats hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration eine Schulung zum Thema „Unconscious Bias, Stereotype und Vorurteile“ angeboten. Das dreistündige Seminar wurde von einem externen Organisationsberater und Diversity-Trainer durchgeführt. Der Fokus lag auf dem Personalmanagement von Verwal-

tungen, insbesondere auf der Personalgewinnung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernten zahlreiche Praxisbeispiele aus anderen Verwaltungen kennen und konnten bei einem „Diversity-Check“ ihr eigenes Verhalten überprüfen.

Im Seminar ging es vor allem darum, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – mit Blick auf die organisatorische Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung – für die eigene Vorprägung, mögliche Privilegien und unbewusste Vorannahmen zu sensibilisieren.

3: INTERKULTURELLE KOMPETENZ IM AUSWAHLVERFAHREN PRÜFEN

Man mag vermuten, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber die Skills mitbringt, die sie oder er für die ausgeschriebene Stelle benötigt, so auch die interkulturelle Kompetenz. Man kann und sollte sie oder ihn aber auch direkt danach fragen. Wichtig ist hier: Das Bewerbungsgespräch sollte so geplant sein, dass am Ende auch Sicherheit zur Eignung der Bewerberin oder des Bewerbers besteht.

Gezielte Fragen im Bewerbungsgespräch bei der hessischen Polizei

Die hessische Polizei prüft interkulturelle Kompetenz im Rahmen des Eignungsauswahlverfahrens für den gehobenen Polizeivollzugsdienst gezielt ab. Die Antworten auf Fragen über interkulturelle Erfahrungen sowie den Umgang mit tatsächlichen oder fiktiven Situationen lassen unmittelbar erkennen, ob Eigenschaften und Fähigkeiten in interkulturell kompetentes Handeln umgesetzt werden können.

Die hessische Polizei stellt damit sicher, dass alle Anwärterinnen und Anwärter eine Grundlage für interkulturell kompetentes Auftreten und Handeln mitbringen. Gleichzeitig wird auch deutlich signalisiert, dass interkulturelle Kompetenz eine wesentliche Eignungsvoraussetzung ist.

Leitfaden zur Feststellung interkultureller Kompetenz im Justizvollzug

Auch die hessischen Justizvollzugsbehörden berücksichtigen im Rahmen des Auswahlverfahrens und damit auch der Auswahlentscheidung die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber. Als Informationsmaterial wurde ihnen das „*Berliner Heft zur interkulturellen Verwaltungspraxis: Interkulturelle Personalentwicklung (Anforderungsprofile, Auswahlverfahren, Fortbildungen)*“ zur Verfügung gestellt. Die darin enthaltenen Hinweise zur Feststellung von interkultureller Kompetenz in Vorstellungsgesprächen sind ein guter Leitfaden, mit dem sich bestehende Auswahlverfahren verfeinern lassen.



QUALIFIZIERUNG

Neue Wege in den und im Landesdienst

18

Damit die Verwaltung dringend benötigte Arbeitskräfte (z. B. Personen mit besonderen Qualifikationen, die aber der deutschen Sprache noch nicht so mächtig sind) gewinnen kann, sind besondere Qualifizierungsseminare hilfreich; so können qualifizierte Personen für den Landesdienst gewonnen werden, die ansonsten - aufgrund einer bestimmten Qualifizierungslücke - möglicherweise von vornherein herausgefallen wären.

Doch nicht nur Bewerberinnen und Bewerbern, auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollte eine Chance zur besseren Erfüllung ihrer Aufgaben und zur Weiterqualifizierung gegeben werden. Auch dies ist im Interesse der Landesverwaltung.

QUALIFIZIERUNG VOR AUFNAHME EINER REGULÄREN BESCHÄFTIGUNG

Speziell ausgerichtete Sprachkurse oder Bewerbungsberatungen können der Qualifizierung von Bewerberinnen und Bewerbern und damit potentiellen späteren Beschäftigten dienen.

QUALIFIZIERUNG NACH AUFNAHME EINER BESCHÄFTIGUNG

Wenn Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter neue oder weitere Aufgaben übernehmen oder einen Aufstieg meistern wollen, sind sie offen für neue Impulse. Das führt zu Synergieeffekten, die sich auch auf den Landesdienst übertragen. Deshalb ist es wichtig, auch bereits Beschäftigte mit besonderen Qualifizierungsmaßnahmen weiterzubilden.

Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: ZUKÜNFTIGE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER QUALIFIZIEREN

Eine gute Vorbereitung ist das A und O, wenn neue Aufgaben erfolgreich umzusetzen sind. Das gilt auch für die Qualifizierung von Quereinsteigerinnen und Quereinsteigern. Aber auch für Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischen Berufsqualifikationen, ist es wichtig, dass sie bereits im Vorfeld bestmöglich auf den späteren Arbeitsalltag vorbereitet werden.

Das Qualifizierungsseminar „Deutsch als Unterrichtssprache“ für Lehrkräfte

Pro Jahr bewerben sich ca. 600 Lehrkräfte aus den Ländern der EU und außerhalb der EU in Hessen (Tendenz steigend). Ihr Ziel: Die Gleichstellung der Lehrerausbildung in ihrem Ausbildungsland mit der hessischen Ausbildung.

Auch die Kultusverwaltung hat ein hohes Interesse daran, diese Lehrkräfte für den hessischen Schuldienst zu gewinnen. Es ist davon auszugehen, dass solche Lehrkräfte häufig nicht nur mehrsprachig sind, sondern durch ihre Erfahrungen aus dem Leben in unterschiedlichen Staaten, Kulturen und teilweise auch Wertesystemen auch leichter Zugang zu den Schülerinnen und Schülern mit Migrationsgeschichte finden. Oft haben Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte eine Vorbildfunktion und können einen positiven Einfluss auf die Schülerinnen und Schüler ausüben. In jedem Fall sind sie oftmals wertvolle Vermittler.

Um diese Lehrkräfte gezielt dabei zu unterstützen, die komplexen kommunikativen Anforderungen der Schulen zu erfüllen, bietet das Hessische Kultusministerium seit 2010 das Qualifizierungsseminar „Deutsch als Unterrichtssprache“ an. Das neuntägige Intensivseminar orientiert sich an den Bedürfnissen von Lehrkräften, die ihren Lehramtsabschluss in Ländern außerhalb Deutschlands, Österreichs oder der Schweiz erworben haben. Schwerpunkte des Seminars sind: Schulstruktur und Organisation, administrative Zusammenhänge, Alltagsroutinen, Konventionen, Rechtsgrundlagen und ganz besonders die Formen der berufsspezifischen Kommunikation.

Entscheidend für die Einstellung in den Schuldienst bleibt aber auch bei diesen Bewerberinnen und Bewerbern die Qualifizierung nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung im Studium und im Vorbereitungsdienst.

19

Seit 2013 haben ca. 600 Teilnehmer/-innen entsprechende Seminarangebote wahrgenommen.

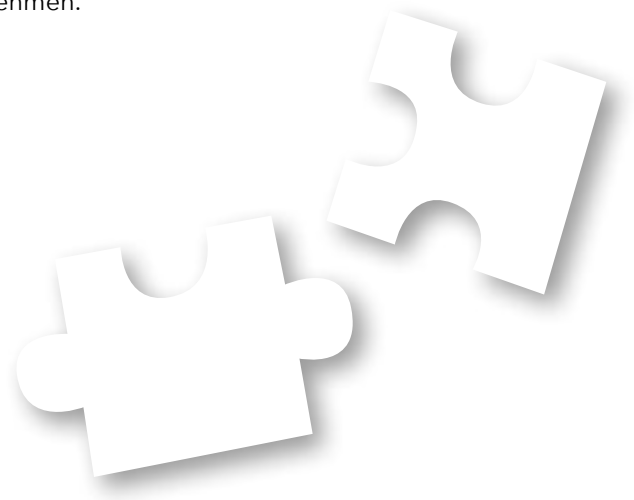


2: BESCHÄFTIGTE MIT MIGRATIONS HinterGRUND WEITER QUALIFIZIEREN

An einer Fortbildung sind immer zwei Seiten beteiligt. Diejenigen, die fortgebildet werden, und diejenigen die fortbilden (lassen). Hier lohnt es sich, über das reine Angebot von Qualifizierungsmaßnahmen hinaus aktiv zu werden. Ob es um die Kostenübernahme von einer Fortbildungsmaßnahme oder die Anrechnung von Zeiten, in denen zum Beispiel ein Sprachkurs absolviert wird, geht – je mehr Unterstützung die Kolleginnen und Kollegen bei der Optimierung ihrer beruflichen Fähigkeiten erhalten, desto besser und schneller können sie auch neue Aufgaben in der Verwaltung übernehmen.

Fortbildung auf Kosten der Dienststelle im Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

Das Hessische Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz bietet seinen Beschäftigten vielfältige Angebote zur Qualifizierung. Handelt es sich um Beschäftigte mit Migrationshintergrund, wird auf deren besondere Belange eingegangen. Einzelfallbezogen gibt es entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. Sprachkurse) oder es wird die Teilnahme an solchen gefördert. Darüber hinaus erfahren die Beschäftigten von den Führungskräften sowie von den Kolleginnen und Kollegen bedarfsgerechte Unterstützung.






QUALIFIZIERUNG

Fit für die Hessen

21

Wer bei seiner Arbeit die gesamte Bevölkerung mitdenken und berücksichtigen will, muss diese zunächst kennen beziehungsweise verstehen. Die Landesverwaltung hat an vielen Stellen und in vielen Bereichen direkten Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern. Die wesentliche Aufgabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Bestehende Zugangsbarrieren abbauen und allen Bürgerinnen und Bürgern - unabhängig von ihrer Herkunft und ihrem Hintergrund - die gleichen Zugangs- und Teilhabechancen eröffnen.

Auch wenn in den obersten Behörden der direkte Bürgerkontakt geringer ist: Oftmals ist auch hier die gesamte Bevölkerung mitzudenken. Hier werden die strategischen Entscheidungen für das weitere Verwaltungshandeln getroffen und damit z. B. entschieden, welche Zielgruppe bestimmte Förderprogramme erhält und was Schülerinnen und Schüler in der Schule lernen. Um hierbei alle Hessinnen und Hessen mitzudenken und zu berücksichtigen, benötigen die Beschäftigten interkulturelle Kompetenz.



Sowohl bei Bürgerkontakt als auch bei Planungs- und Steuerungsaufgaben muss die Zielgruppe, und damit in den meisten Fällen die heterogene Bevölkerung mitgedacht werden.

DIE LANDESVERWALTUNG BILDET IHRE BESCHÄFTIGTEN IN INTERKULTURELLER KOMPETENZ AUS UND FORT

Jeder Beschäftigte soll die Anliegen seines vielfältigen Klientels richtig erfassen, wertschätzend mit der anderen Seite umgehen und adäquat und sachgerecht handeln. Dafür hat die Landesverwaltung ihre Aktivitäten zur Aus- und Fortbildung entsprechend dem Rahmenkonzept Personalentwicklung in interkultureller Kompetenz intensiviert.

Die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz für alle in der Landesverwaltung Beschäftigten zeigt sich auch in der Hessischen Laufbahnverordnung, in der es heißt:

§ 2 ABS. 3 HESSISCHE LAUFBAHNVERORDNUNG

Die Befähigung umfasst die für die dienstliche Verwendung wesentlichen Fähigkeiten, Kenntnisse, Fertigkeiten und sonstigen Eigenschaften, auch die soziale und interkulturelle Kompetenz, der Beamtin oder des Beamten.

Fakt ist: Erst ein offener und die Bedürfnisse des Gegenübers verstehender und respektierender Umgang ermöglicht es, das Anliegen der Bürgerin oder des Bürgers richtig zu verstehen.

Unter interkultureller Kompetenz versteht der Gesetzgeber:

***Interkulturelle Kompetenz** ist die Fähigkeit in fachlichen und sozialen Belangen aufgrund von Kenntnissen über kulturell geprägte Normen, Wertehaltungen und Symbole sowie bestimmter Fertigkeiten und Einstellungen sachgerecht zu interagieren. Dazu gehört z. B. auch die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Sichtweisen und Wertvorstellungen in Beziehungen zu anderen Personen zu reflektieren und konstruktiv einzusetzen.*

Die interkulturelle Kompetenzbildung bei der Landesverwaltung erfolgt sowohl im Rahmen der Ausbildung von Anwärterinnen und Anwärtern als auch im Rahmen der freiwilligen oder verpflichtenden Fortbildung von bereits Beschäftigten.



Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: INTERKULTURELLE KOMPETENZ VON ANFANG AN AUSBILDEN

Je früher die Ausbildung bestimmter Fähigkeiten erfolgt, desto größer ist die Chance auf einen guten Lernerfolg. Dies gilt auch für die interkulturelle Kompetenz und deren Anwendung im Beruf.

Bachelor-Studiengänge für Polizei und Verwaltung

An der Hessischen Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV) legen die Studienmodule im Bachelor-Studium den Grundstein für die interkulturelle Kompetenz der Nachwuchskräfte. Dafür wird der Themenbereich „interkulturelle Kompetenz“ ab 2018 ein expliziter Bestandteil in den Curricula der Bachelor-Studiengänge „Polizei und Verwaltung“ sein. Die Lehrpläne werden dazu schrittweise angepasst. Geplant ist im ersten Schritt, ein fachbereichsübergreifendes Wahlpflichtmodul einzuführen.

Lernziel: Interkulturelle Kompetenz

In den Modulbüchern der Bachelor-Studiengänge ist interkulturelle Kompetenz als Lernziel wie folgt definiert:

- Die Bedeutung von Wertentscheidungen als Grundlage rechtlichen Handelns erkennen,
- Werte reflektieren, die als Orientierung für polizeiliches Handeln in Betracht kommen,
- Ethische Problemlagen im Umgang mit zu vernehmenden Personen erkennen und beurteilen,
- Mit den Mechanismen der interkulturellen Kommunikation vertraut werden,
- Ein Bewusstsein für die generelle Kulturabhängigkeit des Denkens, Deutens und Handelns entwickeln – auch im Hinblick auf die kulturellen Unterschiede innerhalb der Polizei,
- Interkulturelle Sozialisationsdifferenzen (Migranten, Prekariat, Milieus) kennen,
- Faktoren interkultureller Kompetenz kennen und sich selbst verorten können,
- Interkulturelle Kommunikation und Kooperation kennen und verstehen lernen,
- Interkulturelle Kompetenz fördern.

Zusätzlicher Inhalt: „Weltreligionen“

Parallel dazu sollen die Kenntnisse der angehenden Polizei- und Verwaltungsbeamtinnen und -beamten über die Weltreligionen, insbesondere den Islam, vertieft werden. Ziel ist es, über das Verständnis Vorurteile zu reflektieren und abzubauen. Im Moment wird überprüft, wie Fachgebiete (z. B. Ethik) im Lehrplan vertieft und erweitert werden können. Auch ist geplant, spezielle Teilmodule mit diesem Schwerpunkt auszugestalten.

Interkulturelle Exkursionen

Zur Vermittlung der interkulturellen Kompetenz sehen die Studienordnungen ferner Exkursionen und Studienfahrten vor. Exkursionen, zum Beispiel zu einer muslimischen Gemeinde, Länderfahrten und der direkte Kontakt mit Menschen verschiedener Herkunft erweitern das Wissen um andere Kulturen, Sitten und Gewohnheiten. Die damit verbundenen internationalen Begegnungen eröffnen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern neue Sichtweisen und fördern die sozialen Kompetenzen innerhalb der Gruppe. Eine gemeinsame Reflexion des Erlebten trägt zusätzlich zum Abbau von Vorurteilen und zur Stärkung der interkulturellen Kommunikation bei.

Interkulturelle Fortbildung des Lehrpersonals

Weil interkulturelle Fragestellungen auf der HfPV in allen Studienfächern wie Strafrecht, Verwaltungsrecht, Einsatztraining und Sport präsent sind, heißt das auch: Nicht nur die Studierenden, auch die Lehrenden müssen sich mit interkulturellen Fragestellungen und Überschneidungssituationen auseinandersetzen. Das erfordert vom Lehrpersonal einen professionellen und sensiblen Umgang mit interkulturellen Fragestellungen. Ein entsprechendes Fortbildungsprogramm für die Lehrenden der HfPV ist in Entwicklung und wird noch 2018 zur Verfügung stehen.

In den letzten fünf Jahren haben 36 Studierende in ihrer Thesis interkulturelle Fragestellungen beleuchtet. Auf der Startseite unseres Internetauftritts (www.hfpv.de) ist die Abschlussdatenbank verlinkt. Eine Kurzfassung gibt einen Überblick über die Erkenntnisse der Arbeiten. Die vollständigen Arbeiten können bei Interesse in der Bibliothek gelesen werden.

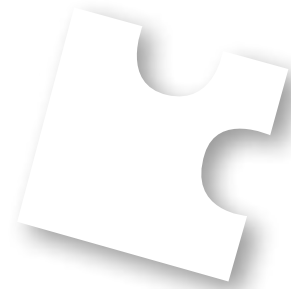
Im Jahr 2017 wurde eine Thesis der HfPV über interkulturelle Kommunikation mit dem begehrten Annette-von-Harbou-Preis (2. Platz) ausgezeichnet. Die Hochschulzeitschrift SPECTRUM 1/2017 hat unter dem Titel „Migration und Integration“ zahlreiche Fachartikel veröffentlicht. Eine PDF-Version ist ebenfalls über unsere Homepage abrufbar.

Ausbildung zur Diplom-Finanzwirtin oder zum Diplom-Finanzwirt im Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz

Am Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz in Rotenburg an der Fulda wird dem Steuerfachnachwuchs interkulturelle Kommunikation in den Fächern „Sozialwissenschaftliche Grundlagen des Verwaltungshandelns“ und „Bürgerorientierung“ vermittelt. In mehreren Unterrichtsstunden stehen Themenschwerpunkte wie „Kulturerfahrungen der Studierenden in die Lehre aktiv einbauen und reflektieren“, „Diversität erlebbar machen“ oder „Interkulturelles Verständnis fördern“ auf dem Programm. Interkulturelle Fragestellungen in schriftlichen Hausarbeiten und Informationsveranstaltungen für alle Studierenden und Dozentinnen und Dozenten ergänzen das interkulturelle Studienangebot.



Bereits zum Beginn der Ausbildung und des Dualen Studiums in der Steuerverwaltung wird unser Fachkräftenachwuchs zum Thema „Vielfalt in Hessen“ informiert.



Laufbahnausbildungen im mittleren und gehobenen Justizdienst

Im Justizvollzug gibt es zwei Laufbahnausbildungen:

- Laufbahnzweig Allgemeiner Vollzugsdienst und Vollzugs- und Verwaltungsdienst (mittlerer Justizdienst),
- Laufbahnzweig Vollzugs- und Verwaltungsdienst (gehobener Justizdienst).

Gerade im Justizvollzug braucht es interkulturelle Kompetenz, um Konflikten zwischen Personen unterschiedlicher Herkunft oder auch religiösen Konflikten angemessen begegnen zu können.

Das Thema „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ wird daher nicht nur in den im Justizvollzug klassischen Themenbereichen Strafvollzugsgesetze und -verordnungen flankierend behandelt. Auch in den Lerngebieten Kriminologie und Psychologie, im Beamtenrecht und in angrenzenden Rechtsgebieten stehen die interkulturelle Öffnung oder auch politische Entwicklungen wie die Deradikalisierungsbestrebungen im Vollzug mit auf der Tagesordnung.

In den Praxisabschnitten der Ausbildung sammeln die Anwärterinnen und Anwärter Erfahrungen im Umgang mit Personen nichtdeutscher Herkunft.

Die Vermittlung von Wissen zu interkulturellen Fragestellungen und interkultureller Kompetenz erfolgt schwerpunktmäßig im Rahmen von Fortbildungen.



2: INTERKULTURELLE KOMPETENZ LEBENSLANG LERNEN

Soziale und auch interkulturelle Kompetenzen sind keine Fähigkeiten, die man mit einem Seminar oder Ausbildungsmodul vollständig und für immer lernen kann. Sie müssen ständig geübt und weiterentwickelt werden. Insofern kommt der Fortbildung hier eine wichtige Rolle zu.

Lehrgang der Führungskräfteentwicklung (FKE)

Für alle Führungskräfte, die einen Lehrgang der Führungskräfteentwicklung (FKE) absolvieren, ist seit 2015 das Fortbildungsmodul „Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe“ bindend.

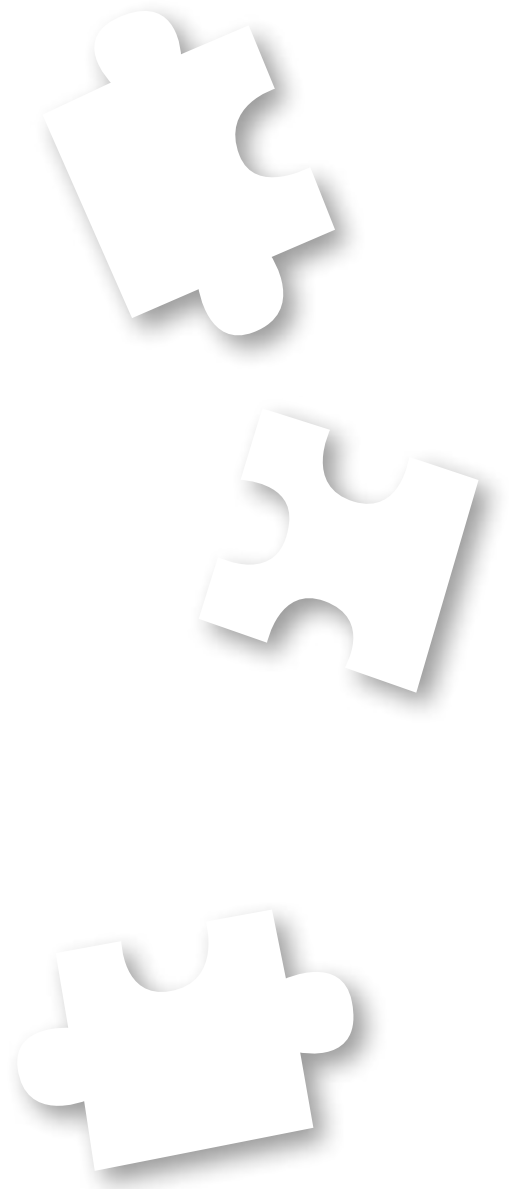
Ziel ist es, Führungskräfte für unterschiedliche Wahrnehmungen, kulturelle Werthaltungen und Prägungen zu sensibilisieren sowie die eigene Haltung im Umgang mit wachsender Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu reflektieren und Vielfalt als Chance wahrzunehmen.

Inhaltliche Schwerpunkte des Moduls

- Erkennen, was Vielfalt ausmacht,
- Eigene Haltungen, Werte und Lebensstile,
- Haltungen, Werte und Lebensstile anderer,
- Erkennen, wo unterschiedliche Verhaltensstile kollidieren und wie daraus Spannungen und Konflikte entstehen können,
- Konstruktiver Umgang mit möglichen aus der Vielfalt resultierenden Spannungen und Konflikten.

Jahresprogramm der Zentralen Fortbildung (ZF)

Das Jahresprogramm der Zentralen Fortbildung wird auch im Themenfeld „Interkulturelle Kompetenz“ ständig erweitert und ausdifferenziert. So enthält es Fortbildungsangebote, die die Umsetzung des Integrationsverständnisses der Hessischen Landesregierung sowie die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung unterstützen. Ziel ist es, die Kompetenz und Handlungsfähigkeit von Angehörigen der Landesverwaltung in interkulturellen Arbeitssituationen zu erhöhen.



AUSWAHL AUS DEM JAHRESPROGRAMM 2018 DER ZENTRALEN FORTBILDUNG:

- *„Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe“ mit dem Lernziel, die eigene Haltung im Umgang mit wachsender Unterschiedlichkeit und Vielfalt zu reflektieren sowie Vielfalt als Chance wahrzunehmen,*
- *„Diversity in der Personalauswahl – Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Personalentscheidungen“ mit dem Lernziel der Weiterentwicklung der eigenen interkulturellen Kompetenz und Sensibilisierung für die Kompetenzen und Potenziale von zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern,*
- *„Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen“ mit dem Lernziel der Wissenserweiterung über Migrationsgeschichte, Migrationspolitik, gesellschaftspolitische und soziale Dimension in der Diskussion um Zuwanderung und Integration sowie Sensibilität für die Besonderheiten interkultureller Kommunikation,*
- *„Interkulturelle Arbeit, eine Frage der Haltung“ mit dem Lernziel des Erlernens der Grundsätze reflexiven professionellen Handelns im Kontext der Einwanderungsgesellschaft,*
- *„Interkulturelle Kompetenzen erwerben (Blended Learning)“ mit dem Lernziel der Sensibilisierung für die Notwendigkeit, interkulturell kompetent zu kommunizieren und zu handeln,*
- *„Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam?“ mit dem Lernziel der Wissenserweiterung über die Türkei und den Islam sowie der Sensibilisierung für die kulturelle Vielschichtigkeit und Unterschiedlichkeit der Menschen mit türkischer Herkunft,*
- *„Warum sind die anderen so anders? – Die arabische Kultur und den Einfluss des Islam kennen und verstehen lernen“ mit dem Lernziel, kulturelle Vielfalt als produktiv und bereichernd zu erleben, die arabische Kultur besser zu verstehen sowie die eigene Prägung zu hinterfragen,*
- *„Islam und muslimisches Leben in Hessen (Blended Learning)“ mit dem Lernziel, die religiöse Grundlage und die Glaubenspraxis des Islam kennenzulernen und einen Einblick in die religiöse Vielfalt der muslimischen Welt, gerade auch im eigenen Umfeld, zu gewinnen,*
- *„Gewalt gegen Frauen im Namen der „Ehre“ – Eine Veranstaltung zum Thema Zwangsverheiratung, Ehrverbrechen, „Ehrenmord“ mit dem Lernziel der Kenntniserweiterung zur Thematik Zwangsverheiratung, Ehrverbrechen, „Ehrenmord“ und deren kulturellen und gesellschaftlichen Hintergründe sowie der Sensibilisierung für die Bedeutung regionaler Netzwerke zur Verhinderung von Verbrechen und Mord im Namen der „Ehre“,*
- *„Die fremden Deutschen – Deutsche aus Russland unter uns“ mit dem Lernziel, das Wissen über die Geschichte der Russlanddeutschen zu erweitern, die Sensibilität für die besonderen Belange dieser Bevölkerungsgruppe zu erhöhen und die Schwierigkeiten der gesellschaftlichen Integration dieser Bevölkerungsgruppe zu verstehen.*

3: SPITZENFÜHRUNGSKRÄFTE SENSIBILISIEREN

Führungskräfte spielen eine maßgebliche Rolle bei der Ausgestaltung der Arbeitskultur und der Mitarbeitermotivation. Dies wiederum hat Auswirkungen auf die Arbeitsergebnisse der Beschäftigten. Aus diesem Grund bietet nicht nur die Zentrale Fortbildung, sondern bieten alle Ressorts Fortbildungen – z. T. unter Berücksichtigung ressortinterner Anforderungen – zur Erweiterung der Führungskompetenz an. Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung hat in diesem Rahmen auch ein Diversity-Coaching speziell für Spitzenführungskräfte durchgeführt.

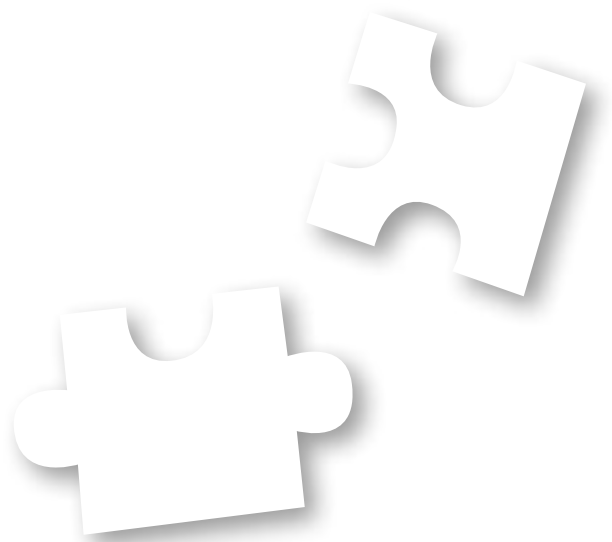
Coaching der Spitzenführungskräfte im Hessischen Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung

Um die Spitzenführungskräfte für die kulturelle Vielfalt zu sensibilisieren, wurden 2015 und 2017 für diese Zielgruppe die folgenden ganztägigen und verpflichtenden Team-Coachings durchgeführt, an denen auch der Staatssekretär teilnahm:

- 2015: „Leadership und Vielfalt“,
- 2017: „Kommunikation und Diversitysensibilität“.

Schwerpunkte der Veranstaltungen:

- Weiterentwicklung der Kommunikationskultur unter besonderer Berücksichtigung der Diversity-Sensibilität,
- Gemeinsames Identifizieren und Reflektieren der (zukünftigen) Herausforderungen an die Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und gemeinsame Festlegung auf bestimmte Leadershipkompetenzen für das Haus,
- Sensibilisierung für die Rahmenbedingungen erfolgreicher Führung als „Change Manager“ des „kulturellen Wandels“ des Managements im Ministerium,
- Vermittlung und Verständigung auf gemeinsame Management- und Leadership-Kompetenzen, um die gegebene kulturelle Vielfalt im Haus (Diversity) erlebbar zu machen.



4: INTERKULTURELLE KOMPETENZ IN DIE FLÄCHE TRAGEN

Auch für die interkulturelle Schulung gilt: Es gibt Menschen, die begeistern sich für das Thema und geben ihre Werte gerne an andere weiter. Warum soll man das nicht professionalisieren und diese Menschen zum Beispiel als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren nutzen, um damit auch noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit interkulturellen Kompetenzschulungen zu erreichen?

Multiplikatorenkonzept der hessischen Polizei

Um möglichst viele Polizeibeamtinnen und Polizeibeamte zeitnah interkulturell zu schulen, hat die hessische Polizei ein Multiplikatorenkonzept implementiert. Seit 2015 wurden insgesamt 19 Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ausgebildet. Durch sie erhielten insgesamt 180 Teilnehmerinnen und Teilnehmer - verteilt auf die Flächenpräsidien - eine Fortbildung in interkultureller Kompetenz. Auch 2018 wird dieses Konzept fortgeführt und weiter ausgebaut - zum Beispiel durch ein Aufbauseminar, das sich an Führungskräfte richtet.

Multiplikatoren Ausbildung

Ausgewählte Polizistinnen und Polizisten werden im Rahmen eines dreizehntägigen Schulungsprogramms zu interkulturellen Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus- und fortgebildet. Für die Ausbildung stehen an der Polizeiakademie Hessen vier ausgebildete Trainerinnen und Trainer zur Verfügung. Zwei Fortbildungsangebote im Umfang von 2 bis 3 Tagen ergänzen die Ausbildung.

Fortbildung durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren

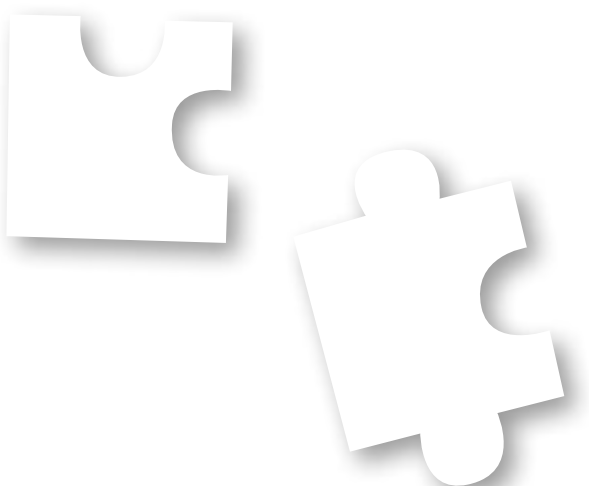
Die Multiplikatorinnen und Multiplikatoren bilden im Anschluss - im Tandem mit einer interkulturellen Trainerin oder einem interkulturellen Trainer der Polizeiakademie Hessen - hessische Polizistinnen und Polizisten in dreitägigen Basisseminaren in interkultureller Kompetenz fort.

In ihrer Seminartätigkeit, die dezentral in den Polizeipräsidien erfolgt, werden sie von den Trainerinnen und Trainern der Polizeiakademie Hessen inhaltlich, fachlich und persönlich begleitet - z. B. durch Hospitationen, Coachings und Interventionen.

WEITERE INFORMATIONEN zur Multiplikatorenschulung können bei der hessischen Polizeiakademie angefordert werden.

Basisseminare in interkultureller Kompetenz

Der Schwerpunkt der Basisseminare liegt auf der interkulturellen Sensibilisierung der Teilnehmenden. Ziel ist es, ein Verständnis für fremde Kulturen zu entwickeln und die eigene Haltung in Bezug auf kulturelle Vielfalt zu überprüfen und zu reflektieren.



DIE THEMENBEREICHE DER BASISSEMINARE:

- *Kulturbegriff und Kulturdimensionen,*
- *Bedeutung von Kultur im Alltag,*
- *Berufskultur, Rolle und Selbstverständnis,*
- *Definition: Interkulturelle Kompetenz in Hessen,*
- *Wechselseitigkeit Kultur, Wahrnehmung, Interaktion,*
- *Werte und Normen der eigenen Kultur,*
- *Umgang mit Fremdheit,*
- *Stereotype und Vorurteile,*
- *KPS Modell, Eisbergmodell,*
- *„Critical Incidents“ in der Polizeiarbeit,*
- *Polizei im Dialog / Begegnung und Austausch.*

Im Fokus der Basisseminare steht das Erfahrungslernen mit einem hohen Anteil an Selbstreflexionsprozessen.



5: INTERKULTURELLE KOMPETENZ MIT KONKRETEM BEZUG ZUM ARBEITSFELD VERMITTELN

30

Interkulturelle Kompetenz ist kein statischer Zustand und auch keine abstrakte Sache. Ihr Erfordernis und ihr Nutzen zeigen sich am deutlichsten ganz konkret in den Arbeitsfeldern und Arbeitssituationen. Dementsprechend kann interkulturell kompetentes Handeln – je nach Arbeits- und Einsatzbereich – auch besondere Kenntnisse oder Fertigkeiten erfordern. Um die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konkret auf ihr Arbeitsfeld bezogen fortzubilden, haben einige Ressorts spezifische Fortbildungen entwickelt. Eine Auswahl dieser wird hier aufgezeigt.

Fortbildungsseminare für verschiedene Funktionen und Arbeitsbereiche im Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen

Das Ressort des Hessischen Ministeriums der Finanzen bietet unterschiedliche Fortbildungsformate zur interkulturellen Kompetenz für verschiedene Funktionen und Arbeitsbereiche an:

- für Beschäftigte im Bereich Bürgerservice in den Finanzämtern,
- für ihre Führungskräfte zu interkultureller Führungskompetenz und interkultureller Kommunikation,
- für Beschäftigte in der Betriebsprüfung zu interkultureller Kompetenz in der Betriebsprüfung.

Seminar „Interkulturelle Kompetenz für Beschäftigte im Bereich Bürgerservice“

Der Bereich Bürgerservice ist erster und zentraler Anlaufpunkt der Finanzämter für telefonische Anfragen und persönliche Vorsprachen der Bürgerinnen und Bürger. Hier erlebt man: Bei Personen mit Migrationshintergrund stellt sich der Kundenkontakt teilweise anders dar. Es werden z. B. Begleitpersonen mitgebracht, die dolmetschen oder Sachverhalte ausführlicher erläutern. Zum Teil existiert bei den Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund auch ein falsches Verständnis von Verwaltungshandeln und vermeintlichen Gestaltungsspielräumen. Manchmal müssen auch Auskünfte und Unterlagen von Behörden der Heimatländer beschafft werden. Um bei den Beschäftigten für mehr Verständnis für die besonderen Lebenssituationen und die kulturellen und religiösen Prägungen des Gegenübers zu werben, aber auch um sie in ihrem Handeln zu bestärken und Unsicherheiten auszuräumen, gibt es im Bereich Bürgerservice bereits seit 2015 zweitägige Seminare für die Beschäftigten.

Zu den Inhalten gehören insbesondere:

- Gesprächsführung insbesondere mit Menschen mit Migrationshintergrund,
- Modell der interkulturellen Kommunikation nach Georg Auernheimer,
- Kommunikationsstörungen (fehlende Sprachkenntnisse, unangemessene Erwartungshaltungen, Auftritt mehrerer Gesprächspartner, Verletzung des Nähe-Distanz-Verhältnisses, Geschlechterrollen),
- Analyse des eigenen und des als fremd erlebten Kommunikationsverhaltens,
- Minimierung von Konfliktsituationen,
- Erfahrungsaustausch.

Seminar „Interkulturelle Kompetenz in der Betriebsprüfung“

Ebenfalls seit 2015 können sich die Betriebsprüferinnen und Betriebsprüfer sowie die Steuerfahnderinnen und Steuerfahnder in einem Seminar zu interkulturellen Inhalten weiterbilden. Ein besonderes Gewicht wird hier auf die Außendiensttätigkeit der beiden Zielgruppen gelegt. Prüferinnen und Prüfer betreten in der Regel nach vorhergehender Ankündigung alleine die Geschäfts- und auch Privaträume von Unternehmen oder deren Inhaberinnen und Inhabern, um zu prüfen oder Unterlagen beziehungsweise Informationen zu verlangen. Auch die Steuerfahnderinnen und -fahnder betreten die Räume von Unternehmen - in der Regel unangekündigt mit mehreren Personen - und führen Durchsuchungen und Beschlagnahmen durch. In den Seminaren haben diese Zielgruppen die Gelegenheit, Situationen aus ihrem Arbeitsalltag, die sie als schwierig erlebten, thematisch einzubringen. Gemeinsam werden unter Anleitung einer externen Trainerin Handlungsalternativen erarbeitet, sodass sich jeder Einzelne ein Repertoire von Handlungsoptionen - insbesondere mit Blick auf einen möglichen anderen kulturellen Hintergrund der Gegenüber - aneignen kann.

Fortbildungsangebot für Bedienstete, die langfristig geflüchtete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz betreuen

Seit 2017 gibt es im Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz das Seminar „Training zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz“. Das Seminar wendet sich an alle Bedienstete, die langfristig mit der Betreuung von Geflüchteten beauftragt sind. Auch andere interessierte Beschäftigte können teilnehmen. Das ressortinterne Seminar hat zum Ziel, die Einstellung, das Wissen sowie Handlungskompetenzen in Bezug auf die Interkulturalität der Teilnehmenden zu reflektieren und zu stärken.



Inhaltliche Schwerpunkte sind dabei vor allem:

- Reflexion des eigenen Kulturbegriffs, Definitionen,
- Wahrnehmung, Vorurteile und Stereotypen, Denkmuster, Werteeinstellungen,
- Kommunikationsbarrieren erkennen und bearbeiten.

Qualifizierung von Dezernentinnen und Dezernenten der Staatlichen Schulämter im Ressort des Hessischen Kultusministeriums

Das Hessische Kultusministerium hat in enger Kooperation mit der Hessischen Lehrkräfteakademie im Jahr 2017 eine Konzeption zur Qualifizierung insbesondere von Dezernentinnen und Dezernenten der Staatlichen Schulämter erarbeitet. Zielgruppen sind damit schulfachliche und verwaltungsfachliche Aufsichtsbeamtinnen und -beamte sowie Schulpsychologinnen und -psychologen. Ziel ist es, die interkulturelle Kompetenz dieser Personengruppen im schulischen Kontext weiterzuentwickeln, sie für Themen wie „Migration und Fluchterfahrung“ zu sensibilisieren und die Zusammenarbeit aller Beteiligten innerhalb der Behörden zu intensivieren.

Die Qualifizierung fand an allen 15 Staatlichen Schulämtern innerhalb kurzer Zeit statt und wurde – auf Ebene der vorhandenen Kooperationsverbände – in vier Veranstaltungen durchgeführt. Nach einem wissenschaftlichen Eingangsvortrag standen fünf Workshops zu unterschiedlichen Themen (u. a. „Überblick über das Asyl- und Aufenthaltsrecht“ und „Interkulturelle Konflikte“) an. Die Veranstaltungen endeten mit einem institutionsbezogenen Austausch zur Weiterarbeit.

WEITERE INFORMATIONEN hierzu siehe bereits oben unter „Personalauswahl: Die Vielfalt der Bevölkerung mit im Blick“.

Fortbildungsangebote für alle Justizvollzugsbediensteten im Ressort des Hessischen Ministeriums der Justiz

Die Justizvollzugsbediensteten bedürfen für die Bewältigung ihres Vollzugsalltags einer erweiterten sozialen Kompetenz, die eine gründliche Auseinandersetzung mit verschiedenen kulturellen und subkulturellen bisweilen parallelgesellschaftlichen Zusammenschlüssen voraussetzt. Diese Auseinandersetzung ist verbunden mit einem reflektierten Bewusstsein der eigenen kulturellen Werthaltungen. Hintergrund für diese Anforderung ist: Die Justizvollzugsbediensteten haben in ihrem Vollzugsalltag nicht nur kulturell bedingte Abgrenzung und Fremdheit zu überwinden, sondern sind auch mit subkulturellen Organisationsformen und Radikalisierungsrisiken konfrontiert. Dabei spielt die interkulturelle Kompetenz der Bediensteten eine wichtige Rolle.

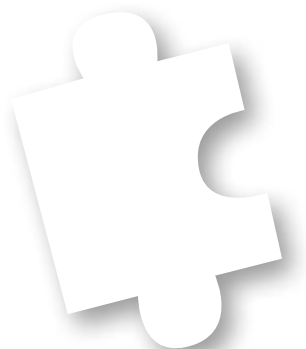
Zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Justizvollzugsbediensteten hat das Justizministerium zunächst die vom H.B. Wagnitz-Seminar - Dienstleistungszentrum für den hessischen Justizvollzug angebotenen Fortbildungen quantitativ ausgeweitet und qualitativ ausdifferenziert.

Insbesondere eine zweitägige Fortbildungsveranstaltung „Prozessevaluation Interkulturelle Kompetenz“ soll hier neue Perspektiven eröffnen.

Allgemeine Ziele dieser Fortbildungen sind:

- mehr Handlungssicherheit im Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen,
- die Fähigkeit, das Verhalten des Gegenübers besser einschätzen und das eigene Handeln und die eigene Kommunikation danach ausrichten zu können,
- ein deutlich bewussterer und aufmerksamerer Umgang mit religiösen Besonderheiten.

WEITERE INFORMATIONEN zu interkulturellen Schulungsangeboten bietet z. B. der Praxisleitfaden „Interkulturelle Schulungsangebote in der Kommune“, der unter www.integrationskompass.de und dort unter „Publikationen“, zum Download bereitsteht.



6: NIEDRIGSCHWELIGE ANGEBOTE ZUR SENSIBILISIERUNG INITIIEREN

Um für Themen der Vielfalt zu interessieren und Informationen zu Einzelfragen zu vermitteln, bedarf es nicht immer und ausschließlich mehrtägiger Schulungen. Auch kleinere, kürzere oder interaktive Formate können zielführend sein. Teilweise lassen sich so auch die bestehenden Kompetenzen der Mitarbeitenden nutzen.

Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration

Das Land Hessen ist der Überzeugung – wie es durch den Beitritt zur Charta der Vielfalt im Jahr 2011 unterstrichen hat –, dass sich gelebte Vielfalt, sei es im Unternehmen oder in der öffentlichen Verwaltung, positiv auf die Leistungsbereitschaft, Motivation und Innovationskraft, Loyalität, Offenheit und auf ein gutes Betriebsklima auswirkt. Studien bestätigen dies auch.

Deshalb hat das Hessische Ministerium für Soziales und Integration im Sommer 2016 das „Diversity-Botschafter-Projekt“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ministeriums ins Leben gerufen.

Ziel des Projekts ist es, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, Impulsgeberinnen und -geber und Reflektorinnen und Reflektoren als sogenannte Diversity-Botschafterinnen und -botschafter zu benennen, die sich für alle klassischen Diversity-Dimensionen in der Behörde einsetzen:

- Ethnische Herkunft und Nationalität,
- Geschlecht,
- Sexuelle Orientierung und Identität,
- Religion und Weltanschauung,
- Behinderung und physische Fähigkeit,
- Alter und Generation.

Durch die Wertschätzung der Vielfalt der Beschäftigten soll ein noch konstruktiveres und positiveres Arbeitsklima unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern etabliert und damit das Potential voll entfaltet und eingebracht werden können.

Leitfäden des Hessischen Kultusministeriums

Um das notwendige Fach- und Hintergrundwissen zu einzelnen Themenfeldern bereitzustellen, bietet sich die Erarbeitung von Handreichungen oder Leitfäden an. So hat das Hessische Kultusministerium die Handreichung „Sinti und Roma in Deutschland und die Rolle des Antiziganismus“ für den fächerübergreifenden Unterricht entwickelt.

Hintergrund ist, dass sich das Hessische Kultusministerium für die gleichberechtigte Teilhabe von Sinti und Roma im Unterricht einsetzt, indem unter anderem sichergestellt wird, dass die Verfolgungsgeschichte der Sinti und Roma im Geschichts- beziehungsweise Politik- und Wirtschaftsunterricht Berücksichtigung findet. Die Handreichung enthält didaktisch aufbereitete Materialien und eine Vielzahl von Quellen und kann in verschiedenen Fächern und Jahrgangsstufen aller Schulformen eingesetzt werden. Sie soll dazu dienen, hessische Schülerinnen und Schülern über Antiziganismus aufzuklären und die Verfolgungsgeschichte der Sinti und Roma zu vermitteln. Die Handreichung richtet sich an Lehrkräfte aller Schulformen und ist als Hilfestellung für die Unterrichtspraxis gedacht.





PLANEN UND STEUERN

Das Ziel der interkulturellen Öffnung vor Augen



Die Frage nach der Vielfalt der Bevölkerung und damit auch nach der interkulturellen Öffnung der Verwaltung stellt sich nicht nur bei unmittelbarem Bürgerkontakt.

Insbesondere dann, wenn die Verwaltung – in der Regel nach politischen Vorgaben – planend oder steuernd tätig wird, werden Weichen für die gesamte Bevölkerung gestellt. Ob in der Familien- und Bildungspolitik, im Bereich der Gesundheitsversorgung, im Verbraucherschutz, in der Landesentwicklung und auch in vielen weiteren Politikbereichen – die Vielfalt der Bevölkerung spielt immer eine Rolle.

Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: VIelfalt der Bevölkerung und das Ziel der interkulturellen Öffnung bei (Rechts-) Akten berücksichtigen

Die Bevölkerung ist eine heterogene Gruppe. Verwaltung wie Gesetzgeber haben bereits an verschiedenen Stellen Strukturen geschaffen, um sicherzustellen, dass die besonderen Belange bestimmter Bevölkerungsgruppen in möglichst allen Bereichen berücksichtigt werden. Das passiert nicht automatisch.

Aufnahme der interkulturellen Kompetenz in die Hessische Laufbahnverordnung

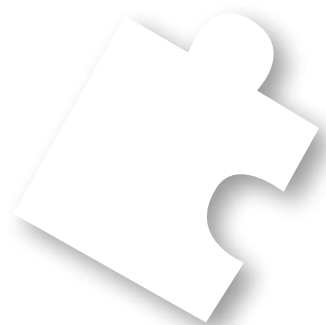
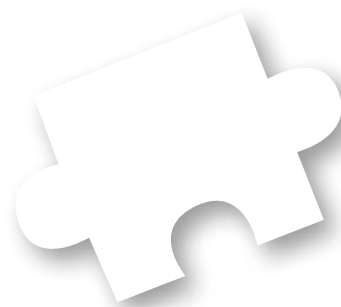
In § 2 Abs. 2 bis 4 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) werden die Begriffe Eignung, Befähigung und fachliche Leistung festgelegt. Sie sind Grundlage der laufbahnrechtlichen Entscheidungen und konkretisieren die in Art. 33 Abs. 2 Grundgesetz festgelegten Grundsätze.

Seit der Dienstrechtsreform 2014 ist mit der Neufassung des § 2 Abs. 3 klargestellt, dass auch die interkulturelle Kompetenz als Bestandteil der beamtenrechtlichen Befähigung Teil der Hessischen Laufbahnverordnung ist:

***Interkulturelle Kompetenz** ist die Fähigkeit, in fachlichen und sozialen Belangen aufgrund von Kenntnissen über kulturell geprägte Normen, Wertehaltungen und Symbole sowie bestimmter Fertigkeiten und Einstellungen sachgerecht zu interagieren. Dazu gehört z. B. auch die Bereitschaft, die eigenen kulturellen Sichtweisen und Wertvorstellungen in Beziehungen zu anderen Personen zu reflektieren und konstruktiv einzusetzen.*

Die ausdrückliche Regelung im Laufbahnrecht hebt die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz für den öffentlichen Dienst hervor. Das bedeutet auch: Diese Fähigkeiten können und müssen bei Auswahlentscheidungen und Beurteilungen berücksichtigt werden.

WEITERE INFORMATIONEN zur Interkulturellen Kompetenz befinden sich auch unter Qualifizierung: Fit für die Hessen.



2: INTERKULTURELLE PERSONALENTWICKLUNG NICHT DEM ZUFALL ÜBERLASSEN

Damit die interkulturelle Kompetenz in der gesamten Landesverwaltung auch im Rahmen der Personalentwicklung ihren entsprechenden Stellenwert erhält, wurde sie im Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung verankert. Damit ist sichergestellt, dass die interkulturelle Kompetenz auch in den behördenbezogenen Personalentwicklungskonzepten Berücksichtigung findet.

Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz im Rahmenkonzept Personalentwicklung der Landesverwaltung

Die Landesverwaltung bekennt sich zu einer kontinuierlichen und systematischen Personalentwicklung. Das zeigt auch das Rahmenkonzept Personalentwicklung, dessen Vorgaben ein einheitliches Vorgehen in der Landesverwaltung sicherstellen.

Beispielhafte Ziele für die Personalentwicklung:

- Strategien zur Gewinnung von Personal,
- Förderung von Motivation,
- Weiterentwicklungschancen und Qualifizierungsmaßnahmen,
- Beschäftigungsfähigkeit aller Beschäftigten,
- Förderung von Internationalität und Europafähigkeit der Beschäftigten,
- Förderung eines diskriminierungsfreien Umfelds, das die Gleichbehandlung fördert.

36

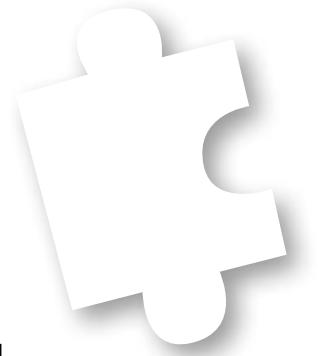
Das Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung ist die Grundlage für behörden- und gegebenenfalls auch ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte. Es enthält Vorgaben, an denen sich die einzelnen Organisationseinheiten beim Aufbau von Strukturen in der Personalentwicklung orientieren sollen. Die Umsetzung der Vorgaben erfolgt dann in den Dienststellen vor Ort (vgl. auch Rahmenkonzept Personalentwicklung unter www.hessenlink.de/PE).

Um gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu interessieren, enthält das Rahmenkonzept einen wesentlichen Hinweis: Zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung ist es notwendig, geeignete (Werbe-) Maßnahmen zu ergreifen – zum Beispiel mehrsprachige Informationen zu den vielfältigen Ausbildungsangeboten.

Eine weitere Vorgabe: Im Zusammenhang mit einer wertschätzenden Führungskompetenz und -kultur sollen Vorgesetzte eine Arbeitsumgebung und ein Arbeitsklima schaffen, in der bzw. dem Personen mit unterschiedlichen Biografien und Mentalitäten Akzeptanz finden.



*Die **interkulturelle Kompetenz** ist eine **Schlüsselkompetenz**, die insbesondere von Führungskräften und Nachwuchsführungskräften erworben beziehungsweise weiterentwickelt werden soll.*



3: STRUKTUREN SCHAFFEN, DIE DIE INTERKULTURELLE ÖFFNUNG VORANBRINGEN

Die Landesregierung hat bereits 2011 als ein Ziel und Handlungsfeld formuliert: Die Vielfalt der Gesellschaft und das Ziel der interkulturellen Öffnung sollen bei allen Entscheidungen mitgedacht werden. Um dies zu gewährleisten, bietet es sich an, die eigenen Strukturen zu überprüfen und gegebenenfalls so zu ergänzen, dass das Thema eine stärkere Verankerung findet.

Einrichtung eines Sachgebiets „Interkulturelle Öffnung“ an der Technischen Hochschule Mittelhessen (THM)

Seit der Gründung der Hochschule 1971 hat sich Deutschland zu einem Einwanderungsland gewandelt. Das hat Einflüsse – auch auf die Zusammensetzung der Studierenden. Die Zeit war reif, sich mit den Strukturen der Hochschule zu befassen. Seit 2011 beschäftigt sich die Technische Hochschule Mittelhessen (THM) verstärkt mit ihrem Standort in der Migrationsgesellschaft. Es wurden Organisations- und Personalentwicklungsprozesse in die Wege geleitet, die den Anforderungen einer Hochschule in einer Migrationsgesellschaft gerecht werden. Und das nicht nur mittel-, sondern auch langfristig. Die interkulturelle Öffnung erfordert einen langen Atem und eine entsprechende Planungsperspektive.

Ebenfalls im Jahr 2011 startete die THM mit Förderung durch das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst das Projekt „Hochschule in der Migrationsgesellschaft – Interkulturelle Öffnung der THM (ProMi)“. Über eine qualitative und quantitative Studierendenbefragung wurde eine Datenbasis für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen zur interkulturellen Öffnung der Hochschule geschaffen (www.hessenlink.de/THM). Die Ergebnisse daraus fanden sich in der 2014 neu aufgelegten Internationalisierungsstrategie der THM wieder und führten 2015 zu dem Präsidiumsentschluss, das Sachgebiet Interkulturelle Öffnung im International Office zu gründen. Parallel dazu setzte man in einer 50-%-Stelle eine Beauftragte für Interkulturelle Öffnung ein, die u.a. dem Senat beratend beiwohnt.

Weil das Projektpersonal zum Teil aus dem International Office stammte und es durch die Beratung und Betreuung internationaler Studierender bereits Synergieeffekte gab, wurde das Sachgebiet an das International Office angebunden.

Heute ist die interkulturelle Öffnung ein fester Bestandteil der THM. Die im Projekt erarbeiteten Handlungsempfehlungen finden sich in der Hochschulentwicklungsplanung 2016-2020 und in den Zielvereinbarungen 2016-2020 von der Hochschule und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst wieder.

Mittlerweile steht das Sachgebiet Interkulturelle Öffnung vor allem für die Implementierung neuer Themen. Das können interdisziplinär angelegte Projekte sein – zum Beispiel die Umsetzung eines gemeinsamen Projekts für studieninteressierte und studierende Geflüchtete. Wichtiger Nebeneffekt: Bereiche, die bisher wenig Berührung mit internationalen Studierenden hatten, werden zusammengebracht. Das bringt Synergieeffekte, die zu einer Verbesserung der Beratung von Studierenden beitragen. Um die hohe interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten sicherzustellen, gibt es entsprechende Fortbildungsangebote.

So wird interkulturelle Öffnung erlebbar. Gleichzeitig gilt es immer wieder, die Ergebnisse zu sichern und Strukturen anzupassen.

Für die THM ist Interkulturelle Öffnung ein Teilbereich von Diversity Management. Neben dem Fokus auf migrationsgesellschaftliche Anforderungen spielt auch die Antidiskriminierung eine wichtige Rolle. In der AG Chancengerechtigkeit tauschen sich die Akteurinnen und Akteure der THM dazu aus, beraten das Präsidium und wirken an der Entwicklung von strategischen Dokumenten und Prozessen mit. Im Bereich Antidiskriminierung hat die THM 2016 mit Förderung durch das HMWK ihr Angebot um die Beratungsstelle für Studierende bei interkulturellen Konflikten (BIKO) erweitert. Sie ist ebenfalls im Sachgebiet Interkulturelle Öffnung angesiedelt.

Integrationsbeauftragter und Vielfaltsschulungen für Bereiche mit Bürgerinnen- und Bürgerkontakt an der Hochschule Geisenheim

Vor dem Hintergrund der hohen Anzahl an Geflüchteten, die 2015 in kurzer Zeit nach Deutschland gekommen sind, reagierte die Hochschulleitung der Hochschule Geisenheim und setzte einen Integrationsbeauftragten ein.

Seine Aufgaben: Die Beratung und Begleitung von Geflüchteten bei alltäglichen Anliegen wie Behördengängen, Arztbesuchen, Terminen mit Rechtsanwälten, Jobsuche sowie das Dolmetschen an Schulen und KiTas. Außerdem berät der Integrationsbeauftragte gemeinsam mit dem International Office Geflüchtete zur Aufnahme eines Studiums und betreut Gastwissenschaftlerinnen und Gastwissenschaftler aus dem arabischen Kulturkreis.

Ebenfalls Aufgabe des Integrationsbeauftragten ist es, Vorurteile gegenüber der muslimischen Religion und arabischen Kultur abzubauen. Seine Schulungen zum Thema interkulturelle Kommunikation, in der er auch Stereotype adressiert, konfrontiert die Zuhörerschaft mit viel Humor zu diesen Stereotypen und klärt sie darüber auf. Hier geht es vor allem darum, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Behörden und Hilfsorganisationen, Studierende aber auch Bürge-

rinnen und Bürger für interkulturelle Unterschiede zu sensibilisieren. In den Schulungen erfahren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer viel zu Umgangsformen, Körpersprache, Nähe und Distanz, sowie zur Hierarchie. Dieses Wissen entschärft mögliche Konfliktsituationen und hilft, Kommunikationshürden abzubauen.

Die Hochschule Geisenheim plant, das erfolgreiche Format der Schulungen fortzusetzen. Neben dem Integrationsbeauftragten wird das International Office stärker in das Schulungsangebot eingebunden. Seit 2015 berät es Flüchtlinge zum Hochschulzugang, führt kontinuierlich Flüchtlingsprojekte im Bereich Spracherwerb und Integration durch, bietet interkulturelle Seminare für Studierende an und fördert mit Schulungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern deren Sprachkompetenz. Dieses Know-how will man in Geisenheim nutzen und weitere, interkulturelle Schulungsformate anbieten. Zielgruppen sind hier - neben Abteilungen mit direktem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern sowie zu Studierenden - auch die gesamte Hochschule mit allen Organisationseinheiten. Mit dieser Schulungsausweitung will man das Thema Interkulturalität von verschiedenen Blickwinkeln aus betrachten, als Selbstverständnis festigen und den draus resultierenden Mehrwert nachhaltig etablieren.

2016 erteilte das Präsidium dem Integrationsbeauftragten das Mandat, die Integration von Geflüchteten an der Hochschule und in der Region zu fördern. Ziel ist es, Vorurteile gegenüber der muslimischen Religion und arabischen Kultur abzubauen.

Migrationsbeauftragte und Landesmigrationsbeauftragter der hessischen Polizei

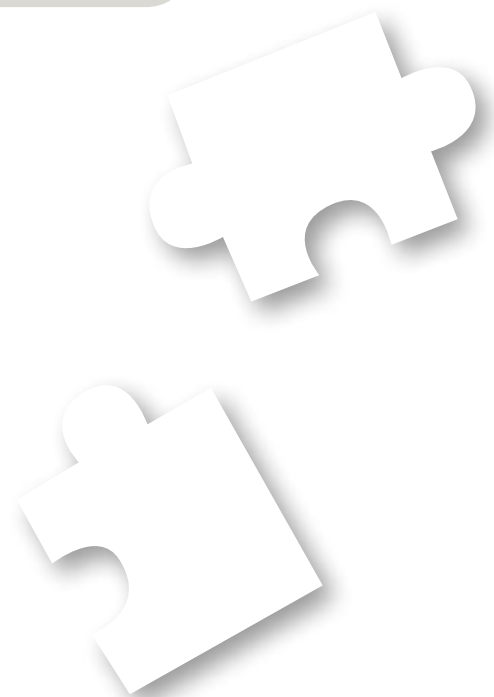
Migrationsbeauftragte sollen die Polizei bei allen Lagen mit ursächlich kulturellen Belangen unterstützen. Sie bringen ihre Fachkompetenz und ihren Migrationshintergrund ein. Die Migrationsbeauftragten in den Polizeipräsidien sind ein wichtiges Bindeglied zwischen der Polizei als Institution und ihren Bediensteten einerseits und Menschen mit Migrationshintergrund sowie ihren Organisationen andererseits.

Zentrales Ziel ist die Förderung des Dialogs zwischen der Polizei als Sicherheitspartner und Menschen mit Migrationshintergrund. Es geht vor allem darum, ein Verhältnis zu schaffen, das von Wissen, Verständnis und gegenseitiger Akzeptanz geprägt ist. Am Ende

soll auch ein Beitrag zur gesellschaftlichen Integration der Menschen mit Migrationsgeschichte geleistet werden. In Zeiten einer globalen terroristischen Bedrohung, von Ängsten, Vorurteilen und interkulturellem Misstrauen, gilt es, gegenzusteuern und ein vertrauensvolles Zusammenleben von Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen und Ländern zu ermöglichen. Auch ungerechtfertigte Stigmatisierungen bis hin zu offenen Diskriminierungen müssen verhindert werden. Die Migrationsbeauftragten der hessischen Polizei leisten einen wesentlichen Beitrag zur Schaffung und zum Erhalt eines kulturübergreifenden Sicherheitsempfindens, der ihre ursprüngliche Rolle als Mittler zwischen den Mentalitäten deutlich übersteigt.

Bei der hessischen Polizei traten erstmals im Jahr 1993 fünf ausländische Angestellte ihren Dienst als Ausländerbeauftragte (heute: Migrationsbeauftragte) an. Heute ist diese Funktion bei allen Polizeipräsidien eingerichtet. Seit November 2008 gibt es darüber hinaus den koordinierenden Landesmigrationsbeauftragten der hessischen Polizei, der beim Landeskriminalamt angesiedelt ist.

39



Einrichtung einer Landesantidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration (HMSI)

Mit der Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle im Hessischen Ministerium für Soziales und Integration im Jahr 2015 wurde ein weiteres wichtiges Zeichen gegen jede Form von Benachteiligungen und Ausgrenzungen in Hessen gesetzt. Als Stabsstelle ist diese Stelle dem Bevollmächtigten der Hessischen Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung, Staatssekretär Kai Klose, direkt zugeordnet. Die Verantwortlichkeit ist ein deutliches Signal und zeigt, welchen Stellenwert die Landesregierung der Antidiskriminierungsarbeit in Hessen zuschreibt.

Die Stelle ist wie folgt aufgebaut: Sie arbeitet horizontal, das heißt sie befasst sich zielgruppen- und merkmalsübergreifend mit Diskriminierungen aus rassistischen Gründen, wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des (Lebens-) Alters oder der sexuellen Identität. Die Arbeitsschwerpunkte sind: Öffentlichkeitsarbeit, Prävention, Sensibilisierung, Vernetzungsarbeit sowie die Beratung für von Diskriminierung Betroffener. Wer vertrauensvoll die Ersteinschätzung zu einem potenziellen Diskriminierungsfall und Hinweise zu weiteren Unterstützungsangeboten erhalten möchte, erhält bei der Antidiskriminierungsstelle Auskunft. Psychosoziale und rechtliche Unterstützung - also Dienstleistungen, die die Antidiskriminierungsstelle selbst nicht anbietet - leistet das ADiBe Netzwerk Hessen - Antidiskriminierungsberatung in der Bildungsstätte Anne Frank. Auch auf die Entwicklung regionaler Antidiskriminierungsnetzwerke wird die Antidiskriminierungsstelle künftig ein besonderes Augenmerk legen. So werden seit Oktober 2018 drei Netzwerke in Nord- und Mittelhessen sowie im Rhein-Main-Gebiet finanziert, um Diskriminierungen und Ausgrenzungen dort zu bekämpfen wo sie sehr häufig passieren - vor Ort, im alltäglichen Umgang miteinander.

Mit der Erarbeitung der Hessischen Antidiskriminierungsstrategie werden die Initiativen der Landes-

regierung zum Diskriminierungsschutz in den einzelnen Bereichen erstmals gebündelt und für Synergieeffekte genutzt. Das ist auch das Ergebnis eines planvollen Entwicklungsprozesses. In einem ersten Schritt wurden Selbstverständnis, Leitideen und die spezifischen Beiträge der Staatskanzlei und der Ressorts erarbeitet und zusammengestellt. Das entwickelte Leitbild ist ein wichtiger Teil hiervon und zeigt, in welchem Rahmen und mit welchen Zielen Vielfalts- und Antidiskriminierungspolitik auch zukünftig in Hessen gestaltet werden soll.

Einrichtung einer Stabsstelle Schulische Integration von Flüchtlingen im Hessischen Kultusministerium

Das Hessische Kultusministerium hat es sich zur Aufgabe gemacht, für die in Hessen lebenden geflüchteten Kinder und Jugendlichen die bestmöglichen Bildungsangebote in den Schulen zu schaffen. Hier sind Angebote zum Spracherwerb von zentraler Bedeutung, denn die Sprache stellt den Schlüssel zur Integration und zum Bildungserfolg dar. Das Hessische Kultusministerium hat bereits im Herbst 2015 zunächst zur Koordination, später auch zur Integration von Geflüchteten, die „Stabsstelle Schulische Integration von Flüchtlingen“ eingerichtet. Ziel ist es, hiermit konzentriert auf die steigende kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft und die damit verbundenen Herausforderungen zu reagieren.

Die Stabsstelle ist Erstanlaufstelle für Anfragen der Staatlichen Schulämter und der Hessischen Lehrkräfteakademie zum schulischen Gesamtsprachförderkonzept. Gleichzeitig organisiert und koordiniert sie Arbeitsgruppen und Informationsveranstaltungen wie Fachtage. Um den Übergang der Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger von Intensivsprachfördermaßnahmen in Regelklassen bestmöglich zu realisieren, findet ein regelmäßiger Jour-fixe zum abteilungsübergreifenden Austausch aber auch zur strategischen Planung neuer Maßnahmen statt. Schließlich werden die Erkenntnisse als „Best-Practice“ für praxisnahe und tragfähige Lösungsansätze weiter genutzt und ausgebaut.

Einrichtung des Praxisbeirats zur Flüchtlingsbeschulung im Hessischen Kultusministerium

Seit Juli 2016 gibt es im Hessischen Kultusministerium den Praxisbeirat zur Flüchtlingsbeschulung. Er setzt sich aus Mitgliedern der Bildungsverwaltung, dem Hauptpersonalrat, der Schulleitung (Grundschule, Sekundarstufe, berufliche Schule), der Lehrkräfteakademie, den Schulträgern aus Land und Stadt sowie den Eltern- und Schülervvertretungen zusammen. Sein Ziel: Der überregionale Austausch von Schulen und Bildungsverwaltung. Dafür werden die landesweit vorhandene Expertise im Praxisbeirat zur Flüchtlingsbeschulung gebündelt und praxisnahe sowie tragfähige Lösungsansätze realisiert. Wichtig ist es, die regionalen Grundvoraussetzungen und den Bedarf im Blick zu behalten. Gleichzeitig geht es darum, durch den überregionalen Austausch Synergien zu bilden und voneinander zu profitieren.

Die Impulse, die das Gremium aus der täglichen Praxis vor Ort liefert, fließen direkt in die strategische Planung der schulischen Integration ein – zum Beispiel in den „Schulischen Integrationsplan“.

Ressortinterne und -übergreifende Kooperationen zur Integration von Flüchtlingen im Hessischen Kultusministerium

Die ressortübergreifende Arbeitsgruppe „Zum Übergang aus InteA“ wurde von der Stabsstelle im Hessischen Kultusministerium unter Einbeziehung der Bundesagentur für Arbeit initiiert. Sie nimmt vor allem die älteren Seiteneinsteigerinnen und Seiteneinsteiger in den Blick. Ziel ist es, auch dieser Bevölkerungsgruppe nach einer erfolgreichen Intensivsprachförderung einen guten schulischen oder außerschulischen Anschluss zu sichern. Die ressortübergreifende Netzwerkarbeit ist mit Blick auf eine erfolgreiche schulische Integration und einen reibungslosen Übergang besonders wichtig. Durch die übergreifende Zusammenarbeit kann jeder von bestehenden Vorgehensweisen, vorhandenem Wissen und Vorerfahrungen profitieren. Basierend auf diesem Best-Practice-Beispiel sollen weitere Projekte realisiert werden.



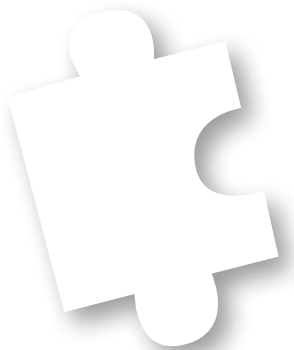
Das Diversity-Konzept des Hessischen Statistischen Landesamts (HSL)

Seit dem Kabinettsbeschluss vom 17. Juni 2011 besteht die Verpflichtung der Dienststellen, im 2-Jahresrhythmus über die Maßnahmen zu berichten, die sie im Rahmen ihres Zuständigkeitsbereiches ergriffen haben, um die nachhaltige Implementierung einer interkulturellen Öffnung in der Landesverwaltung sicherzustellen. Im Hessischen Statistischen Landesamt (HSL) haben wir uns in den letzten Jahren immer wieder gefragt, wie wir an das Thema Diversity systematisch herangehen können. Uns war klar, dass es für die Umsetzung des Vielfaltsgedankens und die Implementierung einer interkulturellen Öffnung keine vorgefertigten, geradlinigen Ablaufpläne oder universell anwendbare Strategien gibt.

Auszug aus dem Diversity-Konzept des HSL

Mit der Arbeitsgruppe „Personalentwicklung Interkulturelle Öffnung des HSL/Diversity Management“ stellt sich das HSL dieser Herausforderung. Bereits 2016 wurde ein Diversity-Konzept erarbeitet. Es zeichnet sich durch folgende Aspekte aus:

- Es beschreibt in verständlicher Sprache die verschiedenen Diversity-Dimensionen (z. B. Alter, Geschlecht, Sprache usw.),
- Es zeigt Ergebnisse einer internen Umfrage „Wir im HSL“: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bereits unterschiedlich, ohne dass es im Arbeitsalltag bewusst wahrgenommen wird,
- Es beinhaltet verschiedene Analyseinstrumente, die aufzeigen, wie es um Diversity im HSL bestellt ist. Im Fokus stehen mögliche Probleme z. B. bei der internen Zusammenarbeit oder bei Arbeitsabläufen,
- Das Konzept zeigt neben vorhandenen Diversity-Maßnahmen auch neue Vorschläge auf, wie gelebte Diversity im HSL noch besser gelingen kann,
- Die Publikation greift erste Ideen auf, wie der Diversity-Gedanke im Umgang mit Kunden und Auskunftspflichtigen realisiert werden kann,
- Das Konzept geht auf die Vielfalt vor allem der Auskunftspflichtigen ein - ihre Angaben sind im Rahmen der Erhebung statistischer Daten von besonderer Bedeutung,
- Es greift erste Ideen auf, wie der Diversity-Gedanke im Umgang mit Kundinnen und Kunden und Auskunftspflichtigen weiter umgesetzt werden kann. Mögliche Diversity-Werkzeuge sind dabei eine leichte Behördensprache, mehrsprachige Erhebungsbögen oder ein multilinguales Servicetelefon, mit denen Auskunftspflichtige, die der deutschen Sprache (noch) nicht so mächtig sind, besser erreicht werden.





Insbesondere im Zusammenhang mit dem letzten Aspekt - Auskunftspflichtige - wurde das Thema „Diversity“ auch im Statistischen Verbund Deutschlands, der Arbeitsgemeinschaft von statistischen Ämtern des Bundes und der Länder, platziert. Dort hat man eine Bestandsaufnahme aller Diversity-Maßnahmen und -Ideen durchgeführt. In den nächsten Monaten wird ausgelotet, welche Schritte die amtliche Statistik Deutschlands mit vereinten Kräften umsetzen kann.

Die Fertigstellung des Konzepts im Dezember 2016 war ein erster wichtiger Schritt, sich dem Thema Diversity zu nähern. Jede Behörde muss aus Sicht des HSL ihr eigenes, individuelles Konzept entwerfen, um die interkulturelle Öffnung und das Diversity-Management an die spezifischen lokalen und organisatorischen Gegebenheiten sowie an ihre Personal- und Kundenstruktur anzupassen. Dieses Konzept kann und soll sich stetig verändern und weiterentwickeln. Alle Maßnahmen und Ideen werden daher regelmäßig auf ihre Aktualität geprüft und fortgeschrieben. Im HSL wird das Diversity-Konzept alle 2 Jahre evaluiert und an die aktuellen Bedürfnisse angepasst. Daran arbeiten wir.

Auszug aus dem Diversity-Konzept des HSL



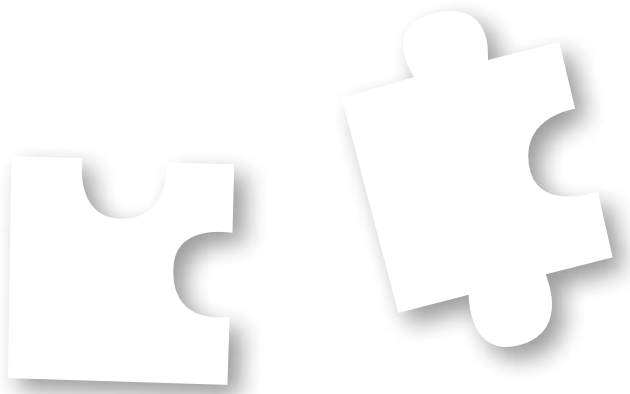
Prävention und Deradikalisierung im Justizvollzug

Vollzugsanstalten sind ein Spiegelbild der Gesellschaft. Probleme radikaler beziehungsweise extremistischer Einstellungen bestehen natürlich auch dort. Allerdings darf der Justizvollzug keinerlei Nährboden für radikales Gedankengut bilden. Bei der Bekämpfung extremistischer Radikalisierung stehen die Justizvollzugsanstalten daher besonders im Fokus. Die Aufgabe und Herausforderung des Justizvollzugs bei extremistischen Gefangenen lautet deshalb: Verhindern, dass Gefangene sich oder andere im Vollzug radikalieren oder radikalisiert werden. Gleichzeitig gilt es darauf hinzuwirken, dass alle möglichen Maßnahmen für eine Deradikalisierung ergriffen werden. Ziel ist es, die Allgemeinheit nach einer möglichen Entlassung wirksam zu schützen. Warum gibt es eine besondere Gefährdungslage für Radikalisierungen im Justizvollzug? Das hat vor allem folgenden Grund: Gefangene leben in einer schwierigen Lebenssituation mit teilweise problematischen Persönlichkeitsstrukturen auf verhältnismäßig engem Raum zusammen. Auf der anderen Seite bietet der Vollzug besondere Möglichkeiten, Gefahren zu begegnen: Die Gegebenheiten einer Justizvollzugsanstalt ermöglichen Beobachtungen, Kontrolle und eine Einflussnahme, die bei einem Leben in Freiheit in dieser Form naturgemäß nicht besteht. In den letzten Jahren hat man im Justizvollzug in Hessen bereits erhebliche Anstrengungen zur Prävention und Deradikalisierung unternommen und einen umfangreichen Maßnahmenkatalog erarbeitet. Seit April 2016 werden diese Maßnahmen und Programme durch die im Justizministerium angesiedelte neu geschaffene Stabsstelle NeDiS (= Netzwerk Deradikalisierung im Strafvollzug) betreut und gesteuert. Auch Einzelfälle von extremistischen Gefangenen sind hier ein Thema.

Basierend auf diesem nationalen und internationalen Know-how hat das Land Hessen Strukturen geschaffen, die in anderen Bundesländern derzeit so nicht vorhanden sind.

Das Aktionskonzept des Netzwerks Deradikalisierung im Strafvollzug steht auf vier Säulen:

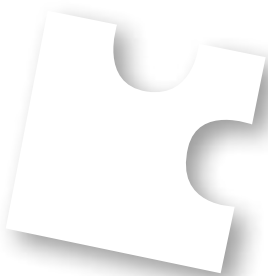
- 1.** Identifizierung (u. a. sorgfältige Auswertung der vorliegenden Erkenntnisse, genaue Beobachtung im Vollzug, ein ständiger Erfahrungsaustausch mit Polizei und Verfassungsschutz und eine Ausweitung der Aus- und Fortbildung der Bediensteten zur Erkennung von extremistischen Bestrebungen),
- 2.** Verhinderung von Radikalisierung (u. a. Identifizierung und Gefährdungsbewertung, Behandlungsmaßnahmen, besondere Sicherungsmaßnahmen im Falle eines Extremismusverdachts, Einsatz deutschsprachiger Imame),
- 3.** Deradikalisierung, Ausstieg und Resozialisierung fördern (u. a. Behandlung und Betreuung - auch durch Anti-Gewalt-Training, zusätzliche Behandlungsmaßnahme in Zusammenarbeit mit dem freien Träger VPN - „Violence Prevention Network“, Verbindung von Kenntnis islamischer Theologie und deren gefährlichen extremistischen Ausuferungen mit umfassender praktischer Erfahrung im sogenannten Antigewalttraining und in der Beziehungsarbeit),
- 4.** Zentrale Koordinierung und Kommunikation - Netzworkebildung (u. a. zentrale Koordination aller Präventions- und Deradikalisierungsmaßnahmen im hessischen Justizvollzug. Koordination, Begleitung und Unterstützung des Informationsaustauschs innerhalb der Anstalten, zwischen den Anstalten und den Sicherheits- und Justizbehörden, mit dem Hessischen Kompetenzzentrum gegen Extremismus (HKE), zwischen hessischen Ministerien, zwischen den Ländern und den Ländern und dem Bund sowie auf internationaler Ebene).





TRANSPARENZ SCHAFFEN

Angebote für alle verständlich gestalten



Um sicherzustellen, dass staatliche Angebote auch alle Bevölkerungsgruppen erreichen, müssen die Angebote verständlich kommuniziert werden. Bei den Informationsangeboten sollte der Fokus deshalb auf einer verständlichen und einfachen Sprache liegen. Darüber hinaus sind auch Angebote in mehreren Sprachen über unterschiedliche Medien (z. B. auch Videos) sinnvoll und notwendig, um die Zielgruppen zu erreichen.

Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: MEHRSPRACHIGE ANGEBOTE BEREITSTELLEN

Damit auch Personen und Familien, die der deutschen Sprache (noch) nicht mächtig sind, erfahren, welche Möglichkeiten hessische Schulen zum Erlernen der deutschen Sprache bieten, hat das Hessische Kultusministerium gezielte Informationen zum schulischen Gesamtsprachförderkonzept und zum hessischen Schulsystem entwickelt. Diese sind in unterschiedlichen Sprachen verfügbar.

Broschüre „Erfolgreich Deutsch lernen“ - auch in englischer und französischer Sprache

Die Broschüre „Erfolgreich Deutsch lernen“ informiert zum schulischen Gesamtsprachförderkonzept. Im Fokus stehen die unterschiedlichen Möglichkeiten der Sprachförderung für Schülerinnen und Schüler nicht deutscher Herkunftssprache und für Seiteneinsteigerinnen und -einsteiger ohne beziehungsweise mit nur geringen Deutschkenntnissen.

Die Broschüre mit übersichtlich und einfach dargestellten Inhalten kann in deutscher, englischer und französischer Sprache kostenlos im Internet von den Seiten des Hessischen Kultusministeriums heruntergeladen werden (www.hessenlink.de/HKMD).



Broschüre in verschiedenen Sprachversionen

Informationsfilme des Hessischen Kultusministeriums auf dem YouTube-Kanal der Landesregierung

Der Erklärfilm „Das hessische Schulsystem“ begleitet die Schullaufbahn zweier Kinder. In knapp vier Minuten wird gezeigt, welche Stationen verpflichtend sind und welche Entwicklungsmöglichkeiten und Berufsbilder es mit den verschiedenen Schulabschlüssen in Hessen gibt.

Der Erklärfilm „Bildungswege in Hessen“ gibt einen Überblick über die Wege, die ein Kind in Hessen bis zum Schulabschluss gehen kann. Zielgruppe des Films sind Eltern, deren Kind die vierte Klasse besucht, und die sich entscheiden müssen, welche weiterführende Schule das Kind in der Sekundarstufe I besuchen soll.

Beide Filme richten sich sowohl an deutsche Eltern wie auch an Migrantinnen, Migranten, Zuwandererinnen und Zuwanderer und Geflüchtete, denen das deutsche Schulsystem fremd ist. Ziel der Filme ist es, das deutsche Schulsystem so einfach und verständlich wie möglich vorzustellen. Um auch Personen zu erreichen, die der deutschen Sprache (noch) nicht mächtig sind, werden die Filme mit Untertiteln in englischer, französischer und arabischer Sprache angeboten.

Den Film „Bildungswege in Hessen“ gibt es auch mit Untertiteln in türkischer Sprache.

Beide Erklärfilme können auf dem YouTube-Kanal der Landesregierung angesehen oder von den Seiten des Hessischen Kultusministeriums heruntergeladen werden (www.hessenlink.de/HKMS).

VIDEOS

VIDEO (DEUTSCH)
Das hessische Schulsystem
Für Kinder von 6 bis 16 Jahren gilt in Deutschland die Schulpflicht.
> Mehr

VIDEO (ENGLISCH)
The Hessian School System
School is compulsory in Germany, so children between the age of 6 and 16 have to attend school.
> Mehr

VIDEO (FRANZÖSISCH)
Le système scolaire en Hesse
En Allemagne les enfants de 6 à 16 ans sont obligés d'aller à l'école.
> Mehr

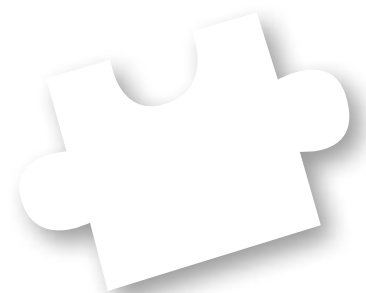
VIDEO (ARABISCH)
نظام التعليم المدرسي في ولاية هيسن
School is compulsory in Germany, so children between the age of 6 and 16 have to attend school.
> Mehr



SPEZIELLE ANGEBOTE FÜR SPEZIELLE ZIELGRUPPEN

Besondere Bedarfe adressieren

Bei bestimmten Personengruppen bedarf es besonderer Angebote, um in der Gesellschaft anzukommen und an dieser teilzuhaben. Dies gilt zum Beispiel für Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer oder für Geflüchtete. Hier geht es vor allem um die Sprachförderung oder um Angebote zur Erstorientierung. Aber auch andere Gruppen bedürfen spezifischer Angebote.



Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: BESTEHENDE ANGEBOTE AUSWEITEN

Nicht immer muss man das Rad neu erfinden. Oftmals reicht es, sich in der näheren Umgebung umzuschauen oder auch bestehende Angebote weiterzuentwickeln oder zu ergänzen.

Religiöse Betreuung für muslimische Gefangene im Justizvollzug

Der Anteil der muslimischen Gefangenen in den hessischen Justizvollzugsanstalten ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Der Justizvollzug hat darauf frühzeitig reagiert und eine religiöse Betreuung muslimischer Gefangener durch deutschsprachige Imame initiiert. Aktuell ist diese Betreuung der muslimischen Gefangenen flächendeckend in allen hessischen Vollzugsanstalten bedarfsorientiert gewährleistet.

Religiöse Betreuung ist mehr

Die religiöse Betreuung der muslimischen Gefangenen durch deutschsprachige Imame beinhaltet nicht nur den Freitagsgottesdienst und das Freitagsgebet. Auch das Vollziehen gemeinschaftlicher Ritualgebete sowie die bedarfsorientierte Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen sind wesentliche Bestandteile des Angebots.

Eine über die religiöse Grundversorgung hinausgehende Betreuung von muslimischen Gefangenen durch Imame bedeutet Religionsfreiheit. Und sie kann einen wichtigen Beitrag zur Extremismusprävention leisten.

Gerade Gefangene mit einem (neuen) religiösen Interesse aber geringer Vorbildung in theologischen Fragen können durch religiös gefärbte politische Ideologien negativ beeinflusst werden. Durch ihren kultursensiblen Zugang zu den Gefangenen trägt die Arbeit der Imame dazu bei, religiös motivierten Fehlvorstellungen entgegenzutreten beziehungsweise diese erst gar nicht entstehen zu lassen.

Ziel ist es, einer möglichen Hinwendung von Gefangenen zu einer extremistischen Ideologie oder zur Gewaltbereitschaft mit breit angelegten Präventionsmethoden vorzubeugen. Durch spezifische Deradikalisierungsmaßnahmen soll bei inhaftierten Salafisten oder Dschihadisten eine Abkehr von Gewalt erzielt und eine Resozialisierung ermöglicht werden. Am Ende geht es auch darum, einen Beitrag zu einer demokratischen und sicheren Gesellschaft zu leisten.

49

IMAME IN DEN JUSTIZVOLLZUGSANSTALTEN ...

- *sind alle deutschsprachig,*
- *sind mit unterschiedlichen akademischen Abschlüssen ausgestattet, die für die Arbeit als islamisch-religiöser Betreuer / Imam praktisch qualifizieren,*
- *verfügen über gute Kenntnisse der Grundsätze des islamischen Glaubens, seiner Geschichte, Traditionen und Liturgie,*
- *bringen neben der Kenntnis zu „orthodoxen“ oder konservativen Lebensverhältnissen auch ein offenes und kein rein dogmatisches Verständnis vom Islam mit,*
- *können vermitteln und verstehen es, den islamischen Meinungspluralismus als wichtige islamische Tugend zu predigen.*

Zudem wurden sie alle durch die Sicherheitsbehörden auf ihre Zuverlässigkeit überprüft.

2: GEZIELTE SPRACHBILDUNGSMAßNAHMEN ANBIETEN UND DIE TEILNAHME AN REGELANGEBOTEN ERMÖGLICHEN

Die Sprache ist ein wesentlicher Schlüssel für eine erfolgreiche Integration. Das gilt auch für den Vollzug. Auch Gefangene haben bessere Chancen auf eine nachhaltige Eingliederung, wenn sie der deutschen Sprache mächtig sind.

Errichtung von Arbeits- und Ausbildungsbetrieben im hessischen Justizvollzug

Die Bedeutung von Arbeit und Ausbildung für die Wiedereingliederung von Gefangenen in die Gesellschaft schlägt sich insbesondere in den Bestimmungen der §§ 27 Abs. 1 Hessisches Strafvollzugsgesetz (HStVollzG) und 27 Abs. 1 Hessisches Jugendstrafvollzugsgesetz (HessJStVollzG) nieder.

In Umsetzung dieser Vorschriften wurden in den hessischen Justizvollzugsanstalten Ausbildungs- und Arbeitsbetriebe eingerichtet, die ausgewählten Gefangenen unabhängig von ihrer Nationalität die Möglichkeit bieten, berufliche Qualifikationen zu erwerben oder auch bereits vorhandene Fähigkeiten zu erweitern und praxisnah einzusetzen.

Um Gefangenen, die der deutschen Sprache nicht oder noch nicht ausreichend mächtig sind, die Möglichkeit der beruflichen Qualifizierung anzubieten, werden und wurden für diese Gefangenen zunächst entsprechende Sprachkurse angeboten.

Ziel der Integration von Gefangenen mit Migrationshintergrund ist es, den Einzelnen durch gezielte Maßnahmen auf ein Bildungsniveau zu bringen, das die Teilnahme an beruflichen Qualifizierungen und die Ausführung von qualifizierten Arbeiten ermöglicht.



3: GEFLÜCHTETE FIT FÜR DEN RECHTSSTAAT MACHEN

Neben der Sprache ist eine schnelle Orientierung in der Werteordnung des Ankunftslandes entscheidend für den Erfolg. Dabei geht es vor allem darum, das Verständnis für den Rechtsstaat und seine demokratischen Werte zu vermitteln.

Rechtsstaatsklassen: Programm „Fit für den Rechtsstaat - Fit für Hessen“ für Geflüchtete

Das Hessische Ministerium der Justiz hat im Jahr 2015 das Programm „Fit für den Rechtsstaat - Fit für Hessen“ aufgelegt. Das Programm richtet sich an Geflüchtete. Ziel ist es, ihnen eine erste Orientierung zur Werteordnung eines Rechtsstaats zu geben und demokratische Werte zu vermitteln. Diese Aufgaben werden von engagierten Richterinnen und Richtern, Staatsanwältinnen und Staatsanwälten und Rechtspflegerinnen und Rechtspflegern übernommen.

Insgesamt sind rund 350 Dozentinnen und Dozenten in den Rechtsstaatsklassen an 80 Standorten in Hessen tätig. Sie bieten eine variable Anzahl von Stunden und Modulen an. Das Programm ist modular aufgebaut und bietet Inhalte wie einen Rechtsstaats-Comic und ein Curriculum.

Der Rechtsstaats-Comic, nunmehr in zweiter Auflage erschienen, behandelt bildlich - und damit für jeden verständlich - Themen wie Asylverfahrens- und Aufenthaltsrecht, Demokratie und Rechtsstaat, Arbeitsmarkt und Soziales sowie Familie und Gleichbehandlung. Der Comic ist in fünf Sprachen übersetzt.

Mit einem an den Comic angepassten Curriculum und mit Unterstützung von Dolmetschern geben die Dozentinnen und Dozenten den Flüchtlingen seit Anfang 2016 einen begleitenden Rechtskundeunterricht und beantworten individuelle Fragen.

Im Anschluss erhalten alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer vom Hessischen Ministerium der Justiz ein Zertifikat.

Die Rechtsstaatsklassen sind ein Erfolgsmodell. Seit dem Start des Programms konnten rund 15.000 Flüchtlinge geschult werden. Das Programm hat national und international viel Beachtung und Interesse zur Nachahmung gefunden, der Comic der ersten Auflage ist inzwischen im Haus der Geschichte in Bonn ausgestellt. Seit September 2018 wird das Programm auch an Hessens Schulen angeboten.



Die Kosten der Rechtsstaatsklassen werden vom Land Hessen getragen; der Rechtskundeunterricht ist für die Flüchtlinge und auch für die Kommunen und Schulen, die das Programm mit ihren kommunalen Integrationsangeboten verbinden wollen, kostenlos.

WEITERE INFORMATIONEN zu den Rechtsstaatsklassen sind beim Hessischen Ministerium der Justiz erhältlich. Gerne kann sich jede Interessentin und jeder Interessent über folgende E-Mail-Adresse an das Ministerium wenden:
rechtsstaatsklassen@hmdj.hessen.de

4: BESONDERE STELLEN FÜR GEFLÜCHTETE SCHAFFEN

Eine ergänzende Maßnahme der Öffnung kann es auch sein, für bestimmte Gruppen besonderen Stellen und Einsatzmöglichkeiten zu schaffen.

Einrichtung von Freiwilligendiensten im Ressort des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz

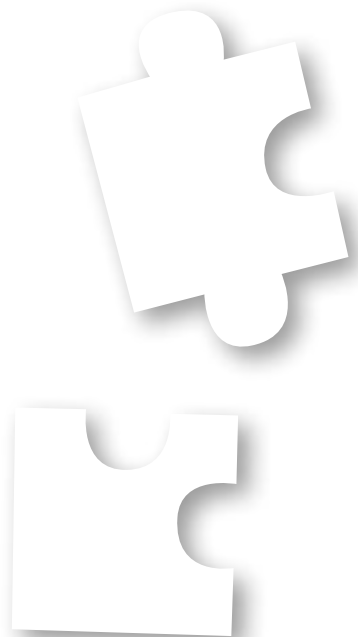
Als eine Maßnahme der Integration von Geflüchteten hat das Hessische Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz Freiwilligendienste nach FÖJ (16 bis 27 Jahre) und Bundesfreiwilligendienste BFD (ab 27 Jahre) für Geflüchtete eingerichtet. Die Freiwilligendienste werden in Kooperation der Dienststellen mit Volunta (Freiwilligendienste FÖJ/BFD für Geflüchtete) angeboten. Gemeinsam hat man das "Sonderprogramm für Geflüchtete in den Freiwilligendiensten" aufgelegt.

Grundschulungen für Geflüchtete im Studienzentrum der Finanzverwaltung und Justiz

Das Studienzentrum bietet in Abstimmung mit der hessischen Erstaufnahmeeinrichtung in Rotenburg Grundschulungen für Flüchtlinge an. Im Fokus stehen die Themen Staatsrecht und Grundrechte, die Grundzüge des Öffentlichen Rechts sowie eine Schulung zu Werten, Sitten und Kultur. Bei den Grundschulungen werden mit Unterstützung von Dolmetschern im 14-tägigen Rhythmus zweistündige Lerneinheiten durchgeführt.

Das Programm ist bereits angelaufen: Im Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH) haben zwei, im Landesbetrieb Hessen-Forst fünf geflüchtete Personen einen Ökologischen Bundesfreiwilligendienst begonnen.

Für die Bediensteten, die langfristig die Betreuung der Geflüchteten übernehmen, aber auch für alle interessierten Beschäftigten gibt es seit 2017 ein ressortinternes Seminarangebot zum Training beziehungsweise zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz.





MONITORING

Den eigenen Fortschritt beobachten



Um den Fortschritt der interkulturellen Öffnung zu beobachten, bietet sich ein Monitoring in den einzelnen Handlungsfeldern (Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund, Erhöhung der interkulturellen Kompetenz, Sicherstellung, dass das Ziel der interkulturellen Öffnung bei allen Entscheidungen mitgedacht wird) an.

Gute Beispiele aus der Landesverwaltung

1: DIE EIGENEN BESCHÄFTIGTEN BEFRAGEN

Im Hinblick auf das Teilziel der interkulturellen Öffnung, den Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen, sind die Monitoringinstrumente beschränkt. Da es sich bei dem Migrationshintergrund um ein im Sinne des Datenschutzrechtes besonderes persönliches Merkmal handelt, das nach unserem Recht besonders geschützt wird, ist vor allem eine freiwillige und anonyme Befragung zu empfehlen.

Dabei sind sowohl Vollerhebungen (Befragung aller Beschäftigten), als auch Teilerhebungen (Befragungen bestimmter Gruppen von Beschäftigten oder Dienststellen) denkbar.

Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung

Um Hinweise zu erhalten, wie gut es der Landesverwaltung gelingt, Menschen mit Migrationshintergrund für eine Beschäftigung in der Landesverwaltung zu gewinnen, hat die Landesregierung 2013 die „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“ beschlossen.

Im Rahmen der „Befragung zur Vielfalt“ wurden neue Beschäftigte, die zwischen dem 1. Oktober 2013 und dem 30. September 2014 neu eingestellt wurden,

mittels einer Online-Befragung zu ihrem Beschäftigungsverhältnis (z. B. Beamtin oder Beamter, Angestellte oder Angestellter; unbefristet oder befristet), ihrer Eingruppierung (z. B. mittlerer, gehobener oder höherer Dienst), der Frage, wie sie auf die Stelle aufmerksam geworden sind (z. B. Stellenanzeige in der Zeitung, Internet, Job Messe, Familie oder Freunde) und einem möglichen Migrationshintergrund befragt. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und sie erfolgte ohne Namensnennung.

54



Folder zur Befragung 2013/2014



EXKURS: MIGRATIONSHINTERGRUND

Das **Statistische Bundesamt** definiert den Migrationshintergrund wie folgt:

„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzt.“. Die Definition umfasst im Einzelnen folgende Personengruppen:

1. „zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländer
2. zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte
3. (Spät-)Aussiedler
4. mit deutscher Staatsangehörigkeit geborene Kinder der drei zuvor genannten Gruppen.“

Anzumerken ist, dass **das Konzept des Migrationshintergrundes nicht unumstritten** ist. Zum einen greift es zu kurz, pauschal von der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu sprechen. Diese Bevölkerungsgruppe ist in sich sehr heterogen, z. B. hinsichtlich des Herkunftslandes, des kulturellen Hintergrundes, der Aufenthaltsdauer in Deutschland, der Zuwanderergeneration, der Sprachkenntnisse, der Religionszugehörigkeit usw.

Zum anderen wird die Titulierung teilweise als defizitär und stigmatisierend wahrgenommen, da sie eine Nichtzugehörigkeit andeutet und möglicherweise einen Integrationsbedarf signalisiert, der in vielen Fällen gar nicht gegeben ist.

(Quelle: Der Hessische Integrationsmonitor 2018, S. 21; www.Integrationskompass > Publikationen)

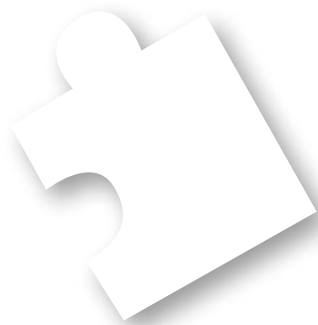
55

Die Befragung zur Vielfalt wurde vom Hessischen Integrationsministerium in Kooperation mit dem Hessischen Statistischen Landesamt durchgeführt. Die Befragung wurde inzwischen wiederholt: Vom 1. Oktober 2016 bis zum 30. September 2017 wurden erneut die in den Landesdienst neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter befragt.

Die Befragung erfolgte dabei unter Einbeziehung der Ressorts und der personalführenden Dienststellen im Land. Die neu eingestellten Beschäftigten erhielten nach ihrer Einstellung von ihrer jeweiligen personalführenden Dienststelle ein sog. Befragungspaket.

Im Befragungspaket befanden sich Informationen zu Ziel und Inhalt der Befragung, ein Motivationsschreiben des Staatssekretärs für Integration beziehungsweise des Bevollmächtigten der Landesregierung für Integration und Antidiskriminierung und ein Zugangscodex zu der Online-Befragung selbst.

WEITERE INFORMATIONEN zu Erhebungen zum Migrationshintergrund finden Sie z. B. online in dem Praxisleitfaden „Interkulturelle Öffnung“ und dort unter Publikationen (www.integrationskompass.de). Weitere Informationen zur Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung können Sie ebenfalls im Integrationskompass abrufen.





Folder und Versandhülle zur Befragung 2016/2017

DIE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG ZUR VIelfALT IN DER HESSISCHEN LANDESVERWALTUNG

Die aktuelle Befragung 2016/2017 ergab, dass – bezieht man die Ergebnisse aller Befragungsteilnehmenden mit ein – 22,4% der befragten Beschäftigten einen Migrationshintergrund aufweisen.

Schaut man nur auf die Gruppe, die auch in die Auswertung der ersten Befragung 2013/2014 Eingang gefunden hat (d.h., rechnet man das Hessische Kultusministerium und die Polizeiakademie heraus), dann haben 24,3% einen Migrationshintergrund (im Vergleich zu 22,8% bei der ersten Befragung).

IMPRESSUM

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

V.i.S.d.P.: Alice Engel

Fotonachweis:

Seite 1: Adobe Stock

Seiten 6, 8, 13, 18, 20, 21, 24, 34, 41, 43, 45, 48, 53: Pixabay

Seite 11: HMdIS

Seite 12: HMdF

Seiten 25, 28, 50: iStock

Seite 39: dpa picture alliance

Seiten 46, 47: HKM

Seite 51: HMdJ

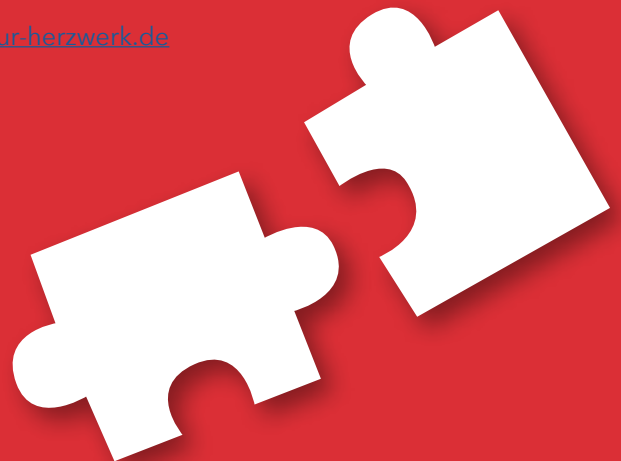
Seiten 54, 56: HMSI

Druck: RMG|Druck, Hofheim-Wallau

Gestaltungskonzept: www.agentur-herzwerk.de

www.integrationskompass.de

Stand: Januar 2019



HESSEN



**Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration**

Hessisches Ministerium
für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

www.soziales.hessen.de