



**Konzept zur Förderung
der Interkulturellen Öffnung in der Verwaltung
und der Interkulturellen Kompetenz
im Kreis Rendsburg-Eckernförde**



Inhaltsverzeichnis

1	Begriffsdefinition: Weshalb brauchen wir Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz?.....	3
2	Ausgangslage und Rahmenbedingungen	5
3	Zuwendungsvoraussetzung und Auftrag des Landes Schleswig-Holstein zur Umsetzung von Interkultureller Öffnung und Interkultureller Kompetenz	8
4	Das Integrationskonzept des Kreises Rendsburg-Eckernförde: Grundlagen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung.....	9
5	Maßnahmen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung und Kompetenz	10
5.1	Seminare für Führungskräfte und Mitarbeitende	10
5.2	Workshops zu den Themen aus dem Seminar.....	10
5.3	Personal- und Organisationsentwicklung	10
5.3.1	Schulungen von Auszubildenden, Studierenden und Neueinsteigern	10
5.3.2	Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst	11
5.3.3	Abbau der sprachlichen Zugangsbarrieren durch mehrsprachiges Informationsmaterial, Formulare und Beschilderung in leichter Sprache	12
5.3.4	Bereitstellung von Übersetzungshilfsangeboten und dolmetschenden Personen in den Fachbereichen.....	12
5.4	Übernahme der Interkulturellen Öffnung in das Leitbild des Kreises	13
6	Prozessentwicklung und Prozessbegleitung	13
7	Finanzierung.....	14
8	Anlagen.....	15
8.1	Integrations-/Handlungskonzept.....	15



1 **Begriffsdefinition: Weshalb brauchen wir Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz?**

Eine Organisation soll mit ihren Strukturen, ihren Prozessabläufen, ihrer Handlungspraxis, ihren Produkten und Dienstleistungen derart gestaltet werden, dass sie dem Bedarf und den unterschiedlichen Bedürfnissen aller Beteiligten gerecht wird. Den gesetzlichen Grundstein legt dabei das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), welches in § 1 AGG das Ziel der Verhinderung von Diskriminierung aufgrund der Merkmalskategorien¹ ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Identität festlegt. Im Zuge des Arbeitsschwerpunktes der Koordinierungsstelle für Integration und Teilhabe (KIT) des Kreises Rendsburg-Eckernförde, fokussiert sich dieses Konzept auf migrationsspezifische Diskriminierungskategorien.

Unter dem Begriff „Interkulturelle² Öffnung“ versteht sich in diesem Sinne ein bewusst gestalteter Prozess, der reflexive Lern- und Veränderungsprozesse von und zwischen Menschen und ihren Lebensweisen ermöglicht und fördert. Dadurch soll ein fortlaufender Abbau von Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen gewährleistet werden. Die Intersektionalität einzelner Diskriminierungsmechanismen³ über die migrationsspezifischen Merkmale hinaus, bleibt dabei nicht unbeachtet und wird durch Kooperation mit Drittstellen im Rahmen dieses Konzeptes mitbedacht und bearbeitet.

Die grundlegende Fähigkeit, die eine langfristige Interkulturelle Öffnung ermöglicht, wird als „Interkulturelle Kompetenz“ bezeichnet. Sie ist eine Kombination aus sozialen Fertigkeiten, Erfahrungen und einschlägigem Fachwissen, welche fortlaufend neuen

¹ Die Merkmalskategorie „Rasse“ wurde aufgrund des aktuellen politischen Diskurses bei der Auflistung bewusst entnommen.

² „Interkulturalität bezieht sich auf die Existenz verschiedener Kulturen und die gleichberechtigte Interaktion zwischen ihnen sowie die Möglichkeit, durch den Dialog und die gegenseitige Achtung gemeinsame kulturelle Ausdrucksformen zu schaffen“ (UNSECO 2005: Übereinkommen über den Schutz und die Förderung der Vielfalt kultureller Ausdrucksformen).

³ Intersektionalität beschreibt die gleichzeitige Verschränkung verschiedener Diskriminierungskategorien gegenüber einer Person. Intersektionalität kann vereinfacht auch als Mehrfachdiskriminierung verstanden werden.



Veränderungen und Impulsen ausgesetzt ist. Es gilt dabei, einzelne Teilkompetenzen als Organisation aktiv zu fördern, um eine Grundlage für den kompetenten Umgang mit Diversität zu schaffen. Im Rahmen dieses Handlungskonzeptes wird sich spezifisch auf folgende Teilkompetenzen der Interkulturellen Kompetenz bezogen:

- Bewusstsein für die eigene kulturelle Prägung und Perspektive
- Fähigkeit zur Selbstdistanzierung und Selbstreflexion
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel
- Flexibilität in Kommunikationsmustern
- Erweiterung der Handlungsrouinen
- Interkulturelle Personalführung

Die aktive Förderung dieser individuellen Fähigkeiten der Mitarbeitenden bringt in Kombination mit einer entsprechend flexibleren Strukturanpassung langfristig einen hohen Mehrwert mit sich. Die Interkulturelle Öffnung als fortlaufender Veränderungsprozess von vorhandenen Strukturen ermöglicht es zukünftige Herausforderungen effizienter bewältigen zu können. Die sichere und effektive Handlungsfähigkeit der Mitarbeitenden im Umgang mit akuten Problematiken macht einen großen Baustein einer zukunftsfähigen Verwaltung aus, sowie mit der Digitalisierung von Verwaltungsprozessen auf die wachsenden digitalen Gesellschaftsstrukturen reagiert wird, besteht auch die Notwendigkeit der Strukturanpassung im Bereich Umgang mit Interkulturalität, um künftig migrations- und integrationsspezifischen Herausforderungen vorbereitet begegnen zu können. Beispiele dafür können der Abbau von Sprachbarrieren und die aktive Förderung von Interkultureller Kommunikationsfähigkeit oder Sensibilität im Umgang mit anderen Religionszugehörigkeiten sein. Die Integration und Teilhabe aller Menschen, unabhängig der Herkunft, der Religion, des Alters, des Geschlechtes und des Gesundheitszustandes usw. in das gesellschaftliche Leben, bedeutet die Fortführung und Aufrechterhaltung eines handlungsfähigen Rechtsstaates durch den stetigen Diskurs um einen gemeinsamen Konsens. Die Alternative besteht in einer zunehmenden sozialen Differenzierung und Instabilität, welche nicht zuletzt durch die Corona-Krise vermehrt sichtbar wurden.



Auch für unser ländlich-geprägtes Kreisgebiet gelten diese Aussagen. Die Struktur des Kreises ist von Migration und demografischen Wandel geprägt. Ein effektives Unterstützungs- und Verwaltungssystem durch gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen an Entscheidungsprozessen bedeutet Stabilität und effiziente Problemlösung. Durchaus gestaltet sich die aktive Teilhabe und Mitwirkung von allen Einwohnerinnen und Einwohnern des Kreisgebietes als schwierig. Jedoch gibt es viele Möglichkeiten um Teilhabe fortlaufend und bewusst zu befördern. Das vorliegende Konzept soll einige Anregungen und Vorschläge zur Umsetzung einer zukunftsfähigen Verwaltung, mit Fokus auf der Förderung von Interkultureller Handlungsfähigkeit, anbringen. Eine gemeinsame Anpassung und Erarbeitung von neuen Ideen und Möglichkeiten ist wünschenswert.

Ziel des Prozesses der Interkulturellen Öffnung ist es u.a. ein hohes Maß an Vorurteilsbewusstsein bei den Mitarbeitenden der Kreisverwaltung zu schaffen, Offenheit zu fördern und damit die gesamtgesellschaftliche Teilhabe und Demokratie zu bestärken. Durch eine Interkulturelle Öffnung können bestehende Herausforderungen und Probleme der täglichen Arbeit mit den entsprechenden Personen /-gruppen vereinfacht oder sogar gelöst werden. Diversität ist keine Schwäche, sondern sollte eine Stärke unseres Hauses werden. Machen wir uns also auf den Weg und gestalten gemeinsam mit all unsere Mitmenschen die Zukunft unseres Kreises.

2 Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Ziel dieses Konzeptes ist es, die Integration und Teilhabe aller im Kreisgebiet lebenden Menschen mit Migrationsgeschichte zu fördern. Die Bezeichnung „Menschen mit Migrationshintergrund“ wird bewusst in diesem Konzept nur für statistisch erhobene Daten verwendet. Eine Person hat dann einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsbürgerschaft geboren wurde. Der Begriff wurde im Jahr 2005 vom statistischen Bundesamt als soziodemographische Erhebungskategorie für den Mikrozensus eingeführt. In den vergangenen Jahren gab es vermehrt öffentliche Debatten um die Verwendung der Differenzkategorie „Migrationshintergrund“ aufgrund der mit ihr einhergehenden stigmatisierenden Potenziale und



bipolaren Differenzierung der Gesellschaft. Auch ist der Begriff im ursprünglichen Sinne lediglich auf eine Folgegeneration beschränkt, obwohl die Migration einer Person Auswirkungen für mehrere Folgegenerationen aufzeigt und auch nicht die Gesamtheit aller Menschen abbildet. In diesem Konzept werden daher alle Menschen mit Migrationsgeschichte angesprochen. Ergänzend ist zu erwähnen, dass die Kategorie „Migrationshintergrund“ eine sehr heterogene Gruppe umfasst, deren Mitglieder sich z.B. in ihrer Herkunft, den individuellen Migrationserfahrungen, der Aufenthaltsdauer und Migrationsfaktoren unterscheiden. Die Bezeichnung „Migrationsgeschichte“ legt auf die Individualität der persönlichen Erfahrungen und Geschichten einen zusätzlichen Schwerpunkt.

In Deutschland leben derzeit ca. 21,9 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Dies entspricht einem Anteil von ca. 26,7% an der Gesamtbevölkerung (Mikrozensus 2020). Davon leben in Schleswig-Holstein ca. 522 000 Menschen mit Migrationshintergrund. Für den Kreis Rendsburg-Eckernförde liegen dazu keine aktuellen Zahlen vor. Laut Erhebung des Statistikamtes Nord (Amtliche Bevölkerungsfortschreibung 2020) lebten zum Stichtag am 31.12.2020 insgesamt 274 765 Menschen im Kreis Rendsburg-Eckernförde. Davon haben 17 000 Menschen ohne deutsche Staatsbürgerschaft (Zuwanderungsbericht des Kreises, Dezember 2021) ihren Wohnsitz im Kreisgebiet. Entsprechend ist die Zahl der Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte signifikant höher. Insbesondere in den Jahren 2015 bis 2019 war deutschlandweit ein erheblicher Anstieg der Zuzüge ins Bundesgebiet aus dem Ausland zu verzeichnen. Kriege, Verfolgungen, individuelle Notlagen und Chancen bewegten viele Menschen zur Emigration und Flucht aus ihrer Heimat. Mit dem Beginn der Fluchtbewegung im Jahr 2015 kamen bis 2019 etwa 60 000 Asylsuchende an, von denen 5 800 Menschen in unser Kreisgebiet aufgenommen wurden.

Die Initiierung und Koordinierung von Netzwerken und Kommunikationsstrukturen in der Integrationsarbeit im Kreisgebiet hat in den letzten Jahren dazu beigetragen, dass die Menschen zeitnah nach ihrer Ankunft in Sprachkurse und Maßnahmen zur Integration in den Arbeitsmarkt vermittelt werden konnten. Die für die Regelstrukturen



zuständigen Akteure haben bei dieser Zielgruppe Prozesse zur Erstintegration etabliert, welche in der Praxis funktionieren. Spricht man jedoch von der Integration von Menschen mit Migrationsgeschichte in die Gesellschaft, so macht die Erstintegration von Asylsuchenden nur einen kleinen Teil dieser Aufgabe aus. Es gilt nicht nur die Gruppe der Neuzugewanderten in Sprache und Arbeit zu integrieren, sondern die Teilhabe aller Menschen mit Migrationsgeschichte, unabhängig ihrer Staatsbürgerschaft, ihres Aufenthaltsstatus oder ihrer Bleibeperspektive, am gesellschaftlichen Leben zu fördern.

Integration bedeutet Verständigung in einer pluralistischen Gesellschaft und orientiert sich an den Werten der freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben, unabhängig ihrer Herkunft oder ihres Glaubens. Als gesamtgesellschaftliche Aufgabe gelingt dies nur im Miteinander. Sie erfordert die Bereitschaft aller, sowohl der Menschen mit als auch der Menschen ohne Migrationsgeschichte, den Prozess der Integration aktiv zu gestalten, ohne die eigene kulturelle Orientierung aufgeben zu müssen. Nur dadurch kann eine nachhaltige Ausgangssituation für Menschen mit Migrationsgeschichte und ihrer Nachkommen geschaffen werden. Dem Kreis kommt eine bedeutende Rolle für die Integrationsarbeit zu. Schwerpunktmäßig findet die Integration von Neuzugewanderten in den Städten und Gemeinden statt. Entsprechend können nur lokal ausgerichtete Integrationsmaßnahmen es ermöglichen, auf spezifische Anforderungen und Besonderheiten gezielt zu reagieren und letztlich eine erfolgreiche Integration zu gewährleisten. Diese umfasst sowohl die Herausforderungen der Aufnahme von Neuzugewanderten als auch die Förderung von Integrationsmaßnahmen und Teilhabestrukturen aller Menschen mit und ohne Migrationsgeschichte (vgl. Integrationskonzept 2020).



3 Zuwendungsvoraussetzung und Auftrag des Landes Schleswig-Holstein zur Umsetzung von Interkultureller Öffnung und Interkultureller Kompetenz

2015 hat der Kreis Rendsburg-Eckernförde die Förderung und Einrichtung der KIT durch das Land Schleswig-Holstein unterzeichnet. In der Richtlinie (2022) des Landes SH zur Förderung der KIT auf regionaler und lokaler Ebene⁴ ist die Durchführung der Interkulturellen Öffnung von Verwaltung an die Zuwendungsvoraussetzung der KIT gebunden:

Zu den wesentlichen Aufgaben der KIT gehören somit die Sicherstellung eines gleichberechtigten Zugangs und Teilhabe, Ermöglichung eines gleichberechtigten und diskriminierungsfreien Zusammenlebens der Menschen vor Ort, sowie die Etablierung und Stärkung der Interkulturellen Öffnung der jeweiligen Verwaltung. Der Kreis Rendsburg-Eckernförde nimmt seine Mitverantwortung für die Integration und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte wahr, indem er insbesondere folgende Handlungsfelder aktiv mitgestaltet:

- (frühkindliche) Bildung, kulturelle Bildung und Sprachförderung
- Arbeit und Ausbildung
- Stärkung der Teilhabestrukturen am gesellschaftlichen Leben und der Mitbestimmung
- Spezifisches Angebot für Mädchen und Frauen mit Migrationsgeschichte
- Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt
- Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung

(vgl. Integrationskonzept 2020)

⁴ Richtlinie des Landes SH 2022 (https://www.schleswig-holstein.de/DE/Fachinhalte/I/integration/downloads/Rili_KITZ.pdf?__blob=publicationFile&v=4).



4 Das Integrationskonzept des Kreises Rendsburg-Eckernförde: Grundlagen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung

Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung

Oberziel:

Interkulturelle Kompetenz und Interkulturelle Öffnung in der Kreisverwaltung werden gefördert

Teilziel

Der Kreis Rendsburg-Eckernförde ermöglicht einen leichten Zugang zu den Leistungen der Kreisverwaltung für alle Menschen mit Migrationsgeschichte.

Möglichkeiten und Aufgaben des Kreises

Personal- und Organisationsentwicklung

Zielgruppe

Alle Menschen mit Migrationsgeschichte

Beispielhafte Aktivitäten des Kreises

- Abbau der sprachlichen Zugangsbarrieren durch mehrsprachiges Infomaterial, Formulare und Beschilderung in leichter Sprache.
- Mitarbeitende haben Zugang zu den Dienstleistungen von Dolmetscherinnen und Dolmetschern.

Verantwortliche

Alle Fachbereiche der Kreisverwaltung

Teilziel

Der Kreis Rendsburg-Eckernförde fördert die Interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden der Kreisverwaltung

Möglichkeiten und Aufgaben des Kreises

Personal- und Organisationsentwicklung

Zielgruppe

Mitarbeitende der Kreisverwaltung

Beispielhafte Aktivitäten des Kreises

- Bereitstellung von Praktikumsplätzen für Menschen mit Migrationsgeschichte
- Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Steigerung der Interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden der Kreisverwaltung

Verantwortliche

Fachbereich Zentrale Dienste, Fachgruppe Integration und Einbürgerung



5 Maßnahmen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung und Kompetenz

5.1 Seminare für Führungskräfte und Mitarbeitende

Es werden Seminare zu verschiedenen Themen angeboten. Innerhalb eines Zeitraums von zwei Jahren sollte 30% der Mitarbeitenden je Fachbereich ermöglicht werden, an einem der Angebote zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz oder der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung teilzunehmen.

Ergänzend soll auch jede Führungskraft an einem der Angebote innerhalb der zwei Jahre, beginnend ab 2022, teilnehmen.

Mit der Einführung einer Teilnahmequote soll die Bedeutung und Nachhaltigkeit der Interkulturellen Öffnung wirksam unterstrichen werden und zu einem aktiven Prozess der gesamten Kreisverwaltung beitragen.

5.2 Workshops zu den Themen aus dem Seminar

In Abhängigkeit zu den Themen und Inhalten der Seminare können sich Herausforderungen und Handlungserfordernisse ergeben. Hierzu sollen bedarfsorientierte Workshops angeboten werden, um die sich ergebenden Ziele zu verstetigen, die Interkulturelle Kompetenz fortlaufend zu fördern und die Interkulturelle Öffnung prozesshaft zu etablieren. Die Workshops können ggf. auch zielgruppenorientiert angeboten werden.

5.3 Personal- und Organisationsentwicklung

Durch das Etablieren eines diversen Angebotes von Seminaren und Workshops soll den Führungskräften und Mitarbeitenden Wissen vermittelt werden, um die Organisationsstrukturen mit Blick auf eine höhere interne Diversität weiter zu entwickeln. Unter anderem wird hier der Schwerpunkt der Maßnahmen auf die Nachwuchsförderung gesetzt.

5.3.1 Schulungen von Auszubildenden, Studierenden und Neueinsteigern

Insbesondere Nachwuchskräfte sollen im Rahmen der Ausbildung in der Kreisverwaltung auf die Angebote zur Förderung der Interkulturellen Kompetenz aufmerksam



gemacht werden. Dies erfolgt durch eine direkte Einladung seitens der jeweiligen Ausbildungsleitung in Zusammenarbeit mit der KIT. Die gezielte Ansprache und Einladung zur Teilnahme soll bei den Nachwuchskräften ein Bewusstsein für den Themenkomplex schaffen und sie von Beginn an in den Prozess der Interkulturellen Öffnung integrieren.

5.3.2 Repräsentation von Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst

Idealtypisch repräsentiert die öffentliche Verwaltung die Anwohnenden des jeweiligen Verwaltungsbezirks in ihrer Vielfalt und Diversität. Die Zahl von Menschen mit Migrationsgeschichte im öffentlichen Dienst ist dabei ein wichtiger Indikator, um den Fortschritt der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung zu messen. Deutschlandweit besteht aber weiterhin eine Unterrepräsentation von Erwerbstätigen mit Migrationsgeschichte in Verwaltungen. Auch verweist unter anderem die landeseigene Zuwanderungsstatistik auf ein solches Ergebnis.⁵ Die Gründe für die schwache Repräsentation sind vielfältig.

Junge Menschen in Familien mit Migrationsgeschichte besitzen wertvolle Potenziale. Unter anderem verfügen sie zumeist über Fremdsprachenkenntnisse in öffentlichen Bedarfssprachen und ein gewisses Maß an der Fähigkeit der transkulturellen⁶ Kommunikation. Dadurch bieten sie unter anderem die Möglichkeit einige der Verwaltungsprozesse zu erleichtern und zu beschleunigen. Beispiele dafür können direkte Übersetzungsleistungen bei Terminen vor Ort oder von Dokumenten für besuchende Personen sein, oder auch das Einwirken bei kultur- und sprachspezifischen Konflikten in verschiedenen Fachbereichen. Probleme können direkt verständlich vor Ort erläutert und besprochen werden. Durch die aktive Förderung der Ressource Mehrsprachigkeit

⁵ Zuwanderungsstatistik SH in Bezug auf die Erwerbstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund im öffentlichen Dienst ([öffentlicher Dienst - schleswig-holstein.de](http://oeffentlicherDienst-schleswig-holstein.de)).

⁶ Transkulturalität beschreibt ein Kulturkonzept, in welchem sich Kulturen miteinander verbinden, vermischen und voneinander untrennbar zu betrachten sind.



in der Kreisverwaltung kann mit Herausforderungen präventiv und akut umgegangen werden. Die Übernahme der Kompetenz „Beherrschen einer Bedarfssprache“ (z.B. Arabisch, Türkisch, Russisch) in das Anforderungsprofil für das Personalauswahlverfahren kann gezielt und revisionssicher geeignetes Personal für passende Bereiche, wie z.B. den Jugend- und Sozialdienst, ansprechen. Ergänzend dazu schafft ein solcher Umgang mit gesellschaftlicher Mehrsprachigkeit ein erhöhtes Maß an öffentlicher Akzeptanz für Verwaltungsstrukturen.

Um für den öffentlichen Dienst qualifizierte interessierte Personen mit Migrationsgeschichte zu erreichen, gilt es Mittel und Wege ausfindig zu machen, um diese gezielt anzusprechen und für die Tätigkeit in der Kreisverwaltung zu gewinnen. Durch bedarfsorientierte Informationsveranstaltungen zum Thema „Ausbildung und Studium im öffentlichen Dienst“ kann die Arbeit in der Verwaltung attraktiver und transparenter für Nachwuchs, unabhängig bestimmter Eigenschaften, gestaltet werden. Das bedarfsgerechte Angebot von festen Praktikumsplätzen in allen Fachbereichen kann dabei sehr unterstützend wirken und sollte perspektivisch vermehrt angestrebt werden.

5.3.3 Abbau der sprachlichen Zugangsbarrieren durch mehrsprachiges Informationsmaterial, Formulare und Beschilderung in leichter Sprache

Um den allgemeinen Serviceangeboten der einzelnen Fachbereiche und angebotenen Dienstleistungen gerecht zu werden, müssen sprachliche Zugangsbarrieren abgebaut werden. Insbesondere kann es in ausgewählten Bereichen erforderlich werden das jeweilige Portfolio mehrsprachig zu erfassen und über einen geeigneten Kommunikationsweg zu veröffentlichen. Dabei sollte auch der mehrsprachige Zugang zur kreiseigenen Homepage mitbedacht werden.

5.3.4 Bereitstellung von Übersetzungshilfsangeboten und dolmetschenden Personen in den Fachbereichen

Um einen mehrsprachigen Zugang für Bürgerinnen und Bürger zu gewährleisten, aber auch die Arbeitsprozesse für Mitarbeitende zu vereinfachen und damit effizienter zu gestalten, soll perspektivisch auf eine digitale Übersetzungs-Software zurückgegriffen



werden können. Darüber hinaus können externe Personen zur Übersetzung in Wort und Schrift herangezogen werden. Entsprechende analoge und perspektivisch auch digitale Informationsmappen mit einer jährlich aktualisierten Liste dolmetschender Personen für verschiedene Sprachen werden von der KIT für alle Fachdienste zur Verfügung gestellt.

5.4 Übernahme der Interkulturellen Öffnung in das Leitbild des Kreises

Die Kreisverwaltung übernimmt die aktive und fortlaufende Förderung der Interkulturellen Öffnung offiziell in ihr Leitbild. Eine Aktualisierung des Leitbildes ist angedacht. Nach Genehmigung durch den Landrat, wird die aktuelle Version des Konzeptes auf der Homepage des Kreises veröffentlicht.

6 Prozessentwicklung und Prozessbegleitung

Die Arbeitsgrundlagen bilden schriftlich festgelegte Zielvereinbarungen, die sich aus den Inhalten der Seminare und Workshops ergeben. Diese Vorgehensweise soll dazu beitragen den Prozess der Interkulturellen Öffnung an die individuellen Strukturen und Bedürfnisse der Kreisverwaltung anzupassen. Die aktive Mitarbeit von Führungskräften und Mitarbeitenden in bereitgestellten Angeboten und der Transfer in die Praxis, unterstützt die Weiterentwicklung der Prozesse. Wünsche, Meinungen und weitere Anliegen können fortlaufend an die KIT zurückgemeldet werden. Durch einen solchen Austausch kann der Prozess fortlaufend aktualisiert und optimiert werden. Erfolge soll die Kontrolle der Maßnahmen und die Prozessanpassungen über eine Steuerungsgruppe und ein Berichtswesen.

6.1 Steuerungsgruppe

Zur Bewertung des aktuellen Stands der Umsetzung und zur Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung und Förderung der Interkulturellen Kompetenz, richtet der Kreis eine Steuerungsgruppe ein. Die Steuerungsgruppe besteht aus

- zwei Vertretenden und der Fachgruppenleitung der KIT,
- der Gleichstellungsstelle,



- der Fachbereichsleitung des Fachbereiches Zentrale Dienste,
- den Fachdienstleitungen der Fachdienste Gesundheitsdienste und Schul- und Kulturwesen,
- einer Fachgruppenleitung aus dem Fachbereich Jugend und Familie,
- zwei Personen aus der Interessenvertretung der Kreisverwaltung,

Bei Bedarf kann eine externe Fachkraft für Integration oder Migration hinzugezogen werden. Die Fachkraft wird von der KIT für die entsprechenden Maßnahmen organisiert.

Die Steuerungsgruppe tagt in der Regel einmal jährlich im zweiten Quartal des Jahres. Darüber hinaus können anlassbezogen weitere Treffen stattfinden.

6.2 Berichtswesen

Zu den regelmäßigen Treffen der Steuerungsgruppe wird die KIT zum Stand der Umsetzung der Ziele berichten und ggfs. Empfehlungen zur Weiterentwicklung des Konzeptes anhand erarbeiteter Vorgänge äußern. In einem zweijährigen Turnus wird der Landratsrunde ein Bericht zum Stand der Umsetzung und Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung in der Kreisverwaltung erstattet. Erstmals wird die Berichtserstattung im zweiten Quartal 2023 erfolgen.

7 Finanzierung

Der Kreis Rendsburg-Eckernförde hat bereits von 2014 bis 2018 mit dem vom Land Schleswig-Holstein geförderten Träger „Flüchtlingsrat SH“, Projekt „Diffairenz“, erstmals die Interkulturelle Öffnung von Verwaltung etabliert. Dies war für die Kreisverwaltung kostenfrei. Eine verbindliche und an dem Kernanliegen des Kreises Rendsburg-Eckernförde orientierte Zusammenarbeit konnte nicht entwickelt werden. Daher soll nunmehr auf qualifizierte Anbieter des Marktes und auch regionale Vereine und Trägerpartnerinnen und Trägerpartner, wie z.B. die VHS Rendsburger Ring e.V., Diakonie Altholstein, Brücke Rendsburg-Eckernförde e.V. gesetzt werden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass der Einsatz einer externen zu beauftragenden Fachkraft für Organisationsentwicklung im Bereich Migration und Integration passgenau zum Haus gewählt



werden muss, da die Fachkraft beratend durch den gesamten Prozess führen wird. Des Weiteren sollen lokal tätige Integrationsfachkräfte (z.B. Kulturvermittlerinnen und Kulturvermittler) eingesetzt werden, um niederschwellige Angebote zur Interkulturellen Kompetenz anzubieten. Die Kosten für eine Fachkraft zur Prozessbegleitung belaufen sich auf ca. 1.000 € / brutto am Tag. Für Dozierende kann pro Seminartag von ca. 1.200 € / brutto am Tag ausgegangen werden.

Die KIT setzt in Absprache mit dem Fachdienst Personal, Organisation und allgemeine Dienste jährlich Veranstaltungen für Mitarbeitende und Führungskräfte an. Die Teilnahmeregularien können dem Abschnitt 5.1 entnommen werden. Davon ist eine Schulung ausschließlich für die Nachwuchskräfte der Kreisverwaltung angedacht. Darüber hinaus sind ca. vier Tage im Jahr für die Prozessbegleitung (Evaluation, Planung, Bewertung, Konzeptfortschreibung) eingeplant.

Die entstehenden Kosten werden vom Fachdienst Personal, Organisation und allgemeine Dienste über das Fortbildungsbudget und dem Ausbildungsbudget sowie der Fachgruppe Integration und Einbürgerung (Prozess-Begleitkosten) getragen. Kosten anlässlich von Übersetzungen für mehrsprachige Formulare und Informationsmaterialien tragen die Organisationseinheiten im Rahmen der budgetverantwortlichen Zuständigkeit.

8 Anlagen

8.1 Integrations-/Handlungskonzept