



Bericht

der Landesregierung

„Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“

Federführend ist der Ministerpräsident

A. Berichtsauftrag

Der Landtag hat mit Beschluss vom 30. Mai 2013 „Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“ - LT-Drs. 18/747 (neu) - die Landesregierung aufgefordert,

- über die Umsetzung des herausgehobenen „Projekts Sensibilisierung der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt (Diversity Management)“ des Aktionsplans Integration im Innen- und Rechtsausschuss im 4. Quartal zu berichten und
- ein Konzept zu entwickeln, um den Anteil von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungs- und Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst signifikant – entsprechend dem Anteil der Bevölkerung zu erhöhen,
- die Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten mit dem Schwerpunkt interkulturelle Kompetenz zu gewährleisten,
- Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz verstärkt bei Auswahlverfahren zu berücksichtigen
- und dem Landtag zweijährlich hierzu zu berichten.

B. Bericht der Landesregierung

1. Teil: Stand der Umsetzung der Projekte und Maßnahmen des Handlungsfeldes 4 des Aktionsplans Integration

Nach Ziffer 1 des Beschlusses des Landtages soll die Landesregierung berichten, wie das im Aktionsplan Integration herausgehobene Projekt „Sensibilisierung der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt (Diversity Management)“ konzeptionell unterlegt ist. Über den Wortlaut hinaus werden - mit Blick auf das beauftragte Konzept und in

Ergänzung des Berichts des Innenministeriums zur Umsetzung des Aktionsplans Integration (Umdruck 18/1447) - die aktuellen Sachstände der anderen Maßnahmen und Projekte des Handlungsfeldes 4 „Migranten im öffentlichen Dienst“ an dieser Stelle aufgezeigt:

I.

Das Leitprojekt 4.3. „Sensibilisierung der Beschäftigten für interkulturelle Vielfalt (Diversity Management)“ fächert sich in insgesamt fünf konkrete Maßnahmen auf, die jeweils unterschiedliche Ansätze einer in sich geschlossenen Konzeption verfolgen.

1. Der Beitritt der Landesregierung zur „Charta der Vielfalt“ ist ein umfassendes und deutliches Bekenntnis auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung.

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ vom 06. Januar 2012 durch den Ministerpräsidenten wurde bereits unter der Vorgängerregierung dieses offizielle Zeichen für eine moderne, vielfältige Verwaltung gesetzt. Mit dem Beitritt zur „Charta der Vielfalt“ hat sich das Land verpflichtet, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist (vgl. www.charta-der-vielfalt.de). Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Die Landesregierung hat diese Verpflichtung öffentlich mehrfach unterstrichen, insbesondere auch am ersten bundesweiten Diversity-Tag am 11. Juni 2013.

2. Die weiteren vier Maßnahmen zielen auf die verstärkte interkulturelle Öffnung in einzelnen Verwaltungsbereichen bzw. -segmenten ab:

- In der polizeilichen Ausbildung für die Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 an der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistungen Altenholz und an der Polizeidirektion für Aus- und Fortbildung und für die Bereitschaftspolizei Schleswig-Holstein (PD AFB) ist die Vermittlung interkultureller Kompetenz bereits integraler Bestandteil. Die Vermittlung kulturellen Wissens erfolgt

situativ und orientiert sich an den verschiedenen Handlungsfeldern der polizeilichen Arbeit. So ist das Thema „interkulturelle Kompetenz“ im Curriculum für den Bachelorstudiengang für das 6. Semester mit 248 Lehrveranstaltungsstunden ausgewiesen. Die Inhalte ergeben sich im Detail aus dem Curriculum, das zu diesem Studieninhalt für die Sparten Schutz-, Wasserschutz- und Kriminalpolizei identisch ist.

Im Fortbildungsprogramm der Landespolizei findet sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten zum Aufbau und Ausbau der interkulturellen Kompetenz wieder. Allein die 19 ständigen Fortbildungen wurden 2013 von über 300 Bediensteten besucht. Darüber hinaus bietet der Fachbereich der Polizei der FHVD vertiefende Veranstaltungen zum Erwerb bzw. Ausbau von interkulturellen Kompetenzen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei und Landesverwaltung an. Die Teilnehmerzahl liegt bei ca. 250 pro Jahr.

- Im Justizvollzug werden interkulturelle Trainings, Länderkundeseminare und themenspezifische Informationsveranstaltungen als fester Bestandteil des Fortbildungsangebots für die Bediensteten angeboten. Ausgehend von verschiedenen Aspekten zu kulturellen Hintergründen, zu Wertevorstellungen und zum Rollenverständnis werden neben der reinen Vermittlung von Kenntnissen auch unterschiedliche Verhaltens- und Kommunikationsmuster bearbeitet, um die angemessene Interaktion mit Gefangenen aus anderen Kulturkreisen weiter zu verbessern. Während ein Teil der Seminare aufgrund der großen Nachfrage und positiven Rückmeldungen regelmäßig wieder angeboten wird, werden auch neue Seminarthemen aufgegriffen. Hierbei werden neben aktuellen dienstlichen Erfordernissen auch Wünsche und Vorschläge der Vollzugsbediensteten berücksichtigt. Im Jahr 2011 wurden 8 Veranstaltungen – teilweise in Kooperation mit Hamburg – angeboten und von 68 Landesbediensteten wahrgenommen, 2012 wurden 6 Veranstaltungen angeboten, die von 38 Landesbediensteten besucht wurden und 2013 werden die bisher angebotenen 7 Veranstaltungen von über 50 Landesbediensteten (Anmeldestand: August 2013) wahrgenommen.

- In der Landespolizei sind Sprachkurse in Englisch im Rahmen von vertiefenden Fortbildungen oder auch berufsbegleitend während des Aufstieges vom mittleren in den gehobenen Dienst vorgesehen, hieran nehmen jeweils etwa 25 Beamtinnen und Beamte teil. Weitere Sprachkurse werden berufsbegleitend in Türkisch und Dänisch angeboten.
- Im Justizvollzug werden im Rahmen des Fortbildungsprogramms vertiefende Sprachkurse in Englisch, Französisch und Spanisch angeboten. In 2013 haben hieran 31 Bedienstete teilgenommen. Darüber hinaus besteht ein fortlaufendes berufsbegleitendes Sprachkursangebot auch in Russisch, Polnisch, Türkisch und Arabisch. Diese Kurse werden in Kleingruppen mit bis zu fünf Personen durchgeführt und weisen landesweit eine schwankende Zahl von bis zu 35 Teilnehmern aus. Die angebotenen Sprachkurse haben vielfältige positive Effekte. Das Interesse, sich in der neu erlernten Fremdsprache im Gespräch mit den Gefangenen auszuprobieren und mehr über das Herkunftsland und Kultur zu erfahren, trägt maßgeblich zu einer Atmosphäre von Wertschätzung und Respekt in den Vollzugsabteilungen bei.

II.

Neben dem Leitprojekt 4.3 hat sich die Landesregierung mit dem Aktionsplan Integration auch das Ziel gesetzt, das Interesse am öffentlichen Dienst zu wecken (4.1) und durch Informationen die Einstellungen von Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund (4.2) zu unterstützen. Hierzu sind folgende Maßnahmen umgesetzt worden:

1. Im neu gestalteten Bereich des Landesportals „Ausbildung beim Land Schleswig-Holstein“ wurde eine gesonderte Rubrik „Bewerben ohne deutschen Pass“ aufgenommen, um das Ziel des Landes, dass „unsere Verwaltung die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt und (...) Menschen aus allen Kulturkreisen im Landesdienst tätig sind“ hervorzuheben. Staatsangehörige von EU und nicht-EU-Ländern werden ausdrücklich zur Bewerbung ermuntert. Die Seite ist auch in türkischer, polnischer, russischer und arabi-

scher Sprache aufrufbar.

http://www.schleswig-holstein.de/Karriere/DE/OhnePass/ohnePass_node.html

2. Zur besseren Einbindung der Eltern bei der Berufs- und vor allem Ausbildungsentscheidung sind Broschüren in polnischer, russischer, türkischer und arabischer Sprache für die Allgemeine Verwaltung mit dem Titel „Das Land sucht kluge Köpfe – Ausbildung in der Landesverwaltung Schleswig-Holstein“ und Flyer in polnischer, russischer und türkischer Sprache für die Steuerverwaltung erstellt worden. Die Broschüre für die Allgemeine Verwaltung ist im Landesportal auf den Ausbildungsseiten des Landes abrufbar.

(http://www.schleswig-holstein.de/Karriere/DE/AusbildungStudium/Verwaltung/verwaltung_node.html)

3. In den Stellenausschreibungen für eine Ausbildung in der Allgemeinen Verwaltung in den Laufbahngruppen 1, 2. Eingangsamt und 2, 1. Eingangsamt werden Menschen mit Migrationshintergrund bereits seit mehreren Jahren direkt angesprochen und zur Bewerbung ermuntert.

4. Das START-Stipendienprogramm für engagierte Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund wurde 2002 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung als Projekt ins Leben gerufen und wird seit September 2007 von der START-Stiftung gGmbH als 100-prozentige Tochtergesellschaft der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung selbständig weitergeführt. Schleswig-Holstein beteiligt sich seit 2005 an dem Programm und hat zuletzt am 30.08.2011 einen entsprechenden Kooperationsvertrag abgeschlossen. Das Programm hat sich von anfänglich 12 Stipendiaten auf mittlerweile 35 Stipendiaten stabilisiert. Im Schuljahr 2013/14 konnten 10 neue Stipendien vergeben werden. Insgesamt hatten sich 2013 69 Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund um ein Stipendium beworben. Das Bildungsministerium wird sich weiterhin an dem Programm beteiligen und die bewährte Kooperation mit der START-Stiftung gGmbH sowie den weiteren Partnern fortführen.

5. Auf Initiative der ZEIT Stiftung Ebelin und Gerd Bucerius wird seit 2008 ein mehrtätiger Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ angeboten. In Schleswig-Holstein konnte erstmals im Februar 2013 der Schülercampus in

Kiel und Flensburg mit 18 interessierten Jugendlichen im Alter von 16 bis 21 Jahren durchgeführt werden. Ziel ist es, Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den Lehrerberuf zu begeistern. Im Rahmen des Schülercampus werden daher Einblicke in das Lehramtsstudium gegeben und die Chancen des Lehrerberufs aufgezeigt. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer informieren sich über die Fähigkeiten und Voraussetzungen für das Lehramtsstudium. Sie hospitieren in Schulen und diskutieren mit Professoren, Studierenden, Referendaren und Lehrern die Erfordernisse dieses Berufes. Im Hinblick auf die sehr positive Resonanz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer beabsichtigt das schleswig-holsteinische Bildungsministerium die Fortsetzung des Projektes an beiden Standorten.

2. Teil: Konzept der Landesverwaltung für eine moderne und vielfältige Verwaltung

I. Ausgangslage

1. Verpflichtung des Landes

Mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt am 6. Januar 2012 hat das Land Schleswig Holstein ein klares Bekenntnis für eine moderne, vielfältige Verwaltung gesetzt (vgl. www.charta-der-vielfalt.de). Mit dem Beitritt hat sich das Land dazu bekannt, dass sich gesellschaftliche Veränderungen im öffentlichen Dienst deutlicher widerspiegeln. Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft und Prägungen innerhalb der Verwaltung auf allen Ebenen gleichberechtigt und angemessen vertreten sind. Eine vielfältige Beschäftigtenstruktur ermöglicht gemischte Teams, die verschiedene Kompetenzen, Sichtweisen und Fähigkeiten qualitätssteigernd einbringen. Es ist ein wichtiges Ziel moderner Personalpolitik, diese Potenziale zu nutzen. Zugleich hat sich das Land verpflichtet ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

2. Demografischer Wandel

Der demografische Wandel stellt den öffentlichen Dienst vor neue Herausforderungen. So müssen bei der Personalgewinnung potentielle Bewerberinnen und Bewerber gezielter angesprochen und deutlich stärker beworben werden als dies bisher der Fall war. Nach einer Erhebung von Anfang 2013 werden im Zeitraum bis 2020 allein über 12.Tausend Beschäftigte in den obersten Landesbehörden und nachgeordneten Bereich altersbedingt ausscheiden. Die Zahl der altersbedingten Abgänge wird nach 2020 weiter deutlich zunehmen. Aufgrund der allgemeinen demografischen Entwicklung wird das Land auf einen

sich stetig verengenden Nachwuchs- und Fachkräftemarkt treffen und zugleich in verschärfter Konkurrenz mit der Wirtschaft um die Besten stehen. Der Ausbilder und der Dienstherr Land will auch deswegen alle qualifizierten Bewerberinnen und Bewerber optimal ansprechen; verschiedene Projekte und konkrete Maßnahmen sind bereits angestoßen.

3. Erste Adressatengruppe

Das Ziel einer vielfältigen Verwaltung verlangt einen weitergehenden Blick. In den Worten der Charta der Vielfalt ausgedrückt: „Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität“. Eine verengte Sicht auf Menschen mit Migrationshintergrund würde dem Ziel einer modernen, vielfältigen Verwaltung nicht gerecht. Weitere konzeptionelle Bausteine, die sich in das ressortübergreifende Nachwuchskonzept für die Landesverwaltung, welches im 1. Quartal 2014 vorliegen wird, ebenfalls einfügen werden, werden daher folgen.

Die Landesverwaltung orientiert sich bei dem Begriff „Menschen mit Migrationshintergrund“ an der Definition des Mikrozensus und folgt damit der Empfehlung der Integrationsministerkonferenz von 2008. Auch der Aktionsplan Integration stellte auf diese ab. Diese Festlegung ist erforderlich, da abweichende Definitionen in Ländern, beim Zensus 2011 oder auch im Arbeitsmarktbereich verwendet werden. Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen

„alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“.

Nach dieser Definition beläuft sich der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein auf 352.000, d. h. 12,4%. Getrennt nach Altersstufen ist der Anteil bei den jungen Menschen sehr viel höher als bei den älteren. Dies bedeutet, dass im Rahmen des demografischen Wandels die Relevanz dieser Gruppe weiter zunehmen wird.

4. Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund im Land

Von den in Schleswig-Holstein über 350tausend lebenden Menschen mit einem Migrationshintergrund hat der überwiegende Teil die deutsche Staatsangehörigkeit. Von den rund 144.000 Ausländerinnen und Ausländer stammen die meisten aus den Herkunftsländern Türkei (21 %), Polen (12 %), Dänemark und Färöer (5 %), Russische Föderation (4 %) und Italien (3 %). Einbürgerungen erfolgten vorrangig von Zugewanderten aus der Türkei, dem Irak, Polen, der Russischen Föderation sowie der Ukraine. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Land, welche die Hochschulreife erwarben, liegt bei 25,5 % und damit über dem Anteil der Menschen ohne Migrationshintergrund. Frauen mit Migrationshintergrund haben häufiger als Männer einen Hochschulabschluss. (vgl. Integrationsmonitoringbericht 2013)

Im gesamten öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein, d. h. in Kommunen, mittelbarer Verwaltung, Landesverwaltung und anderen, wird von einem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Höhe von 6,4 % ausgegangen (vgl. Integrationsmonitoring der Länder 2011).

Auch wenn keine systematische Erhebung bei den Beschäftigten des Landesdienstes vorgenommen wurde, ist davon auszugehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung bei den Beschäftigten des Landes deutlich unterrepräsentiert sind. Lediglich in zwei Bereichen der Landesverwaltung wurden bisher Schätzungen bzw. Erhebungen zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund vorgenommen. Bei den Hochschulen wiesen

demnach in der Hochschulverwaltung 2,8 % der Beschäftigten und in der Hochschullehre 8 % der Beschäftigten einen Migrationshintergrund auf. Im Polizeivollzug wurden im Zeitraum von 1994 bis 2012 insgesamt 135 Bewerberinnen und Bewerber mit ausländischer Herkunft eingestellt, am 1. August 2013 starteten 13 Auszubildende mit Migrationshintergrund ihre polizeiliche Ausbildung.

Die Annahme der Unterrepräsentation von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Beschäftigten wird unterstützt durch die Erkenntnisse aus den Erhebungen anderer Bundesländer und Kommunen im Land. So liegt beispielsweise in Kiel der Anteil von Einwohnerinnen und Einwohnern mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 8 % und der Anteil bei Menschen mit Migrationshintergrund bei 19 %. Nach einer freiwilligen und anonymen Umfrage bei den Beschäftigten der Landeshauptstadt lag der Anteil derer mit ausländischer Staatsangehörigkeit bei 2 % und derer mit Migrationshintergrund bei 9 %.

Eine weitere Bestätigung findet sich in der aktuellen Erhebung des Landes über die jeweilige Staatsangehörigkeit seiner Beschäftigten. Diese hat ergeben, dass im Bereich der unmittelbaren Landesverwaltung insgesamt 46 Nationalitäten vertreten sind, der Anteil der Beschäftigten mit einer nicht deutschen Staatsangehörigen bei nur 0,56 % liegt. Dieser Wert liegt deutlich unter dem Anteil der Ausländerinnen und Ausländer an der Landesbevölkerung und auch deutlich unter dem Wert bei der Stadtverwaltung Kiel.

6. Interkulturelle Kompetenz

Die „interkulturelle Kompetenz“ gewinnt im Prozess der interkulturellen Öffnung des öffentlichen Dienstes zunehmend an Bedeutung. Eine verbindliche Definition des Begriffs besteht nicht.

Mehrheitlich wird unter interkultureller Kompetenz die Fähigkeit verstanden, in Situationen, in denen Menschen mit kulturell unterschiedlichem bzw. vielfältigen Hintergrund zusammenkommen, aufgrund bestimmter Wissensbestände, Fertigkeiten und Einstellungen angemessen und effektiv zu handeln (vgl. „Vielfalt schafft Zukunft – Ein Handlungsbuch, Heft 2: Qualitätsmerkmal > Interkulturelle Kompetenz <“ der Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim/ Ruhr und Oberhausen; Landeshauptstadt München, „interkulturelle Kompetenz in der Personalauswahl und Personalentwicklung“).

Abstrakt ausgedrückt: Interkulturelle Kompetenz zeigt sich in der Fähigkeit, kulturelle Bedingungen und Einflussfaktoren im Wahrnehmen, Urteilen, Empfinden und Handeln bei sich selbst und bei anderen Personen zu erfassen, zu respektieren, zu würdigen und produktiv zu nutzen im Sinne einer wechselseitigen Anpassung, von Toleranz gegenüber Inkompatibilitäten und einer Entwicklung hin zu synergieträchtigen Formen der Zusammenarbeit, des Zusammenlebens und handlungswirksamer Orientierungsmuster in Bezug auf Weltinterpretation und Weltgestaltung“ (vgl. Thomas 2003: § 39, zitiert nach Straub/Nothnagel/Weidemann 2010: 18).

Nach § 4 Abs. 3 Satz 1 des Gesetzes zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin wird unter interkultureller Kompetenz „eine auf Kenntnissen über kulturell geprägte Regeln, Normen, Werthaltungen und Symbole beruhende Form der fachlichen und sozialen Kompetenz“ verstanden.

II. Überblick über andere Länder

Die Charta der Vielfalt haben neben Schleswig-Holstein die Länder Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Saarland, Sachsen-Anhalt und Thüringen unterzeichnet.

Neben den anderen Ländern nutzt auch Schleswig-Holstein das länderübergreifende Monitoring zum fachlichen Austausch. Das sogenannte Integrationsmonitoring der Länder wird alle zwei Jahre unter Federführung der Länder Berlin und Nordrhein-Westfalen erstellt und umfasst verschiedene Indikatoren und Kennzahlen. Damit können Erfolge der Integrationspolitik gemessen und Schwerpunktfelder identifiziert werden.

Das Vorgehen der Länder beim eigenen Personal stellt sich differenziert und auch geprägt von dem unterschiedlichen Anteil von Ausländerinnen und Ausländern sowie Menschen mit Migrationshintergrund in den jeweiligen Ländern dar. Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund liegt in den Ländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen unter 5 %, in den Ländern Berlin, Bremen, Hamburg und in einzelnen Regierungsbezirken von Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen dagegen bei über 25 % (Ergebnisse des Mikrozensus von 2011, Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2). Aber auch personalpolitische Entscheidungen - wie etwa ein Einstellungsstopp im Landesdienst - spiegelt sich in der Intensität der jeweiligen Aktivitäten wider.

Die meisten Bundesländer beabsichtigen ausdrücklich, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer Verwaltung zu erhöhen. Besonders engagiert sind hierbei die Stadtstaaten. Mitunter ist die Vorgabe, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für den Staatsdienst zu gewinnen, wie in Berlin und Nordrhein-Westfalen, gesetzlich fixiert.

Zudem ist eine interkulturelle Öffnung der Verwaltungen in der deutlichen Mehrheit der Länder erklärtes Ziel. Dazu gehören Workshops und Fortbildungen zum Diversity Management und zur Aneignung interkultureller Kompetenzen.

Nur in wenigen Ländern ist der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den Verwaltungen erhoben worden, da in den meisten Bundesländern ausschließlich nach der Staatsangehörigkeit gefragt wird. Die ersten Länder haben aber mit freiwilligen und anonymisierten Erhe-

bungen, die nach einem Migrationshintergrund fragen, begonnen. Dies ist in Bremen der Fall, in einzelnen Verwaltungsbereichen auch in Hessen, Nordrhein-Westfalen und im Saarland. Hamburg und Niedersachsen haben bereits eine vollständige Erhebung durchgeführt.

Besonders in Hamburg und Berlin findet mit großangelegten Imagekampagnen eine starke Öffentlichkeitsarbeit statt, die den öffentlichen Dienst als attraktiven Arbeitgeber für Menschen mit Migrationshintergrund bewerben soll. In Niedersachsen werden im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit Tage der offenen Tür veranstaltet und zielgruppenorientiert Praktika angeboten (auch in Berlin), um einen Einblick in den möglichen Beruf zu bekommen. Neben den bereits genannten Ländern arbeiten auch das Saarland, Bremen, Baden-Württemberg und Hessen verstärkt mit Migrantenorganisationen zusammen.

Um die Kompetenz von Menschen mit Migrationshintergrund bei Auswahlverfahren zu berücksichtigen, ziehen die Länder Hamburg, Berlin, Bremen und Sachsen-Anhalt die interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit verstärkt bei den Kriterien für Personalentscheidungen heran. Außerdem wurde in Hamburg in den Einstellungstest für den öffentlichen Dienst ein „kulturoffener“ Anforderungsbereich eingefügt, der formal logisches Denken bei der Lösung sprachfreier, figürlicher Testaufgaben erfordert.

Für den Ausbildungsbereich gilt in Bremen für Menschen mit Migrationshintergrund eine Einstellungsquote von 20 %. In Baden-Württemberg ist es im Ausschreibungsverfahren für Lehrkräfte möglich, als Schule spezielle Anforderungen beispielsweise im Hinblick auf einen Migrationshintergrund zu stellen, die bei der Auswahl berücksichtigt werden. Im Wissenschafts- und Wirtschaftsministerium in Sachsen-Anhalt werden bei gleicher Qualifikation Menschen mit Migrationshintergrund bevorzugt.

III. Aktivitäten der Kommunen und mittelbaren Verwaltung des Landes

1. Kommunen

Der Bericht der Landesregierung „Bericht zur Kommunalen Integrationsstand der kommunalen Integrationsarbeit in Bezug auf Menschen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein“ vom 04. Juni 2013- LT-Drs. 18/888 – hat die bereits beschlossenen Konzeptionen und konkreten Handlungsansätze zur Steigerung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz bei den Beschäftigten in den Kommunen aufgezeigt. Das Innenministerium begleitet die konkreten Ansätze vor Ort. Die avisierte Überarbeitung des Aktionsplans Integration wird zur inhaltlichen Fortentwicklung genutzt.

2. Dataport

Dataport hat Diversity Management mit großer Unterstützung des Vorstandes als tragende Säule der Unternehmenskultur platziert. Ziele des Projektes sind vor allem die Bindung und Gewinnung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Stärkung interner Kooperation. Zur Umsetzung der Diversity-Strategie wurde das Projekt „Mosaik@dataport“ in Form eines teiloffenen Konzeptes umgesetzt. Angesprochen werden unterschiedliche Zielgruppen, die sich an den Primärdimensionen des Diversity Managements orientieren:

- youngprofessionals@dataport (Kollegen/innen, die sich ca. 10 Jahre oder weniger nach ihrem individuellen Arbeitseinstieg befinden)
- professionals@dataport (erfahrene und leistungsstarke Kollegen/innen um das Durchschnittsalter herum)
- seniorprofessionals@dataport (Kollegen/innen, die sich ca. 10 Jahre oder weniger vor ihrem individuellen Arbeitsende befinden)

- gay@dataport (schwule, lesbische und bisexuelle Kollegen/innen)
- kulturen@dataport (Kollegen/innen mit anderen (als den deutschen) kulturellen Wurzeln).

Alle Beschäftigten können sich in einer oder mehreren Gruppen wiederfinden. Für jede Gruppe gibt es spezielle Workshops und Veranstaltungen, ergänzt um Dialogforen mit dem Vorstand. Speziell für die Zielgruppe kulturen@dataport wurden Maßnahmen wie Deutsch- und Fremdsprachenunterricht, ein themenbezogener Filmabend, diverse Veröffentlichungen in internen und externen Medien sowie ein Schulungsangebot des Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein „diFAIRrenz“ umgesetzt. Beschäftigte haben dieses Angebot im Rahmen eines Beteiligungsprozesses formuliert.

3. Hochschulen

Die Fachhochschule Flensburg hat sich in ihrem Leitbild der Vielfalt verschrieben. Zur Umsetzung plant sie konkrete Maßnahmen zur verstärkten Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund. Ab kommendem Jahr werden dort Weiterbildungsangebote zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter angestrebt. Eine Arbeitsgruppe erarbeitet einen Code of Conduct mit ausdrücklichem Bezug zu Rassismus/Xenophobie, Umgang mit Vielfalt und Sexismus. Die Mitbestimmungsorgane entwickeln ein Konzept zur Einbeziehung von Gender-/Diversity- und Integrationsgesichtspunkten in Bewerbungsverfahren. Noch in diesem Jahr wird ein „Vertrauensrat“ als Anlaufstelle für Studierende und Beschäftigte eingerichtet. Die Mitglieder des Vertrauensrats werden im Hinblick auf Probleme im Umgang mit Vielfalt und Heterogenität geschult.

Die CAU, die Fachhochschule Flensburg und Westküste verwenden zur Umsetzung der Vielfalt in Stellenausschreibungen bereits einen einheitlichen Textbaustein, mit dem Menschen mit Migrationshintergrund besonders angesprochen werden.

4. Andere Körperschaften und Anstalten des Landes

Aus den anderen personalstarken Körperschaften und Anstalten des Landes wurden gesonderte Aktivitäten oder konkrete Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nicht mitgeteilt.

IV. Evaluation und Datenerhebung

Zur regelmäßigen Evaluation der Wirksamkeit der nachfolgend beschriebenen Maßnahmen werden die einstellenden Behörden auf Grundlage der Anlage 1 eine freiwillige und anonyme Erhebung bei den eingestellten Auszubildenden, Nachwuchskräften und anderen extern Eingestellten ab 2014 vornehmen. Die Befragung wird mit einem Anschreiben über Ziele und Zwecke begleitet werden (Anlage 2), da dies als entscheidend für die Akzeptanz und freiwillige Teilnahme angesehen wird.

Eine systematische Erhebung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund bei den aktiven Beschäftigten wird vorerst nicht vorgenommen. Eine solche wäre angezeigt, wenn die Integrationsministerkonferenz sich auf eine einheitliche Definition verpflichtend verständigt und alle Länder sich zu einer Erhebung entschließen. Bisher haben die Länder Hamburg, Bremen und Niedersachsen eine Vollerhebung durchgeführt. Andere Länder haben sich auf einzelne Bereiche konzentriert, weitere haben von systematischen Erhebungen völlig abgesehen.

V. Handlungsfelder

Die Landesverwaltung nimmt eine herausgehobene Stellung als Ausbilder, Arbeitgeber und Dienstherr ein und hat eine besondere Verantwortung für eine gelungene Integration und Teilhabe aller Bevölkerungsgruppen im Land. Das Land Schleswig Holstein tritt deswegen entschieden dafür ein, dass sich die kulturelle und gesellschaftliche Vielfalt auch bei seinen Beschäftigten wider-

spiegelt und will den Anteil seiner Beschäftigten mit Migrationshintergrund deutlich in den nächsten Jahren erhöhen.

Persönliche Fähigkeiten wie die Mehrsprachigkeit und die interkulturelle Kompetenz aufgrund von Erfahrungen aus anderen Kulturkreisen sind wertvoll und hilfreich im Kontakt mit den Bürgerinnen und Bürger und bei der Wahrnehmung fachlicher Aufgaben. Das Land will seine interkulturelle Öffnung als Prozess bewusst gestalten. Dies setzt selbstreflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen unterschiedlichen Menschen, Lebensweisen und Organisationsformen voraus. Die gleichberechtigte Teilhabe - unabhängig von einer ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit - zum öffentlichen Dienst selbst, aber auch zu den Leistungen der öffentlichen Hand sind sicherzustellen.

Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund bringen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen mit, die für die Aufgabenerledigung des Staates in einer vielfältigen Gesellschaft von Nutzen sein oder für die auf einzelnen Arbeitsplätzen vorzufindenden Anforderungen bedeutsam sein können.

Da die Verwaltung heutzutage die Bedürfnisse einer kulturell heterogenen Gesellschaft erkennen, aufgreifen und in staatliches Handeln umsetzen muss, gewinnt interkulturelle Kompetenz für eine Verwendung im öffentlichen Dienst zunehmend an Bedeutung.

Wie der vorangestellte Bericht zur Unterlegung des Handlungsfeldes 4 des Aktionsplans Integration zeigt, sind bereits erste Maßnahmen umgesetzt worden. Ein umfassend konzeptioneller Ansatz – wie ihn der Landtag mit seinem Beschluss vom 30. Mai 2013 „Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“- LT- Drs. 18/747 (neu) - fordert, steht aus.

Um das Ziel einer Beschäftigtenstruktur zu erreichen, welche die interkulturelle Heterogenität der Bevölkerung des Landes abbildet, wird sich die Landesver-

waltung auf drei Handlungsfelder konzentrieren:

- Den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund durch eine verstärkte und gezielte Ansprache bei Ausbildungen und Einstellungen erhöhen.
- Maßnahmen für ein kulturfares Auswahlverfahren einsetzen.
- Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten und Auszubildenden fördern.

1. Erhöhung des Anteils von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund

Die unmittelbare Landesverwaltung rekrutiert ihr Personal überwiegend dezentral über ihr breites Angebot von Ausbildungsplätzen in verschiedensten Ausbildungsberufen und über das vielfältige Angebot von Plätzen für ein Referendariat, hier insbesondere in den technischen Bereichen und beim Lehramt.

Jährlich werden – ohne das juristische Referendariat – über 1.500 Einstellungen in diesen Bereichen vorgenommen. Hinzukommen die Einstellungen von juristischen Nachwuchskräften für die Gerichte und Staatsanwaltschaften, Steuer und Allgemeine Verwaltung. Die großen Personalkörper Bildung, Polizei, Steuer, Justiz und Allgemeine Verwaltung gehen hierbei ressourcenabhängig und bedarfsbezogen differenziert vor. Insoweit wird die Umsetzung konkreter Maßnahmen in den einzelnen Fachbereichen variieren. Über die Ausbildungs- und Nachwuchskräfte hinaus werden grundsätzlich externe Einstellungen nur in Einzelfällen oder Spezialgebieten vorgenommen.

Zielfördernde Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Beschäftigten sollten daher im Ausbildungs- und Nachwuchskräftebereich ergriffen werden. Gerade hier

kann das Land sein Interesse deutlich machen, den Anteil seiner Beschäftigten mit Migrationshintergrund signifikant erhöhen zu wollen. Da sich die Werbeangebote und auch die Ausbildungsangebote vor Ort in den einzelnen Personalkörpern deutlich unterscheiden, erfolgt eine ressortübergreifende Steuerung in der Staatskanzlei, die konkrete Umsetzung obliegt den Ressorts. So können vorhandene und neue beispielgebende Maßnahmen einzelner Ressorts bekannt gegeben und umfassende Maßnahmen abgestimmt werden.

Migrantenorganisationen - bspw. die Türkische Gemeinde Schleswig Holstein - als auch die Landesverwaltung selbst sind übereinstimmend der Auffassung, dass Menschen mit Migrationshintergrund sich regelmäßig nicht wertgeschätzt oder willkommen fühlen und daher von vornherein von einer Bewerbung absehen. Vorrangig ist daher aus Sicht des Landes diesem Vorverständnis entgegenzutreten und den Anteil von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund hierdurch zu erhöhen.

Die Gruppe der Menschen mit Migrationshintergrund ist sehr breit gefächert und kann nicht als homogen angesehen werden. So unterliegen Personen bis in die 3. Zuwanderungsgeneration der Begriffsdefinition. In der Gruppe sind über durchschnittlich hohe Bildungsabschlüsse (25,5 %) – gerade bei Frauen - festgestellt. Mangels valider Erkenntnisse seitens des Landes wird es zum jetzigen Zeitpunkt als unzulässig bewertet anzunehmen, dass für den öffentlichen Dienst notwendige Qualifikationen dort nicht vorhanden sein. Eine Veränderung bei den Anforderungen oder konkrete zusätzliche Begleitangebote werden deswegen in dem Konzept nicht vorgeschlagen. Auch eine gesonderte Werbeoffensive - wie sie in Hamburg oder Bremen gestartet wurde - erscheint nicht sinnvoll. Der Anteil von qualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern konzentriert sich auf die großen Städte und liegt mit gut 12 % insgesamt weit unter dem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in den vorgenannten Stadtstaaten (über 25 %). Vielmehr soll

im Rahmen des Nachwuchskonzeptes die bessere Vermarktung des Ausbilders und Arbeitgebers Land erfolgen und umfassend angelegt sein.

Für eine zielgerichtete und bessere Ansprache können zahlreiche Maßnahmen ressortübergreifend durch die Staatskanzlei und dezentral von den Ressorts ergriffen werden:

- So bietet sich in Ergänzung zu dem bestehenden breiten Engagement in Schulen, auf Ausbildungsmessen und anderen berufsorientierenden Veranstaltungen insbesondere die Teilnahme an Angeboten von interkulturellen Vereinen und Migrantenorganisationen an. Gerade dort kann über den öffentlichen Dienst als Ausbilder- und Arbeitgeber umfassend informiert, bestehende Hemmnisse oder Vorbehalte können abgebaut werden.
- Die Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten des öffentlichen Dienstes sollen offensiv in Ausbildungszeitungen von Migrantenorganisationen dargestellt und hierdurch das bestehende Angebot von Informationsmaterial ergänzt werden.
- Das Angebot von mehrsprachigen Flyern und Informationsmaterialien über die bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten im Justizvollzug, Straßenbau und bei der Polizei wird schrittweise ausgebaut. Bereits 2014 wollen Justizvollzug und Landesbetrieb Straßenbau in verschiedenen Sprachen ihre Ausbildungsmöglichkeiten bewerben.
- Der Internetauftritt des Landes zu den Ausbildungsangeboten beim Land Schleswig-Holstein wird um gezielte Informationen für Menschen mit Migrationshintergrund erweitert. So sollen neben der Werbebotschaft auch Karrierepfade von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung dargestellt wer-

den.

(http://www.schleswig-holstein.de/Karriere/DE/Karriere_node.html)

Neben der verstärkten und gezielten Ansprache der Adressatengruppe kommt mit diesen Maßnahmen auch die Willkommenskultur zum Ausdruck, der sich das Land verpflichtet sieht. Um deutlich zu dokumentieren, dass das Land die Vielfalt bei seinen Beschäftigten stärken und Menschen mit Migrationshintergrund besonders ansprechen möchte, haben die Ressorts vereinbart, dass in allen externen Stellenausschreibungen eine einheitliche Formulierung verwandt und auf die Vorlage von Lichtbildern ausdrücklich verzichtet wird. Folgende Formulierung ist vereinbart:

„Ausdrücklich begrüßen wir es, wenn sich Menschen mit Migrationshintergrund bei uns bewerben.“

Für andere Veröffentlichungen und Informationsmaterialien im Kontext der Personalgewinnung soll folgende Formulierung verwendet werden:

„Wir möchten, dass unsere Verwaltung die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung widerspiegelt und suchen daher Menschen aus allen Kulturkreisen. Ausdrücklich begrüßt werden auch Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“

Soweit Sprachdefizite vorhanden sind, die einer Bewerbung entgegenstehen könnten, ist es eine wichtige Aufgabe, gezielt bei der Sprachförderung anzusetzen, um die Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen zu verbessern. Die Förderung berufsbezogener Sprachkurse erfolgt seit dem 27. August 2008 im Rahmen des ESF-Programms des Bundes. Auf das bereits bestehende flächendeckende Angebot (Anlage 3) wird das Land bei seiner Werbung um Auszubildende verstärkt aufmerksam machen. Demnach können unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Dauer des Aufenthalts in Deutschland Personen mit Migrationshintergrund Maßnahmen der Sprachförderung, kombiniert mit Elementen beruflicher Qualifizierung, in Anspruch nehmen und so ihre Chancen

auf dem Arbeitsmarkt erhöhen. Elemente des Sprachunterrichts sind das Training der Fertigkeiten Leseverstehen und Schreiben, die Verbesserung der Fähigkeit zur angemessenen Kommunikation am Arbeitsplatz und die Vermittlung allgemeiner beruflicher Kompetenzen. Das Qualifizierungsmodul richtet sein Augenmerk auf die Vermittlung von Fachkenntnissen zur beruflichen Qualifizierung wie zum Beispiel mathematische Grundkenntnisse, Textverarbeitung mit Hilfe von EDV, Internet und E-Mail, Bewerbungstraining und Strategien zum selbstgesteuerten Lernen. Die Inhalte orientieren sich an den Bedürfnissen der jeweiligen Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Die Arbeitsverwaltung kann ergänzend berufsbezogene Sprachkurse als modularen Bestandteil einer sonstigen Maßnahme der Aktivierung, Trainingsmaßnahmen oder Förderung der beruflichen Weiterbildung oder im Rahmen von ausbildungsbegleitenden Hilfen für förderbedürftige Jugendliche während einer betrieblichen Berufsausbildung zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten anbieten.

2. Maßnahmen für ein kulturfares Auswahlverfahren

a) Positive Einstellungskriterien

Die Berücksichtigung interkultureller Kompetenz und von Mehrsprachigkeit erfolgt in der Landesverwaltung einzelfallabhängig, gemessen an den jeweiligen Anforderungen im Rahmen eines Eignungsvergleichs nach Art. 33 Abs. 2 GG. Diese beiden Anforderungen werden die Ressorts bei Stellenausschreibungen verstärkt in den Blick nehmen und im Anforderungsprofil berücksichtigen. Der vorhandene Handlungsrahmen stellt sich wie folgt dar:

Interkulturelle Kompetenz kann bei Stellenausschreibungen sowohl als Teil der fachlichen Kompetenz als auch bei der geforderten Sozialkompetenz berücksichtigt werden. Das Erfordernis interkultureller Kompetenz richtet sich dann an alle Bewerberinnen und Bewerber – sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund.

Ob interkulturelle Kompetenz zu berücksichtigen ist, hängt von den Anforderungen der angestrebten Laufbahn bzw. des konkreten Dienstpostens ab. Die vorherige Festlegung der fachlichen Anforderungen in einem verbindlichen Anforderungsprofil trägt zur Objektivierbarkeit des Auswahlverfahrens und damit zur Vermeidung von Diskriminierungen bei. In der Landesverwaltung sind Ausschreibungen anhand eines vorher festgelegten Anforderungsprofils gängige Praxis. Nach der Rechtsprechung bleibt der Dienstherr/ öffentliche Arbeitgeber während des Stellenbesetzungsverfahrens an das Anforderungsprofil gebunden (u. a. Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 16.08.2001, DÖV 2001 S. 1044 f.). Damit wird der Abgleich der Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber mit den tatsächlichen Anforderungen sichergestellt, was der Verwirklichung von Chancengleichheit und Fairness des Verfahrens dient. Die Unvoreingenommenheit von Auswahlentscheidungen wird ferner dadurch unterstützt, dass mit Personalverantwortlichen der Dienststelle, Personalrat, Gleichstellungsbeauftragter und ggf. Schwerbehindertenvertretung verschiedene Akteure an der Auswahlentscheidung mitwirken, so dass ein „Mehr-Augen-Prinzip“ bei der zu treffenden Entscheidung gewährleistet ist.

Interkulturelle Kompetenz ist sowohl „nach außen“ gerichtet, z. B. bei Tätigkeiten mit direktem Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern und bei konzeptionellen und steuernden Aufgaben (z. B. Gesetzgebung, Fördermaßnahmen, Planungsaufgaben, soweit auch Menschen mit Migrationshintergrund betroffen sein können; Zusammenarbeit mit Vereinen, Verbänden und Initiativen von Menschen mit Migrationshintergrund) als auch „nach innen“ als Führungskraft oder Kollegin oder Kollege in einer Arbeitseinheit, die sich aus Menschen mit und ohne Migrationshintergrund zusammensetzt.

Allgemein gültige Empfehlungen, inwieweit interkulturelle Kompetenz als Eignungskriterium in Stellenausschreibungen aufzunehmen ist, sind in Anbetracht der sehr unterschiedlichen Bedarfe und Anforderungen

der Arbeitsplätze in der Landesverwaltung nicht möglich. Es ist im Einzelfall bei der Erstellung eines konkreten Anforderungsprofils zu prüfen und festzulegen, ob interkulturelle Kompetenz als Fachkompetenz zu fordern ist.

Als Teil interkultureller Fachkompetenz kann auch Mehrsprachigkeit relevant sein. Bei Einstellungsverfahren im Ausbildungsbereich wird sie in einzelnen Bereichen wie z. B. der Steuerverwaltung in der Praxis als zusätzliche Qualifikation positiv gewertet. Im Rahmen der Beurteilung der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistungen von Bewerberinnen und Bewerbern um einen ausgeschriebenen Dienstposten kann Mehrsprachigkeit berücksichtigt werden, wenn die Sprachkenntnisse für eine konkrete Tätigkeit erforderlich sind. Das entspricht der seit längerem bestehenden Linie bei schleswig-holsteinischen Regional – und Minderheitensprachen als Einstellungskriterium (LT- Drs. 15/2880, Bericht der Landesregierung „Umsetzung der Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen in Schleswig-Holstein – Sprachencharakterbericht 2003“ vom 09.09.2003).

Interkulturelle Kompetenz findet sich außerdem in weiteren Kompetenzen und Persönlichkeitseigenschaften wieder wie z. B. Fähigkeit zum Perspektivwechsel, Offenheit, Flexibilität, Unvoreingenommenheit und Kommunikationsfähigkeit (vgl. M. Reinecke/ J. Pahlke „Interkulturelle Personalentwicklung“, Berliner Hefte zur interkulturellen Verwaltungspraxis, Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration, 2011).

Damit kann interkulturelle Kompetenz als Querschnittskompetenz bezeichnet werden. Diese überschneidet sich mit einzelnen in der schleswig-holsteinischen Landesverwaltung geforderten Kompetenzen für Führungskräfte oder in den Beurteilungsrichtlinien.

Soweit interkulturelle Kompetenz nach dem Anforderungsprofil für einen ausgeschriebenen Arbeitsplatz gefordert wird, ist dabei auch festzule-

gen, wie die interkulturelle Kompetenz der Bewerberinnen und Bewerber überprüft werden soll. Als mögliche Methoden kommen freie Gespräche, strukturierte Interviews oder Assessment-Center, Fallbeispiele, Rollenspiel oder Gruppendiskussion und Präsentation in Betracht. Wichtig ist, dass der Eignungsvergleich der Bewerberinnen und Bewerber transparent und nachvollziehbar ist, weshalb z.B. freie Gespräche wegen fehlender Systematik als Auswahlgrundlage wenig geeignet erscheinen.

b) Diskriminierungsfreie Auswahlentscheidungen

Mit dem Leistungsgrundsatz im Zusammenwirken mit den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Beamtenstatusgesetzes (§ 9 BeamtStG) ist das rechtliche Instrumentarium für diskriminierungsfreie Auswahlentscheidungen bei Stellenbesetzungen vorhanden.

Die jeweiligen Auswahlkriterien richten sich nach den Anforderungen der angestrebten Laufbahn bzw. des konkreten ausgeschriebenen Dienstpostens.

Beim erstmaligen Laufbahnzugang werden die Vorbildungsnachweise in die Auswahlentscheidung einbezogen. Darüber hinaus können besondere Erfahrungen wie z. B. berufliche und wissenschaftliche Vorkenntnisse Berücksichtigung finden. Die weitere Auswahl erfolgt z. B. anhand fachlicher und psychologischer Eignungstests. In Fachlaufbahnen sind weitere Kriterien, z.B. körperliche Eignung im Polizei- und Justizvollzugsdienst, von besonderer Bedeutung.

Das Laufbahnrecht ist nicht ausschließlich auf nach dem deutschen Bildungssystem erworbene Qualifikationen ausgerichtet. Durch das Gesetz zur Neuregelung des Beamtenrechts vom 26. März 2009 (GVBl. Schl.-H. S. 93) ist mit dem neu gefassten § 16 LBG geregelt worden, dass die Laufbahnbefähigung auch aufgrund der Richtlinie

2005/2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (ABl. EU Nr. L 255 S. 22), zuletzt geändert durch Verordnung der Kommission vom 11. Juli 2012 (ABl. EU Nr. L 180 S. 9), im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens erworben werden kann.

Mit dem Entwurf eines Anerkennungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 04.07.2013 (LT-Drs. 18/994) soll die Möglichkeit des Befähigungserwerbs nach § 16 LBG um außerhalb der EU erlangte Berufsqualifikationen erweitert werden (Artikel 2 des Gesetzentwurfs). Damit werden alle im Ausland erworbenen, auf Tätigkeiten in öffentlichen Verwaltungen vorbereitenden Berufsqualifikationen erfasst. Bei der ausländischen Berufsqualifikation zugrundeliegenden Ausbildung muss es sich um eine im Wesentlichen dem jeweiligen Vorbereitungsdienst der Laufbahn gleichwertige Ausbildung handeln. Mit der Neuregelung werden erweiterte Zugangsmöglichkeiten zur Beamtenlaufbahn zumindest für eine Teilgruppe von Menschen mit Migrationshintergrund geschaffen, vor allem für sog. Drittstaatsangehörige, die in ihren Herkunftsländern Qualifikationen und Bildungsabschlüsse erworben haben. Damit wird für das Laufbahnrecht des Landes die Empfehlung des Berichts „Die Zukunft der Arbeitswelt – auf dem Weg ins Jahr 2030“ der Kommission „Zukunft der Arbeitswelt“ der Robert Bosch Stiftung umgesetzt, wonach die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse grundsätzlich verbessert werden sollte, um Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten abzubauen.

c) Dokumentation von Auswahlentscheidungen

Die Verpflichtung, die Gründe der Auswahlentscheidung zu dokumentieren, gilt generell. Dies ist erforderlich zur Verwirklichung des Rechtsschutzes unterlegener Bewerberinnen und Bewerber. Hierzu führt das Bundesverfassungsgericht im Beschluss vom 09.07.2007, BVerfGK 11, 398 - 404. Folgendes aus: „Nur durch eine schriftliche Fixierung der wesentlichen Auswählerwägungen - deren Kenntnis sich der unterlege-

ne Bewerber gegebenenfalls durch Akteneinsicht verschaffen kann - wird der Mitbewerber in die Lage versetzt, sachgerecht darüber befinden zu können, ob er die Entscheidung des Dienstherrn hinnehmen soll oder ob Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen den Anspruch auf faire und chancengleiche Behandlung seiner Bewerbung bestehen und er daher gerichtlichen Eilrechtsschutz in Anspruch nehmen will. Darüber hinaus eröffnet erst die Dokumentation der maßgeblichen Erwägungen auch dem Gericht die Möglichkeit, die angegriffene Entscheidung eigenständig nachzuvollziehen“.

Vor diesem rechtlichen Hintergrund ist die Dokumentation von am Maßstab von Art. 33 Abs. 2 GG bzw. Art. 3 GG getroffenen und damit diskriminierungsfreien Auswahlentscheidungen in der Landesverwaltung gängige Praxis.

Darüber hinaus wird ein hoher Objektivierungsgrad der Entscheidungen durch hohe Standardisierung erreicht, insbesondere in sog. Massenvorfahren, wie bei den Testverfahren für die Nachwuchskräfte. So werden z. B. die Testverfahren für die Einstellung in den Vorbereitungsdienst der Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt, mit externer Unterstützung der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. durchgeführt. Deren standardisiertes Testverfahren greift interkulturelle Kompetenz mit einem Testbaustein „interkulturelles Wissen“ auf.

Im Ergebnis gewährleisten die dienstrechtlichen Grundlagen und die daran ausgerichtete Verwaltungspraxis diskriminierungsfreie Auswahlentscheidungen in der Landesverwaltung. Möglichkeiten für die Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit und interkultureller Kompetenz sind, insbesondere bei konkretem Bezug zu einem Anforderungsprofil, vorhanden. Dokumentationsverfahren für sachgerechte Auswahlentscheidungen sind in der Praxis etabliert.

d) Anonymisierte Bewerbungsverfahren

Das Land will zu mindestens modellhaft im Ausbildungsbereich anonymisierte Bewerbungsverfahren einführen, wenn die technischen Voraussetzungen von online-Verfahren gegeben sind. Das Land sieht ein solches Angebot auch als Ausdruck der verstärkten interkulturellen Öffnung an.

Das im Rahmen von KoPers vorgesehene online-Bewerbungsverfahren, dessen Einführung für das Jahr 2015 geplant ist, soll diese Form des Verfahrens technisch ermöglichen. Bei einem anonymisierten Bewerbungsverfahren können Angaben wie Name, Geburtsjahr und -ort, Nationalität, Behinderung, persönliche Kontaktdaten, Familienstand, Religion und auch Sprachkenntnisse ausgeblendet werden.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Landes befürworten anonymisierte Bewerbungsverfahren, da diese dem Ziel, ungerechtfertigter, durch Vorurteile getragene Benachteiligungen bestimmter Bewerbergruppen in einem frühen Stadium des Auswahlverfahrens verhindern könnten. Anonymisierte Bewerbungsverfahren gewährleisten deutlich mehr Transparenz, Objektivität und Chancengleichheit bei Auswahlverfahren und seien ein wichtiger Baustein für eine diskriminierungsfreie und vielfältige Arbeitswelt.

Im öffentlichen Dienst ist aber zu beachten, dass gerade aufgrund der einerseits bestehenden gesetzlichen Determinierung des Verfahrens und dem Grundsatz der Bestenauslese und andererseits der verschiedenen Beteiligten und Kontrollmechanismen bereits eine größtmögliche Gewähr für ein diskriminierungsfreies Auswahlverfahren besteht und Erfahrungen aus anderen Bereichen der Arbeitswelt nicht 1:1 übertragbar sind. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass durch die Auseinandersetzung mit der Methode des anonymisierten Bewerbungsverfahrens die Sensibilität von Personalverantwortlichen weiter ausgebildet

wird und der öffentliche Dienst insgesamt eine Attraktivitätssteigerung erfährt.

Verschiedene Modellprojekte im öffentlichen Dienst zeigen, dass ein etwaiges Spannungsfeld mit Blick auf die gesetzlichen Förderpflichten im Bereich Gleichstellung und Menschen mit Behinderung lösbar sind. Potentielle Bewerber sehen das Angebot eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens positiv und als Ausdruck der Willkommenskultur und Garant einer objektivierten Auswahl. Gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund, welche aufgrund eigener Vorbehalte eine Bewerbung im öffentlichen Dienst nicht ins Auge fassen, ist die Bewerberperspektive auf ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren positiv zu bewerten.

Dem Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes von 2012 sind auch Hinweise über die Wirkung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens zu entnehmen. Bezogen auf Menschen mit Migrationshintergrund sind die Befunde über die Wirkung gemischt. Dieses Erkenntnis wird auch durch das Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbung“ in Nordrhein-Westfalen (Januar 2011 – Juni 2012) im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales unterstrichen. Die Einschätzung, den Anteil der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst mit dem Verfahren zu erhöhen, bejahten 18,75 % und verneinten zu 50 %, die verbleibenden 31,25 % hielten die Verfahrensmöglichkeit für die Zielerreichung als „neutral“ (vgl. S. 24 des Abschlussberichts). Ob die Zahl der Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund durch das Angebot eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens angestiegen ist, konnte durch das Projekt nicht belegt werden (vgl. S. 29 des Abschlussberichts).

Bevor die technischen Voraussetzungen von online-Bewerbungsverfahren nicht vorliegen, kommt eine Einführung aufgrund des erheblichen Mehraufwandes für die Landesverwaltung nicht in Betracht. Sobald diese gegeben sind, sollte aber zumindest modellhaft auch in der Landesverwaltung ein anonymisiertes Bewerbungsverfah-

ren durchgeführt werden, um anhand der Erkenntnisse eine grundsätzliche Entscheidung vornehmen zu können.

3. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten und Auszubildenden

Das Land sensibilisiert und qualifiziert durch eine Vielzahl von Angeboten im Rahmen der Ausbildung und im Fort- und Weiterbildungsangebot seine Beschäftigten in der Fähigkeit der interkulturellen Kompetenz. Um die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung weiter voranzutreiben, werden die bestehenden Angebote weiter fortgeschrieben und ergänzt.

Grundsätzlich sind die Ressorts eigenverantwortlich für Fortbildungen zuständig. Die Staatskanzlei setzt zusätzliche Schwerpunkte und führt zu diesen ressortübergreifende Veranstaltungen durch. Eine Abstimmung des Fortbildungsbereichs erfolgt im ressortübergreifenden Arbeitskreis Fortbildung unter Leitung der Staatskanzlei.

a) Ressortübergreifende Fortbildungen

Derzeit bietet KOMMA ressortübergreifend zwei Seminare mit den Themen „Interkulturelles Personalmanagement: Vielfalt als Chance“ und „Interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Praxis“ für alle Beschäftigten an.

Die Staatskanzlei wird im Winter 2013/2014 ressortübergreifende Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz und Sensibilität für Personalverantwortliche sowohl aus den Ministerien als auch dem nachgeordneten Bereich anbieten.

Zu Beginn des Jahres 2014 ist für Führungskräfte der B-Besoldung der Ministerien ein Seminar zum Thema Interkulturelle Kompetenz mit Frau Prof. Dr. Klein, Institut für Sozialwissenschaften der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, in Planung. Im Innenministerium hatte Frau Prof. Dr.

Klein bereits im Rahmen einer internen Tagung zu dem umspannenden Thema Diversity Management Führungskräfte informiert.

Daneben prüft die Staatskanzlei die schrittweise Erweiterung um diverse Veranstaltungen zum Thema der interkulturellen Kompetenz bzw. Sensibilität für alle Beschäftigten. Mit den Ressorts ist die Erweiterung des bestehenden Fortbildungsangebots Gegenstand der regelmäßigen Erörterung.

b) Ressortspezifische Fortbildungen

Ressortintern besteht der Vorteil, dass die Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz fachspezifisch und auf die jeweiligen Bedürfnisse abgestimmt angeboten werden können. In Ergänzung zu den dargestellten Maßnahmen im Rahmen des Handlungsfeldes 4 des Aktionsplans Integration bestehen folgende Angebote bzw. sind in der konkreten Planung:

- Angebote im Geschäftsbereich des Ministeriums für Bildung und Wissenschaft

Für Lehrkräfte gibt es durch das Institut für Qualitätsentwicklung an Schulen, Schleswig-Holstein (IQSH) diverse Fortbildungsangebote zur Interkulturellen Kompetenz oder zum Thema Diversity, insbesondere hinsichtlich der Sensibilisierung für Lehrkräfte, Interkulturelle Bildung und Erziehung, Elternarbeit, aber auch Schüleraustausch oder interkulturelles Lernen in der Kita.

Im vergangenen Jahr veranstaltete das IQSH eine zentrale Fortbildung für Schulleiterinnen und Schulleiter zum Thema Interkulturelle Schulentwicklung.

In der Koordinationsrunde Deutsch als Zweitsprache/ Interkulturelle Bildung und Erziehung werden einmal jährlich zusammen mit dem Ministerium für Bildung und Wissenschaft, dem Innenministerium, den Wohl-

fahrtsverbänden und den Migrationsverbänden Themen der Interkulturellen Kompetenz erörtert und Netzwerkarbeit betrieben.

Die Universität Flensburg hat im Rahmen des Reformprozesses die Pädagogischen Studien grundlegend überarbeitet und inhaltlich an die veränderten Anforderungen an Lehrerinnen und Lehrer angepasst. In dem für alle Lehrämter gemeinsamen Bachelorstudium werden ab dem WS 2013/14 in Bezug auf Inklusion/Umgang mit Heterogenität folgende Module angeboten:

- Heterogenität - Umgang mit Differenz

- Diagnostik und Förderung und

- Lernsprachentwicklung in Deutsch als Zweitsprache.

An der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel wird zum Wintersemester 2013/14 der berufsbegleitende Masterstudiengang „Management von Diversity, Gleichstellung und Antidiskriminierung“ erstmalig angeboten. Die Staatskanzlei prüft mit den Ressorts, ob dieses Angebot im Rahmen der berufsbegleitenden Fortbildung für die Beschäftigten unterstützt werden kann. Eine Bewerbung des Masters ist bereits durch die Personalverantwortlichen der Landesverwaltung erfolgt. Die Christian-Albrechts-Universität plant des Weiteren im Rahmen des Lehramtsstudiums künftig ein eigenständiges Modul zum Thema Inklusion/Umgang mit Heterogenität anzubieten.

Darüber hinaus werden künftig in allen Lehramtsstudiengängen in Schleswig-Holstein die Vorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK), nach denen den „pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik“ in allen Lehrämtern eine besondere Bedeutung zukommen soll, berücksichtigt.

- Geschäftsbereich des Innenministeriums

Die Verwaltungsfachhochschule Altenholz bietet „interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul in den Ausbildungsplänen der Allgemeinen Verwaltung ab Herbst 2013 mit einem Ansatz von 180 Stunden mit Veranstaltungen, Selbststudium und Exkursion an. Durch vergleichende Strukturanalyse verschiedener politischer, rechtlicher und kultureller Systeme erhalten die Studierenden das erforderliche Wissen und werden für interkulturelle Zusammenhänge sensibilisiert. Bisher liegen 38 Anmeldungen vor.

Am 13.08.13 fand des Weiteren erstmalig die Veranstaltung „interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“ für die Anwärterinnen und Anwärter für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt und die Laufbahngruppe 2, 1. Einstiegsamt im allgemeinen Verwaltungsdienst statt.

Der Fachbereich Polizei hat 2012 eine Zusammenarbeitserklärung in Form eines „Letter Of Intent“ mit der norwegischen Polizeihochschule vereinbart. Daraufhin hat in den Jahren 2012 und 2013 bereits eine wechselseitige Hospitation von Studiengruppen stattgefunden, die auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden wird. Eine vergleichbare Zusammenarbeitserklärung mit der Polizeihochschule Szczytno (Polen) befindet sich bereits im Entwurfsstadium und soll ebenfalls zu einem internationalen Austausch von Hospitationsgruppen führen. Die Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme zu weiteren Polizeihochschulen im Ausland werden derzeit erkundet.

- Geschäftsbereich des Finanzministeriums

Im Finanzressort haben alle Dienststellenleiter/innen im Jahr 2010 eine Fortbildung zur interkulturellen Kommunikation erhalten und haben sich im Rahmen eines Workshops darüber ausgetauscht, an welchen Stellen in den Dienststellen das Thema Bedeutung hat. Danach hat das BiZ Steuer zusammen mit einer externen Trainerin und internen Fachleuten Fortbildungskonzepte für Außendienstmitarbeiter/innen und in der zent-

ralen Informations- und Annahmestelle entwickelt. Auf dieser Basis werden regelmäßig Fortbildungen angeboten. Ganz aktuell hat das BiZ Steuer für Führungskräfte, die an Einstellungsverfahren beteiligt sind, eine Fortbildung zum Thema „Das strukturierte Interview im Einstellungsverfahren“ durchgeführt. Dabei fand auch das Thema „Bewerber/innen mit interkulturellen Hintergrund“ Berücksichtigung.

- Geschäftsbereich des MSGFG

Im Landesamt für soziale Dienste wird das Seminar „Interkulturelle Kompetenz in der beruflichen Praxis“ als Inhouseseminar angeboten.

Anlagen

- Anschreiben für Erhebung
- Erhebungsbogen
- Liste der Anbieter von berufsbezogener Deutschförderung

Anlage 1**Freiwillige und anonyme Befragung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
in der unmittelbaren Landesverwaltung**

Ich nehme an der Befragung teil:

Ja Nein in Teilen keine Angabe

1. Welches Geschlecht haben Sie?

- weiblich
- männlich
- Keine Angabe

2. Haben Sie die deutsche Staatsangehörigkeit?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

3. Haben Sie eine ausländische Staatsangehörigkeit?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

4. Haben Sie die deutsche und eine ausländische Staatsangehörigkeit?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

5. Sind Sie selbst außerhalb Deutschlands geboren und nach 1949 aus dem Ausland nach Deutschland in seinen heutigen Grenzen zugezogen?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

6. Ist eines Ihrer Elternteile oder sind beide Elternteile außerhalb Deutschlands geboren und nach 1949 aus dem Ausland nach Deutschland zugezogen?

- Ja
- Nein
- Keine Angabe

Wir bedanken uns ausdrücklich für Ihre Angaben!

Anlage 2

Kiel, November 2013

Freiwillige und anonyme Erhebung zum Migrationshintergrund der neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der unmittelbaren Landesverwaltung und ihren Landesbetrieben

Sehr geehrte Mitarbeiterin, sehr geehrter Mitarbeiter,

meine Landesregierung hat sich vorgenommen, den Anteil ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu erhöhen. Zielmarke ist eine Quote, die den Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund abbildet. Diese Marke liegt aktuell bei gut 12 %. Aufgrund des demografischen Wandels wird diese in den nächsten Jahren steigen.

Das Land Schleswig Holstein ist im Januar 2012 der Charta der Vielfalt beigetreten. Mit dem Beitritt hat sich das Land dazu bekannt, dass sich gesellschaftliche Veränderungen im öffentlichen Dienst deutlicher widerspiegeln. Dies setzt voraus, dass die Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft und Prägungen innerhalb der Verwaltung auf allen Ebenen gleichberechtigt und angemessen vertreten sind. Eine vielfältige Beschäftigtenstruktur ermöglicht gemischte Teams, die verschiedene Kompetenzen, Sichtweisen und Fähigkeiten qualitätssteigernd einbringen. Es ist ein wichtiges Ziel moderner Personalpolitik, diese Potenziale zu nutzen. Zugleich hat sich das Land verpflichtet ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Für uns ist es daher wichtig zu erfahren, ob Sie einen Migrationshintergrund haben. Damit aber nicht der Eindruck entsteht, dass Ihre Zugehörigkeit irgendeinen Einfluss auf die Entscheidung der Einstellung hatte oder hat, haben wir uns entschlossen, die Befragung nachträglich zu dieser freiwillig und anonym durchzuführen. Ob Sie den beigefügten Fragebogen ausfüllen, obliegt also ganz Ihrer Entscheidung. Die Fragen orientieren sich an der Definition für Menschen mit Migrationshintergrund nach dem Mikrozensus. Die anonymen Angaben werden einmal jährlich ausgewertet.

Natürlich würde ich mich sehr freuen, wenn Sie sich zu einer Teilnahme entschließen könnten, da Sie damit uns helfen, zu erfahren, ob wir in unserem Bestreben nach einer vielfältigen Verwaltung ein Stück des Weges geschafft haben.

Mit freundlichen Grüßen
gez. Torsten Albig

Anlage 3

Berufsbezogene Deutschförderung ESF-BAMF-Programm

Fördergebiet	Träger	Anschrift
2300 Hansestadt Lübeck Herzogtum Lauenburg Kreis Stormarn	Grone Bildungszentren gGmbH	Am Flugplatz 4, Haus 15 23560 Lübeck
	Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH	Humboldtstraße 25 a 21509 Glinde
2400 Stadt Kiel Kreis Rendsburg-Eckernförde Kreis Plön Kreis Ostholstein	AWO Landesverband Schleswig-Holstein e. V.	Sibeliusweg 4 24109 Kiel
	isfa - interkulturelle schule fortbildung und ausbildung ggmbh	Lange Reihe 10-12 24103 Kiel
	Förde VHS	Muhliusstrasse 29/31 24103 Kiel
	VHS Oldenburg KulTour Oldenburg in Holstein GmbH	Göhler Str. 56 23758 Oldenburg
2401 Stadt Neumünster Kreis Steinburg Kreis Segeberg Kreis Pinneberg	VHS Kaltenkirchen-Südholstein GmbH	Am Kretelmoor 40 24568 Kaltenkirchen
	VHS Elmshorn	Bismarckstraße 13 25335 Elmshorn
	VHS Itzehoe e. V.	Georg-Löck-Str. 1 25524 Itzehoe
	VHS Norderstedt	Rathausallee 50 22846 Norderstedt
	VHS Pinneberg e. V.	Am Rathaus 3 25421 Pinneberg
	Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH	Marienstr. 37 23795 Bad Segeberg
	Wirtschaftsakademie Schleswig-Holstein GmbH	Parkstraße 22 24534 Neumünster
2500 Stadt Flensburg Kreis Schleswig-Flensburg Kreis Nordfriesland Kreis Dithmarschen	Rackow-Schule gGmbH	Max-Planck-Str. 5 24941 Flensburg