

Vorlage Nr. 15/807

öffentlich

Datum: 10.03.2022
Dienststelle: LVR-Direktorin
Bearbeitung: Herr Unkelbach

Ausschuss für Personal und allgemeine Verwaltung	28.03.2022	Kenntnis
Ausschuss für Inklusion	31.03.2022	Kenntnis

Tagesordnungspunkt:

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, fünfter Umsetzungsbericht

Kenntnisnahme:

Der fünfte Umsetzungsbericht zur aktiven Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“ wird gemäß Vorlage Nr. 15/807 im Kontext des neuen LVR-Diversity-Konzeptes zur Kenntnis genommen.

UN-Behindertenrechtskonvention (BRK):

Diese Vorlage berührt eine oder mehrere Zielrichtungen des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der BRK.

ja

Gleichstellung/Gender Mainstreaming:

Diese Vorlage berücksichtigt Vorgaben des LVR-Gleichstellungsplans 2020.

nein

Finanzielle Auswirkungen auf den Haushalt (Ifd. Jahr):

Produktgruppe:

Erträge:

Veranschlagt im (Teil-)Ergebnisplan

Aufwendungen:

/Wirtschaftsplan

Einzahlungen:

Veranschlagt im (Teil-)Finanzplan

Auszahlungen:

/Wirtschaftsplan

Bei Investitionen: Gesamtkosten der Maßnahme:

Jährliche ergebniswirksame Folgekosten:

Die gebildeten Budgets werden unter Beachtung der Ziele eingehalten

Worum geht es hier?

In leichter Sprache

Der LVR findet Vielfalt gut.
Weil die Welt sehr bunt ist.
Weil die Menschen im Rheinland sehr verschieden sind.



In Nordrhein-Westfalen gibt es ein besonderes Programm für Vielfalt.

Das Programm heißt:

Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!



Der LVR macht seit 6 Jahren mit bei dem Programm.

Genau wie viele andere Ämter und Firmen.

Sie haben das Ziel:

Alle Menschen sollen sich willkommen fühlen.

Egal aus welchem Land sie kommen.

Oder welche Kultur sie haben.

In einem Bericht erklärt der LVR nun:

Das tun wir im LVR für mehr Vielfalt
von Menschen aller Herkunft.

Der Bericht ist leider nicht in Leichter Sprache geschrieben.



In dem Bericht steht zum Beispiel:

Der LVR macht jetzt mehr Schulungen für seine Mitarbeitenden.

Damit sie mit unterschiedlichen Kulturen umgehen können.

Und der LVR macht Werbung.

Damit bald mehr Menschen aus unterschiedlichen Kulturen
beim LVR arbeiten.

Haben Sie Fragen zu diesem Text?

Dann können Sie beim LVR in Köln anrufen:

0221-809-2208

Viele Informationen zum LVR in Leichter Sprache
finden Sie hier:

www.leichtesprache.lvr.de



Der Zusatztext in leichter Sprache soll zum einen die Verständlichkeit der Vorlage insbesondere für Menschen mit Lernschwierigkeiten konkret verbessern, zum anderen für die Grundsätze der Zugänglichkeit und Barrierefreiheit im Bereich Information und Kommunikation im Sinne der Zielrichtungen 6 und 8 des LVR-Aktionsplans zur UN-Behindertenrechtskonvention sensibilisieren.

Mit der Telefonnummer 0221-809-2208 erreicht man die zentrale LVR-Stabsstelle Inklusion, Menschenrechte, Beschwerden (00.300). Sie gibt oder vermittelt bei Bedarf gern weitere Informationen. Bilder: © Reinhild Kassing.

Zusammenfassung:

Der Landschaftsverband Rheinland (LVR) ist am 21.04.2015 der Partnerinitiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ des Landes Nordrhein-Westfalen beigetreten. Diese heißt seit ein paar Jahren **„Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“**. Im Rahmen dieser Partnerschaft berichtet der LVR jährlich dem Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen über den Umsetzungsstand der von ihm ergriffenen Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung seiner Organisation.

Der nun vorliegende fünfte Umsetzungsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 wird gemäß dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben. Er beschreibt z.B. **Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung des LVR in den Bereichen der Personalentwicklung, der Personalrekrutierung und der Nachwuchsgewinnung sowie Informationen für Mitarbeitende.**

Mit seinen Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung im Rahmen der Partnerinitiative verfolgt der LVR wichtige **Ziele des LVR-Diversity-Konzeptes** auf der Grundlage der allgemeinen **Menschenrechte** (vgl. Vorlage Nr. 15/584). Der mehrdimensionale und intersektionale Ansatz des LVR-Diversity-Konzeptes wird durch **das neue Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW** bestärkt. Auf das neue Gesetz wird daher in dieser Vorlage ausdrücklich hingewiesen.

Diese Vorlage berührt insbesondere die Zielrichtung 9 („Menschenrechtsbildung“) des LVR-Aktionsplans zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK).

Begründung der Vorlage Nr. 15/807:

Vielfalt und Gerechtigkeit im LVR: Aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“, fünfter Umsetzungsbericht

1. Einleitung

Der Landschaftsausschuss hatte in seiner Sitzung am 07.04.2014 beschlossen, dass sich der Landschaftsverband Rheinland (LVR) der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ im Rahmen einer aktiven Partnerschaft anschließt und die entsprechende Partnervereinbarung mit dem ehemals zuständigen Fachministerium, dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, unterzeichnet. Infolgedessen ist der LVR mit Vertragsunterzeichnung vom 21.04.2015 Partner der Initiative „Vielfalt verbindet! Interkulturelle Öffnung als Erfolgsfaktor.“ geworden. Die Partnerinitiative heißt seit einigen Jahren „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung - NRW stärkt Vielfalt!“. Sie ist inzwischen im Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen angesiedelt.

Wesentlicher Bestandteil des Partnerschaftsvertrages ist eine schriftliche Erklärung des LVR über konkrete Maßnahmen und Projekte, mit denen er den Prozess der interkulturellen Öffnung in seiner Organisation voranbringen möchte. Nach Ablauf eines Jahres hat der LVR, wie alle anderen Partnerinnen und Partner der Initiative auch, dem federführenden Ministerium über den Umsetzungsstand der von ihm geplanten Maßnahmen und Projekte zu berichten. Auf der Grundlage der Partnerberichte erstellt die Landesregierung einen Gesamtbericht, der die Entwicklung und die Aktivitäten der Initiative widerspiegelt. Der erste Umsetzungsbericht des LVR für den Zeitraum von Mai 2015 bis Mai 2016 wurde der politischen Vertretung im Herbst 2016 vorgelegt (Vorlage Nr. 14/1508). Eine weitere Vorlage umfasste den Berichtszeitraum von Mai 2016 bis Mai 2017 (Vorlage Nr. 14/2504).

Im neuen LVR-Diversity-Konzept wird die sog. **Vielfalts-Dimension „Ethnische Herkunft und Nationalität“** gemäß Vorlage Nr. 15/584 (Seite 14 der Anlage) wie folgt beschrieben:

*„Der LVR hat mit Mitarbeitenden sowie Kund*innen unterschiedlicher Herkunft, Nationalitäten und unterschiedlicher kultureller Hintergründen zu tun. Es darf keine Benachteiligung oder rassistische Diskriminierung von Menschen auf Basis von Kriterien stattfinden, anhand derer ihre (vermeintliche) internationale Herkunft festgemacht wird (z. B. Name, Sprache, Haut- und Haarfarbe, Kleidung). Eine offene Organisationskultur ist durch gegenseitiges Verständnis und Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten geprägt, die mit der Sozialisation in unterschiedlichen Kulturkreisen verbunden sein können. Sie vermeidet die Ethnisierung von Unterschieden. Sie nimmt die Vielfalt der Mitarbeitenden hinsichtlich Herkunft und Nationalität als Ressource wahr. Sie achtet darauf, dass die Ansprache und die Dienstleistungen für Kund*innen kultursensibel sind.“*

Die aktive Partnerschaft des LVR im Rahmen der Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung“ ist **insofern auch als eine besondere Maßnahme zur Umsetzung des Diversity-Konzeptes** zu verstehen.

2. Umsetzungsbericht

Im Dezember 2021 hat die Verwaltung den fünften Umsetzungsbericht für den Zeitraum vom 01.10.2020 bis 30.09.2021 fertiggestellt, der in der **Anlage 1** zu dieser Vorlage zur Kenntnis gegeben wird. Er beschreibt konkrete Maßnahmen und Projekte zur interkulturellen Öffnung des LVR. Betrachtet werden dabei die Themenfelder Personalrekrutierung, Personalentwicklung und Nachwuchsgewinnung sowie die Information und Sensibilisierung der Mitarbeitenden. Für jedes dieser Themenfelder werden im Folgenden Beispiele für ergriffene Maßnahmen benannt. Eine vollständige Übersicht aller Maßnahmen ist im Umsetzungsbericht enthalten.

- 2.1 Im Feld **„Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte“** erfolgt bei allen externen Stellenausschreibungen ein obligatorischer Hinweis: „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ In den Kliniken werden Bewerber*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt.
- 2.2 Im Feld **„Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten“** wurden die Fortbildungsangebote für die Auszubildenden, Mitarbeitenden sowie für die Führungskräfte um weitere Seminare („Vielfalt im LVR erleben“) bzw. Seminarmodule zur interkulturellen Kompetenz bzw. Diversität (z.B. „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“; „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“) weiter ausgeweitet. Bereits 2017 wurde das Basisseminar „Interkulturelle Kompetenz“ als Regelangebot in das Fortbildungsprogramm des LVR-Instituts für Training, Beratung und Entwicklung aufgenommen. Zudem wurden Seminare zum Thema „Interkulturelle Kompetenz im Personalauswahlverfahren“ durchgeführt. In den LVR-Kliniken bestehen zusätzliche Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“. Das LVR-Verbund Heilpädagogische Hilfen bietet Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz an.
- 2.3 Im Rahmen der **Nachwuchsgewinnung** wurden vom LVR-Ausbildungsteam Elternflyer in verschiedenen Sprache erstellt, die über das Duale Studium im gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienst, den Vorbereitungsdienst im mittleren allgemeinen Dienst sowie über die Ausbildung als Verwaltungsfachangestellte/r beim LVR informiert. Zudem wird über die LVR-Social Media Kanäle (z.B. Instagram in Posts in verschiedenen Sprachen) informiert.
- 2.4 Um die Mitarbeitenden im LVR für das Thema „kulturelle Vielfalt“ weiter zu sensibilisieren, wird seit 2016 ein LVR-eigener **interkultureller Kalender** herausgegeben.

Z.Zt. beträgt die Auflagenhöhe ca. 8.500 Exemplare, die an alle LVR-Dienststellen und wie Eigenbetriebe geführten Einrichtungen verteilt werden.

3. Antidiskriminierung im Gesetz zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe und Integration in Nordrhein-Westfalen (Teilhabe- und Integrationsgesetz – TIntG)

Die NRW-Landesregierung hat im letzten Jahr das Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW¹ reformiert. Es trat am 01.12.2021 in Kraft. Die Reform des Teilhabe- und Integrationsgesetzes aktualisiert viele Regelungen, die mit dem ersten Teilhabe- und Integrationsgesetz 2012 geschaffen wurden.

Das Land wirbt auch bei „außerhalb der Landesverwaltung stehenden Institutionen“ für die Verwirklichung der interkulturellen Öffnung im Sinne des § 6 Abs. 4 TIntG und formuliert im Gesetz weitere wichtige Ziele für die Integrationspolitik der Landesregierung:

- die Optimierung der Teilhabechancen von Menschen mit Einwanderungsgeschichte,
- die Stärkung des Diversitätsbewusstseins und der antidiskriminierenden Haltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung sowie
- die Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts.

In der Landesregierung NRW hat seit den Fluchtmigrationen 2015/2016 sukzessive ein Paradigmenwechsel zur umfassenden Hilfestellung für neu eingewanderte Menschen insbesondere auf örtlicher kommunaler Ebene stattgefunden. Dabei betrifft die sogenannte **Zieldimension des Ankommens** die wichtige Erstorientierungs- und Integrationsphase für die ersten drei Jahre seit der Einreise.

Mit der Ablösung des Begriffs „Migrationsgeschichte“ durch den **Begriff „Einwanderungsgeschichte“ in § 4 TIntG** soll ausweislich der Gesetzesbegründung betont werden, dass es um die Integration von Menschen geht, die faktisch und nicht nur vorübergehend in NRW leben, m.a.W. bereits eingewandert sind.

Der Begriff fokussiert sozusagen auf die **inklusive Teilhabe aller im Land lebender Menschen**. Das TIntG setzt damit ein allgemeines Zeichen gegen Diskriminierung und zwar bezogen auf jegliche Art gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit **über das klassische Politikfeld der Integration hinaus**.

Der LVR kann sich durch den neugefassten § 7 TIntG in seinem mehrdimensionalen und intersektionalen („merkmalsübergreifenden“) Vorgehen im LVR-Diversity-Konzept und der mit Bedacht erweiterten Zuständigkeit des Ausschusses für Inklusion nach der Zuständigkeits- und Verfahrensordnung ausdrücklich bestärkt fühlen (Zitat TIntG):

¹ Geltende Gesetze und Verordnungen (SGV.NRW)
https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_bes_text?sg=0&menu=0&bes_id=47273&aufgehoben=N&anw_nr=2

§ 7 Antidiskriminierung

(1) Das Land ergreift Maßnahmen, die darauf gerichtet und geeignet sind, Diskriminierungen zu verhindern und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit entgegenzuwirken und das Empowerment von Betroffenen zu unterstützen. Dabei fördert es Beratungsstrukturen, Maßnahmen und Projekte, die in Diskriminierungsfällen begleiten und unterstützen und sich für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzen. Das Land räumt präventiven Maßnahmen zur Verhinderung von Diskriminierung und Mehrfachdiskriminierung Vorrang ein. Das Land kann wissenschaftliche Untersuchungen zu Diskriminierungen, auch merkmalsübergreifend, ihren Ursachen und Folgen, insbesondere zur Identifikation institutioneller und struktureller Diskriminierungsrisiken und deren Abbau unterstützen; ein Rechtsanspruch hierauf besteht nicht.

(2) Innerhalb der Zuständigkeitsbereiche der obersten Landesbehörden wird für alle Menschen ein Beschwerdemanagement vorgehalten, welches beim Vorbringen von Diskriminierungen durch Behörden des Landes Nordrhein-Westfalen zur Anwendung kommt. Dies umfasst die Benennung einer Ansprechperson, wenn die Effektivität des Beschwerdemanagements nicht auf einem anderen Wege sichergestellt wird. Der Regelungsbereich weiterer landes- oder bundesrechtlicher Bestimmungen bleibt dabei unberührt, insbesondere der des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897) in der jeweils geltenden Fassung.

(3) Das Land wirkt darauf hin, dass in den Ausbildungsfachrichtungen der öffentlichen Verwaltung des Landes sowie im Rahmen von Fort- und beruflichen Weiterbildungen des Landes das Thema Diskriminierungsschutz, auch merkmalsübergreifend, berücksichtigt wird.

Der abschließende Satz eines aktuellen **Berichtes zur Antidiskriminierungsarbeit** des MKFFI an den Landtag (**Anlage 2**) betont die zentrale Bedeutung eines mit den entscheidenden Akteur*innen abgestimmten Vorgehens gegen Diskriminierung, „um neue Impulse zu setzen und größtmögliche Wirkung zu entfalten“ (Seite 11).

Der LVR wird sich hier im Rahmen seiner gesetzlichen Aufgaben und seines Haushaltes gern einbringen.

L u b e k

**Berichte der Partner der Landesinitiative
"Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!" 2021**

Umsetzungszeitraum 01.10.2020 – 30.09.2021

Organisation:	Landschaftsverband Rheinland Kennedy-Ufer 2 50679 Köln
Ansprechpartner*in mit Kontaktdaten:	LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden Dorothee Bloschak Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln Tel: 0221 809-7052 E-Mail: dorothee.bloschak@lvr.de Ingo Unkelbach Kennedy-Ufer 2, 50679 Köln Tel: 0221 809-3336 E-Mail: ingo.unkelbach@lvr.de

Inhaltsverzeichnis

1	Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte	2
2	Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten	4
3	Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe	6
4	Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses	8
5	Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)	9
6	Weitere Maßnahmen	11

1. Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte

z.B. durch

- Durchführung von (Werbe-)Maßnahmen zur Gewinnung von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als Beschäftigte
- Direktansprache von Menschen mit Einwanderungsgeschichte bei Stellenausschreibungen
- Anwendung diskriminierungsfreier und damit kulturfairer Einstellungs- und Beurteilungsverfahren

LVR allgemein:

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

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

LVR-Klinikverbund

- Fachkräfte mit eigener Einwanderungsgeschichte und weiteren muttersprachlichen Kenntnissen (z.B. „Farsi/Dari“ für den transkulturellen Bereich der Psychosomatik) werden bei Stellenausschreibungen gezielt angesprochen.
- Bewerber*innen mit eigener Einwanderungsgeschichte werden vor allem in den transkulturell tätigen Bereichen der LVR-Klinik explizit berücksichtigt bzw. eigene Einwanderungserfahrung als transkulturelle Kompetenz (Sprachkompetenz, „transkulturell empathische“ Fähigkeiten, Sensibilisierung für Diskriminierung und Diversität) erfasst.
- Explizite Ansprache/Förderung von Fachkräften mit eigener Einwanderungsgeschichte im Rahmen der medizinischen und psychotherapeutischen Lehre / Ausbildung.
- Im Rahmen von Einstellungsverfahren wird „Vielfalt“ ausdrücklich begrüßt.
- In Stellenausschreibungen wird der Aspekt „interkulturelle Kompetenz“ benannt und der Zusatz „Der LVR steht für Vielfalt. Unser Ziel ist es, dies auch in unserer Beschäftigtenstruktur abzubilden.“ ist enthalten.
- Bei Neueinstellungen und internen Umbesetzungen in allen Berufsgruppen wird entsprechend dem Bedarf der Station bzw. Abteilung Mitarbeitenden mit

einer Einwanderungsgeschichte der Vorzug gegeben, der mit dem der Patient*innen übereinstimmt.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Einstellungsverfahren werden grundsätzlich neutral und wertfrei gegenüber allen Bewerber*innen durchgeführt und Vielfalt wird dabei ausdrücklich begrüßt, um der Vielfalt unserer Betreuten auch auf Ebene der Mitarbeitenden gerecht zu werden.
- 10 % aller Neueinstellungen im Jahr 2021 haben eine nicht Deutsche Nationalität. Weitere 10 % haben eine Einwanderungsgeschichte.
- Besonderes im Bereich des FSJ und BFD werden vermehrt Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte einsetzt.

2. Stärkung bzw. Förderung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten

z.B. durch

- (interne) Sensibilisierung und Information der Beschäftigten
- Durchführung von (niedrigschwiligen) Aktionen, Veranstaltungen etc.
- Entwicklung und Durchführung von Fort- und Weiterbildungsangeboten für Auszubildende, Neueinsteigerinnen und Neueinsteiger, Beschäftigte, Führungskräfte u.ä.

LVR allgemein:

- Im Rahmen des Führungskräfte-Curriculums beim LVR werden für alle Führungskräfte Fortbildungen zu den Themen „Ressourcenorientierte Führung – Vielfalt als Chance“; „Inklusion und Menschenrechte“ sowie „Aspekte der Führung im Kontext von Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördern“ veranstaltet. Im Berichtszeitraum fanden 14 Veranstaltungen statt.
- Für alle Mitarbeiter*innen besteht das Fortbildungsangebot „Vielfalt im LVR er-leben“. Dabei wird neben den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming das Thema „Kulturelle Vielfalt“ vorgestellt. Zudem werden Fortbildungen zur Schulung der interkulturellen Kompetenz angeboten. Hier wurde im Berichtszeitraum ein Seminar durchgeführt.
- Neuen Mitarbeiter*innen werden Fortbildungen angeboten, die die Leitziele des LVR bezogen auf Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming und Interkulturalität thematisieren. Dabei bilden insbesondere die Aktivitäten des LVR im Rahmen der Partnerinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – LVR stärkt Vielfalt!“ und die dahinterstehenden Ziele einen thematischen Schwerpunkt.
- Für die Auszubildenden der Verwaltungsberufe finden obligatorische Schulungen zum Thema „Diversity“ statt. Dabei befassen sich die Auszubildenden in Workshop-Format mit den Themen Inklusion, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sowie kulturelle Vielfalt. Durchgeführt wurden im Berichtszeitraum fünf Seminare.
- Der LVR beteiligte sich am Deutschen Diversity-Tag am 18.05.2021 mit einer Fotomitmachaktion im LVR-Intranet. Das Ergebnis wurde auch auf den Social-Media-Kanälen des LVR ausgespielt.
- Im Berichtszeitraum beschäftigte sich im September 2021 die jährliche Führungskräfte-tagung des LVR (FiDis) dieses Mal mit dem Schwerpunkt „Vielfalt und Gerechtigkeit“.
- Im Berichtszeitraum wurde ein LVR-eigener interkultureller Kalender für das Jahr 2021 in einer Auflagenhöhe von über 8.500 Exemplaren erstellt. Dieser wurde zum Jahresende 2020 an alle LVR-Dezernate sowie an 41 LVR-Förderschulen, 20 LVR-Museen und Kultureinrichtungen, zehn LVR-

Kliniken, den LVR-Verbund Heilpädagogischer Hilfen, das LVR-Landesjugendamt und an die LVR-Jugendhilfe Rheinland verteilt.

LVR-Klinikverbund

- Benennung und teilweise Freistellung von Integrationsbeauftragten in den LVR-Kliniken.
- Einsatz von Sprach- und Integrationsmittler*innen.
- Regelmäßige Informationen über das spezifische Fortbildungsangebot des LVR-verbundübergreifenden Angebots des Kompetenzzentrums Migration.
- Fachliche Anleitung und Supervision von neuen Mitarbeiter*innen im transkulturellen Behandlungssetting (Schulung im Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern, Reflexion der eigenen kulturellen Prägung, Förderung von Diversitätsbewusstsein und Abbau von Diskriminierung).
- Fortbildungsangebote bspw. zu „Diversitätsbewusster Umgang mit Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte“ und „Sucht und Migration“.
- Sensibilisierung für die spezifische Patient*innengruppe der Folteropfer unter geflüchteten Patient*innen und deren psychischen und körperlichen Folterfolgen, sowie den sensiblen Umgang mit jenen, durch Schulungsangebote im Rahmen des AMIF-geförderten Kooperationsprojektes „In To Justice“ (www.folterfolgen.de).

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Sensibilisierung von Mitarbeitenden für kultursensible Aspekte auf Grundlage von biografischen Aspekten der Kundschaft mit Einwanderungsgeschichte und im Kontakt mit Angehörigen mit Einwanderungsgeschichte.
- Einbeziehung von Kompetenzen der Mitarbeitenden mit Einwanderungsgeschichte und den sprachlichen Kompetenzen in der jeweiligen Herkunftssprache.
- Fortbildungsangebote zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz.

3. Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe

z.B. durch

- (weitere) Öffnung eigener Angebote für Menschen mit Einwanderungsgeschichte
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrountinen
- die Vielfalt berücksichtigende Personal(entwicklungs)maßnahmen

LVR-Klinikverbund

- Öffnung sämtlicher stationärer, teilstationärer, sowie ambulanter Behandlungsangebote für Menschen mit Sprachbarriere durch die Ermöglichung des Einsatzes von Sprach- und Kulturmittlern.
- Etablierung von spezifischen transkulturellen teilstationären Angeboten sowie ambulanten transkulturellen psychiatrischen und psychosomatischen Behandlungsangeboten.
- Stationen und Abteilungen mit spezifischen Behandlungskonzepten, Behandlungsangeboten oder besonderen Sicherheitsmaßnahmen stellen Stationsflyer, Informationsbroschüren, Besucherinformationen und Stationskonzepte in verschiedenen Sprachen zur Verfügung.
- Wichtige Klinikübergreifende Patient*inneninformationen wie z.B. Schweigepflichtentbindung, Psychisch-Kranken-Gesetz (PsychKG) - Informationen sind für alle Mitarbeitenden zur Ausgabe in 30 Sprachen hinterlegt.
- Einsatz von Case-Management, zur Verbesserung der Versorgung und Weitervermittlung von Patient*innen mit Flucht- und Einwanderungsgeschichte sowie besseren Transparenz von Behandlungsmöglichkeiten.
- Mehrsprachige Patient*innenbefragung zur Zufriedenheit der Behandlung sowie mehrsprachige Informationen zu den Corona-Maßnahmen.
- Regelmäßige Erhebung und Auswertung von Daten zur Einwanderungsgeschichte der Patient*innen.
- Vielfältige Informationsmaterialien in einem klinikinternen Intranet Portal (Curator) für die Mitarbeitende.
- Erstellung eines Positionspapiers „Gebrauch der Muttersprache (QZI Positionspapier Muttersprachengenbrauch von Patient*innen)“ zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden in Konfliktsituationen.

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Ausrichtung aller Angebote an Menschen mit Behinderung, unabhängig von der Einwanderungsgeschichte.

- Einzelfallbezogene Berücksichtigung kultursensibler Maßnahmen z.B. Möglichkeiten der individuellen Religionsausübung, alternative Speisen, Berücksichtigung von kulturspezifischen Besonderheiten im Rahmen der Pflege.
- Zielgruppengerechte Aufbereitung von Informationen z.B. leichte Sprache.
- Vermittlung von Informationen rund um Corona-Regelungen an Angehörige unserer Kundinnen und Kunden mit Einwanderungsgeschichte durch Mitarbeitende mit Einwanderungsgeschichte.
- Überprüfung bzw. Anpassung von Handlungsrouninen
- Umsetzung religiöser Lebensweise (z.B. Esskultur; religiöse Praktiken, interkultureller Kalender) im Alltag auf der Grundlage personenzentrierter Bedarfsermittlung.
- Förderung interkultureller Begegnungen im Sozialraum.
- Sensibilisierung bzgl. Berücksichtigung diverser (z.B. kultureller, religiöser, sexueller) Ausrichtungen in der pädagogischen Arbeit.

4. Evaluation, Dokumentation und Kommunikation der Umsetzung des interkulturellen Öffnungsprozesses

z.B. durch

- Entwicklung und Einsatz von Monitoring-Instrumenten und -Maßnahmen (z.B. Durchführung von Mitarbeitenden-Befragungen)
- Entwicklung und Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.
- Sonstige Öffentlichkeitsarbeit

LVR-Klinikverbund

- Sichtbarkeit der Angebote in relevanten (Online-) Netzwerkveranstaltungen (z.B. Gesundheitskonferenz der Stadt, städtische und LVR-weite Arbeitsgruppen zu den Themen Einwanderung und Gesundheit).
- Verteilung und Bereitstellung der Publikationen-Materialien des Kompetenzzentrums Migration.
- Kommunikation der interkulturellen Ausrichtung durch Öffentlichkeitsarbeit, Teilnahme an kommunalen, landes- und bundesweiten Arbeitskreisen sowie die Herausgabe von Flyern (z.B. jährliche Herausgabe eines Leitbildkalenders und Veröffentlichung eines Flyers: „Krankenhaus der Kulturen, Angebot der LVR-Klinik Köln für Menschen mit Migrationshintergrund“).
- Durchführung einer Studie zu transkultureller Psychotherapie in der tagesklinischen Behandlung zur Evaluation eines neuen Therapieangebotes im der LVR-Klinikum Düsseldorf.
- Erstellung klinikspezifischer Konzepte zur interkulturellen Öffnung.
- Erstellung und Verteilung von Broschüren und Flyern der Ambulanz für geflüchtete Kinder und Jugendliche in mehreren Sprachen.
- Netzwerkarbeit mit z.B. Sozialpsychiatrische Dienste, kulturelle und gesellschaftliche Vereinigungen der Migranten*innen, Beratungsstellen und Selbsthilfeverbänden.
- Zusammenarbeit mit den Integrationsbeauftragten und zuständigen Abteilungen im LVR-Klinikverbund.
- Durchführung von Audits zur konkreten und messbaren Prüfung der Verankerung der interkulturellen Öffnung.
- Einsatz von Audit-Instrument zur Selbstbewertung der Interkulturellen Ausrichtung (Checkliste zur Überprüfung der Interkulturalität) und Einleitung entsprechender Maßnahmen zur Verbesserung.
- Die LVR-Klinik Köln gewann als „Krankenhaus der Kulturen“ die Auszeichnung „KTQ-Best Practice 2018“ wegen der Implementierung des kultursensiblen Ansatzes in die Prozesse und Strukturen des Qualitätsmanagements.

5. Synergieeffekte durch Vernetzung (interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftliche Aufgabe)

z.B. durch

- Zusammenarbeit mit (über-)regionalen Akteuren
- Durchführung von gemeinsamen Aktionen, Veranstaltungen, Fortbildungen etc.
- gemeinsame Entwicklung/ Publikation von Handreichungen, Broschüren, Flyern etc.

LVR allgemein:

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

LVR-Klinikverbund

- LVR-weite Vernetzung im Fachforum Migration.
- Beteiligung an der Erarbeitung der Publikationen und Materialien des LVR-Kompetenzzentrums Migration.
- Regelmäßiger Kontakt zu den kommunalen Stellen des Versorgungsgebietes, insbesondere zwischen den Integrationsbeauftragten der Region, den Sozialdiensten sowie den kulturellen und gesellschaftlichen Vereinigungen der Migrantinnen und Migranten, den sozialen und gemeindepsychiatrischen Diensten, den Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe und Altenhilfe, den Beratungsstellen für Familien und Selbsthilfeverbänden.
- Aktive Beteiligung an der Erstellung mehrerer Veröffentlichungen zum Thema Interkulturelle Öffnung, Beispiel: „Das kultursensible Krankenhaus - Ansätze zur Interkulturellen Öffnung“.
- Netzwerkaufbau und Zusammenarbeit mit diversen Verbänden und Gremien sowie regionalen, landes- und bundesweiten Akteur*innen:
 - LVR Kompetenzzentrum Migration
 - SPKoM MEO-Region (**S**ozial**p**sychiatrisches **K**ompetenzzentrum **M**igration für die Städte **M**ülheim, **E**ssen und **O**berhausen)
 - Sonii (**S**oziales **N**etzwerk **I**ntegration und **I**nklusion für Menschen mit Behinderung e.V.) „Projekt Start Now“
 - WIESE e.V. (**W**erkstatt – **I**nformationsstelle für **E**ssener **S**elbsthilfegruppen)
 - KD 11/13 - Zentrum für Kooperation und Inklusion in Essen
 - SprInt Essen (Vermittlungsservice für **S**prach- und **I**ntegrationsmittler)
 - Integrationsagentur der AWO – Essen
 - Integrationsagentur der Diakonie Essen

- Kommunale Gesundheitskonferenz Köln
- Arbeitsgruppe Migration und Gesundheit für die Stadt Köln
- LVR-Fachforum Migration, LVR-Kompetenzzentrum Migration
- Sozialpsychiatrische Kompetenzzentren Migration (SPKoM)
- Kölner Runder Tisch für Integration
- Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V. (DOMID)
- Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS NRW)
- Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW)
- Integrationsgipfel der Bundesregierung
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
- Arbeitskreis Migration und Öffentliche Gesundheit der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen
- Deutsche Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN)
- Dachverband für Transkulturelle Psychiatrie, Psychotherapie und Psychosomatik im deutschsprachigen Raum (DTPPP)
- Deutsch-Türkische Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und psychosoziale Gesundheit (DTGPP)
- Arbeitskreis türkischsprachiger Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten
- Arbeitskreis Migration der Bundesdirektorenkonferenz (BDK)

LVR Verbund Heilpädagogischer Hilfen

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit der IJGD und dem DRK im Rahmen von FSJ und BFD, mit welchen eine Vielzahl an Einsatzangeboten gemacht wurden.
- Aktiver Kooperationspartner eines dezernatsübergreifenden Projektes mit Nordgriechenland zum interkulturellen Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch sowie zur Stärkung der interkulturellen Kompetenzen.

6. Weitere Maßnahmen

z.B.

- zur Organisations- und Qualitätsentwicklung

LVR allgemein:

- Im Februar 2021 wurde das Aufgabenfeld „Interkulturelle Öffnung“ aus dem LVR-Fachbereich Personal und Organisation herausgelöst und der LVR-Stabsstelle Inklusion – Menschenrechte – Beschwerden im Organisationsbereich der LVR-Direktorin zugeordnet. Im Zusammenhang mit dieser strategisch-organisatorischen Veränderung wurden die beiden Stellen von Frau Blochak und Herrn Unkelbach ebenfalls in die LVR-Stabsstelle verlagert.
- Der LVR-Verwaltungsvorstand verabschiedete im Juni 2021 das LVR-Diversity-Konzept. In der jährlich stattfindenden LVR-Tagung „Führung im Diskurs – FiDis“ wurde es erstmalig allen Führungskräften des LVR vorgestellt.

LVR-Klinikverbund

- Etablierung von transkultureller Psychotherapie in der Lehre in Kooperation mit MediDus (Medizinische Flüchtlingshilfe Düsseldorf) für Medizinstudierende.
- Kennzeichnung der Patient*innen mit Einwanderung-, und/oder Fluchtgeschichte im Krankenhausinformationssystem bei den Punkten: Sprache, Nationalität, Flüchtlingsstatus.
- Auswertung der Anzahl der Patient*innen mit Flucht- und/oder Einwanderungsgeschichte, um nötige Maßnahmen abzuleiten.
- Berücksichtigung von Themen des Integrationsbereiches im Qualitätsmanagements sowie Etablierung von Qualitätszirkeln zur Erarbeitung geeigneter Maßnahmen zur Verbesserung der Behandlung von Patient*innen mit Einwanderungsgeschichte.
- Regelmäßige Treffen der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund.
- In allen LVR-Kliniken findet im drei Jahre-Rhythmus eine Patientenbefragung in sieben Sprachen statt.



Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen, 40190 Düsseldorf

An den
Präsidenten des Landtags
Nordrhein-Westfalen
Herr André Kuper MdL
Platz des Landtags 1
40211 Düsseldorf

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
17. WAHLPERIODE

VORLAGE
17/6397

A19

3. Februar 2022

Dr. Edgar Voß
Telefon 0211 837-2370
Telefax 0211 837-2505
Edgar.voss@mkffi.nrw.de

Sitzung des Integrationsausschusses am 09.02.2022

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,

für die o. g. Ausschusssitzung bin ich um einen schriftlichen Bericht zum Thema „Antidiskriminierungsarbeit des MKFFI im Bereich Integration“ gebeten worden.

Dieser Bitte komme ich hiermit gerne nach und übersende zur Information der Mitglieder des Ausschusses den beigefügten Bericht.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Joachim Stamp

Dienstgebäude und
Lieferanschrift:
Völklinger Straße 4
40219 Düsseldorf
Telefon 0211 837-02
Telefax 0211 837-2200
poststelle@mkffi.nrw.de
www.mkffi.nrw

Öffentliche Verkehrsmittel:
Rheinbahn Linien
706, 709 (Haltestelle Stadttor)
707 (Haltestelle Wupperstraße)

Bericht des Ministers für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration

Antidiskriminierungsarbeit des MKFFI im Bereich Integration

Sitzung des Ausschusses für Integration am 09.02.2022

Dieser Bericht stellt die Maßnahmen der Landesregierung dar, die unter der Federführung der Integrationsabteilung des Ministeriums für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration ergriffen wurden.

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration (MKFFI) hat in der laufenden Legislaturperiode das ambitionierte Engagement des Landes gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit intensiviert und ausgebaut, so wie es auch im aktuellen NRW-Koalitionsvertrag zugesagt war. Darin sprachen sich die regierungstragenden Fraktionen dafür aus, „die Voraussetzungen für eine hohe Lebensqualität und die Gleichberechtigung aller in unserem Land lebenden Menschen unabhängig von Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Alter oder Behinderung zu verbessern“¹. Im Rahmen der Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030 wurde das Thema aufgegriffen und die Antidiskriminierungsarbeit zu einer zentralen Aufgabe in der Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft erklärt. So heißt es in der Strategie: „Das Engagement gegen Diskriminierung wird ausgebaut und zielgruppenübergreifend enger abgestimmt. Die Abwehr jeder Form von Menschfeindlichkeit und Extremismus, seien sie antisemitisch, antimuslimisch, antiziganistisch, rassistisch, nationalistisch, religiös-fundamentalistisch, sexistisch, LSBTI*-feindlich oder behindertenfeindlich motiviert, wird intensiviert.“²

Seit Beginn der Legislaturperiode hat das MKFFI im Bereich Integration (Abteilung 4) folgende strategische Meilensteine erreicht:

- Beitritt des Landes NRW zur Koalition gegen Diskriminierung
- Einrichtung des (ressortübergreifenden) Arbeitskreises für Antidiskriminierungsarbeit (AKADiA)
- Ausweitung der Antidiskriminierungsberatung und strukturbegleitenden Modellprojekte
- Aufbau von Meldestellen
- § 7 im Teilhabe- und Integrationsgesetz
- Weitere Maßnahmen im Querschnitt

¹ Siehe Koalitionsvertrag für Nordrhein-Westfalen 2017-2022, S. 89.

² Nordrhein-Westfälische Teilhabe- und Integrationsstrategie 2030, S. 21.

Beitritt zur Koalition gegen Diskriminierung

Als 12. Bundesland trat das Land Nordrhein-Westfalen am 17. September 2019 der „Koalition gegen Diskriminierung“ bei (unterzeichnet von Minister Dr. Stamp in seiner Funktion als stellvertretender Ministerpräsident). Die „Koalition gegen Diskriminierung“ ist eine Initiative zur Stärkung der Antidiskriminierungsarbeit, zu deren Beitritt die Antidiskriminierungsstelle des Bundes die Bundesländer im Jahr 2011 aufgerufen hat.

Bis zum Jahr 2019 waren dem Aufruf elf Bundesländer gefolgt. Mit der Unterzeichnung der Absichtserklärung verpflichtete sich Nordrhein-Westfalen,

- dem Thema Diskriminierung in unserer Gesellschaft mehr Aufmerksamkeit zu widmen,
- jeden Weg zu nutzen, um von Diskriminierung betroffenen Menschen – gerade auch vor Ort – die bestmögliche Beratung zu bieten,
- sich mit starkem Engagement auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene für die Bekämpfung von Benachteiligten einzusetzen,
- nach Möglichkeit langfristig zentrale Ansprechstellen für das Thema Diskriminierung im Land und in den Kommunen zu benennen und
- vor Ort für das Thema Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren und es als Querschnittsaufgabe politisch zu verankern.

Einrichtung des ressortübergreifenden Arbeitskreises für Antidiskriminierungsarbeit (AKADiA)

Im Zuge des Beitritts zur Koalition gegen Diskriminierung wurde mit Kabinettsbeschluss vom 10. April 2019 festgehalten, dass die ressortübergreifende Zusammenarbeit über einen einzurichtenden Arbeitskreis institutionalisiert werden soll. Der Arbeitskreis für Antidiskriminierungsarbeit unter Leitung von Abteilungsleiterin Asli Sevindim trat am 17. Juni 2020 erstmalig zusammen. Ziel des Arbeitskreises ist die langfristige Entwicklung einer Antidiskriminierungsstrategie für NRW. Auch soll die Einrichtung und mögliche Anbindung einer Landesantidiskriminierungsstelle (LADS) geprüft werden.³

Auch wenn die Fortsetzung des Arbeitskreises pandemiebedingt erschwert wurde, hat die Integrationsabteilung gleichwohl die ressortübergreifende Zusammenarbeit durch bilaterale Gespräche mit einzelnen Ressorts und zu Schwerpunktthemen fortgesetzt. Diese Formate haben zu einem intensiven Austausch und zu wichtiger Vernetzung

³ Zur Frage der Gestaltung flächendeckender Antidiskriminierungsberatung, bei der es auch um die unterschiedlichen Modelle von Landesantidiskriminierungsstrukturen geht, führt der advd (Antidiskriminierungsverband Deutschland) im Auftrag der ADS derzeit eine bundesweite Studie durch. Mit den Ergebnissen, die auch Aufschluss über die mögliche Struktur einer LADS in NRW geben können, wird Anfang 2022 gerechnet.

innerhalb der Landesregierung geführt. Wichtige Impulse daraus haben Eingang in den neugestalteten Antidiskriminierungsparagrafen im Teilhabe- und Integrationsgesetz gefunden.

Eigener Antidiskriminierungsparagraph im Teilhabe- und Integrationsgesetz NRW (TIntG)

Um das Thema Antidiskriminierung auch rechtlich zu stärken, gestaltete die Landesregierung im Rahmen der Novellierung des Teilhabe- und Integrationsgesetzes einen eigenen Antidiskriminierungsparagrafen. Der neue Paragraph 7 rückt das Thema Diskriminierung dabei stärker als bisher in den Vordergrund des TIntG. So verpflichtet sich das Land Beratungsstrukturen, Projekte und Maßnahmen zu fördern, die sich für eine diskriminierungsfreie Gesellschaft einsetzen (vgl. § 7 Abs. 1). Darüber hinaus soll in allen obersten Landesbehörden ein Beschwerdemanagement vorgehalten werden, über das Betroffene Diskriminierung aktenkundig machen können (vgl. § 7 Abs. 2). Schließlich verpflichtet sich das Land, das Thema Diskriminierung in der Aus- und Weiterbildung im Öffentlichen Dienst fest zu verankern (vgl. § 7 Abs. 3). Diskriminierung ist dabei ausdrücklich merkmalsübergreifend und intersektional zu verstehen. So stellt der Begründungstext zum Gesetz klar, dass die verschiedenen Diskriminierungsdimensionen „häufig nicht nebeneinander, sondern intersektional verschränkt, voneinander abhängig und miteinander verwoben“⁴ sind. Die Selbstverpflichtungen im Gesetz haben eine wichtige Strahlkraft für die obersten Landesbehörden, aber auch darüber hinaus. Sie zollen der Bedeutung des Themas Rechnung und stärken den Nichtdiskriminierungsgrundsatz des Landes.

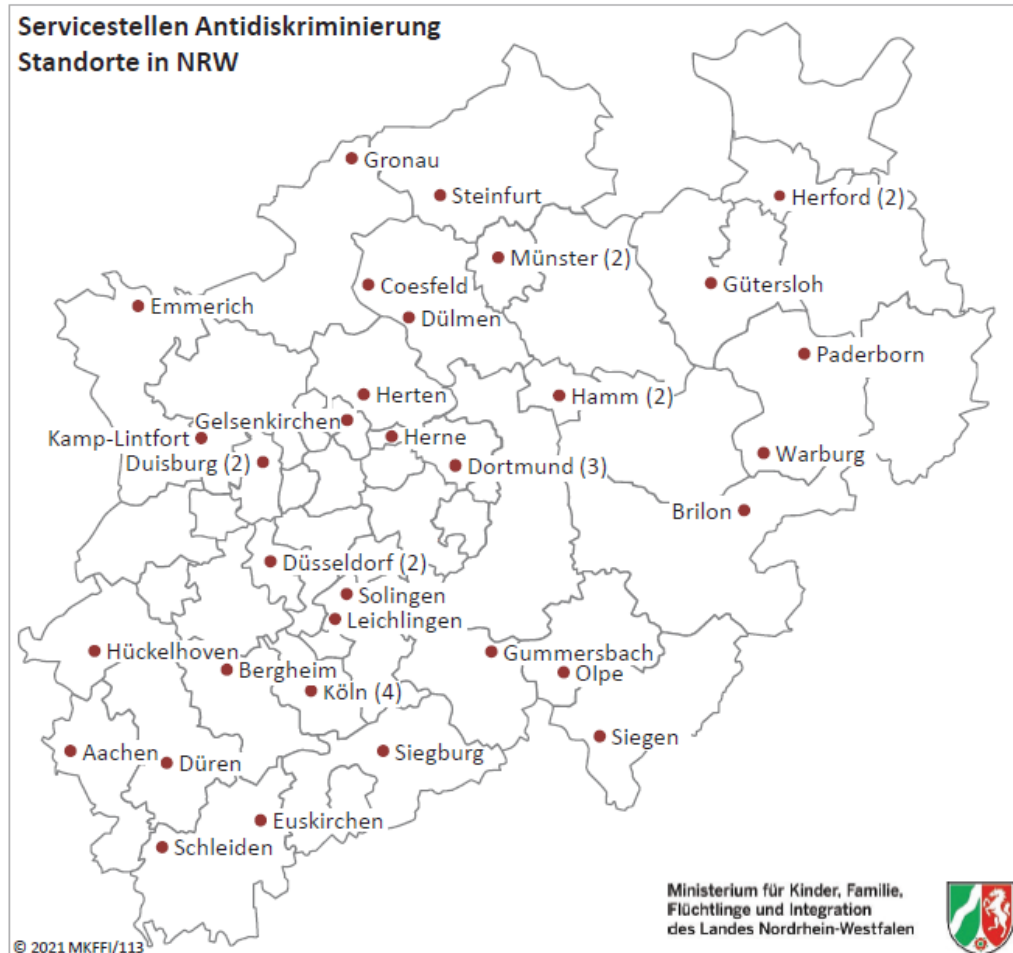
Ausweitung und Verbesserung der Antidiskriminierungsberatung in NRW

Zur Stärkung der Antidiskriminierungsberatung, zu der sich NRW im Rahmen des Beitritts zur Koalition gegen Diskriminierung bekannt hat, stellt das MKFFI seit dem Haushaltsjahr 2020 jährlich weitere 3 Mio. Euro zur Verfügung. Mit den zusätzlichen Fördermitteln wurde das Förderprogramm der Integrationsagenturen für Belange von Menschen mit Einwanderungsgeschichte weiterentwickelt. Über dieses Förderprogramm werden zentrale Elemente der Antidiskriminierungsarbeit im Land gefördert, insbesondere die Beratung von Betroffenen. Bisher liegt ein besonderer Fokus dabei auf der Beratung und Begleitung bei rassistischer Diskriminierung und Antisemitismus. Etablierte und langjährige Partnerinnen in der Antidiskriminierungsarbeit und Zuwendungsempfänger des Programms sind die Mitgliedsverbände der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Folgendes konnte erreicht werden:

- Ausweitung der Beratungsstellen (sog. Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit) für von Diskriminierung Betroffene von bisher 13 auf nunmehr 42 Stellen. Damit wird eine niedrighschwellige und wohnortnahe Beratung für Betroffene in

⁴ Siehe Begründungstext zu § 7 des TIntG NRW vom 25.11.2021.

weiten Teilen von NRW sichergestellt. NRW setzt mit dieser Ausweitung bundesweit neue Maßstäbe. Eine tabellarische Übersicht der Beratungsstellen findet sich unter <https://www.mkffi.nrw/servicestellen-fuer-antidiskriminierungsarbeit>.



- Einrichtung von fünf sog. strukturbegleitenden Modellprojekten, die insbesondere die Qualität und Sichtbarkeit der Beratungsstellen verbessern bzw. sicherstellen sollen. Erstmals gibt es damit eine übergeordnete Struktur, die wichtige Standards in der Antidiskriminierungsarbeit gewährleistet und weiterentwickelt.
 - „Qualifizierung, Austausch und Vernetzung“: Das Projekt ermöglicht u.a. die essentielle Schulung und kontinuierliche Weiterqualifikation der Fachkräfte. Neben Fortbildungen zu Themenfeldern wie Positioniertheit, Betroffenenperspektive, machtkritischer Beratung oder Verbündetenarbeit können dabei auch neue Fortbildungsbedarfe ermittelt und bedient werden. Darüber hinaus werden über das Modellprojekt kollegiale Reflexionsräume organisiert und ein Supervisionsangebot vorgehalten.
 - „Öffentlichkeitsarbeit“: Das Projekt verfolgt insbesondere das Ziel, die Antidiskriminierungsarbeit und die Angebote der Servicestellen bekannter zu

machen und damit mehr Menschen in NRW zu erreichen. Dafür werden z.B. gemeinsame Veranstaltungen organisiert oder Materialien für die Öffentlichkeitsarbeit produziert. Aktuell wird außerdem der Entwicklungsprozess einer Corporate Identity (CI) der „Servicestellen“ vorangetrieben.

- „Onlineberatung“: Ziel des Projekts ist die Entwicklung und das Rollout eines Online-Beratungstools für Betroffene von Diskriminierung. Damit soll u.a. auch das Beratungsangebot im ländlichen Raum verbessert werden. Die Fertigstellung des Tools wird für Ende 2022 erwartet.
- „Juristische Beratung und Begleitung“: Das Projekt soll die juristische Qualifizierung der Fachkräfte sicherstellen und bietet diesen die Möglichkeit, jederzeit zu Einzelfragen eine rechtliche Einschätzung durch Juristinnen und Juristen einzuholen. Im vergangenen Jahr konnten so schon über 150 Anfragen zu juristischen Fragestellungen der Antidiskriminierungsarbeit beantwortet werden.
- „Dokumentation, Berichtswesen, Website“: In dem Projekt wird eine verbandsübergreifende Webseite für die Antidiskriminierungsarbeit in NRW ausgearbeitet, mit der Betroffene schnell und mit wenigen Klicks Zugang zu den wichtigsten Informationen und passenden Beratungsangeboten in Nordrhein-Westfalen erhalten sollen. Die Webseite befindet sich gerade in ihrer Fertigstellung und soll Ende März unter der URL www.ada.nrw online gehen. Im Laufe des Jahres 2022 soll die Homepage zusätzlich um ein Fachportal mit weiterführenden Informationen und Materialien für Fachkräfte und Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Antidiskriminierungsarbeit ergänzt werden.

Eine weitere Aufgabe des Modellprojektes ist die Schaffung einer Grundlage für ein Berichtswesen, mit ab dem Jahr 2023 ein jährlicher Bericht zur Beratungssituation in Nordrhein-Westfalen erarbeitet und veröffentlicht werden kann. Das einheitliche Dokumentationssystem, das im Sommer 2021 in allen Servicestellen eingeführt wurde, ermöglicht es, das Wissen und die Erfahrungen der Beratungsstellen über die stattfindenden Diskriminierungen, die Anliegen der Betroffenen, die Inhalte und die Ergebnisse der Beratungen zu sammeln. Diese Daten können dabei ein verbessertes Bild von der Beratungssituation in Nordrhein-Westfalen sicherstellen und diese (selbstverständlich anonym) der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Die Informationen sind ebenso wichtig für die inhaltliche Ausrichtung und die Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit.

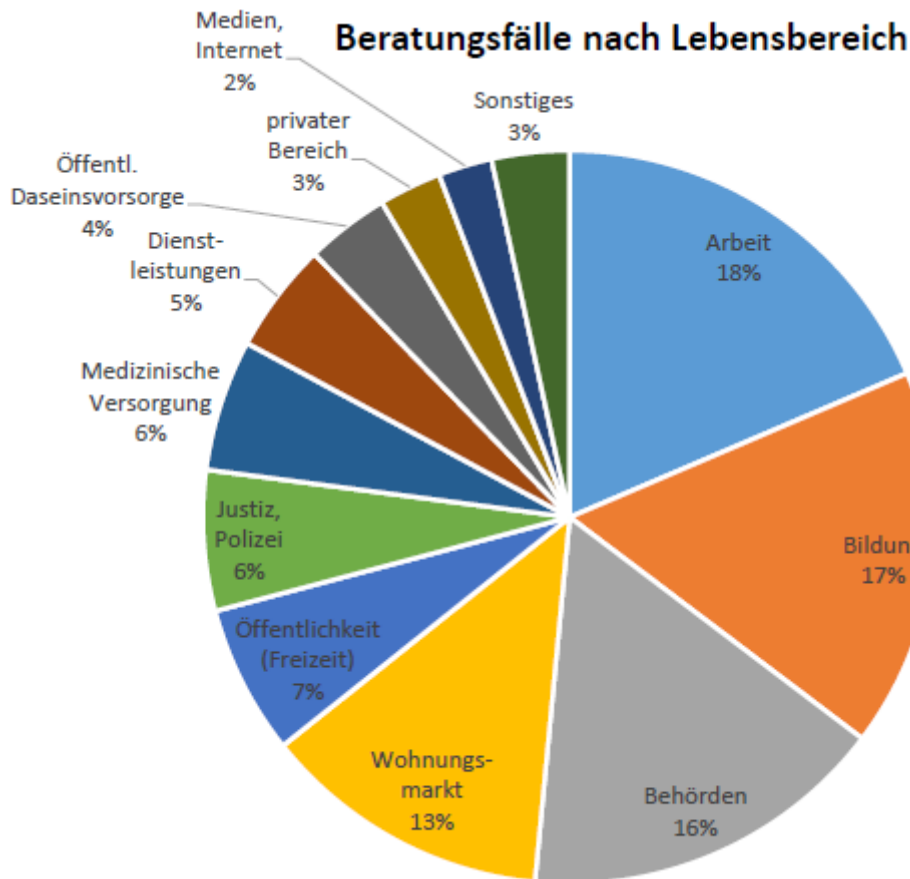
Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über die vorläufigen Beratungszahlen aus dem Jahr 2021 und einen Ausblick auf mögliche Inhalte des zukünftigen Berichtes:

Übersicht über die Beratungszahlen aus dem Jahr 2021

	Gesamt	Arbeit	Bildung	Behörden	Wohnungs- markt	Öffentlichkeit (Freizeit)	Justiz, Polizei	Medizinische Versorgung	Dienst- leistungen	Öffentl. Daseinsvorsorge	privater Bereich	Medien, Internet	Sonstiges	Co-Beratung *
Beratungszahlen nach Lebensbereich	751	141	127	123	97	50	47	44	37	28	21	18	26	65

Erläuterungen:

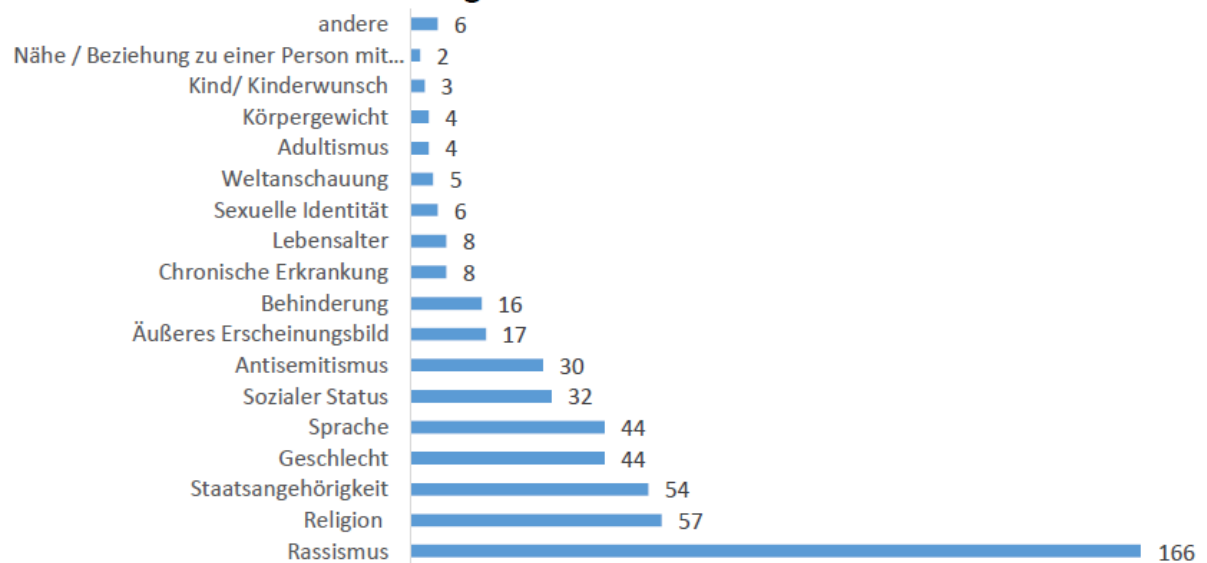
Die hier aufgeführten Beratungszahlen sind vorläufig. Aufgrund der kurzfristigen Abfrage, konnten nicht alle stattgefundenen Beratungen in die Statistik einfließen. In der Kategorie "Co-Beratung" führen die jeweiligen Servicestellen Beratungen auf, bei denen sie für ihre juristische oder anderweitige Fachexpertise zu Diskriminierungsfällen anderer Servicestellen hinzugezogen wurden. Diese Kategorie wurde für 2021 aus technischen Gründen nicht für alle Servicestellen ausgewertet und sind daher nicht vollständig.



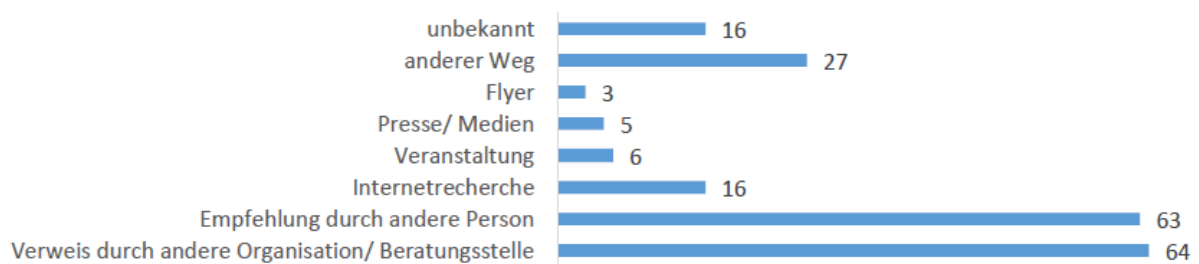
Beratungsfälle nach Machtverhältnissen*	Gesamt	Rassismus	Religion	Staatsangehörigkeit	Geschlecht	Sprache	Sozialer Status	Antisemitismus	Außeres Erscheinungsbild	Behinderung	Chronische Erkrankung	Lebensalter	Sexuelle Identität	Weltanschauung	Autismus	Körpergewicht	Kind/ Kinderwunsch	Nähe / Beziehung zu einer Person mit Diskriminierungsmer- kmale	andere
	273	166	57	54	44	44	32	30	17	16	8	8	6	5	4	4	3	2	6

*Ausgewertet wurden die Fälle, die im Dokumentationssystem erfasst sind. Das entspricht noch nicht allen Beratungsfällen im Jahr 2021, da das System erst im Juni eingeführt wurde.

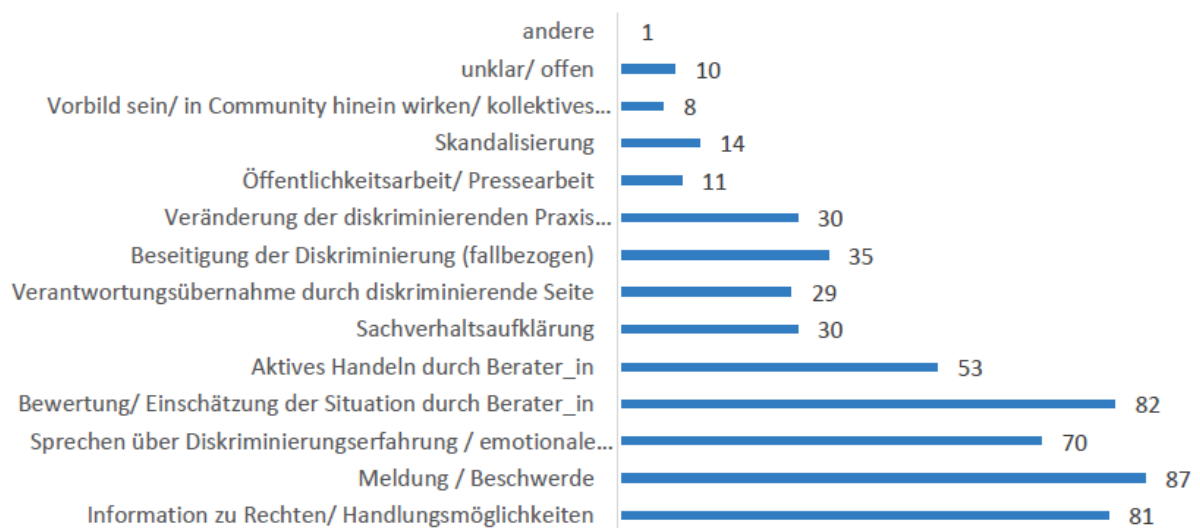
Beratungsfälle nach Machtverhältnis*



Wege in die Beratung*



Ziele der ratsuchenden Personen*



Neben diesen Kategorien sind zahlreiche weitere Auswertungen möglich, beispielsweise: Ebenen der Diskriminierungen; Kooperationen, Diskriminierungsverantwortliche, Ausgang des Falls u.v.m.

- Schließlich wurden im Rahmen der Weiterentwicklung der Antidiskriminierungsarbeit sogenannte Kompetenzverbände innerhalb der Förderprogramme gebildet. Kompetenzverbände bestehen jeweils aus mindestens drei Servicestellen oder Integrationsagenturen (mit dem Arbeitsschwerpunkt Antidiskriminierung) und haben sich die Aufgabe gesetzt, Fachexpertise zu thematischen Schwerpunkten und Mehrfachdiskriminierungen (z.B. zu „Antisemitismus“, „antimuslimischem Rassismus“, „anti-Schwarzem Rassismus“, „LSBTIQ mit Rassismus-Erfahrung“ oder „Diskriminierung im Kontext Wohnen“) aufzubauen und als Ansprechstellen für das Thema zur Verfügung zu stehen. So soll u.a. die (zielgruppenspezifische) Beratung verbessert, mehr Sichtbarkeit hergestellt und eine Vernetzungs- und Austauschmöglichkeit geschaffen werden.

Im Folgenden wird beispielhaft der Kompetenzverbund „Antisemitismus“ vorgestellt:

Der Kompetenzverbund „Antisemitismus“ besteht aus den beiden Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit SABRA (in Trägerschaft der Jüdischen Gemeinde Düsseldorf) und ADIRA (in Trägerschaft der Jüdischen Gemeinde Dortmund) sowie der Integrationsagentur ZIVA der Jüdischen Gemeinde Bochum-Herne-Hattingen und der Integrationsagentur der Synagogengemeinde Köln. Die beteiligten Fachkräfte verfügen über umfangreiche Erfahrungen in der antisemitismuskritischen Arbeit und sind dabei multidisziplinär aufgestellt. Die Mitglieder des Kompetenzverbunds treffen sich regelmäßig zum Austausch, für kollegiale Fallberatung und Zusammenarbeit sowie zur Planung gemeinsamer Aktivitäten. Zur Koordination und Außenvertretung wurde zunächst ein Sprecher bestimmt. Seit der Gründung des Kompetenzverbunds gab es bereits eine Auftaktveranstaltung sowie zwei Ausgaben eines gemeinsamen Newsletters. Für das Jahr 2022 befinden sich derzeit weitere Projekte in Planung, wie gemeinsame Veranstaltungen oder die Ausarbeitung von qualifizierten Beratungsstandards für die Beratungsarbeit mit Betroffenen von Antisemitismus.

In seiner Arbeit verfolgt der Kompetenzverbund „Antisemitismus“ insbesondere die folgenden Ziele:

- Thematisierung und Bekämpfung aller Formen von Antisemitismus
- Sensibilisierung für jüdische Perspektiven und die Vermittlung der Vielfalt heutigen jüdischen Lebens
- Beratung und Unterstützung von Betroffenen von Antisemitismus

- Beratung und Sensibilisierung von Akteurinnen und Akteuren aus Politik, Medien, Zivilgesellschaft, Kultur und weiteren Bereichen in Bezug auf Antisemitismus-Prävention, Antisemitismus-Bekämpfung sowie den Einbezug jüdischer Akteurinnen und Akteure und deren Perspektiven.

Aufbau von Meldestellen zu verschiedenen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit

Um Diskriminierung noch sichtbarer zu machen, also Dunkelfelder zu erhellen, hat sich das MKFFI entschieden, ein koordiniertes System eigenständiger Meldestellen für verschiedene Diskriminierungsphänomene und Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu etablieren. Ziel dieser Meldestellen ist es, Betroffenen niedrigschwellig die Möglichkeit zu bieten, Vorfälle auch unterhalb der Strafbarkeitsgrenze zu melden. Gemeinsam mit Meldungen aus anderen Kanälen, wie z.B. den Servicestellen, sollen die Vorfälle dann auf wissenschaftlicher Basis analysiert und dokumentiert werden. Auf Wunsch sollen die Betroffenen außerdem an die bestehenden Beratungsstrukturen weitergeleitet werden. Ein jährlicher Report über die erfassten Vorfälle soll die Grundlage schaffen für weitere Berichte, Forschung und politisches Handeln.

Parallel zu diesen Plänen beschloss der Landtag von Nordrhein-Westfalen am 16. September 2020 die Einrichtung einer Meldestelle Antisemitismus NRW, deren Notwendigkeit im ersten Bericht der Antisemitismusbeauftragten, Frau Leutheusser-Schnarrenberger, vom 14. April 2020 ausführlich dargelegt wurde. Den Auftrag der Einrichtung erhielt das Integrationsministerium. Der Aufbau der Meldestelle Antisemitismus wurde prioritär angegangen und konnte im August 2021 bewilligt werden. Vorläufiger Träger ist der Landesverband der Jüdischen Gemeinden Nordrhein. Ab dem 1. Juli 2022 wird die Trägerschaft in einen neu zu gründenden Verein übergehen. Der Startschuss für den Betrieb fällt im März 2022.

Der Aufbau der Meldestelle Antisemitismus dient als Vorbild für die Einrichtung weiterer Meldestellen. Bis zum 25. Februar 2022 läuft ein Interessenbekundungsverfahren für den Aufbau von Meldestellen in den Bereichen „Antiziganismus“, „antimuslimischer Rassismus“ und „anti-schwarzen, antiasiatischen und weitere Formen von Rassismus“ sowie „Queerfeindlichkeit“. Eine ca. zwölfmonatige Aufbauphase ist vorgesehen, um u.a. zunächst die methodischen und theoretischen Ansätze für die Datenerhebung zu identifizieren, eine Datenbank aufzubauen, Qualitätsstandards zu entwickeln und Netzwerk- sowie Vertrauensarbeit zu den jeweiligen Communities zu etablieren. Mit diesem Vorhaben beschreitet die Landesregierung bundesweit einen einzigartigen Weg. Kein Bundesland hält bislang diese Vielfalt an Meldestellen vor. Viele Grundlagen für das Meldestellensystem müssen erst noch erarbeitet werden. Dabei ist es ein wichtiges Anliegen, die Meldestellen auf ein wissenschaftlich solides Fundament zu stellen und z.B. offene Fragen zu den Definitionen der einzelnen Phänomenbereiche und ihren Erscheinungsformen vor dem Betrieb der Meldestellen geklärt zu haben.

Auch ist vorgesehen, die Aufbauphase konzeptionell und evaluativ begleiten zu lassen, sodass Erfassungskriterien und Standards der genannten Meldestellen vergleichbar sind und Mehrfachdiskriminierungen berücksichtigt werden. Gleichzeitig sollen von Diskriminierung betroffene Gruppen vorab eingebunden und beteiligt werden. Nur wenn diese die Meldestelle kennen und Vertrauen zu ihr haben, werden sie sich in Diskriminierungsfällen auch an die neuen Meldestellen wenden.

Langfristig soll das System für weitere Bereiche gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit offenstehen. Mit diesem Vorgehen verfolgt die Landesregierung das Ziel, im Sinne eines horizontalen Ansatzes sicherzustellen, dass alle Diskriminierungsdimensionen und Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der Maßnahmen-Entwicklung gleichermaßen mitgedacht werden. Alle im MKFFI vertretenen Diskriminierungsdimensionen werden im Rahmen des laufenden Interessenbekundungsverfahrens bereits berücksichtigt.

Weitere Maßnahmen im Querschnitt

- Im Jahr 2019 wurde die Fachstelle #MehrAlsQueer gegründet, eine landesweite Anlaufstelle zu den Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Kontext von Rassismus-Erfahrung, Einwanderungsgeschichte, Flucht und Religion in NRW. Die Fachstelle berät insbesondere zu intersektioneller Diskriminierung.
- Antidiskriminierungsprojekte sind ein Förderschwerpunkt in der aktuellen Förderperiode 2021/2022 des Förderprogramms für Migrantenselbstorganisationen.
- Landesinitiative „Erfolgsfaktor Interkulturelle Öffnung – NRW stärkt Vielfalt!“. Hierzu ist aktuell ein eigener Bericht für den Integrationsausschuss in Vorbereitung.
- Vorbilder – Wertschätzungskampagne #IchDUWirNRW. Die Kampagne ist auch ein sichtbarer Beitrag zur Pluralität der unterschiedlichen Lebensformen in Vielfalt als Bereicherung für eine demokratische Gesellschaft. Das Thema Antidiskriminierung wird mittelbar behandelt. So wird Diskriminierung durch biografische Schilderungen der portraitierten Testimonials aufgegriffen. Dabei werden individuelle oder ehrenamtliche Strategien der Überwindung vorgestellt.
- Mehrfachdiskriminierung von Menschen muslimischer und alevitischer Prägung ist ein thematischer Schwerpunkt der Arbeit der Koordinierungsstelle Muslimisches Engagement in NRW (KME NRW). So wurden im Jahr 2021 z.B. Veranstaltungen zum Thema „LSBTIQ* und muslimische Vielfalt“ und zum „Tag gegen antimuslimischen Rassismus“ durchgeführt.
- Projekte zum Abbau von antimuslimischem Rassismus und (Mehrfach-)Diskriminierung sowie von anderen Formen von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit sollen auch bei dem aktuell laufenden Interessensbekundungsverfahren

im Rahmen der KME NRW zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements von muslimisch und alevitischen Communities Berücksichtigung finden.

Die dargelegten Maßnahmen stellen entscheidende Schritte für eine strukturierte und nachhaltige Antidiskriminierungsarbeit in Nordrhein-Westfalen dar. Sie verbessern die Rahmenbedingungen für die Bekämpfung von Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Gleichzeitig bieten sie Raum für Prävention und Weiterentwicklungen. Auch in Zukunft wird dabei ein abgestimmtes Vorgehen, sowohl innerhalb der Landesregierung also auch mit den entscheidenden Akteurinnen und Akteuren, von zentraler Bedeutung sein, um neue Impulse zu setzen und größtmögliche Wirkung zu entfalten.