



Zweiter Bericht

der Landesregierung

„Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“
(Evaluation über die bisherigen Maßnahmen und bevorstehender Verbesserungsbedarf)

Federführend ist der Ministerpräsident

Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein

A. Berichtsauftrag

Entsprechend dem Auftrag des Schleswig-Holsteinischen Landtages vom 30. Mai 2013 - LT-Drs. 18/747 (neu) - hatte die Landesregierung im November 2013 ihren ersten Bericht „Für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein“ - LT-Drs. 18/1290 - vorgelegt.

Die Landesregierung wurde seinerzeit auch darum gebeten, zweijährlich eine Evaluation vorzulegen zu den seit dem ersten Bericht getroffenen Maßnahmen, die darauf abzielen,

- den Anteil von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungs- und Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst signifikant und dauerhaft zu erhöhen,
- die Beschäftigten und Auszubildenden durch Weiterbildungen mit dem Schwerpunkt „interkulturelle Kompetenz“ zu sensibilisieren und zu qualifizieren und
- Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz verstärkt bei Auswahlverfahren zu berücksichtigen.

Die vorzulegende Evaluation soll zudem den bevorstehenden Verbesserungsbedarf aufzeigen.

B. Bericht der Landesregierung

Evaluation über die bisherigen Maßnahmen und bevorstehender Verbesserungsbedarf

Vorbemerkung

Am 02. September 2014 hat die Landesregierung die 14 Leitlinien ihrer Migrations- und Integrationsstrategie beschlossen. Damit wurden erstmals Fragen der Migration und der Integration strategisch zusammengeführt: Bereits laufende Maßnahmen, zum Beispiel aus dem Aktionsplan Integration aus dem Jahr 2011, und noch neu zu entwickelnde oder klarer zu definierende Themenfelder wurden in einen inhaltlichen Kontext gebracht und als politische Zielvorgaben formuliert. In diesem Zusammenhang wurde auch ein Bezug zur Diversität hergestellt und das Ziel der Landesregierung herausgestellt, ihr Handeln auf Vielfalt auszurichten und die Ausgestaltung einer vielfältigen Gesamtgesellschaft zu fördern.

Die Migrations- und Integrationsstrategie bildet damit auch den Handlungsrahmen für eine moderne, vielfältige Verwaltung in Schleswig-Holstein.

Die Integrationsministerkonferenz hat am 25./26. März 2015 in Kiel einstimmig beschlossen, interkulturelle Öffnungsprozesse in den Verwaltungen effizient voranzu-

bringen. Die Förderung interkultureller Öffnungsprozesse der öffentlichen Verwaltung ist damit zu einem wichtigen Aspekt nachhaltiger und moderner Integrationspolitik geworden.

B 1. Einleitung

Nach dem Dritten Bericht zum Integrationsmonitoring der Länder 2011-2013 vom März 2015 (www.integrationsmonitoring-laender.de) wird im gesamten öffentlichen Dienst in Schleswig-Holstein von einem Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Höhe von 5,9 % ausgegangen, während der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung in Schleswig-Holstein 2013 mit 11,4% nahezu doppelt so hoch war und weiter steigen wird.

Auch wenn keine systematische Erhebung zu den Beschäftigten des Landesdienstes vorliegt, ist davon auszugehen, dass Menschen mit Migrationshintergrund im Verhältnis ihres Anteils an der Gesamtbevölkerung bei den Beschäftigten des Landes ebenfalls 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. Um künftig bessere Erkenntnisse zu gewinnen, nehmen die einstellenden Behörden (einschließlich Hochschulen) seit Ende 2013 eine freiwillige und anonyme Erhebung bei den eingestellten Auszubildenden, Nachwuchskräften und anderen extern Eingestellten vor (vgl. Ersten Landtagsbericht - LT-Drs. 18/1290). Zu den ersten Ergebnissen wird in diesem Bericht noch näher eingegangen (s. Seite 22).

Als größter Arbeitgeber in Schleswig-Holstein nimmt die Landesverwaltung eine herausgehobene Stellung 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 widerspiegelt.

Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind nicht nur wichtige Fachkräfte, sondern intern befördern und festigen sie die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Zugleich wirken sie als Multiplikatoren in der Zivilgesellschaft, indem sie zu einer größeren Identifikation mit dem öffentlichen Sektor in allen Bevölkerungsteilen beitragen. Außerdem profitiert der öffentliche Dienst von seltenen, aber angesichts steigender Flüchtlingszahlen immer wichtiger werdenden Qualifikationen wie Sprachkenntnissen und Wissen um kulturelle Unterschiede.

Deshalb ist es erklärtes Ziel der Landesregierung, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in den nächsten Jahren in der öffentlichen Verwaltung kontinuierlich zu erhöhen. In der nachfolgenden Evaluation wird dargelegt, welche Maßnahmen dahingehend bereits ergriffen wurden und was darüber hinaus noch unternommen werden soll.

B 2. Evaluation

I. Aspekt:

Maßnahmen, um den Anteil von Bewerbungen und Einstellungen von Menschen mit Migrationshintergrund auf Ausbildungs- bzw. Arbeitsstellen im öffentlichen Dienst signifikant und dauerhaft zu erhöhen

Allen Schleswig-Holsteinerinnen und Schleswig-Holsteinern volle Entfaltung zu ermöglichen, unabhängig von Geschlecht, Religion, sozialer Herkunft oder Migrationsbiografie, ist das erklärte Ziel des Landes. Dies kann nur gelingen, wenn sich die staatlichen und gesellschaftlichen Institutionen stärker Menschen mit Migrationshintergrund öffnen, die Vielfalt als Wert erkennen und die interkulturelle Kompetenz der Verwaltung weiter ausbauen.

Deshalb wird in jeder externen Stellenausschreibung und im Ausbildungsportal des Landes Schleswig-Holstein darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden. Auf diese Weise sollen insbesondere auch Nachwuchskräfte aus verschiedenen Kulturkreisen und mit unterschiedlicher Religionszugehörigkeit gewonnen werden.

Es werden darüber hinaus zahlreiche weitere Maßnahmen für eine zielgerichtete und bessere Ansprache von jungen Menschen mit Migrationshintergrund getroffen:

- In der in diesem Jahr gestarteten Nachwuchskräftekampagne der Landesverwaltung Schleswig-Holstein werden Fotoporträts von Nachwuchskräften eingesetzt. Hierbei wurden auch junge Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund aufgerufen, sich an dieser Kampagne zu beteiligen. Dieser Appell war erfolgreich. So wirbt das Land auf verschiedenen Werbeträgern (u.a. ÖPNV-Busse und Großflächen) und im Ausbildungsportal mit Nachwuchskräften mit und ohne Migrationshintergrund und verdeutlicht damit sichtbar die vielfältige Landesverwaltung.
- Bei Ausbildungsmessen werden junge Menschen mit offensichtlichem Migrationshintergrund auf die offenen Zugangsmöglichkeiten zu Ausbildungsangeboten beim Land Schleswig-Holstein direkt hingewiesen.

In einigen Messeteams des Landes wirken junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund mit, um im direkten Gespräch mit potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern für das Land als Arbeitgeber zu werben. Die Werbe- und Einstellungsstelle der Landespolizei verfügt zudem über einen hauptamtlichen Einstellungsberater mit Migrationshintergrund.

- Das Ausbildungsportal des Landes (www.schleswig-holstein.de/Ausbildung) wurde vollständig überarbeitet und im Mai dieses Jahres freigeschaltet. Es wurde um gezielte Informationen für Menschen mit Migrationshintergrund erweitert. So wird jetzt nicht nur auf die Vielfalt des Arbeitgebers Land Schleswig-Holstein und seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hingewiesen, sondern es kann dort auch ein Film über eine Nachwuchskraft mit Migrationshintergrund angeschaut werden. Außerdem werden im Ausbildungsportal Karrierepfade von Landesbeschäftigten, die einen Migrationshintergrund haben, beschrieben. Mit diesen Beispielen sollen

junge Menschen mit entsprechendem Hintergrund animiert werden, sich als Nachwuchskräfte beim Land Schleswig-Holstein zu bewerben.

- Das Angebot mehrsprachiger Flyer und Informationsmaterialien zu den bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten beim Land Schleswig-Holstein wird kontinuierlich ausgebaut:
- Die Staatskanzlei wird noch in diesem Jahr die im Zuge der Nachwuchskräfte-Werbekampagne veröffentlichte und sehr nachgefragte Informationsbroschüre „Ich freue mich auf die Zukunft. Arbeiten beim Land Schleswig-Holstein.“ in arabische, dänische, englische, polnische, russische und türkische Sprache übersetzen und anschließend über die Ausbildungsbereiche der Landesverwaltung verteilen lassen. Die deutsche Fassung enthält bereits auf einer Doppelseite ein Kurzporträt des Landes Schleswig-Holstein als attraktiver Arbeitgeber in Arabisch, Englisch, Polnisch, Russisch und Türkisch.

Das Ministerium für Schule und Berufsbildung (MSB) wird, wenn es für den Bereich Lehrkräftenachwuchs einen neuen Flyer auflegen wird, prüfen, ob dieser ebenfalls mehrsprachig erscheinen wird.

Die Landespolizei wirbt bereits seit 2004 in ihren Broschüren mit gesonderten Hinweisen auf Türkisch. Auch wenn darauf hingewiesen wird, dass die zuverlässige Beherrschung der deutschen Sprache für die Einstellung in die Landespolizei unumgänglich ist, ist die gleichzeitige Beherrschung des Türkischen ein echter Mehrwert.

Der Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz (LKN) plant, die vorhandenen Ausbildungsflyer in andere Sprachen übersetzen zu lassen, und wird zunächst mit Englisch, Friesisch und Plattdeutsch beginnen.

Der Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr (LBV SH) beabsichtigt, seine Flyer zur Nachwuchskräftegewinnung künftig auch in Arabisch, Englisch und Türkisch anzubieten.

Ergänzend zu den vorgenannten Publikationen, die direkt über die verschiedenen Ausbildungsmöglichkeiten beim Land Schleswig-Holstein informieren, werden auch berufsvorbereitende Maßnahmen für Menschen mit Migrationshintergrund getroffen. So erarbeitet das MSB derzeit eine Elternbroschüre zum Schulsystem des Landes, die in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt werden soll. Außerdem gibt es seit kurzem einen Dolmetscherpool zur Unterstützung der Elternarbeit in DaZ-Zentren, der über folgenden Link zu erreichen ist: <http://nzi.lernnetz.de/index.php/dolmetscher-sh.html>. Ferner wird ein Internetauftritt vorbereitet, über den Lehrkräfte des Landes einen Zugang auf Vorlagen für Elternbriefe und Flyer in verschiedenen Sprachen erhalten sollen.

- Auch ist beabsichtigt, künftig noch stärker mit Migrant*innenorganisationen und interkulturellen Vereinen oder Einrichtungen zusammenzuarbeiten. Insbesondere die Teilnahme der Ausbildungsbereiche des Landes an berufsorientierenden Veranstaltungen für junge Menschen mit Migrationshintergrund bietet sich an, um über den öffentlichen Dienst als Ausbilder und Arbeitgeber zu informieren und gegebenenfalls bestehende Hemmnisse oder Vorbehalte abzubauen. Als positives Beispiel ist hier die Landespolizei zu nennen, die bereits seit 10 Jah-

ren eine Zusammenarbeit mit der Türkischen Gemeinde Schleswig-Holstein pflegt. So wurden 2014 vier Berufsinformationsveranstaltungen (Kiel, Lübeck, Neumünster und Pinneberg) für Interessierte mit Migrationshintergrund in Kooperation mit der Türkischen Gemeinde durchgeführt. Der Vorsitzende der Türkischen Gemeinde nimmt regelmäßig als Gast der Werbe- und Einstellungsstelle der Landespolizei an der Vereidigung der Nachwuchskräfte teil. - Außerdem steht die Werbe- und Einstellungsstelle der Landespolizei seit letztem Jahr im engen Kontakt mit dem IG-Metall-Integrationsausschuss Kiel. 2014 wurden bereits zwei Veranstaltungen in Kiel im Rahmen der Nachwuchswerbung für Interessierte mit Migrationshintergrund durchgeführt.

In diesem Kontext ist darauf hinzuweisen, dass die Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein e.V. unter anderem ein Ausbildungsprojekt für jugendliche Migrantinnen und Migranten durchführt, dessen Informationsflyer sowohl in deutscher als auch in türkischer Sprache aufgelegt werden. Die Ansprechpartner des Projektes „Ausbildung und Integration für Migranten - AIM“ sind der Website der Türkischen Gemeinde zu entnehmen: www.tgsh.de/Projekte/AIM.

- 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 selbstständig weitergeführt. Schleswig-Holstein beteiligt sich seit 2005 an dem Programm, das sich inzwischen fest etabliert hat. Das Stipendienprogramm START begleitet engagierte Jugendliche mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg zu einem höheren Schulabschluss, fördert ihr gesellschaftliches Engagement und möchte damit ihre Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe erhöhen. START will junge Menschen bei ihrer Entwicklung unterstützen, auch um ihnen den späteren Einstieg in das Berufsleben zu erleichtern. Die Anzahl der Bewerbungen ist seit 2014 wieder gestiegen und lag 2015 bei 85. 31 Stipendiatinnen und Stipendiaten nehmen im Schuljahr 2015/16 an dem Programm teil. Auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis wird geachtet (15 Jungen und 16 Mädchen)

Das MSB und die START-Stiftung kooperieren vertragsgemäß: Die direkte Unterstützung aller Stipendiat/innen mittels Bildungsgeld und Bildungsprogramm leistet die START-Stiftung, die gesamte Betreuung im Bundesland und das regionale Bildungsprogramm verantwortet die Landeskoordination mit einer halben Lehrerstelle. Diese Personalkosten werden vom Land getragen.

- Seit 2008 wird auf Initiative der ZEIT-Stiftung ein Schülercampus „Mehr Migranten werden Lehrer“ in einzelnen Ländern angeboten. In Schleswig-Holstein konnte erstmals 2013 der Schülercampus in Kiel und Flensburg mit 18 interessierten Jugendlichen im Alter von 16 bis 21 Jahren durchgeführt werden. Ziel ist es, geeignete Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund für den Lehrerberuf zu begeistern, um langfristig den Anteil von Lehrkräften mit Migrationshintergrund in den Kollegien der Schularten zu erhöhen. Im Rahmen des Schülercampus werden Einblicke in die Voraussetzungen für das Lehramtsstudium und dessen Verlauf, die Vielfalt des Berufsfeldes (Schularten, Fächer und pädagogische Themen) und die Chancen des Lehrerberufs gegeben. Sie hospitieren in Schulen und diskutieren mit verschiedenen Experten/-innen die Erfordernisse dieses Berufes.

Trotz einer positiven Resonanz an Schulen im Jahr 2013 und einer erfolgreichen Durchführung im selben Jahr war die Teilnehmerzahl (18) letztlich eher gering. Die ZEIT-Stiftung und das Bildungsministerium vereinbarten ein Aussetzen 2014. 2015 zog sich die ZEIT-Stiftung jedoch aus dem Projekt zurück, der Schülercampus fand nicht statt. Eine Überarbeitung des Konzepts im Jahr 2015 und Kooperationsverhandlungen mit Hamburg haben folgendes Resultat ergeben: Im Jahr 2016 soll eine Kooperation mit Hamburg stattfinden. Der Schülercampus findet am ersten Aprilwochenende 2016 in Hamburg statt. 10 Teilnehmer/-innen aus Schleswig-Holstein sollen gemeinsam mit 20 aus Hamburg am Schülercampus teilnehmen.

- 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 2008 im Rahmen des ESF-Programms des Bundes. Auf dieses Angebot wird das Land bei seiner Werbung um Auszubildende weiterhin aufmerksam machen, zum Beispiel bei Ausbildungsmessen, bei berufsorientierenden Projekttagen in Schulen oder bei berufsorientierenden Veranstaltungen für junge Menschen mit Migrationshintergrund.

Für den Schuldienst gilt, dass Lehrkräfte die deutsche Sprache in Wort und Schrift vor einer Bewerbung beim Land beherrschen müssen. Deshalb wurden im Hinblick auf die Einstellungschancen von zugewanderten Lehrkräften mit nicht-deutscher Herkunftssprache die Vorgaben für die Sprachprüfung optimiert.

Die Landespolizei Schleswig-Holstein verwendet seit 2004 im Einstellungsverfahren einen Sprachbarriere freien (= culture-fairen) Intelligenztest (CFT 20 bzw. 20-R). Alle Bewerberinnen und Bewerber haben bei eingeschränkter Rechtschreibfertigkeit aufgrund der derzeit bestehenden Auswahlrichtlinie zur Einstellung in den Polizeidienst Wiederholungsmöglichkeiten bei Minderleistungen im Diktatteil, wenn sich im psychologischen Leistungstest überdurchschnittliche bzw. hervorragende Leistungen ergeben.

II. Aspekt:

Sensibilisierung und Qualifizierung der Beschäftigten und Auszubildenden durch Weiterbildungen mit dem Schwerpunkt „interkulturelle Kompetenz“

Migration ist fester Bestandteil der schleswig-holsteinischen Gesellschaft. Der Umgang mit Diversität und damit einhergehend mit unterschiedlichen Lebensrealitäten ist eine zentrale Herausforderung und Zukunftsaufgabe für das gesellschaftliche Zusammenleben im Land. Die interkulturelle Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird hierbei zum unverzichtbaren Qualifikationsmerkmal. Dies umfasst den privaten Bereich gleichermaßen wie den Arbeitsbereich.

Es wird innerhalb der Landesverwaltung eine Vielzahl von Maßnahmen getroffen, um die interkulturelle Handlungskompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen Verwaltungsbereichen zu festigen oder zu fördern:

*a. unmittelbare Landesverwaltung (hier: Geschäftsbereiche der Ressorts)*Staatskanzlei

Die Staatskanzlei hat im Winter 2013/ 2014 zu drei Terminen 48 Personalverantwortliche und Führungskräfte aus allen Ressorts zur interkulturellen Kompetenz und Sensibilität fortbilden lassen. Zur Intensivierung des Themas bieten die Ressorts nunmehr das Thema in Inhouse-Seminaren eigenständig an.

Anfang Mai 2014 fand zudem für Führungskräfte der B-Besoldung der Ministerien (Abteilungsleitungen und Vertretungen) eine Veranstaltung der Staatskanzlei zum Thema „Diversity-Politik als Antwort auf Zukunftsthemen der Gesellschaft“ mit einem Vortrag von Frau Prof. Dr. Klein, Institut für Sozialwissenschaften an der CAU Kiel, statt.

Im Rahmen von Fortbildungen zur strategischen Personalentwicklung, die gemeinsam mit Frau Prof. Dr. Welpke in einer Modulreihe 2015/2016 durchgeführt werden, wird auch das Thema Diversity behandelt. Zielgruppe dieser Fortbildungsreihe sind die für Personalentwicklung zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Ressorts. Darüber hinaus wurde das Thema „interkulturelle Kompetenz“ auch in 10 Beurteilerschulungen für 186 Führungskräfte mit einbezogen.

Das Fortbildungsangebot zum Thema Diversity wird außerdem im ressortübergreifenden Arbeitskreis Fortbildung zwischen der Staatskanzlei und den Ressorts regelmäßig abgestimmt.

In Abstimmung mit der Staatskanzlei bietet KOMMA, das Kompetenzzentrum für Verwaltungs-Management, in diesem Jahr ein ressortübergreifendes Seminar zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ für alle Beschäftigten an.

Ministerium für Justiz, Kultur und Europa (MJKE)

a) interkulturelle Kompetenz

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.

2014 wurden zum Themenkomplex „interkulturelle Kompetenz“ elf Seminare angeboten, die von insgesamt 101 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht wurden. In diesem Jahr wurden von den zwölf im Programm angekündigten Veranstaltungen bis Anfang September acht durchgeführt, an denen 87 Bedienstete teilgenommen haben.

Sowohl in 2014 als auch im laufenden Jahr wurden die Fortbildungen zum Thema Islam und die Länderkundeseminare „Bulgarien“, „Russland“ und „Syrien“ besonders stark nachgefragt. Für November 2015 ist eine zweitägige Fortbildung „Rumänien“ geplant.

Auch im nächsten Jahr wird es für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Justizvollzuges wieder ein breites Seminarangebot mit interkulturellen Themen geben. Derzeit werden die Bedarfe bei den Justizvollzugsanstalten des Landes abgefragt. Im Herbst werden dann die Inhalte des Fortbildungsprogramms für das kommende Jahr im Rahmen einer Arbeitstagung festgelegt.

Des Weiteren hat im Juli 2015 im Justizbereich eine Fortbildung zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ stattgefunden, an der 21 Richter/-innen sowie Verwaltungsmitarbeiter/-innen der Justiz teilgenommen haben. Im November 2015 soll diese Fortbildung auch für den Rechtspflegerbereich durchgeführt werden. Ferner ist beabsichtigt, die Fortbildung für die übrigen Dienste anzubieten.

Im Rahmen des Vorbereitungsdienstes der Rechtspflegeranwärter/-innen an der Norddeutschen Hochschule für Rechtspflege wird das Thema „interkulturelle Kompetenz“ im Fach Sozialwissenschaften bearbeitet. In den Studienplänen ist das Thema nicht konkret aufgeführt und somit kein obligatorischer Studieninhalt.

b.) Fremdsprachenvermittlung

Zur Erweiterung der Fremdsprachenkompetenz stehen den Bediensteten des Justizvollzuges zwei Möglichkeiten offen. Zum einen können sie im Rahmen des jährlich erscheinenden Fortbildungsprogramms zweitägige Kompaktkurse besuchen, um hier entweder bereits vorhandene Sprachkenntnisse um berufsspezifisches Vokabular zu erweitern oder aber innerhalb von zwei Tagen einfache Sätze zur Verständigung mit Gefangenen zu erlernen. Diese Kurse wurden 2014 und 2015 in den Sprachen Englisch, Spanisch und Türkisch angeboten und wurden insgesamt von 28 (2014) bzw. 11 (2015) Vollzugsbediensteten besucht.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die intensiver in eine Fremdsprache einsteigen möchten, können zum anderen am fortlaufenden berufsbegleitenden Sprachkursangebot teilnehmen. Der Unterricht wird in Kleingruppen mit bis zu fünf Personen oder auch als Einzelunterricht durchgeführt. Die Teilnahme erfolgt außerhalb der Arbeitszeit (keine Anerkennung als Dienstzeit), ist aber für die Bediensteten des Justizvollzuges kostenlos.

Dieses Angebot wurde im vergangenen Jahr von 26 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt, in diesem Jahr verteilen sich insgesamt 24 Bedienstete auf die verschiedenen Kurse in Arabisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Polnisch, Russisch, Spanisch und Türkisch.

Der Sprachunterricht wird auch im kommenden Jahr fortgeführt - einige Kurse bestehen seit Beginn dieser Maßnahme, also seit nunmehr 13 Jahren. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben in dieser Zeit eine ausgeprägte Fremdsprachenkompetenz entwickeln können.

Ministerium für Schule und Berufsbildung (MSB)

Für Studienreferendare/-innen und Lehramtsanwärter/-innen gibt es keine speziell eingerichteten Gruppen, für die seitens des IQSH über die üblichen Seminarveranstaltungen hinaus besondere Angebote wie zum Beispiel spezielle Workshops o.ä. angeboten werden. Schulen bzw. Lehrkräfte des Landes können allerdings Fortbildungen zu folgenden Themen wahrnehmen:

- Terminveranstaltungen
 - interkulturelle Kompetenz: Sensibilisierung für Lehrkräfte
 - Mehrsprachigkeit in der Schule - Ressourcen erkennen und nutzen
 - interkulturelle Kommunikation zwischen Lehrkräften und Eltern mit und ohne Migrationshintergrund - Missverständnissen vorbeugen mit Hintergrundwissen
 - Grundlagen zum Umgang mit traumatisierten Flüchtlingskindern und -jugendlichen in der Schule
 - Landesfachtag zur interkulturellen Bildung und Erziehung mit diversen Themen
- Abrufveranstaltungen und Schulentwicklungstage:
 - Schulen auf dem Weg zum interkulturellen Schulprogramm - Meilensteine der Begleitung
 - Aufbau einer Willkommenskultur
- zertifizierte Weiterqualifizierung im Bereich interkulturelle Bildung und Erziehung für Lehrkräfte in sechs Modulen:
 - Widi: Unsere Schule: Willkommen heißend - interkulturell - demokratisch - inklusiv.

Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten (MIB)

Die Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistungen Altenholz (FHVD) bietet „interkulturelle Kompetenz“ als Wahlpflichtmodul in den Ausbildungsplänen der Allgemeinen Verwaltung seit 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.

Für die neu eingestellten Nachwuchsjuristinnen und -juristen der Allgemeinen Verwaltung wird im Rahmen der Einführungsfortbildung ein eintägiges Seminar „interkulturelle Kompetenz“ angeboten.

Darüber hinaus bietet das MIB auch Inhouse-Schulungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz und Umgang mit Alltagsrassismus“ an.

In der polizeilichen Ausbildung für die Laufbahngruppen 1.2 und 2.1 an der FHVD 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.

Zusätzlich wird die interkulturelle Kompetenz in den polizeibezogenen Sprachtrainings (Dänisch, Englisch, Türkisch) des Studiums thematisiert, für die weitere 110

Lehrveranstaltungsstunden im 3., 5. und 6. Semester ausgewiesen sind. In diesem Rahmen sind durch Lehrbeauftragte und Studierende des Fachbereichs Polizei zwei Sprachbücher („Taler du dansk?“ und „Türkçe biliyor musun?“) entstanden, die diese Zielstellung ausdrücklich unterstützen.

Daneben hat der Fachbereich Polizei bereits 2012 einen Kooperationsvertrag in Form eines „letter of intent“ mit der norwegischen Polizeiuniversität unterzeichnet. Daraufhin haben in den Jahren 2012 bis 2015 bereits wechselseitige Hospitationen von Studiengruppen stattgefunden, die auch in den nächsten Jahren fortgeführt werden. Weitere Kooperationen mit den Polizeihochschulen in Dänemark, Schweden und der Türkei befinden sich in der Vorbereitung. Zurzeit werden bilaterale Gespräche über die Ausformung entsprechender Vereinbarungen geführt.

Ergänzend wird im Fachbereich Polizei der FHVD zurzeit das Projekt „Flüchtlingsströme und die Auswirkungen auf die Arbeit der Polizei und Sicherheitswirtschaft“ entwickelt. Gemeinsam mit dem MIB werden Sonderlehreveranstaltungen, Trainings, Exkursionen, Kooperationen und Patenschaften vorbereitet. Hinzu kommen themenbezogene Publikationen und wissenschaftliche Abschlussarbeiten, die sich zielgerichtet mit der Thematik auseinandersetzen.

Bei der PD AFB wurde nach Organisationsänderung im Jahr 2014 in der Fachgruppe Verhaltensmanagement das neue Fachgebiet „interkulturelle Kompetenz“ geschaffen. Seit August dieses Jahres sind für die Laufbahngruppe 1.2 zum Themenkomplex „interkulturelle Kompetenz“ 40 Kontaktunterrichtsstunden vorgesehen. Der Unterricht wird als Wochenseminar in Gruppen von max. 15 Teilnehmenden im Teamteaching (2 Fachlehrer) unterrichtet. Leitungsmodell ist die Themenzentrierte Interaktion (TZI). Das Training orientiert sich am didaktischen Konzept „Betzavta“.

Darüber hinaus werden im Rahmen der Ausbildung für die Laufbahngruppe 1.2 der Landespolizei Vorträge über interkulturelle Kompetenz gehalten. Referent ist unter anderem ein türkischstämmiger Beamter der zentralen Werbe- und Einstellungsstelle der Landespolizei.

Auch im Fortbildungsprogramm der Landespolizei findet sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Angeboten zum Aufbau und Ausbau der interkulturellen Kompetenz. Allein die dazu 19 ständig angebotenen Fortbildungen wurden 2013 von über 300 Bediensteten besucht.

Darüber hinaus bietet der Fachbereich der Polizei der FHVD vertiefende Sonderlehreveranstaltungen zum Erwerb bzw. Ausbau von interkulturellen Kompetenzen auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landespolizei und Landesverwaltung an. Die Teilnehmerzahl liegt bei ca. 500 pro Jahr.

Im Jahresfortbildungsprogramm 2014 (Teil A) der Landespolizei wurden drei Seminare „Interkulturelle Kompetenz in der Polizeiarbeit“ (OZ 679) mit insgesamt 50 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt.

In der ersten Jahreshälfte 2015 wurden zu diesem Thema zwei Seminare durchgeführt. Für die zweite Jahreshälfte sind zwei weitere Seminare fest geplant. Vor dem Hintergrund der Flüchtlingssituation und dem Aufwachen weiterer Erstaufnahmeeinrichtungen werden gegebenenfalls weitere Seminare angeboten. Insgesamt umfasst das Lehrgangsangebot mindestens 72 Lehrgangsplätze.

Darüber hinaus werden aktuell verschiedene Tagesveranstaltungen für unterschiedliche Zielgruppen auch zur Thematik „interkulturelle Kompetenz“ angeboten. Die aktuell geplanten Veranstaltungen ab Oktober 2015 gehen von insgesamt über 500 möglichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus.

In der Landespolizei werden außerdem Sprachkurse in Englisch im Rahmen von vertiefenden Fortbildungen durchgeführt. Hieran nehmen jeweils 25 Aufsteigerinnen und Aufsteiger pro Jahr teil, die im Rahmen ihres Studiums an der FHVD einen Sprachkurs absolvieren. Weitere Sprachkurse werden berufsbegleitend in Dänisch und Türkisch angeboten.

Das Land bietet ab Oktober 2015 unter „www.willkommen.schleswig-holstein.de“ ein Internetportal rund um das Thema Migration und Flüchtlinge an. Das Service-Portal wird insbesondere für haupt- und ehrenamtlich in der Flüchtlingsarbeit tätige Akteure sowie für die Zielgruppen selbst Informationen zu unterschiedlichen Themenfeldern liefern. Diese werden in deutscher Sprache angeboten und enthalten darüber hinaus mehrsprachige Informationen beispielsweise in Arabisch, Englisch, Farsi, Russisch und Tigrinya.

Beim Rat für Kriminalitätsverhütung, der übergreifend für die Ressorts MJKE, MSB, MIB und MSGWG tätig ist, sind die Landesprogramme gegen Rechtsextremismus und Demokratieförderung sowie gegen religiös motivierten Extremismus angebunden. Innerhalb dieser Landesprogramme werden unter anderem Seminare und Fachtagungen ausgerichtet, die auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung hinsichtlich Demokratie und Vielfalt sowie der diesbezüglichen Gefahren aufklären und sensibilisieren.

Aktuell findet beispielsweise eine Veranstaltungsreihe zum Thema „Gegen religiös motivierten Extremismus - für eine gelingende Prävention in Schule und pädagogischen Einrichtungen“ in Zusammenarbeit mit dem IQSH statt, die sich gezielt, aber nicht ausschließlich an Lehrkräfte richtet.

Ministerium für Energiewende, Landwirtschaft, Umwelt und ländliche Räume (MELUR)

Ziel ist es, die Sensibilität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für das Thema Diversität zu wecken und zu fördern. Es ist daher geplant, in naher Zukunft geschäftsbereichsweite Fortbildungen zum Thema „interkulturelle Kompetenz“ bzw. „Diversity Management“ anzubieten. Bereits seit mehreren Jahren wird das Angebot an Englisch-Sprachkursen von Beschäftigten in entsprechenden Aufgabengebieten genutzt. Derzeit wird geprüft, ob künftig für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Arbeitsplätze sich durch einen regelmäßigen internationalen Kontakt auszeichnen, individuell zugeschnittene Länderkundeseminare angeboten werden.

Im Landeslabor Schleswig-Holstein ist geplant, zunächst schwerpunktmäßig in den Bereichen interkulturelle Kompetenz zu fördern und zu vermitteln, die sich durch vermehrte internationale Zusammenarbeit oder Außendiensttätigkeiten auszeichnen. Dabei soll die Vermittlung der Inhalte adressatengerecht unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange gestaltet werden. Hierzu sind eigene Fortbildungen bzw. Workshops vorgesehen, ebenso soll das geschäftsbereichsweite Angebot des MELUR genutzt werden. In Planung ist weiterhin ein Angebot von Sprachkursen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die regelmäßige Auslandskontakte pflegen.

Im Landesbetrieb für Küstenschutz, Nationalpark und Meeresschutz (LKN) gehören die Themen „kulturelle Vielfalt“ und „Diversität“ bereits zum Fortbildungsangebot für Nationalpark-Partner und weitere Multiplikatoren. Für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Nationalparkverwaltung werden jährliche Fortbildungsfahrten unter anderem auch in Schutzgebiete benachbarter Staaten angeboten. Die Kultur des jeweiligen Landes wird hierbei stets intensiv thematisiert. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden bestärkt, im Rahmen des Weiterbildungsgesetzes an Sprachkursen wie Dänisch, Friesisch oder Niederländisch teilzunehmen.

Finanzministerium (FM)

Für das FM ist die interkulturelle Öffnung und Sensibilisierung der Beschäftigten zur Erhöhung der interkulturellen Kompetenz ein wichtiges Anliegen. Dabei geht es nicht nur um den Kontakt nach außen (z.B. mit Steuerbürgern), sondern auch um den Kontakt und den Umgang der Beschäftigten untereinander. Interkulturelle Öffnung ist ein Gewinn für kommunikationsintensive Verwaltungen wie die Steuerverwaltung.

Im Personalreferat des FM beschäftigt sich seit Anfang 2015 eine Referentin (mit Migrationshintergrund) mit dem Thema „Diversity Management“, um die Beschäftigten noch gezielter hinsichtlich ihrer interkulturellen Kompetenz zu sensibilisieren und zu qualifizieren.

Ein Schwerpunkt liegt darauf, mögliche Hemmnisse und Vorbehalte abzubauen und bei Menschen mit Migrationshintergrund Interesse an einer Ausbildung in der Steuerverwaltung zu wecken.

Im Arbeitskreis „Anwärterwerbung“ der Steuerverwaltung findet ein regelmäßiger Austausch über die Möglichkeiten zur Nachwuchskräftegewinnung im Bereich der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt und Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt statt. Dabei wird vertieft, mit welchen Maßnahmen die öffentliche Wahrnehmung der Steuerverwaltung als Arbeitgeber verbessert werden kann. Die Steuerverwaltung befindet sich mit Arbeitgebern der Steuerberaterbranche in einer Konkurrenzsituation. Viele junge Menschen mit Migrationshintergrund wissen nicht, dass auch für sie der öffentliche Dienst allgemein und die Steuerverwaltung im Besonderen als Arbeitgeber in Frage kommen. Die Berufsbilder und Tätigkeitsfelder sind nicht ausreichend bekannt oder das Ansehen bzw. die Attraktivität nicht groß genug.

In den Messeteams der Steuerverwaltung sind Kolleginnen und Kollegen sowie Anwärterinnen und Anwärter aus den sogenannten Ausbildungsbezirken der Finanzämter vertreten, die konkrete und praxisrelevante Auskünfte zu den Arbeitsplätzen / Tätigkeiten in der Steuerverwaltung geben können. Aufgrund ihrer Erfahrungen im Rahmen der Anwärterausbildung können diese Kolleginnen und Kollegen gezielt potenzielle Bewerberinnen und Bewerber ansprechen.

Die Finanzämter und das Bildungszentrum der Steuerverwaltung des Landes Schleswig-Holstein (BiZ Steuer) haben auch in den Jahren 2014 und 2015 zahlreiche, unterschiedliche Aktivitäten durchgeführt, um den Bekanntheitsgrad der Steuerverwaltung zu erhöhen und um den Anteil von Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund zu steigern. Die gesammelten Erfahrungen zeigen, dass vor allem die direkte Ansprache erfolversprechend ist. Deshalb wird angestrebt, die Werbemaßnahmen in Vereinen, Kultur- und Begegnungsstätten, Schulen und durch Vorträge auszuweiten.

Das FM sieht auch für die Auswahl der Führungsnachwuchskräfte der Laufbahngruppe 2, zweites Einstiegsamt „interkulturelle Kompetenz“ als eine gewinnbringende Qualifikation für die Bewältigung der vielfältigen Aufgaben, insbesondere für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund, in der Verwaltung an.

Wichtige Instrumente zur Weiterentwicklung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten der Steuerverwaltung sind nach wie vor Fortbildungen und Informationsveranstaltungen. Es geht vor allem darum, dass der kompetente Umgang mit Vielfalt und Differenz sowie mit den Anforderungen und Lebensrealitäten unserer Gesellschaft gestärkt wird.

An der Fachhochschule für Verwaltung und Dienstleistung (FHVD) Altenholz gab es für die Studierenden des Fachbereichs Steuer im Februar 2015 ein Unterrichtsprojekt „interkulturelle Kompetenz“ als Wahlschwerpunktfach. Diese Veranstaltung soll im Jahr 2016 wiederholt werden.

In der Ausbildung der Nachwuchskräfte der Laufbahngruppe 1, zweites Einstiegsamt im BiZ Steuer entfallen aktuell ca. 10 % der Stunden im Fach Sozialwissenschaften auf das Thema interkulturelle Kompetenz.

Im Fortbildungsprogramm der Steuerverwaltung werden die angebotenen Fortbildungen zum interkulturellen Training für Außendienstmitarbeiter, Angehörige der Erhebungsstellen, Beschäftigte, die in publikumsintensiven Dienststellen im Innendienst tätig sind, und für Führungskräfte fortgesetzt.

Es ist beabsichtigt, das Thema in die Modulreihe für Führungskräfte (Lehrgänge für Nachwuchsführungskräfte) zu integrieren.

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Technologie (MWAVT)

Da sich das Fortbildungsangebot am Bedarf orientiert, werden im Einzelfall Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz angeboten, so zum Beispiel im Rahmen des Projektes „Fehmarnbelt Querung“.

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung (MSGWG)

Für die 2. Jahreshälfte 2015 ist im Ministerium eine Veranstaltung zum Thema Diversity vorgesehen. Außerdem wurden bzw. werden im MSGWG folgende Sprachkurse angeboten:

- 2013 – im 1. Halbjahr zwei Englischkurse und im 2. Halbjahr ein Englischkurs
- 2014 – im 1. Halbjahr zwei Englischkurse (gute und mittlere Sprachkenntnisse)
- 2015 – im 1. und 2. Halbjahr zwei Englischkurse (gute und mittlere Sprachkurse).

b. mittelbare Landesverwaltung (Körperschaften und Anstalten)

Hochschulen

Die Hochschulen des Landes haben diverse Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Vielfalt eingeführt bzw. umgesetzt.

Das Thema Diversität wird beispielsweise in den Leitbildern der Hochschulen berücksichtigt. Hier sind insbesondere die Universität Lübeck, die Europa-Universität Flensburg und die Fachhochschule Kiel zu nennen.

An der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU) wurde eine Beschwerdestelle eingerichtet und ein Beschwerdeverfahren nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) eingeführt. Zudem wurde eine Mitarbeiterin für den Schwerpunkt Diversität in direkter Anbindung an eine Vizepräsidentschaft eingestellt.

Die Universität zu Lübeck plant ebenfalls eine halbe Stelle mit dem Schwerpunkt „Diversity“ im Dezernat „Chancengleichheit und Familie“ zu besetzen. Darüber hinaus existiert an der CAU eine Arbeits- und Projektgruppe unter der Überschrift „diskriminierungsfreie Universität“, die sich konkreten Problemfelder widmet und Verbesserungspotentiale entwickelt.

Die Fachhochschule Westküste hat mit ihren beiden Personalvertretungen eine Dienstvereinbarung mit dem Ziel geschlossen, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Hochschule zu erhöhen.

Zusätzlich offerieren die CAU, die Universität zu Lübeck, die Europa-Universität Flensburg sowie die Fachhochschulen Flensburg, Kiel und Lübeck ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits unterschiedliche Weiterbildungen bzw. Workshops zum Thema „Vielfalt“. Die Fachhochschule Westküste entwickelt derzeit eine Art Veranstaltungsreihe für interkulturelle Kompetenz, an der alle Gruppen der Hochschulen teilnehmen können.

Zahlreiche Hochschulen bieten ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits Sprachkurse (hauptsächlich Englisch) an oder planen ein solches Angebot, um die Sprachkompetenz zu stärken.

Weitere Maßnahmen zur Förderung der interkulturellen Vielfalt betreffen die mehrsprachige Beschilderung an Hochschulen wie zum Beispiel Wegweiser, Campuspläne, Raumbeschriftungen.

Auch das Lehrangebot der Hochschulen umfasst diverse Maßnahmen in Bezug auf Inklusion/Umgang mit Heterogenität:

In der Ausbildung der Lehrkräfte wird nach den Vorgaben der Kultusministerkonferenz (KMK) den „pädagogischen und didaktischen Basisqualifikationen in den Themenbereichen Umgang mit Heterogenität und Inklusion sowie Grundlagen der Förderdiagnostik“ eine besondere Bedeutung zukommen.

Mit dem Inkrafttreten des Lehrkräftebildungsgesetzes am 01. August 2014 ist die Integration der genannten Basisqualifikationen in alle Lehramtsstudiengänge in Schleswig-Holstein verpflichtend, wobei die Studiengänge grundsätzlich bis 2017, in genehmigten Ausnahmefällen bis 2019, angepasst werden müssen.

Die Europa-Universität Flensburg hat bereits zum Wintersemester 2013/14 gesonderte Module mit Bezug zu Inklusion/Umgang mit Heterogenität eingeführt:

- Heterogenität - Umgang mit Differenz
- Diagnostik und Förderung und

- Lernsprachentwicklung in Deutsch als Zweitsprache.

Darüber hinaus verfügt sie über eine Professur für Heterogenität und Inklusion.

An der Musikhochschule Lübeck ist mehr als die Hälfte der bestehenden Module bereits zum Wintersemester 2014/15 um Komponenten mit Inklusionsbezug ergänzt worden. Zusätzlich wird eine gesonderte Veranstaltung „Grundlagen der Inklusion“ angeboten.

Ähnlich wie bei der Musikhochschule Lübeck soll auch an der CAU das Thema Inklusion und Umgang mit Heterogenität als ein Querschnittsthema in einzelne Module und in das Praxissemester integriert werden. Die Umsetzung wird voraussichtlich mit der Einführung der überarbeiteten Masterstudiengänge zum Wintersemester 2017/18 erfolgen.

Die CAU bietet zudem seit dem Wintersemester 2011/2012 einen Masterstudiengang „Migration und Diversität“ an, der den Studierenden die Kompetenz zur Analyse, Bewertung und aktiven Steuerung der Prozesse und Mechanismen, die mit Migration und Heterogenität der Gesellschaft zusammenhängen, vermittelt. Die Themen Interkulturalität, Migration und Integration sind ebenfalls fester Bestandteil im Curriculum des Bachelorstudiengangs Soziale Arbeit an der Fachhochschule Kiel. Ebenso werden interkulturelle Aspekte im Masterstudiengang im Bereich der Sozialen Arbeit und im Bachelorstudiengang Bildung und Erziehung im Kindesalter der Fachhochschule Kiel behandelt. Am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Kiel sind zwei Professuren angesiedelt, die sich explizit mit interkulturellen Grundlagen und interkultureller Kompetenz beschäftigen.

Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (UKSH)

Im UKSH arbeiten seit Langem zahlreiche Menschen unterschiedlicher Herkunft vertrauensvoll zusammen. Derzeit sind es Menschen aus über 80 Nationen, die an den beiden Standorten in Kiel und Lübeck in der Wissenschaft, Medizin, Pflege oder im Servicebereich tätig sind.

Den Führungskräften am UKSH steht ein Leitfaden zur Integration und Einarbeitung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung. Dort heißt es unter anderem: *Wir begrüßen und beschäftigen Menschen aller Nationalitäten, Religionen, unterschiedlicher sexueller Identitäten und Alter. Wertschätzende Führung und ein respektvolles Miteinander sind die Säulen unserer Unternehmenskultur.*

Die UKSH Akademie führt bei Bedarf Fortbildungen im Rahmen von Inhouse-Seminaren zur Vermittlung interkultureller Kompetenz durch.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit und ohne Migrationshintergrund sollen sich gleichermaßen mit dem UKSH identifizieren können. Daher achtet das Universitätsklinikum nach Möglichkeit auch auf religiöse Besonderheiten. Dazu zählen beispielsweise die Zusammenstellung der Speisepläne und die Nutzung von Gebetsräumen.

Das UKSH pflegt einen professionellen Umgang mit fremdsprachigen Patientinnen und Patienten. Hierfür bietet die Organisationseinheit UKSH International umfangreiche Serviceleistungen an. Ausgewählte Beschäftigte des UKSH sind als Dolmetscher/-innen für die Behandlung fremdsprachiger Patientinnen und Patienten regis-

triert. Diese Dolmetscher/-innen bieten ihre Übersetzungen derzeit in über 20 Sprachen an.

Dataport

Dataport hat Diversity Management als eine tragende Säule der Unternehmenskultur platziert. Ziele des Projektes von 2011 bis 2013 waren vor allem die Bindung und Gewinnung von Fachkräften sowie die Stärkung der internen Kooperation. Zur Umsetzung der Diversity-Strategie wurde das Projekt „Mosaik@dataport“ in Form eines teiloffenen Konzeptes umgesetzt. Angesprochen wurden unterschiedliche Zielgruppen, die sich an den Primärdimensionen des Diversity Managements orientierten:

- 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, nicht deutschen kulturellen Wurzeln).

Für jede Gruppe gab es spezielle Workshops und Veranstaltungen, ergänzt um Dialogforen mit dem Vorstand. Für die Zielgruppe kulturen@dataport wurden beispielsweise Maßnahmen wie Deutsch- und Fremdsprachenunterricht, ein themenbezogener Filmabend, diverse Veröffentlichungen in internen und externen Medien sowie ein Schulungsangebot des Flüchtlingsrats Schleswig-Holstein „diFAIRrenz“ umgesetzt. Für die Zielgruppe gay@dataport wurde eine Befragung der Zielgruppe per elektronischem Fragebogen durchgeführt, an der speziellen Recruiting Messe „Milk“ in Berlin teilgenommen, ein Filmabend veranstaltet und das Thema in die interne Öffentlichkeitsarbeit aufgenommen.

Zum Ende des Projektes am 31. Dezember 2013 wurden Vorkehrungen getroffen, um die Effekte des Diversity-Projektes nachhaltig zu verankern. Das „Familienbüro“ wurde zum „Büro für Vielfalt und Familie“ weiterentwickelt. Es setzt zum einen die umfangreichen Angebote zur Familienfreundlichkeit bei Dataport (Ferienbetreuung, Back-up-Kindergarten, Mobiles Familienbüro, Beratung) fort und stellt für alle Beschäftigten in Problemlagen die Beratungshotline eines externen Anbieters zur Verfügung.

Zum anderen konzipiert/organisiert es auch folgende Angebote:

- jährliche Kursangebote „Deutsch als Fremdsprache“ für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Muttersprache nicht Deutsch ist
- jährliche, themenbezogene Filmabende mit anschließender Zusammenkunft, die der Vernetzung, der Werbung für den Gewinn durch Unterschiedlichkeit und dem

Verständnis für die Lebenslagen verschiedener Zielgruppen dienen; Dazu zählen „Seniors“ sowie Menschen mit Behinderungen.

- Für 2016 ist geplant, die Beteiligung am Diversity-Tag zu intensivieren. Der Filmabend wird auf den 4. Deutschen Diversity-Tag gelegt, der am 7. Juni 2016 stattfindet. So werden die bisher an diesem Tag schriftlich vermittelten Informationen durch eine Aktion ergänzt.

Dataport wurde unter anderem aufgrund seiner Diversity-Aktivitäten 2014 zum zweiten Mal durch Total Equality Deutschland e.V. als gleichstellungsorientiertes Unternehmen zertifiziert.

Gebäudemanagement Schleswig-Holstein (GMSH)

Die Universität Saarbrücken hat im Rahmen der Zertifizierung „BestPersAward“ bestätigt, dass die GMSH im Bereich Diversity gut aufgestellt ist. Vielfalt ist dort gelebte Praxis und geht über die Berücksichtigung von Menschen mit Migrationshintergrund hinaus.

So hat die GMSH die Chancengleichheit in ihrer Personalstrategie festgelegt, die sich auch auf der Homepage (Karriere) findet: *Wir legen großen Wert auf Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern und zwischen den unterschiedlichen Alters- und Beschäftigtengruppen: jeder Beschäftigte kann unsere Angebote nutzen und wir berücksichtigen Bewerber jeden Alters.*

Um eine möglichst große Anzahl von potentiellen Bewerberinnen und Bewerbern mit unterschiedlichen Hintergründen zu erreichen, nutzt die GMSH unterschiedliche Wege der Ansprache. Hierzu zählen Jobmessen, Online-Stellenportale, der Unternehmensauftritt bei XING sowie die Kooperation mit Hochschulen.

Der Messestand sowie die Karriere- und Ausbildungsflyer zeigen Fotos von den Beschäftigten der GMSH. Hierbei wurde bewusst darauf geachtet, dass auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund abgebildet werden.

Durch die Erhöhung ihres Bekanntheitsgrades wird die GMSH auch regelmäßig von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund kontaktiert. Sofern deren Profil zu der GMSH passt, wird dieser Personenkreis zu Bewerbungen ermutigt.

Die GMSH plant, an dem Aktionstag der Wirtschaftsunioren Deutschland „Ein Tag Azubi“ teilzunehmen, um Jugendliche auf die Chancen einer dualen Ausbildung aufmerksam zu machen. Es handelt sich hierbei um eine Maßnahme des Gemeinschaftsprojektes „JUGEND STÄRKEN: 1000 Chancen“ mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Dieser Aktionstag richtet sich an benachteiligte junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund im Alter von 12 bis 26 Jahren, denen individuelle oder soziale Hürden den Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeit erschweren. Sie sollen einen Tag lang die Chance erhalten, bei einem Unternehmen Einblicke in Ausbildungsberufe zu erhalten.

Investitionsbank SH (IB.SH)

In der IB.SH findet unter Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die Auswahl und Besetzung von Ausbildungs- und Arbeitsstellen statt. Die

personalstrategischen Handlungen orientieren sich ebenso am Gender Mainstreaming. - Eigenständige Konzepte zu Diversity existieren darüber hinaus nicht.

Aus anderen Körperschaften und Anstalten des Landes wurden keine gesonderten Diversity bezogenen Aktivitäten oder Maßnahmen mitgeteilt.

c. Kommunen

Der Bericht der Landesregierung „Bericht zur Kommunalen Integration - Stand 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. Der Bericht ging hierbei auf unterschiedliche Fragestellungen ein, die von Integrationskonzepten bis hin zu Beschäftigten mit Migrationshintergrund im hauptamtlichen und ehrenamtlichen Bereich und nicht zuletzt bis zu den Maßnahmen der Landesregierung reichten.

Die Ergebnisse zeigten, dass sich sowohl das Land als auch diverse Kommunen in Schleswig-Holstein den integrationspolitischen Herausforderungen mit unterschiedlichem personellen, zeitlichen und finanziellen Engagement stellen, um die Integrationsangebote vor Ort zeitnah und zielgerichtet an die Zielgruppen zu bringen und sie effizient zu gestalten. Ein weiteres Ergebnis war, dass konzeptionelle und strategische Grundlagen geschaffen bzw. weiterentwickelt werden müssen, die es ermöglichen, die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund und das vielfältige Zusammenleben nach Möglichkeit abgestimmt zwischen Land und Kommunen zu gestalten.

Vor dem Hintergrund demografischer Veränderungen, integrationspolitischer Herausforderungen und der aktuellen Entwicklungen der Flüchtlingsaufnahme gewinnen die Themenfelder Diversität und Partizipation in Kommunen immer mehr an Bedeutung und nehmen mit der Erarbeitung des Nationalen Integrationsplans sowie dem immer stärkeren Engagement von Bund, Ländern, Kommunen und der Zivilgesellschaft zunehmend eine besondere Rolle ein.

Das MIB begleitet im Rahmen seines Zuständigkeitsbereiches die Kommunen aktiv bei der strategischen Ausrichtung einer Integrationspolitik vor Ort über Schwerpunktthemen wie zum Beispiel Partizipation, Sprache und Beratung. Die schleswig-holsteinischen Kommunen sollen insbesondere darin gestärkt werden, ihre Verwaltungen zu öffnen, erfolgreiche Integrationsstrukturen auch für andere Kommunen transparent zu gestalten, Vernetzungsstrukturen zu befördern und damit ihren Beitrag zur Optimierung eines landesweiten Integrationsmanagements in Schleswig-Holstein leisten. Das Land unterstützt den Prozess und die Etablierung einer Anerkennungs- und Willkommenskultur durch die aktive Vernetzung mit den kommunalen Akteuren und durch Förderung von Maßnahmen zur Teilhabe.

Für die Förderung im Bereich der Partizipation von Zugewanderten wird das MIB erstmalig in 2015 die Einrichtung einer landesweit tätigen Servicestelle für kommunale Partizipationsgremien in Schleswig-Holstein fördern. Die Förderung verfolgt das Ziel, eine landesweit tätige Koordinierungsstelle zu etablieren, die die Professionalisierung und Verzahnung der kommunalen Gremien von und für Menschen mit Migra-

tionshintergrund mit Land und Kommunen vorsieht und somit zur Optimierung eines landesweit abgestimmten Integrationsmanagements im Sinne der Migrations- und Integrationsstrategie der Landesregierung Schleswig-Holstein beiträgt. In der Umsetzung sollen die kommunal verankerten Partizipationsgremien durch Maßnahmen wie gezielter Informationstransfer, Fortbildungen und Mentorenprogramme strukturell gestärkt, bei Bedarf neue Partizipationsgremien in den Kommunen initiiert und eine Verzahnung mit den strategischen Zielsetzungen des Landes erreicht werden. Auf diese Weise sollen Synergieeffekte genutzt und eine effiziente Zusammenarbeit aller Akteure (Land, Kommunen und Migrantenselbstorganisationen) im Bereich der Integration sichergestellt werden können.

III. Aspekt:

Maßnahmen für ein kulturfares Auswahlverfahren

a) Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz als positive Einstellungskriterien

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. 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. Deshalb ist in jedem Einzelfall bei der Erstellung eines konkreten Anforderungsprofils zu prüfen und festzulegen, ob interkulturelle Kompetenz als Fachkompetenz gefordert wird. So kann zum Beispiel für die Besetzung eines Dienstpostens das Eignungskriterium Mehrsprachigkeit als Teil interkultureller Fachkompetenz relevant sein.

Eine aktuelle Ressortabfrage zu der Frage, bei welchen Stellenausschreibungen interkulturelle Fachkompetenz ausdrücklich gefordert wurde, hat zu folgendem Ergebnis geführt:

MJKE

Das Eignungskriterium „interkulturelle Kompetenz“ wurde erstmalig bei der Stellenausschreibung für Laufbahnbewerberinnen und -bewerber für die Fachrichtung Justiz, Laufbahngruppe 2, erstes Einstiegsamt, Laufbahnzweig Vollzugs- und Verwaltungsdienst im Justizvollzug, verwendet.

Während interkulturelles Wissen im Rahmen des Auswahlverfahrens leicht zu überprüfen ist, ist die Beurteilung der interkulturellen Kompetenz in einem Assessmentcenter ungleich schwieriger. Das bestehende Assessmentcenter soll dahingehend weiterentwickelt werden.

MSB

In einigen Ausschreibungen - insbesondere von Schulen mit einem hohen Anteil von Schülerinnen und Schülern nichtdeutscher Sprachherkunft - wird gezielt nach Lehrkräften gesucht, die auch über Sprachfähigkeiten im Hinblick auf die jeweilige Ziel-

gruppe verfügen. Die Ausschreibungs- und Auswahlverfahren werden dezentral geführt und liegen in der Zuständigkeit der jeweiligen Schule, entsprechende Merkmale wurden bisher nicht dokumentiert. Da der Online-Stellenmarkt-Schule über keine auswertbare Historie verfügt, lässt sich die Bewerberlage nicht mehr rekonstruieren. Dementsprechend liegen keine auswertbaren Erkenntnisse über Auswirkungen und Erfahrungen vor.

MIB

In den Stellenausschreibungen für Nachwuchskräfte der Allgemeinen Verwaltung wird das Eignungskriterium „interkulturelle Kompetenz“ zwar nicht ausdrücklich gefordert, gleichwohl wird dieses Kriterium im schriftlichen Teil des jeweiligen Auswahlverfahrens berücksichtigt.

MELUR

Im gesamten Geschäftsbereich wird das Eignungskriterium „interkulturelle Kompetenz“ in das Anforderungsprofil hierfür geeigneter Stellenausschreibungen (z.B. Stellen mit Außendienstanteil) aufgenommen. Vereinzelt werden auch Fremdsprachenkenntnisse gefordert.

FM

Das Eignungskriterium „interkulturelle Kompetenz“ wird in den Stellenausschreibungen grundsätzlich nicht ausdrücklich gefordert. In den Auswahlverfahren für Nachwuchskräfte aller Laufbahngruppen setzt die Steuerverwaltung auf strukturierte Interviews, um zum einen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund individuell gerecht werden zu können. Zum anderen wird in den strukturierten Interviews die soziale Kompetenz im weiteren Sinne einer Bewerberin/eines Bewerbers abgefragt. Darunter fällt auch das Merkmal der „interkulturellen Kompetenz“. Es wird grundsätzlich positiv gewertet, da es die Fähigkeit zum Umgang mit Vielfalt bedeutet.

MWAVT

Da das Ministerium nur sehr wenige Stellen extern ausschreibt, bot sich bisher nicht die Möglichkeit, „interkulturelle Kompetenz“ als Eignungskriterium in den entsprechenden Stellenausschreibungen aufzunehmen. Der Landesbetrieb Straßenbau und Verkehr Schleswig-Holstein hat Fehlanzeige gemeldet.

MSGWG

Im Geschäftsbereich des MSGWG wird das Eignungskriterium „interkulturelle Kompetenz“ grundsätzlich in hierfür geeignete Stellenausschreibungen aufgenommen. Bislang ist dieses Kriterium allerdings noch nicht eingesetzt worden.

b) Diskriminierungsfreie Auswahlentscheidungen und deren Dokumentation

Mit dem Leistungsgrundsatz im Zusammenwirken mit den Regelungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und des Beamtenstatusgesetzes (§ 9 BeamtenStG) 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 zum Beispiel berufliche und wissenschaftliche Vorkenntnisse, berücksichtigt werden. Die weitere Auswahl erfolgt beispielsweise anhand fachlicher und psychologischer Eignungstests. In Fachlaufbahnen sind weitere Kriterien, zum Beispiel körperliche Eignung im Polizei- und Justizvollzugsdienst, von besonderer Bedeutung.

Das Laufbahnrecht ist nicht ausschließlich auf Qualifikationen ausgerichtet, die nach dem deutschen Bildungssystem erworben wurden. Mit der Änderung des Landesbeamtengesetzes im Juni 2014 (Artikel 2 des Gesetzes über die Feststellung der Gleichwertigkeit ausländischer Berufsqualifikationen vom 1. Juni 2014, GVOBl. Schl.-H. S. 92) wurde der Anerkennungsbereich von ausländischen Berufsqualifikationen neben der vorher schon möglichen Anerkennung von Berufsqualifikationen aus EU-Mitgliedstaaten auf Drittstaaten erweitert, sofern die erworbene Qualifikation auf eine Tätigkeit im öffentlichen Dienst vorbereitet.

Bei der einer 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 sogenannte Drittstaatsangehörige, die in ihren Herkunftsländern Qualifikationen und Bildungsabschlüsse erworben haben. Damit wird für das Laufbahnrecht des Landes Schleswig-Holstein die Empfehlung des Berichts „Die Zukunft der Arbeitswelt - auf dem Weg ins Jahr 2030“ der Kommission „Zukunft der Arbeitswelt“ der Robert Bosch Stiftung umgesetzt. Danach sollte die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse grundsätzlich verbessert werden, um Zugangshemmnisse zum Arbeitsmarkt für Migrantinnen und Migranten abzubauen.

Darüber hinaus werden zur Sicherstellung diskriminierungsfreier Auswahlentscheidungen in der Praxis wesentliche Auswahlerwägungen dokumentiert. Einzelheiten dazu wurden bereits im ersten Landtagsbericht (LT-Drs 18/1290; S. 28f) ausführlich dargelegt.

c) Evaluation und Datenerhebung

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. Zur regelmäßigen Evaluation der Wirksamkeit der vorstehend beschriebenen Maßnahmen nehmen die einstellenden Behörden (einschließlich Hochschulen) seit Ende 2013 eine freiwillige und anonyme Erhebung bei den eingestellten Auszubildenden, Nachwuchskräften und anderen extern Eingestellten vor (vgl. Ersten Landtagsbericht - LT-Drs. 18/1290; S. 17).

Im Erhebungszeitraum vom 01. November 2013 bis 31. Oktober 2014 haben sich insgesamt 960 neu eingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dieser Erhebung beteiligt. Damit haben knapp 30% aller Neueingestellten (3.283) den Erhebungsbogen ausgefüllt.

Von den 960 neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben 882 (91,9 %) angegeben, dass sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. 71 (7,4 %) melde-ten zurück, ausländische Staatsangehörige zu sein. 37 Beschäftigte (3,85 %) gaben an, sowohl die deutsche als auch eine ausländische Staatsangehörigkeit zu haben. In 85 Fällen (8,85%) wurde angegeben, dass der Geburtsort außerhalb Deutsch-lands lag. Außerdem bejahten 117 Personen (12,18%), dass ein Elternteil oder Vater und Mutter außerhalb Deutschlands geboren wurde/n und der Zuzug nach Deutsch-land nach 1949 erfolgte (vgl. Definition für „Menschen mit Migrationshintergrund“ im Ersten Landtagsbericht - LT-Drs. 18/1290; S. 9 f).

Da sich rund 70% aller Neueingestellten nicht an der Erhebung beteiligt haben, sind die vorgenannten Zahlen nur bedingt aussagekräftig. Es kann nur vermutet werden, dass die prozentualen Verteilungen auch bezogen auf die Gesamtanzahl der Neu-eingestellten (3.283) zutreffen. Ausgehend von dieser vagen Annahme kann festge-stellt werden, dass der Anteil der Neueingestellten, die eine ausländische Staatsan-gehörigkeit besitzen (7,4%), noch deutlich unter dem Anteil der Menschen mit Migra-tionshintergrund in Schleswig-Holstein (2013: 11,4 %) bleibt. Oder anders ausge-drückt: Es muss das Ziel bleiben, den Anteil der Beschäftigten mit Migrationshinter-grund in den nächsten Jahren in der Landesverwaltung kontinuierlich zu erhöhen.

Die Auswertung für den Erhebungszeitraum vom 01. November 2014 bis 31. Oktober 2015 wird voraussichtlich erst Anfang 2016 vorliegen.

d) Einführung eines anonymen Bewerbungsverfahrens

Die Einführung des Online-Bewerbungsverfahrens (Bewerbungsportal und Verwal-tungssoftware) im Rahmen von KoPers ist für das Jahr 2016 geplant. Im Mai dieses Jahres wurde durch das Projekt KoPers bereits eine Möglichkeit der Online-Bewer-bung für Ausbildungsstellen realisiert und in Betrieb genommen. Die Funktionalität eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens wird voraussichtlich 2017 zur Verfü-gung gestellt werden können.

Wie bereits im ersten Landtagsbericht (LT-Drs. 18/1290, S. 29) ausführlich dargelegt wurde, haben anonymisierte Bewerbungsverfahren zum Ziel, mehr Transparenz, Ob-jektivität und Chancengleichheit bei Auswahlverfahren zu gewährleisten. Sie leisten damit einen wichtigen Baustein für eine diskriminierungsfreie und vielfältige Arbeits-welt.

Die Auswahl- und Einstellungsverfahren im öffentlichen Dienst richten sich jedoch nach gesetzlichen Bestimmungen und dem Grundsatz der Bestenauslese. Damit besteht bereits eine größtmögliche Gewähr für diskriminierungsfreie Personalent-scheidungen. Erfahrungen aus anderen Bereichen der Arbeitswelt sind folglich nicht deckungsgleich übertragbar.

Gleichwohl soll nach Vorliegen der technischen Voraussetzungen ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren in der Landesverwaltung modellhaft erprobt werden. An-schließend wird über das weitere Vorgehen zu entscheiden sein.

e) Berücksichtigung von Regional- und Minderheitensprachen

Die Sprachenvielfalt des Landes als Beitrag zum kulturellen Reichtum Schleswig-Holsteins zu schützen, ist Inhalt des Koalitionsvertrages: *Die Sprachenvielfalt Schleswig-Holsteins ist bundesweit einmalig und eine Bereicherung für das gesamte Land. Neben dem Hochdeutschen und den Minderheitensprachen Dänisch, Friesisch und Romanes gibt auch die plattdeutsche Sprache dem Land einen kulturellen Reichtum, den wir pflegen und nutzen wollen. Die offizielle Mehrsprachigkeit stellt nicht nur kulturell, sondern auch wirtschaftlich eine Bereicherung dar. Wir werden die sprachliche Vielfalt sichtbar machen und dieses Alleinstellungsmerkmal zur Darstellung Schleswig-Holsteins nach außen nutzen.*

Darüber hinaus hat sich Schleswig-Holstein im Rahmen der Europäischen Charta der Regional- oder Minderheitensprachen verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die betreffenden Sprachen zu schützen und ihren Gebrauch zu ermöglichen, so auch vor und in Gerichten und Behörden (Art. 9 und 10). Die sich bereits in Arbeit befindliche Novellierung des Landesverwaltungsgesetzes sieht deshalb eine kostenfreie Vorlage von Schriftstücken bei Behörden vor, die in den geschützten Charta-Sprachen verfasst sind. Aufwand und die Kosten der Übersetzungen werden künftig auf die Verwaltung verlagert. Hier wird langfristig der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kenntnissen der Regional- oder Minderheitensprachen wachsen. Behörden sollten daher Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigen, von ihren Sprachkenntnissen Gebrauch zu machen.

Dieser Bedarf wird durch den Handlungsplan Sprachenpolitik im Kontext von Regional- oder Minderheitensprachen der Landesregierung aufgegriffen. Der Handlungsplan versammelt alle Maßnahmen des Landes Schleswig-Holstein zum Schutz und zur Förderung seiner Charta-Sprachen und enthält eine Präzisierung der Ziele der Sprachencharta.

Festgeschriebenes Ziel des Handlungsplans ist es, mittelfristig die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Kenntnissen in den geschützten Charta-Sprachen zu erhöhen, um nicht nur die Verpflichtungen, die sich aus der Sprachencharta ergeben, umsetzen zu können, sondern auch die Vielfalt in der Verwaltung zu fördern.

B 3. Resümee/Ausblick

Die Migration nach Europa und insbesondere nach Deutschland ist aktuell das beherrschende Thema in der Politik. Diese Entwicklung führt auch in Schleswig-Holstein zu einem steten Zuwachs des Bevölkerungsanteils mit Migrationshintergrund. Die öffentliche Verwaltung ist angesichts dieser neuen Herausforderungen besonders gefordert. Aktuell sind in den Erstaufnahmestellen bereits von unterschiedlichen Behörden abgeordnete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tätig, die zum Teil über hervorragende Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Bildung verfügen. Die öffentliche Verwaltung profitiert von derartig befähigtem Personal. Deshalb ist es wichtig, dass sie weiterhin Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnt, die zum Beispiel aufgrund ihrer Biografie bzw. Herkunft Fremdsprachen beherrschen und mit kulturellen Unterschieden vertraut sind. Außerdem ist vorhandenes Personal entsprechend fortzubilden. Die weiteren Gründe, mehr Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen und sich als Verwaltung interkulturell stärker zu öffnen, wurden vorstehend ausführlich genannt.

Deshalb bleibt es ständige Aufgabe, die begonnenen Aktivitäten fortzusetzen und das beschriebene Maßnahmenbündel kontinuierlich auszuweiten. Eine Koordination wird in dem ressortübergreifenden Arbeitskreis „Diversity“ unter der Leitung der Staatskanzlei erfolgen. Insbesondere die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen sowie interkulturellen Vereinen oder Einrichtungen ist dabei noch stärker in den Blick zu nehmen mit dem Ziel, gemeinsam berufsorientierende Veranstaltungen durchzuführen. Damit sich junge potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationshintergrund und deren Eltern noch besser mit dem Ausbildungsangebot der öffentlichen Verwaltung vertraut machen können, werden die dazu in gedruckter oder elektronischer Form bestehenden Publikationen vermehrt in andere Sprachen übersetzt.

Um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen auf ihren Erfolg hin zu überprüfen, wird die seit Ende 2013 durchgeführte freiwillige und anonyme Erhebung bei den eingestellten Auszubildenden, Nachwuchskräften und anderen extern Eingestellten fortgesetzt.

Außerdem sensibilisiert und qualifiziert das Land seine Beschäftigten hinsichtlich der interkulturellen Kompetenz, indem es sowohl im Rahmen der Ausbildung als auch im Zuge der Fort- und Weiterbildung viele Angebote unterbreitet. Um die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung weiter voranzutreiben, werden auch diese Angebote fortgesetzt und ergänzt.

Schließlich werden diese und auch künftige Initiativen von dem Leitgedanken einer sichtbaren kulturellen und gesellschaftlichen Vielfalt der öffentlichen Verwaltung getragen.