



HESSISCHER LANDTAG

09. 03. 2020

Antwort

Landesregierung

Große Anfrage

**Turgut Yüksel (SPD), Ulrike Alex (SPD), Frank-Tilo Becher (SPD),
Wolfgang Decker (SPD), Lisa Gnadl (SPD), Dr. Daniela Sommer (SPD) und Fraktion**

Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Drucksache 20/1110

Vorbemerkung Fragesteller:

Hessen hat sich mit dem Nationalen Aktionsplan Integration verpflichtet, den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten der Verwaltung zu erhöhen und die interkulturelle Kompetenz der Verwaltung zu stärken. Dies dient dazu, dass alle Bevölkerungsgruppen angemessen in der Verwaltung vertreten sind und ihre Belange eine kompetente Unterstützung finden. In der Vergangenheit waren häufig die Möglichkeiten und Notwendigkeiten der Datenerhebung zu Personen mit Einwanderungsgeschichte umstritten. Unterschiedlichste Instrumente sorgen für eine Initiation und Stärkung der Prozesse interkultureller Öffnung der Verwaltung.

Vorbemerkung Minister für Soziales und Integration:

Will Verwaltung bürgernah sein, muss in einer Gesellschaft, die von Vielfalt geprägt ist, interkulturelle Kompetenz in den internen Strukturen der Verwaltung selbst verankert sein. Dies bedeutet zum einen, dass deren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft angemessen repräsentieren sollten, zum anderen muss sich dies aber auch im Verwaltungshandeln – bei der Planung, Steuerung, den Entscheidungsprozessen und in der Außendarstellung – widerspiegeln. Auf diese Art und Weise kann Verwaltungshandeln selbst Motor der Integration sein. Eine interkulturell kompetente Verwaltung trägt zur gesellschaftlichen Identifikation bei, indem sie Vorbild dafür ist, wie gesellschaftlicher Zusammenhalt in einer von Vielfalt geprägten Gesellschaft gelebt werden kann. Die Hessische Landesregierung weiß sich dieser Zielsetzung verpflichtet und wird den Prozess der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung ressortübergreifend weiter vorantreiben.

Der Beantwortung der Fragen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung sei weiterhin der Hinweis vorangestellt, dass, insofern auf die Kategorie Migrationshintergrund Bezug genommen wird, die Begriffsdefinition des Statistischen Bundesamtes zugrunde gelegt wird, die auch beim Mikrozensus 2018 Verwendung fand. Diese lautet wie folgt:

„Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde. Im Einzelnen umfasst diese Definition zugewanderte und nicht zugewanderte Ausländerinnen und Ausländer, zugewanderte und nicht zugewanderte Eingebürgerte, (Spät-)Aussiedlerinnen und (Spät-)Aussiedler sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.“

Bei der Angabe tabellarischer Daten zu dem Geschäftsbereich des Ministerpräsidenten und den Landesministerien werden aus Gründen der Übersichtlichkeit ggf. folgende Abkürzungen verwendet:

Geschäftsbereich	Abkürzung
Hessische Staatskanzlei	StK
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen	HMWEVW
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	HMdIS
Hessisches Ministerium der Finanzen	HMdF
Hessisches Ministerium der Justiz	HMdJ
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	HMUKLV
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	HMSI
Hessisches Kultusministerium	HKM
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	HMWK

Diese Vorbemerkungen vorangestellt, beantworte ich die Große Anfrage im Einvernehmen mit dem Chef der Staatskanzlei, dem Minister des Innern und für Sport, dem Minister der Finanzen, der Ministerin der Justiz, dem Kultusminister, der Ministerin für Wissenschaft und Kunst, dem Minister für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Ministerin für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz im Namen der Landesregierung wie folgt:

Frage 1. Was versteht die Landesregierung unter „Interkultureller Öffnung der Verwaltung“?

Unter interkultureller Öffnung der Verwaltung versteht die Hessische Landesregierung einen Personal- und Organisationsentwicklungsprozess, der zum Ziel hat, die Landesverwaltung an die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft anzupassen. Durch diesen Öffnungsprozess sollen Anerkennung, Wertschätzung und Offenheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter untereinander, aber insbesondere auch gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern zum Ausdruck gebracht und die Gleichbehandlung aller erreicht werden. Alle Hessinnen und Hessen sollen gleichberechtigten Zugang zu den Angeboten der Landesverwaltung erhalten. Strukturen und Entscheidungsprozesse sollen für alle Bürgerinnen und Bürgern gleichermaßen transparent sein. Darüber hinaus sollen mehr Menschen mit Migrationshintergrund für eine Tätigkeit in der Landesverwaltung gewonnen werden. Die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten soll insbesondere durch Aus- und Fortbildung gestärkt werden. Gleichzeitig sollen Verwaltungsstrukturen überdacht und ggf. angepasst werden, damit es im Ergebnis gelingt, die kulturelle Vielfalt der Bevölkerung bei allen Verwaltungsentscheidungen zu berücksichtigen. Mit der Landesverwaltung sind dabei nicht nur Behörden mit unmittelbarem Bürgerkontakt, wie z.B. die Polizei, Finanzämter oder Schulen, gemeint, von besonderer Bedeutung sind auch die Verwaltungsebenen, in denen maßgebliche Entscheidungen für die gesamte Bevölkerung getroffen werden, wie z.B. die Ministerien.

Frage 2. Was versteht sie unter der Qualifikation „Interkulturelle Kompetenz“?

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

Frage 3. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung und in den landeseigenen Betrieben (in der Darstellung bitte die Angaben zu den einzelnen Bereichen getrennt aufführen)?

Da nur Daten zur aktuellen Staatsangehörigkeit der Beschäftigten, nicht jedoch zu früheren Staatsangehörigkeiten oder zur Staatsangehörigkeit der Eltern erhoben werden, kann der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung und in den landeseigenen Betrieben nicht angegeben werden.

Frage 4. Wie hoch ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund an der hessischen Bevölkerung?

Insgesamt 33,6 % der hessischen Bevölkerung hatten basierend auf den letzten vorliegenden Daten des Mikrozensus 2018 einen Migrationshintergrund. Dabei steigt dieser Anteil, je jünger die Alterskohorten sind, die betrachtet werden. In der Alterskohorte über 65 liegt der Anteil bei 15,7 %, in der Alterskohorte zwischen 25 bis unter 65 bei 34,4 %, in der Kohorte zwischen 6 und 18 bereits bei 48,4 %. Bei den unter 6-Jährigen hat mit 52,5 % mehr als die Hälfte der hessischen Bevölkerung einen Migrationshintergrund.

Frage 5. Wie viele Ausbildungsplätze gibt es in der Landesverwaltung und in den landeseigenen Betrieben?

Nachstehend wird die Anzahl der Ausbildungsplätze zum Stichtag 1. September 2019 ressortbezogen dargestellt.

Ausbildungsplätze	
Hessische Staatskanzlei:	
	6
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen:	
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen:	3
Hessen Mobil - Straßen- und Verkehrsmanagement:	179
Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation/ Hessisches Landesamt für Bodenmanagement und Geoinformation:	95
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport:	
	207

Hessisches Ministerium der Finanzen:					
		mittlerer Dienst	gehobener Dienst	weitere Ausbildungen/ duale Studienplätze	Trainee- programme
	Hessisches Ministerium der Finanzen:			2	
	Oberfinanzdirektionen bzw. Finanzämter:	400	1.548		36
	Hessische Zentrale für Datenverarbeitung:	15		70	36
	Hessisches Competence Center für Neue Verwaltungssteuerung:			10	
	Landesbetrieb Bau und Immobilien Hessen:	32		9	
Hessisches Ministerium der Justiz:					
	1.059,5 (435 Ausbildungsstellen sowie 624,5 Stellen für Beamtenanwärterinnen und -wärter)				
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz:					
	Hessisches Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie:			10	
	Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen:			39	
	Landesbetrieb Hessisches Landeslabor:			48	
	Hessen-Forst:			98	
	Staatsdomäne Beberbeck:			2	
	Hinzu kommen im Beamtenbereich 20,0 Stellen für Forstreferendarinnen bzw. -referendare und 20,0 Stellen für Anwärtnerinnen bzw. Anwärtner.				
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration:					
	4				
Hessisches Kultusministerium:					
	Hessisches Kultusministerium:			4	
	Staatliche Schulaufsicht:			50	
	Hessische Lehrkräfteakademie:			10	
	Schulen:			6	
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst:					
	601,5				

Frage 6. Wie hoch ist der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung und in den landeseigenen Betrieben (in der Darstellung bitte die Angaben zu den einzelnen Betrieben getrennt aufführen)?

Zur Beantwortung wird auf die Antwort auf Frage 3 verwiesen.

Frage 7. Wie hoch ist der Anteil ausländischer Auszubildender in der Landesverwaltung und in den landeseigenen Betrieben (in der Darstellung bitte die Angaben zu den einzelnen Betrieben getrennt aufführen)?

Zum Stichtag 31. Dezember 2018 liegt der Anteil ausländischer Auszubildender in der Landesverwaltung und in den landeseigenen Betrieben bei 4,9 %. Aufgrund der geringen Größe einiger landeseigenen Betriebe wird aus datenschutzrechtlichen Gründen von einer Einzeldarstellung abgesehen.

Frage 8. Wie hoch ist der Anteil der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter mit Migrationshintergrund in den obersten hessischen Landesbehörden? (Bitte aufschlüsseln nach jeweiliger Behörde)

Frage 9. Wie hat sich dieser Anteil seit 2014 entwickelt?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 8 und 9 gemeinsam beantwortet:

Zur Beantwortung wird auf die Antwort auf Frage 3 verwiesen.

Frage 10. Wie viele Abteilungsleitungsstellen wurden in den obersten hessischen Landesbehörden seit 2014 neu besetzt und wie viele Stellen wurden mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt?

Nachstehend wird aufgeschlüsselt, wie viele Abteilungsleitungsstellen in den obersten hessischen Landesbehörden seit 2014 neu besetzt wurden. Wie viele Stellen mit Personen mit Migrationshintergrund besetzt wurden, kann nicht angegeben werden, da dieses Merkmal bei der Einstellung nicht erhoben wird (siehe Antwort auf die Frage 3).

Geschäftsbereich	Abteilungs- leitungsstellen
Hessische Staatskanzlei	6
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen	1
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport	2
Hessisches Ministerium der Finanzen	3
Hessisches Ministerium der Justiz	3
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz	4
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration	2
Hessisches Kultusministerium	2
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst	0*

* Im Jahr 2014 wurde ein Abteilungsleiter mit Stelle einversetzt.

Frage 11. Welche Abteilung in welchem Ministerium der Landesregierung ist federführend bei der ressortübergreifenden Aufgabe die Landesverwaltung interkulturell zu öffnen?

Bereits im Jahr 2011 hat die Landesregierung die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung als ressortübergreifende Aufgabenstellung festgestellt und beschlossen, diese voranzutreiben. Die interkulturelle Öffnung innerhalb der jeweiligen Landesressorts ist dabei Aufgabe aller Ressorts innerhalb des eigenen Zuständigkeitsbereichs. Darüber hinaus hat die Hessische Landesregierung in der 18. Legislaturperiode eine ressortübergreifende Arbeitsgruppe zur Erarbeitung von Vorschlägen zur interkulturellen Öffnung eingesetzt, die unter der Federführung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration arbeitete.

In der 19. Legislaturperiode hat die Landesregierung einen Kabinettsausschuss für Integration eingerichtet. Ihm oblag die Abstimmung der strategischen Leitlinien der Integrationspolitik sowie die ressortübergreifende Koordinierung der integrationsrelevanten Handlungskonzepte, Aktivitäten und Maßnahmen des Landes. Einer der Schwerpunkte der ressortübergreifenden Zusammenarbeit war die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung. Einer der Schwerpunkte der ressortübergreifenden Zusammenarbeit soll auch in der 20. Legislaturperiode die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung unter der Federführung der Abteilung Integration im Ministerium für Soziales und Integration sein.

Frage 12. Welche Aufgabe hatte die interministerielle Arbeitsgruppe zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung in den letzten 5 Jahren? Welche Ergebnisse hat die Arbeitsgruppe erzielt? Welche Ministerien sind dort vertreten? Wenn Ministerien sich nicht beteiligen, warum nicht?

Die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung ist eine Querschnittsaufgabe und betrifft alle Ressorts. Deshalb wurde der Prozess zunächst durch eine interministerielle Arbeitsgruppe, die durch die Landesregierung im Juni 2011 eingesetzt wurde, begleitet und unterstützt. Deren Aufgabe war es, Vorschläge zur interkulturellen Öffnung der hessischen Landesverwaltung zu erarbeiten. Die interministerielle Arbeitsgruppe hat ihren Bericht 2013 vorgelegt und Vorschläge zu folgenden zentralen Handlungsfeldern unterbreitet:

- Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund: Die Arbeitsgruppe hat vorgeschlagen, die Werbemaßnahmen der Hessischen Landesregierung und der Ressorts zu intensivieren und dabei speziell auch die Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund in den Blick zu nehmen. Darüber hinaus hat sie Anregungen zur Öffnung des Einstellungsverfahrens erarbeitet.
- Erhöhung der interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten: Die Arbeitsgruppe hat vorgeschlagen, folgende Maßnahmen zu intensivieren:
 - Durchführung niedrigschwelliger Informations- und Sensibilisierungsangebote
 - Durchführung interkultureller Trainings
 - Verankerung der interkulturellen Kompetenz in der Ausbildung
 - Steigerung der Sichtbarkeit und Akzeptanz des Qualifikationsmerkmals interkulturelle Kompetenz.

Des Weiteren hat die Arbeitsgruppe eine Befragung der neu in den Landesdienst eingestellten Beschäftigten im Hinblick auf die Erfassung des Migrationshintergrundes angeregt.

In der interministeriellen Arbeitsgruppe waren alle Ministerien vertreten. Ihr Auftrag war mit Vorlage des o.g. Berichts beendet. Die ressortübergreifende Abstimmung zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung wurde seitdem durch den Kabinettsausschuss Integration und dessen Facharbeitsgruppe wahrgenommen.

Frage 13. In welcher Weise berücksichtigt die Landesregierung bei Einstellungen sprach- und interkulturelle Kompetenzen?

Seit der Dienstrechtsreform 2014 ist mit der Neufassung des § 2 Abs. 3 der Hessischen Laufbahnverordnung (HLVO) gesetzlich festgeschrieben, dass auch die interkulturelle Kompetenz Teil

der beamtenrechtlichen Befähigung ist. Die ausdrückliche Regelung im Laufbahnrecht hebt die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz für den öffentlichen Dienst hervor. Das bedeutet auch, dass diese Kompetenz bei Auswahl- und Beförderungsentscheidungen mit zu berücksichtigen ist.

Bei einer Stellenausschreibung wird zudem geprüft, ob Fremdsprachenkenntnisse für die Besetzung der Stelle von Vorteil oder sogar notwendig sind. Wo immer dies der Fall ist, werden entsprechende Fähigkeiten in das Anforderungsprofil der Stelle aufgenommen, um so den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, aber insbesondere auch den Bürgerinnen und Bürgern entsprechende Dienstleistungen anbieten zu können.

Frage 14. Liegen der Landesregierung Erkenntnisse vor, dass heterogenere Teams in der Landesverwaltung kreativer sind oder Probleme anders lösen? Wenn ja, welche Beispiele kann sie benennen. Wenn nein, warum werden vorbildliche Team-Strategien nicht zentral ausgewertet?

Die Frage, ob heterogenere Teams in der Landesverwaltung kreativer sind oder Probleme anders lösen, kann nicht generell beantwortet werden, da dies sehr stark von der jeweiligen Frage- bzw. Aufgabenstellung und den in dem Team vertretenen Personen abhängt.

Mit der Broschüre „Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung: Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“ haben die Landesbehörden eine Handreichung mit vorbildlichen Beispielen erarbeitet, die dokumentiert, wie Behörden und Dienststellen mit sehr unterschiedlichen Aufgaben sich auf den Weg zu einer interkulturell geöffneten Verwaltung gemacht haben. Die Broschüre soll nicht nur der Dokumentation, sondern insbesondere auch als Anregung und Richtschnur für die Fortführung der interkulturellen Öffnung dienen. Eine Auswertung besonders vorbildlicher Team-Strategien liegt in Form dieser ausgesuchten Fallbeispiele vor.

Frage 15. Welche Maßnahmen hat die Landesregierung bisher ergriffen, um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung und den landeseigenen Betrieben zu erhöhen?

Um den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Landesverwaltung und den landeseigenen Betrieben zu erhöhen, wurden seitens der Hessischen Landesregierung zahlreiche Maßnahmen ergriffen. Mit Bezug auf eine Gesamtstrategie, die die Landesverwaltung insgesamt umfasst, sind insbesondere die Hessische Laufbahnverordnung sowie das „Rahmenkonzept Personalentwicklung“ und die „Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung“ zu nennen. Letztere wurden im Staatsanzeiger veröffentlicht und gelten für die hessische Landesverwaltung insgesamt. Darüber hinaus werden nachfolgend das Karriereportal des Landes Hessen sowie weitere Maßnahmen dargestellt:

Hessische Laufbahnverordnung (GVBl. 2014 S. 57 vom 28.02.2014): Hinsichtlich des Inhalts und der Bedeutung der Dienstrechtsreform in Bezug auf die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung wird auf die Antwort auf Frage 13 verwiesen.

Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung (StAnz. 48/2015 vom 23.11.2015 S. 1194 ff.): Das „Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung“ ist die Grundlage für behörden-, ressort- oder fachverwaltungsbezogene Personalentwicklungskonzepte. Das Rahmenkonzept gilt für alle Beschäftigten des Landes einschließlich der Landesbetriebe und enthält Vorgaben, an denen sich die einzelnen Organisationseinheiten beim Aufbau von Strukturen in der Personalentwicklung orientieren sollen. Die Umsetzung der Vorgaben erfolgt in den Dienststellen vor Ort.

Im „Rahmenkonzept Personalentwicklung“ werden verschiedene übergeordnete Ziele aufgeführt, wonach Personalentwicklung in der Landesverwaltung u. a. die Internationalität und Europafähigkeit der Beschäftigten fördern soll. Spezifische Kenntnisse sollen als Gewinn für die Landesverwaltung wahrgenommen und ihre Aneignung unterstützt werden. Auch soll Personalentwicklung dazu beitragen, ein diskriminierungsfreies und die Gleichbehandlung förderndes Umfeld zu schaffen. Um gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für den öffentlichen Dienst zu gewinnen, weist das Rahmenkonzept im Rahmen der Personalwerbung ausdrücklich auf die Notwendigkeit von geeigneten (Werbe-)Maßnahmen hin (z.B. mehrsprachige Publikationen über die vielfältigen Ausbildungsangebote). Im Abschnitt über die Fortbildung wird unter Verweis auf das Fortbildungskonzept 2012 auf die Bedeutung der interkulturellen Kompetenz als eine von weiteren Schlüsselkompetenzen hingewiesen. Unter Bezugnahme auf das Thema Führungskompetenz und -kultur wird herausgestellt, dass Vorgesetzte ein Arbeitsklima schaffen sollen, in dem Personen mit unterschiedlichen Biografien und Mentalitäten Akzeptanz finden.

Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung (StAnz. 28/2018 vom 09.07.2018 S. 850 ff.): Die „Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung“ beschreiben die Aufgaben der Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und machen Vorgaben, wie eine zielorientierte, mitarbeiter- und situationsbezogene Führung und Zusammenarbeit gestaltet werden soll. Im Abschnitt zur „Rolle der Führungskräfte“ wird deutlich gemacht, dass diese entscheidend zu einem Umgang, der durch gegenseitigen Respekt, Wertschätzung und Vertrauen auch im Sinne der „Charta der

Vielfalt“ geprägt ist, beitragen. Der Abschnitt über die „Vertrauensvolle Zusammenarbeit“ enthält Ausführungen zu einer Arbeitsatmosphäre, in der u.a. Personen mit unterschiedlichen Biografien, Mentalitäten und Meinungen Akzeptanz finden. An dieser Stelle wird auch hervorgehoben, dass Vorgesetzte verstärkt Integrationsleistungen erbringen müssen, um im Hinblick auf die zunehmende Vielfalt in der Organisation und die unterschiedlichen Wertvorstellungen im täglichen Umgang eine vertrauensvolle Zusammenarbeit sicherzustellen. Im Abschnitt „Förderung und Fortbildung“ findet sich der Hinweis, dass Vorgesetzte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter darin bestärken sollen, auch im Bereich der interkulturellen Kompetenz Fortbildungsveranstaltungen zu besuchen.

Karriereportal: Die hessische Landesverwaltung ist mit ca. 150.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der größte Arbeitgeber in Hessen. Um die vielfältigen Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten darzustellen, hat das Hessische Ministerium des Innern und für Sport ein eigenes Themenportal, das sog. Karriereportal (karriere.hessen.de), eingerichtet. Dort finden sich nicht nur die Stellenausschreibungen des Landes, sondern auch Informationen rund um Ausbildung und Beschäftigung. Im Karriereportal formuliert die Hessische Landesregierung ihr Selbstverständnis, dass sie sich zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung bekennt und die Beschäftigten, die Dienstleistungen und Strukturen der Landesverwaltung die kulturelle Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln sollen. Mit einem eigenen Navigationspunkt sollen Menschen mit Migrationshintergrund für eine Bewerbung in der Landesverwaltung interessiert werden. In diesem Zusammenhang werden u.a. die Beschäftigungsmöglichkeiten ohne deutschen Pass erläutert und es wird über die Anerkennung von ausländischen Bildungsnachweisen (Schul- und Ausbildungsabschlüssen) informiert.

Stellenausschreibungen: Die Landesregierung hat im Jahr 2017 entschieden, dass bei Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen werden soll, dass (auch) Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht sind.

Die genaue Ausformulierung obliegt den jeweiligen Ressorts. Diesbezüglich wird ergänzend auf die Antworten auf Frage 24 verwiesen.

Befragungen zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung: Die Abteilung Integration des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration führte 2013/2014 und 2016/2017 Befragungen zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung durch. Die Abteilung Integration des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration war dabei für die Konzeption verantwortlich; das Hessische Statistische Landesamt übernahm die technische Durchführung und Auswertung. Neben dem Monitoring können die Befragungsergebnisse auch Hinweise dazu geben, wie die Ansprache von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern mit Migrationshintergrund für den Landesdienst noch gezielter auf diese Adressatengruppe ausgerichtet werden kann.

Flyer zur interkulturellen Öffnung: Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration veröffentlichte im Jahr 2017 einen Flyer mit dem Titel „Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“. Dieser richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Er stellt einerseits die Inhalte, Hintergründe und Zielsetzungen des Öffnungsprozesses dar und spricht andererseits die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt an, um sie auch persönlich für die Mitwirkung an dem Prozess zu gewinnen.

Fachtagung zur weiteren Umsetzung der interkulturellen Öffnung: Die Abteilung Integration des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration richtete im November 2019 eine Fachtagung aus, die sich der Frage widmete, wie die interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung zukünftig ausgestaltet werden kann. Expertinnen und Experten referierten zu verschiedenen Aspekten dieses Themenbereichs und setzten Impulse. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten Gelegenheit, sich im Rahmen von Workshops auszutauschen. Die Fachtagung adressierte insbesondere Multiplikatorinnen und Multiplikatoren und Entscheidungsträgerinnen und -träger aus dem Verwaltungsbereich, insbesondere auch der Landesverwaltung.

Frage 16. Plant die Landesregierung weitere Maßnahmen? Wenn ja, welche sind dies? Wenn nein, aus welchem Grund sind keine weiteren Maßnahmen geplant?

Die Hessische Landesregierung entwickelt zurzeit eine Strategie für eine übergreifende Arbeitgeberwerbung der Landesverwaltung mittels einer Dachmarke „Arbeitgeber Land Hessen“. Deren Etablierung wird in einer ersten Stufe zunächst durch eine Neugestaltung des Karriereportals erfolgen. Die zweite Stufe soll eine Kampagne zur gezielten Bewerbung der Dachmarke über verschiedene Medienkanäle zum Gegenstand haben. In diesem Zusammenhang wird auch zu prüfen sein, inwieweit weitere gezielte Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung umgesetzt werden. Die Federführung für die Entwicklung der Dachmarke liegt beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport. Maßnahmen der einzelnen Ressorts werden im Rahmen der Antwort auf Frage 17 erläutert.

Frage 17. Welche Maßnahmen haben einzelne Ressorts zusätzlich zur Ministerien übergreifenden Strategie der Landesregierung zur Öffnung der Verwaltung durchgeführt?

Über die ressortübergreifende Strategie der Hessischen Landesregierung hinaus setzen einzelne Ressorts u.a. folgende Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung in ihrer jeweiligen Zuständigkeit um:

<p>Hessische Staatskanzlei:</p> <p>Das Hessische Statistische Landesamt, eine nachgeordnete Behörde der Hessischen Staatskanzlei, hat auf seiner Internetseite eine Unterseite „Karriere und Umfeld“ eingerichtet, die darauf Bezug nimmt, warum Vielfalt zu leben in der Behörde eine wichtige Rolle spielt. Auf der Seite finden sich z.B. Hinweise auf die Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“, das hausinterne Diversity-Konzept und die bestehende Inklusionsvereinbarung. Unter dem Titel „Vielfalt leben“ wird das Diversity-Konzept zurzeit im Rahmen einer Arbeitsgruppe überarbeitet und fortgeschrieben.</p>
<p>Hessisches Ministerium des Innern und für Sport:</p> <p>Die hessische Polizei hat als nachgeordnete Behörde des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport folgende Maßnahmen umgesetzt: EU-Bürgerinnen und -Bürger können unter den gleichen Voraussetzungen in das Beamtenverhältnis berufen werden wie Deutsche. Darüber hinaus besteht auch ein Interesse an der Gewinnung und Einstellung von Nicht-EU-Bürgerinnen und -Bürgern für den Polizeivollzugsdienst. Seit der Änderung des Hessischen Beamtengesetzes im Jahr 1994 integriert die hessische Polizei daher auch Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in die Polizeiarbeit.</p> <p>Die hessische Polizei nutzt die unterschiedlichsten Medien, um ausreichend Bewerberinnen und Bewerber für den gehobenen Polizeivollzugsdienst zu gewinnen und die Aufmerksamkeit der Zielgruppe auf die Studienmöglichkeiten bei der hessischen Polizei zu lenken. Auf der neuen Karriere-Webseite, die Informationen mit wenigen Klicks, wenig Text, dafür aber vielen Bildern und kleinen Videosequenzen bereitstellt, versucht die hessische Polizei dem Nutzungsverhalten junger Menschen gerecht zu werden.</p> <p>Das im Jahre 2019 aktualisierte visuelle Leitmotiv „Mit Blaulicht in die Zukunft“ bildet durch die Auswahl der Personen auf dem Plakat sowohl die Vielfalt der polizeilichen Tätigkeiten als auch der Menschen innerhalb der hessischen Polizei ab. Zwei der sechs abgebildeten Polizistinnen und Polizisten haben einen sichtbaren Migrationshintergrund. Zusätzlich wird auch weiterhin das im Jahre 2016 speziell designte Plakatmotiv „Vielfalt ist unsere Stärke“ zur Anwerbung von Menschen mit Migrationshintergrund genutzt. Neben der Darstellung auf der Karriere-Webseite „karriere.polizei.hessen.de“ wird dieses Werbeleitmotiv auch bei allen Stellenanzeigen (online oder Printmedien), auf Bannern, Messeständen, öffentlichen Verkehrsmitteln und sonstigen Werbeträgern genutzt. Zusätzlich wird mit einem auffällig gestaltetem Flyer, der in verschiedenen Generalkonsulaten in Frankfurt am Main ausliegt, auf die Möglichkeit hingewiesen, als Nichtdeutscher oder als Deutscher mit Migrationshintergrund bei der hessischen Polizei willkommen zu sein. Darüber hinaus informieren die Migrationsbeauftragten in den Polizeibehörden sowie Polizeibeamtinnen und -beamte mit Migrationshintergrund seit mehr als einem Vierteljahrhundert bei Schulbesuchen, auf Berufs- und Ausbildungsmessen oder auch bei anderen Veranstaltungen über die attraktiven Berufschancen bei der hessischen Polizei.</p>
<p>Hessisches Ministerium der Finanzen:</p> <p>Gesellschaftliche Veränderungen, politische Entwicklungen sowie Veränderungen in der Arbeitswelt erfordern neue Strategien und Konzepte im Bereich des Personalmanagements. Die Leitungsebenen in der Finanzverwaltung haben sich zur Förderung von Vielfalt bekannt. Ein Diversity-Management unterstützt das Hessische Ministerium der Finanzen dabei, die personelle und soziale Vielfalt konstruktiv zu nutzen.</p> <p>Ziel ist es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei ist von Vorurteilen und Diskriminierung und allen Kolleginnen und Kollegen mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten Chancen eröffnet. Aktionen und Maßnahmen wie Impulsvorträge und Workshops vermitteln Wissen, entwickeln Kompetenzen und schaffen eine Plattform für mehr Austausch rund um den kulturellen Wandel in der Arbeitswelt.</p> <p>Bei den Aktivitäten und Maßnahmen im Rahmen des Diversity-Managements des Geschäftsbereichs sind zwei Aspekte leitend: mehr Verbindlichkeit bei der Förderung von Vielfalt im strategischen Personalmanagement und das Setzen von Impulsen im Sinne einer vielfaltsbewussten Kultur der Zusammenarbeit.</p> <p>Im Rahmen des bundesweiten Aktionstags der „Charta der Vielfalt“ setzt das Ministerium seit zwei Jahren unter dem Motto „Flagge zeigen für Vielfalt“ auf unterschiedlichsten Wegen immer wieder ein sichtbares Zeichen für mehr Wertschätzung. Damit verbunden ist ein öffentlichkeitswirksames Bekenntnis zur Vielfalt. Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist ein wichtiger Baustein des Diversity-Managements.</p> <p>Für die Mitarbeitenden der Personalreferate des Ministeriums wurde eine Schulung zum Thema „Unconscious Bias, Stereotype und Vorurteile“ angeboten. Der zweistündige Workshop wurde von einer externen Trainerin durchgeführt. In dem Workshop ging es vor allem darum, die Teilnehmenden für die eigenen Vorprägungen und unbewussten Vorannahmen zu sensibilisieren.</p> <p>Im Rahmen eines neu eingerichteten Instagram-Accounts „karriere.steuern.hessen“ wird das Thema Diversity in seiner Vielfältigkeit aufgegriffen. In einzelnen Beiträgen werden die in der „Charta der Vielfalt“ verankerten Grundsätze veranschaulicht.</p>

Das Ministerium selbst hat bereits an zwei Diversity-Tagen, das Finanzamt Offenbach am Main I an einem Diversity-Tag teilgenommen. Das Motto des Finanzministeriums der letzten beiden Jahre lautete „Flagge zeigen für Vielfalt“. Neben einer Flaggenhissung als Zeichen für mehr Wertschätzung für Vielfalt erhielt der Hessen-Löwe vor dem Haupteingang des Finanzministeriums im Sinne des Vielfaltsgedankens einen Umhang mit bunten Handabdrücken von Kolleginnen und Kollegen des Hauses.

Das Finanzamt Offenbach am Main I veranstaltete eine Ausstellung, die von den dortigen Anwärtinnen und Anwärtern organisiert wurde. Dabei gab es keine spezielle Eingrenzung auf ein bestimmtes Diversity-Thema. Ziel war es, die unterschiedlichen Vorurteile z.B. gegenüber Religion, Hautfarbe, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung etc. zu thematisieren. Die Besucherinnen und Besucher der Ausstellung wurden mit Karikaturen passend zu den jeweiligen Vorurteilen konfrontiert und durch ausgewählte Fakten darauf aufmerksam gemacht, dass die meisten Vorurteile nicht der Realität entsprechen. Es ist beabsichtigt, diese Idee aufzugreifen und 2020 über die Ausbildungssachbearbeiterinnen und -sachbearbeiter in die Fläche zu bringen.

Das Zielgruppenmarketing „FRESCH-Teams in Schulen“ (Finanzbeamte werben Schülerinnen und Schüler) ist ein im Jahre 2015 ins Leben gerufenes Projekt der Oberfinanzdirektion Frankfurt. In bis heute vier Durchgängen wurden über 80 FRESCH-Botschafterinnen und -Botschafter für die Arbeit mit und in Schulen ausgebildet. Dort werben sie für die duale Ausbildung bzw. das duale Studium in der hessischen Finanzverwaltung. Gleichzeitig klären sie die Schülerinnen und Schüler über das deutsche Steuersystem auf. Um die Vielfalt der Beschäftigten in der Finanzverwaltung zu repräsentieren, gibt es in den FRESCH-Teams auch viele Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund.

Mit dem Kabarettisten Timo Becker (alias Malte Anders), der mit seinem Programm „Homologie“ Auszubildende und Studierende des mittleren und gehobenen Dienstes der hessischen Finanzverwaltung dafür sensibilisiert, dass gegenseitiger Respekt wichtig ist, übernimmt die Finanzverwaltung eine Vorreiterrolle innerhalb des Landes. Zum ersten Mal präsentierte dieser sein Programm vor über 600 Nachwuchskräften der Landesverwaltung. Ziel der Veranstaltung war es, ein Zeichen zu setzen, dass Vielfalt im Geschäftsbereich des Finanzministeriums kein Fremdwort ist und Diskriminierung keinen Platz hat.

Das Themenfeld „Diversity & Chancengleichheit“ ist zudem Bestandteil des Audits „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ der „Initiative Neue Qualität der Arbeit“ (INQA), an dem das Finanzressort teilnimmt. Das Audit richtet sich an Arbeitgeber, die sich das Ziel gesetzt haben, die Arbeitszufriedenheit und damit die Leistungsfähigkeit und -bereitschaft ihrer Beschäftigten zu erhöhen. Ziel des Audits ist es, die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Verwaltung zu steigern sowie Strategien zur nachhaltigen Weiterentwicklung bestehender Themen abzuleiten und die Themenbereiche miteinander zu vernetzen.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ein wichtiges Handlungsfeld auf dem Weg zu einer interkulturell geöffneten Verwaltung, in der Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenarbeiten und ihre Kompetenzen und Sichtweisen einbringen, ist. Das Finanzministerium überprüft regelmäßig seine Angebote, Strukturen und Routinen und passt diese gegebenenfalls an. Dadurch soll allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft die gleiche Teilhabe ermöglicht werden.

In den letzten Jahren wurden wichtige Schritte unternommen und konkrete Maßnahmen ergriffen, um die interkulturelle Öffnung im Geschäftsbereich des Ministeriums weiter voranzubringen. Das Ministerium beabsichtigt, diese Aktivitäten konsequent fortzusetzen und auszubauen, um dadurch den Anforderungen und Erwartungen einer kulturell vielfältigen Bevölkerung noch besser gerecht werden zu können. Dazu trägt sowohl die Erhöhung des Anteils von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund in den Finanzverwaltungen als auch interkulturell sensibles Verwaltungshandeln bei.

Hessisches Ministerium der Justiz:

Das Justizressort strebt weiterhin eine Erhöhung des Anteils an Personen mit Migrationshintergrund in der Belegschaft an und richtet ein besonderes Augenmerk auf entsprechende Werbemaßnahmen. So wurden Stellenausschreibungen und Berufsinformationen um die Anforderungen „Fremdsprachenkenntnisse“ und „Interkulturelle Kompetenz“ erweitert. Bei Neueinstellungen werden diese Kriterien in die Auswahlentscheidung einbezogen. Mit gezielten Werbemaßnahmen, bei denen Menschen mit sichtbarem Migrationshintergrund mitwirken, wird die interkulturelle Öffnung hervorgehoben. Auch Schülerpraktika, an denen Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund teilnehmen, erhöhen den Bewerberanteil dieser Personengruppe.

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz:

In das „Konzept Personalentwicklung im Ressort des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz“, das am 1. Dezember 2019 in Kraft trat, wurde das Thema interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung aufgenommen. Das Konzept verpflichtet im Kapitel „Selbstverständliche Gleichbehandlung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund“ Vorgesetzte, auf eine diskriminierungsfreie Integration von Beschäftigten mit Migrationshintergrund hinzuwirken. Entsprechende Hinweise sollen auch in das in Erstellung befindliche Handbuch Personalentwicklung aufgenommen werden. Im Rahmen einer Arbeitsgruppe zur Fortschreibung des Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen-Dienststellenkonzeptes zur Personalentwicklung wird die Thematik der interkulturellen Kompetenz fachlich bearbeitet und weiter vertieft. In dem noch zu erarbeitenden „Kompetenzenmodell“ soll die Diversity-Kompetenz

aufgenommen werden. Voraussichtlich soll dieses „Kompetenzenmodell“ zukünftig Baustein eines Basis-Anforderungsprofils für Führungskräfte sein.

In dem Landesbetrieb wurde auch ein Workshop für alle Ausbilderinnen und Ausbilder durchgeführt, in dem ein Austausch zum Thema interkulturelle Kompetenz stattfand. Alle Ausbilderinnen und Ausbilder haben ein Handout über die Bedeutung und Auswirkungen der interkulturellen Kompetenz erhalten. In diesem werden auch die entsprechenden Programme der hessischen Landesverwaltung dargestellt. Als eine weitere Maßnahme im Rahmen der Integrationsbemühungen des Ressorts wurden bei den Freiwilligendiensten Freiwilliges Ökologisches Jahr (16 bis 27 Jahre) und Bundesfreiwilligendienst (ab 27 Jahre) Stellen für Geflüchtete eingerichtet. Das Programm ist eingebettet in das Konzept der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)-Netzwerke. Es hat ein großes Potenzial für die Integration von Geflüchteten.

Für dieses Sonderprogramm für Geflüchtete in den Freiwilligendiensten hat der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen mit dem Deutschen Roten Kreuz in Hessen Volunta gGmbH einen Rahmenvertrag zum Einsatz von Freiwilligen in verschiedenen Freiwilligendiensten für die Einsatzstellen Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen-Bieneninstitut Kirchhain und Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen-Landwirtschaftszentrum Eichhof in Bad Hersfeld abgeschlossen.

Das o.g. in Vorbereitung befindliche Handbuch Personalentwicklung formuliert auch Grundsätze für die „Staatliche Vogelschutzzone für Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland“. Außerdem wurde allen Beschäftigten der Leitfaden „Interkulturelle Öffnung: Gute Beispiele aus der Hessischen Verwaltungspraxis“ im Rahmen einer Dienstbesprechung vorgestellt. Auch die externen Umweltpädagoginnen wurden für dieses Thema sensibilisiert.

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration:

Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration hat das Thema interkulturelle Öffnung u.a. auch im Kontext der Thematik Diversity bzw. Vielfalt bearbeitet und dabei u.a. folgende Maßnahmen umgesetzt:

Diversity-Botschafter-Projekt: Das Ministerium bestärkt seine Mitarbeitenden darin, ihre Vielfalt einzubringen und schärft das Bewusstsein für aktuelle Fragestellungen und Anforderungen bezüglich Diversität und Inklusion. Dabei werden die vielfältigen Erfahrungen, Perspektiven und Kompetenzen aller Mitarbeitenden genutzt. Mit dem Diversity-Botschafter-Projekt unterstützt das Hessische Ministerium für Soziales und Integration den nachhaltigen Auf- und Ausbau entsprechender Kompetenzen. Gleichzeitig werden die Diversity-Botschafterinnen und -Botschafter in die Ausgestaltung des Diversity Managements eingebunden. Daraus ist für 2019 eine Vortragsreihe zum Thema „Vielfalt“ entstanden, in deren Rahmen verschiedene Referentinnen und Referenten über unterschiedliche Thematiken einzelner Diversity-Dimensionen informieren.

Vermittlung interkultureller Kompetenz im Rahmen von Fortbildung(en): Im Rahmen der Einführungsveranstaltungen des Ministeriums werden alle neuen Mitarbeitenden über das Thema Vielfalt informiert. Um für unbewusste Denkmuster und Vorannahmen zu sensibilisieren, finden regelmäßig Schulungen statt, die das Thema Vielfalt aufgreifen. Anlässlich des Deutschen Diversity-Tages beteiligt sich das Hessische Ministerium für Soziales und Integration ebenfalls regelmäßig mit einer Aktion, um Vielfalt sichtbar zu machen.

Ergänzend sei an dieser Stelle auch noch einmal auf den Mitarbeiterflyer und die Fachtagung zur interkulturellen Öffnung hingewiesen. Diese wurden bereits in der Antwort auf die Frage 15 näher erläutert.

Hessisches Kultusministerium:

Menschen mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich eingeladen, sich für den hessischen Schuldienst zu bewerben. Auf der Internetseite des Kultusministeriums ist zu den Einstellungsverfahren (Ranglistenverfahren und schulbezogenes Ausschreibungsverfahren) jeweils der Hinweis enthalten, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden. Es besteht ein hohes Interesse, Lehrkräfte mit einer Zuwanderungsgeschichte für den Schuldienst zu gewinnen und zu qualifizieren.

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst:

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst hat in den Förderzielen für die Förderbereiche kulturelle Bildung und Soziokultur explizit formuliert, dass die Vielfalt der Bevölkerung mit interkulturellen Programmen und Veranstaltungen erreicht und eine Teilhabe zahlreicher diverser Bevölkerungsgruppen ermöglicht werden soll.

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen:

Das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen hat sich zur Förderung von Vielfalt bekannt.

Seit 2015 werden regelmäßig interne Fortbildungen zur Sensibilisierung für dieses Thema durchgeführt. Es wird auf die Beantwortung der Fragen 18 und 19 verwiesen (Anhang Tabelle mit Auflistung Qualifizierungsangebote im HMWEVW).

Im Jahr 2017 fand im Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen der 5. Deutsche Diversity-Tag der hessischen Landesverwaltung unter dem Motto „Alles, was uns verbindet – gemeinsam Diversity umsetzen“ in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration statt.

Im Mittelpunkt des 5. Deutschen Diversity-Tages der hessischen Landesverwaltung standen verschiedene Themen aus unterschiedlichen Bereichen wie z.B. Frauen und Gleichstellung, Teilhabe von schwerbehinderten Menschen, Zusammenarbeit der Generationen/Alter, geschlechtliche und sexuelle Identität, Integration/interkulturelle Öffnung, Nachhaltigkeit oder Demographie.

Dementsprechend befassten sich die Teilnehmenden – nach einem Impulsvortrag zu den Chancen und dem Mehrwert von Diversity in Verwaltungen – in vier Workshops mit Fragen wie „Umgang mit unbewussten Vorannahmen“, „Gestaltung von Veränderungsprozessen“, „Sprache und Diversität“ und „Erwerb von Diversity-Kompetenz“.

Frage 18. Welche Qualifizierungsmaßnahmen für alle öffentlich Bediensteten des Landes Hessen werden im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung angeboten, sowohl in der Landesverwaltung als auch in landeseigenen Betrieben?

Frage 19. Wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten diese Qualifizierungsmaßnahmen in den letzten fünf Jahren (Darstellung bitte nach Maßnahmen und Jahr der jeweiligen Maßnahme getrennt aufschlüsseln)?

Die Fragen 18 und 19 werden aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Für eine bessere Nachvollziehbarkeit wurden die Antworten in der Anlage zusammengefasst.

Frage 20. Beabsichtigt die Landesregierung, weitere Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich der Interkulturellen Öffnung der Verwaltung durchzuführen?

Wenn ja, welche sind dies und wann werden sie jeweils durchgeführt?

Wenn nein, aus welchem Grund plant die Landesregierung keine weiteren Maßnahmen?

Qualifizierungsmaßnahmen sind ein wichtiges Instrument, um die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken und dadurch auch die interkulturelle Handlungsfähigkeit der verschiedenen Einrichtungen des Landes weiter zu verbessern. Deswegen befürwortet die Hessische Landesregierung, dass auch in Zukunft Fortbildungen zu diesem Themenbereich angeboten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermutigt werden, daran teilzunehmen. Die Ausformulierung eines entsprechenden Angebots fällt in die Zuständigkeit der im Hessischen Ministerium des Innern und für Sport angesiedelten Zentralen Fortbildung und der jeweiligen Ressorts. Deswegen wird zur Beantwortung dieser Frage ergänzend auf die Antworten der Ressorts auf die Fragen 18 und 19 verwiesen. Maßgabe für die zukünftige Planung von themenspezifischen Fortbildungen ist dabei i.d.R. das jeweilige Angebot der Vorjahre und konkrete neue Bedarfe.

Frage 21. Wie beurteilt die Landesregierung das Instrument der anonymen Bewerbung? Plant sie diese Möglichkeit zu nutzen, um den Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund im Landesdienst zu erhöhen?

Wenn nein, warum nicht?

Die von der Hessischen Landesregierung 2011 eingesetzte interministerielle Arbeitsgruppe zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung (siehe Frage 14) hat sich u.a. auch mit der Frage eines anonymisierten Bewerbungsverfahrens befasst. Nach Einbeziehung insbesondere auch der Erfahrungen der Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen der Bundesagentur für Arbeit, die seinerzeit an dem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zum anonymisierten Bewerbungsverfahren teilnahm, hat die Arbeitsgruppe empfohlen, von einer Erprobung vorerst abzusehen. Die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit hatte von einem erheblichen Aufwand bei der Einführung und Durchführung des Verfahrens berichtet. Dass sich dieser Aufwand in einem angemessenen Maße lohnt, sahen die Mitglieder der Arbeitsgruppe damals nicht als gesichert an.

Die Bewerbungsverfahren sollen in Hessen zukünftig online-gestützt durchgeführt werden. Im Rahmen der bevorstehenden landesweiten Einführung des e-Recruitings ist kein anonymisiertes Bewerbungsverfahren geplant.

Frage 22. Welche wissenschaftlichen Erkenntnisse oder Erfahrungswerte aus anderen Landesverwaltungen hat die Landesverwaltung bei der Bewertung anonymer Bewerbungen berücksichtigt?

Nordrhein-Westfalen hat das anonymisierte Bewerbungsverfahren im Rahmen der Landesinitiative „Mehr Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienst – Interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung“, die im Dezember 2010 auf den Weg gebracht wurde, in verschiedenen Bereichen erprobt. Das Modellprojekt wurde jedoch nach fünfjähriger Laufzeit im Juli 2017 mit der Begründung eingestellt, dass dadurch nicht die Ursachen von Diskriminierung bekämpft, sondern etwaige Vorbehalte gegen bestimmte Personengruppen lediglich vertagt würden. Dies bedeute, dass sich diese Vorbehalte im weiteren, nicht mehr anonymisierten Auswahlverfahren bemerkbar machen würden.

Mögliche weitere wissenschaftliche Erkenntnisse oder Erfahrungswerte aus anderen Landesverwaltungen liegen der Hessischen Landesregierung nicht vor und wurden bei der Bewertung auch nicht berücksichtigt.

Frage 23. Strebt die Landesregierung ein Modellprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren an?

Die Hessische Landesregierung strebt kein Modellprojekt zu anonymisierten Bewerbungsverfahren an.

Frage 24. Beteiligen sich alle Ressorts daran, in Ausschreibungen den Hinweis zu führen, dass Vielfalt unter den Beschäftigten erhöht werden soll?
Wenn nein, warum nicht?

Alle Ressorts machen in ihren Stellenausschreibungen deutlich, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund erwünscht sind. Auf Ausnahmen bei nachgeordneten Behörden wird ggf. gesondert hingewiesen. Um die Offenheit der Landesbehörden für Bewerbungen aus diesem Personenkreis zum Ausdruck zu bringen, werden in den Ausschreibungen z.T. unterschiedliche Formulierungen verwandt:

Hessische Staatskanzlei:
Über die Entscheidung der Hessischen Landesregierung aus dem Jahr 2017 hinaus, dass bei Stellenanzeigen Offenheit für Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund zum Ausdruck gebracht werden soll, verwendet das Hessische Statistische Landesamt in jeder Stellenausschreibung folgenden weiter gefassten Hinweis: „Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“
Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen:
Jede Stellenausschreibung des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen enthält folgenden Passus: „Die Bewerbung von Menschen mit Migrationshintergrund wird ausdrücklich begrüßt.“
Hessen Mobil: In allen öffentlichen Stellenausschreibungen von Hessen Mobil wird darauf hingewiesen, dass die Hessische Landesregierung im Rahmen ihrer Integrationspolitik anstrebt, in Hessen dauerhaft und rechtmäßig lebenden Ausländern (m/w/d) einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Zukünftig werden die Stellenausschreibungen von Hessen Mobil den Passus enthalten, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden.
Hessische Verwaltung für Bodenmanagement und Geoinformation (HVBG) / Hessische Landesamt für Bodenmanagement und Geoinformation (HLBG) und
Hessische Eichdirektion (HED): Alle Ausschreibungstexte enthalten den Hinweis, dass Bewerbungen von Personen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden.
Hessisches Ministerium des Innern und für Sport:
Vonseiten des Personalreferates des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport werden alle Stellenausschreibungen des Ministeriums mit dem Zusatz versehen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden. Das Ziel der Erhöhung der Vielfalt unter den Beschäftigten wird bei den Auswahlentscheidungen beachtet. Der hessischen Polizei ist es stets ein besonderes Anliegen, auf die Einstellungsmöglichkeiten für ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürgern hinzuweisen.
Hessisches Ministerium der Finanzen:
Das Finanzressort möchte Menschen mit Migrationshintergrund dazu ermutigen, sich zu bewerben. In externe Stellenausschreibungen werden daher – neben dem Hinweis auf das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils und der besonderen Berücksichtigung von schwerbehinderten Bewerberinnen und Bewerbern – alternativ folgende Zusätze aufgenommen: – „In Hessen leben Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wir möchten, dass sich diese Vielfalt auch in ... widerspiegelt und ermutigen deshalb Personen mit Migrationshintergrund, sich bei uns zu bewerben.“ – „Insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund möchten wir ermutigen, sich bei uns zu bewerben.“
Entsprechende Hinweise finden sich zudem in den Werbebroschüren sowie auf den Karriereseiten im Internet. Auf die Darstellung des Diversity-Gedankens wird darüber hinaus bei der Auswahl der Motive für einschlägige Werbekampagnen besonderer Wert gelegt.
Hessisches Ministerium der Justiz:
In Umsetzung einer Entscheidung der Landesregierung aus dem Jahr 2017 sind alle im Justizressort mit Stellenausschreibungen befassten Bereiche per Erlass gebeten, bei Stellenausschreibungen folgenden Zusatz

zu verwenden: „Die hessische Justiz fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb im Rahmen der rechtlichen Vorgaben für die ausgeschriebene Stelle Bewerbungen von allen Menschen unabhängig von deren Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung.“
Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz:
Das Ministerium, der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH), das Hessische Landesamt für Naturschutz, Umwelt und Geologie (HLNUG), das Nationalparkamt und die Staatliche Vogelschutzwarte verwenden folgenden Zusatz: „Wir begrüßen Bewerbungen unabhängig von Geschlecht, Nationalität, Behinderung, ethnischer und sozialer Herkunft, Religion/Weltanschauung, Alter sowie sexueller Orientierung und Identität.“
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration:
In Stellenausschreibungen verwendet das Ministerium folgenden Passus: „Das Hessische Ministerium für Soziales und Integration fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Bewerbungen von allen Menschen unabhängig von deren Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Religion, Weltanschauung, Behinderung oder sexueller Orientierung.“ Dieser Hinweis soll unter anderem auch Menschen mit Migrationshintergrund motivieren, sich zu bewerben.
Hessisches Kultusministerium:
Bei Stellenausschreibungen des Kultusministeriums im Internet wird bei dem jeweiligen Einstellungsverfahren, dem Ranglistenverfahren und dem schulbezogenen Ausschreibungsverfahren darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund ausdrücklich begrüßt werden. Es besteht großes Interesse daran, Lehrkräfte mit einer Zuwanderungsgeschichte für den Schuldienst zu gewinnen.
Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst:
Beim Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst sowie im nachgeordneten Geschäftsbereich wird in Stellenausschreibungen ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund besonders erwünscht sind.

Frage 25. Plant die Landesregierung eine Aktualisierung, Neuauflage oder Fortschreibung des hessischen Praxisleitfadens Interkulturelle Öffnung aus dem Jahr 2016?

Bislang sind keine entsprechenden Maßnahmen geplant.

Frage 26. Die Landesregierung versteht es als Ziel, sicherzustellen, dass die Vielfalt der Bevölkerung und das Ziel der interkulturellen Öffnung bei allen Entscheidungen mitgedacht werden.
Wie wird die Erreichung dieses Ziel sichergestellt?
Welche Maßnahmen der Landesregierung haben diesem Ziel in den letzten fünf Jahren widersprochen?

Es sei an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich auf die Hessische Laufbahnverordnung (GVBl. 2014 S. 57 vom 28.02.2014), das Rahmenkonzept Personalentwicklung in der Hessischen Landesverwaltung (StAnz. 48/2015 vom 23.11.2015 S. 1194 ff.) und die Grundsätze über Zusammenarbeit und Führung in der hessischen Landesverwaltung (StAnz. 28/2018 vom 09.07.2018 S. 850 ff.), die in den Antworten auf die Fragen 13 und 15 bereits näher erläutert wurden, hingewiesen.

Die Hessische Landesregierung hat durch diese Novellierungen dafür Sorge getragen, dass die interkulturelle Kompetenz Eingang in rechtliche Regelungen fand, die für Auswahlentscheidungen und Beurteilungen sowie Fragen der Personalentwicklung im Allgemeinen und der Führungskräfteentwicklung im Besonderen von entscheidender Bedeutung sind.

Darüber hinaus wird das Mitdenken vor allem durch eine gezielte Fortbildung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützt. Im Hinblick auf das umfassende Fortbildungsangebot der Landesverwaltung wird auf die Antwort auf die Fragen 18/19 verwiesen.

Die Ressorts haben z.T. zusätzliche Maßnahmen ergriffen, um dieses Ziel zu forcieren.

Frage 27. Welche datenschutzrechtlichen Zwänge bestehen bei der Erhebung von Daten der Beschäftigten in der Verwaltung im Allgemeinen und welche bei der Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung im Besonderen?

Bei der Erhebung von Daten der Beschäftigten, zu denen auch Mitarbeiterbefragungen zählen, sind die einschlägigen Datenschutzvorschriften des Hessischen Datenschutz- und Informationsfreiheitsgesetzes (HDSIG) – insbesondere § 23 HDSIG (Datenverarbeitung für die Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses) – zu beachten.

Diese Regelungen greifen auch bei einer Befragung neu eingestellter Beschäftigter, sofern hier personenbezogene Daten nicht allein zu statistischen Zwecken (hier gilt § 24 HDSIG) verarbeitet werden.

Um möglichen Datenschutzverletzungen vorzubeugen, wurde die Befragung zur Vielfalt 2013 – unter Einbeziehung des Hessischen Datenschutzbeauftragten – bewusst folgendermaßen konzipiert: Die befragte Person gibt ihre Angaben von vornherein in freiwilliger Form und ohne Namensnennung nur an das Hessische Statistische Landesamt weiter. Dieses übermittelt dem Hessischen Ministerium für Soziales und Integration im nächsten Schritt nur aggregierte bzw. anonymisierte (§ 2 Abs. 4 HDSIG) statistische Daten, sodass keine Rückschlüsse auf einzelne Personen gezogen werden können. Die Daten selbst werden vom Statistischem Landesamt spätestens drei Monate nach der Fertigstellung des Ergebnisberichts gelöscht.

Frage 28. Warum befragt die Landesregierung neu angestellte Beschäftigte der Landesverwaltung in regelmäßigen Abständen zur Vielfalt der Verwaltung?

Die Hessische Landesregierung hat bereits zweimal – 2013/2014 und 2016/2017 – neu angestellte Beschäftigte der Landesverwaltung im Rahmen der „Befragung zur Vielfalt in der hessischen Landesverwaltung“ befragt. Die Befragung zur Vielfalt ist ein Element zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung.

Durch die Befragungen sollte festgestellt werden, wie viele Personen mit und wie viele Personen ohne Migrationshintergrund in dem jeweiligen Befragungszeitraum neu in die Landesverwaltung eingestellt wurden. Im Rahmen der Datenerhebung wird zudem danach gefragt, wie die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf ihre Stelle aufmerksam wurden. Die Erhebung dient der Hessischen Landesregierung als Monitoringinstrument im Bereich der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung – insbesondere im Hinblick auf das Teilziel „Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund“ – sowie als Instrument, um die Wirksamkeit ihrer Personalgewinnungsstrategie zu überprüfen.

Frage 29. Plant die Landesregierung eine freiwillige Befragung aller Beschäftigten der Landesverwaltung zur Vielfalt? Wenn nein, warum nicht?

Die Hessische Landesregierung plant keine freiwillige Befragung aller Beschäftigten der Landesverwaltung zur Vielfalt. Die Landesregierung hat sich dafür entschieden, gezielt Neueingestellte zu befragen, da im öffentlichen Dienst Veränderungen im Personalbereich v.a. bei Neueinstellungen möglich sind. Deshalb liegt der Fokus ganz bewusst darauf.

Frage 30. Wie bewertet die Landesregierung die Rücklaufquote ihrer Befragung der neu angestellten Beschäftigten?

Die Rücklaufquote stellt sich je nach Ressort und Befragungswelle unterschiedlich dar. Bei der Befragung zur Vielfalt in der Landesverwaltung 2013/2014 (1. Befragungswelle) betrug die Rücklaufquote insgesamt 38,9%. Bei der Befragung zur Vielfalt in der Landesverwaltung 2016/2017 (2. Befragungswelle) betrug sie über alle Ressorts hinweg 29,5%. Die insgesamt geringere Beteiligungsquote bei der zweiten Befragungswelle lässt sich auf den veränderten Befragungskreis zurückführen.

Vergleicht man die Rücklaufquote mit Befragungen in anderen Landesverwaltungen, die allerdings im Unterschied zu Hessen eine Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorsahen, hatte z.B. Hamburg im Jahre 2014 eine Rücklaufquote von 30,7 % und Niedersachsen im Jahre 2012 eine Rücklaufquote von 15,6 %. Eine Rücklaufquote von 38,9% bzw. 29,5 % ist daher als durchschnittlich bzw. sogar überdurchschnittlich gut einzustufen. Die Hessische Landesregierung ist vor diesem Hintergrund mit dem Ergebnis nicht unzufrieden, wünscht sich jedoch zukünftig eine noch höhere Beteiligung.

Frage 31. Wie kann die Rücklaufquote erhöht werden?

Einer der wichtigsten Faktoren, um die Teilnahmebereitschaft bei Mitarbeiterbefragungen zu erhöhen, ist die Kommunikation mit den Befragten. Hier sind vor allem die jeweilige Personalabteilung, die die Einstellung koordiniert, und die Führungskraft gefordert. Die Hessische Landesregierung bemüht sich, diese sowie die potenziell Teilnehmenden zu erreichen, über die Wichtigkeit der Erhebung zu informieren und für die Befragung zu motivieren.

Wie z.B. durch die Gestaltung des Fragebogens die Teilnahmebereitschaft weiter verbessert werden kann, wird auch Gegenstand der Abstimmung mit dem Hessischen Statistischem Landesamt in Vorbereitung einer dritten Befragungswelle sein.

Frage 32. Wieso schließt die Landesregierung Lehramtsreferendare und Studentische Hilfskräfte von der Befragung aus?

Die Befragung zur Vielfalt dient der Landesverwaltung als Monitoringinstrument im Bereich der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung. Ein Teilziel der interkulturellen Öffnung ist die (dauerhafte) Erhöhung des Beschäftigtenanteils mit Migrationshintergrund. Dabei geht es bei der Befragung insbesondere darum, festzustellen, wer für eine längerfristige bzw. dauerhafte Haupt-

tätigkeit in der Landesverwaltung gewonnen werden konnte. Ein weiteres Kriterium bei der Auswahl der zu befragenden Gruppe war der Gesichtspunkt, ob einer Einstellungszusage eine bewusste, freie Entscheidung zugrunde liegt. Zudem wurden grundsätzlich nur Beschäftigte befragt, deren Tätigkeit nicht als reine Nebentätigkeit anzusehen ist, d.h. bei denen das Beschäftigungsverhältnis in der Regel darauf ausgerichtet und dazu geeignet ist, den Lebensunterhalt (ohne zwingende weitere Einkünfte) zu sichern.

Diese Kriterien sind weder bei Lehramtsreferendaren noch bei Studentischen Hilfskräften erfüllt:

Lehramtsreferendare:
Die Ausbildung zur Lehrkraft besteht aus dem Lehramtsstudium und dem pädagogischen Vorbereitungsdienst (Referendariat) mit jeweils abschließenden Prüfungen. Um als Lehrkraft tätig zu werden, ist es demnach notwendig, zuvor einen Vorbereitungsdienst absolviert zu haben.
Die hessische Lehrkräfteakademie hat demnach – vorausgesetzt es stehen ausreichend Plätze zur Verfügung und es liegen die notwendigen Qualifikationen vor – eine Ausbildungszusage zu erteilen. Die Zulassungsscheidung zum Referendariat ist dementsprechend nicht (vollständig) frei.
Studentische Hilfskräfte:
Die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft ist nicht als Haupttätigkeit angelegt, die darauf abzielt oder dazu geeignet ist, den Lebensunterhalt zu sichern.

Frage 33. Welche Möglichkeiten sieht die Landesregierung grundsätzlich, um in einer Befragung interkulturelle Kompetenz von Beschäftigten der Landesregierung abzufragen?

Die interkulturelle Kompetenz ist eine sehr komplexe Kompetenz, die verschiedene Kompetenzen in sich vereint. Eine derartige Befragung erscheint grundsätzlich möglich.

Allgemein gesehen bedarf es für eine Erhebung zu dieser Schlüsselqualifikation über Monitoring-Instrumente wie Befragungen einer Aufspaltung in die entsprechenden Teilkompetenzen. Hier böte sich beispielsweise eine Aufschlüsselung in die Teilkompetenzen interkulturelle Fachkompetenz (Fachkenntnisse im Aufgabenbereich, Berufserfahrung, Kenntnisse der beruflich-fachlichen Infrastruktur), interkulturelle strategische Kompetenz (Organisationsfähigkeit, Wissensmanagement, Problemlöse-/Entscheidungsfähigkeit), interkulturelle individuelle Kompetenz (Lernbereitschaft, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz, optimistische Grundhaltung) und interkulturelle soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Empathie, Toleranz, [Meta]kommunikations- und Mediationsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit) in Anlehnung an das 4-Ebenen-Modell nach Bolten an.

Wie die Nennung der einzelnen Bestandteile dieser Schlüsselkompetenz veranschaulicht, wäre eine Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung zu deren interkultureller Kompetenz zeitlich sehr aufwendig und damit auch kostenintensiv.

Deswegen plant die Hessische Landesregierung zurzeit keine solche Befragung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesverwaltung. Dies schließt nicht aus, dass zukünftig in die Befragung von neu eingestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgewählte Fragen zu Teilaspekten der interkulturellen Kompetenz aufgenommen werden.

Frage 34. Betrachtet die Landesregierung den Umfang des Fragebogens als angemessen oder plant sie eine Ausweitung?

Die Hessische Landesregierung prüft regelmäßig vor jeder Befragung, ob eine Anpassung des Fragebogens sinnvoll erscheint, um das Monitoring zu verbessern. Auch bei der zweiten Befragung wurde der Fragebogen erweitert.

In Vorbereitung einer dritten Befragung wird dies ebenfalls passieren. Ein möglicher zusätzlicher Erkenntnisgewinn durch eine Erweiterung des Fragebogens muss dabei auch mit dem Gesichtspunkt abgewogen werden, dass ein zu langer Fragebogen Neueingestellte von einer Teilnahme abhalten könnte.

Frage 35. Wie erklärt sich die Landesregierung die in der Befragung zur Vielfalt 2016/2017 erhobenen großen Unterschiede zwischen den Ministerien, den Anteil von neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund betreffend?

Die Schwankungsbreite bei neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen reichte von 29,7 % beim Hessischen Ministerium der Justiz bis zu 13,2 % in den zusammengefassten Geschäftsbereichen folgender Landesbehörden: Kanzlei des Hessischen Landtages, Hessischer Rechnungshof, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz sowie Hessische Staatskanzlei.

Hinsichtlich der Ursachen für diese Unterschiede zwischen den Ministerien liegt keine wissenschaftliche Auswertung vor, jedoch ist davon auszugehen, dass verschiedene Faktoren hierauf Einfluss nehmen. Zu nennen sind hier u.a.:

Laufbahngruppe:
Gemessen am Anteil der Neueingestellten mit Migrationshintergrund insgesamt sind Personen mit Migrationshintergrund im einfachen Dienst mit 30,5 % überrepräsentiert, wohingegen ihr Anteil im höheren Dienst mit 22 % etwa dem Durchschnitt entspricht. Im mittleren Dienst ist dieser Personenkreis mit 29,7 % wieder eher überrepräsentiert und im gehobenen Dienst mit 17,8 % eher unterrepräsentiert. In Abhängigkeit davon, in welcher Laufbahngruppe überwiegend Neueinstellungen stattfinden, kann auch der Anteil von Neueingestellten mit Migrationshintergrund variieren.
Beschäftigungsverhältnis:
Bei den Beamtinnen und Beamten hatten 15,8 % einen Migrationshintergrund. Bei den Beamtenanwärterinnen und -anwärtern lag die Quote bei 19,3 %. Unter den tariflich angestellten neuen Beschäftigten hatte jede bzw. jeder Vierte einen Migrationshintergrund. Der vergleichsweise geringere Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund im Beamtenverhältnis ist auch dem geschuldet, dass Ausländerinnen und Ausländern der Zugang zum Beamtenverhältnis nur unter engen Voraussetzungen offensteht. Ca. die Hälfte der in Hessen lebenden Menschen mit Migrationshintergrund hat jedoch eine ausländische Staatsangehörigkeit. Ministerien mit einer hohen Anzahl an Neueinstellungen im Tarifbereich weisen daher möglicherweise einen höheren Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aus.
Schulabschluss:
Etwa 70 % der Neueingestellten gaben als ihren höchsten allgemeinen Schulabschluss das Abitur an. Zugleich zeichnet sich die Gruppe allerdings auch durch den geringsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund aus. Personen mit Fachhochschulreife oder Hauptschluss verfügen hingegen überdurchschnittlich häufig über einen Migrationshintergrund. Auch bei Personen mit einem Realabschluss lag der Anteil über dem Durchschnitt. Beziehen sich die Neueinstellungen überwiegend auf Stellen, die kein Abitur voraussetzen, kann dadurch der Anteil an Personen mit Migrationshintergrund erhöht sein.

Der unterschiedliche Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei den Neueinstellungen kann also nicht in eine Messlatte für die Anstrengungen der einzelnen Ressorts bei der Umsetzung der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung übersetzt werden. Vielmehr hängen die unterschiedlichen Quoten von ressortspezifischen Rahmenbedingungen ab.

Frage 36. Wie bewertet die Landesregierung, dass nach den Ergebnissen der Erhebung 2016/2017 Personen mit Migrationshintergrund im gehobenen Dienst erheblich weniger vertreten sind als im höheren Dienst?

Der Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bezogen auf die verschiedenen Laufbahngruppen wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Diesbezüglich wird auf die Antwort zu Frage 35 verwiesen.

Ergänzend sei angemerkt, dass der Umstand, dass der Anteil dieses Personenkreises mit 22 % im höheren Dienst ca. dem Durchschnitt bei den Neueinstellungen insgesamt entspricht, seitens der Hessischen Landesregierung positiv bewertet wird. Perspektivisch gilt es, den Anteil von Personen mit Migrationshintergrund auch im gehobenen Dienst weiter zu erhöhen.

Frage 37. Welche Maßnahmen ergreift sie, um gezielt die Unterrepräsentation im gehobenen Dienst anzugehen?

Vorbehaltlich dessen, dass sich die Ergebnisse der Befragung des Jahres 2013/2014 nur bedingt mit den Ergebnissen des Jahres 2016/2017 vergleichen lassen, da in die erste Befragung die Neueinstellungen im Hessischen Kultusministerium sowie in der Polizeiakademie nicht eingegangen sind, sei darauf hingewiesen, dass 2016/2017 17,8 %, 2013/2014 jedoch 23,7 %, der neu eingestellten Personen mit Migrationshintergrund dem gehobenen Dienst zuzurechnen sind. Es kann in den Befragungszeiträumen also zu erheblichen Schwankungen kommen. Es wäre daher verfehlt, aus den Daten voreilige Schlüsse zu ziehen. Die Hessische Landesregierung wird in diesem Bereich die Entwicklung weiter beobachten. Grundsätzlich gilt, dass die Landesverwaltung auch in ihrer personellen Zusammensetzung über alle Laufbahngruppen hinweg perspektivisch die Vielfalt der Bevölkerung angemessen repräsentieren soll.

Frage 38. Wie erklärt sich die Landesregierung, dass nach den Ergebnissen der Erhebung 2016/2017 der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund nach der Laufbahngruppe absinkt? Was tut die Landesregierung um diese Ergebnisse gezielt auszugleichen?

Bei der Erhebung 2016/2017 betrug der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund im einfachen Dienst 30,5 %, im mittleren Dienst 29,7 %, im gehobenen Dienst 17,8 % und im höheren Dienst 22,0 %. Der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund sinkt also keineswegs über

die Laufbahngruppen hinweg kontinuierlich ab, vielmehr entspricht er im höheren Dienst in etwa dem Durchschnitt bei allen Neueingestellten mit Migrationshintergrund.

Im Übrigen wird ergänzend auf die Antworten auf die Fragen 35 bis 37 verwiesen.

Frage 39. Teilt die Landesregierung die Auffassung, dass Integrationsbeauftragte in den einzelnen Ministerien die Implementierung der Öffnung der Verwaltung verbessern können?

Bei der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung handelt es sich um eine Querschnittsaufgabe, die zahlreiche Aspekte und Teilaufgaben umfasst und daher auch verschiedene Zuständigkeiten berührt. Die Ressorts entscheiden in eigener Zuständigkeit, ob sie die Benennung einer bzw. eines Integrationsbeauftragten für hilfreich halten, um nach innen entsprechende Aktivitäten zu unterstützen und nach außen für diese Aufgabe einen bestimmten Ansprechpartner zu benennen, oder ob die Aufgaben im Rahmen der jeweiligen fachlichen Zuständigkeit bearbeitet werden.

Frage 40. Welche Integrationsbeauftragten in den einzelnen Ressorts kennt die Landesregierung?

Fragen der interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung berühren als Querschnittsaufgabe verschiedene Zuständigkeiten in einem Ressort und werden oftmals im jeweiligen fachlichen Kontext bearbeitet. Darüber hinaus können Ressorts bzw. nachgeordnete Behörden ausdrücklich Integrationsbeauftragte benannt haben.

In der Zuständigkeit des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport beschäftigt die hessische Polizei seit über 25 Jahren sog. Migrationsbeauftragte in den Polizeibehörden. Im Hessischen Landeskriminalamt ist außerdem die bzw. der Landesmigrationsbeauftragte der hessischen Polizei angesiedelt.

Im Hessischen Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz wurde die Funktion einer bzw. eines Integrationsbeauftragten eingerichtet.

Im Zuständigkeitsbereich des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst hat die Technische Hochschule Mittelhessen seit 2015 eine Beauftragte für Interkulturelle Öffnung. Diese ist u.a. beratendes Mitglied im Senat und wurde bei der Entwicklung des Personalentwicklungskonzepts beratend hinzugezogen. Die Hochschule Geisenheim hat ebenfalls einen Integrationsbeauftragten. Die Goethe-Universität Frankfurt, die Universität Kassel, die Justus-Liebig-Universität Gießen und die Technische Universität Darmstadt haben keine Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die die Bezeichnung Integrationsbeauftragte bzw. Integrationsbeauftragter führen, verfügen jedoch über Einrichtungen bzw. Funktionen, die vergleichbare Aufgaben bzw. Teilaufgaben wahrnehmen.

Frage 41. Welche Zusammenarbeit mit ausländisch-sprachigen Medien in Hessen erfolgte vonseiten der Landesregierung in Bezug auf Werbung zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung?

Der Hessische Minister für Soziales und Integration veröffentlicht regelmäßig in der türkischsprachigen Zeitung „Hessen Haber“, die sowohl online als auch als Druckausgabe erscheint, eine Kolumne. Diese dient jedoch nicht der Werbung zur interkulturellen Öffnung der hessischen Landesverwaltung, sondern widmet sich integrationspolitischen Themen in ihrer ganzen Breite.

Seitens der Polizeiakademie Hessen bestehen Kontakte zu den türkischsprachigen Printmedien „Toplum“ und „Hürriyet“, dem polnischsprachigen Printmedium „Twoje Miasto“ sowie bei Bedarf auch zu der russischsprachigen Wochenzeitung „MK“. Im Rahmen dieser Kontakte finden jedoch zurzeit keine Werbemaßnahmen statt.

Selbstverständlich können Korrespondenten ausländischer genauso wie Vertreter inländischer Medien zu dem Themenkomplex interkulturelle Öffnung der Landesverwaltung Anfragen an die Pressestellen der jeweiligen Ressorts richten, die in deren Zuständigkeit beantwortet werden.

Ergänzend sei darauf hingewiesen, dass der Hessische Ministerpräsident monatlich eine Kolumne für die türkischsprachige Zeitung „Toplum“ verfasst. Die Zeitung erscheint im Rhein-Main-Gebiet und ist für Leserinnen und Leser kostenlos. Das Spektrum der Kolumne ist bewusst breit angelegt. Typische Fragen der Migration und Integration werden in der Kolumne nur sehr selten aufgegriffen. Vor diesem Hintergrund kann wegen der großen Regelmäßigkeit von einer Zusammenarbeit mit fremdsprachigen Medien gesprochen werden. Diese Zusammenarbeit bezieht sich jedoch nicht auf „Werbung zur interkulturellen Öffnung der Landesverwaltung“.

Frage 42. Die Landesregierung will darauf achten, dass auf Publikationen etc. Personen mit Migrationshintergrund sichtbar werden. Wie stellt sie dies in Youtube-Videos beispielsweise der Hessischen Finanzverwaltung sicher?

Die Hessische Landesregierung achtet bei ihren Publikationen – seien es Printmedien, eigene Internetauftritte oder sonstige soziale Netzwerke oder Plattformen wie z.B. Youtube – auf eine diversitätssensible Bildsprache. Dies gilt insbesondere bei Werbemaßnahmen zur Gewinnung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Je nach Themenstellung umfasst die Bildsprache der Veröffentlichungen daher gezielt Personen mit sichtbarem Migrationshintergrund. Diese Grundsätze werden auch von der hessischen Finanzverwaltung umgesetzt.

Frage 43. Welche kommunalen Strategien zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung sind der Landesregierung bekannt?

Frage 44. Wie unterstützt die Landesregierung die Kommunen bei der interkulturellen Öffnung ihrer Verwaltungen?

Aufgrund des Sachzusammenhangs werden die Fragen 43 und 44 gemeinsam beantwortet:

Hessen fördert im Rahmen des Landesprogramms WIR u.a. die interkulturelle Öffnung von Institutionen, Vereinen und Verbänden und unterstützt eine zukunftsorientierte Integrationspolitik auf kommunaler Ebene. Um Strategien zur interkulturellen Öffnung auf Kreis- und kommunaler Ebene zu identifizieren, finden neben Tagungen in Abständen auch Befragungen statt. Beispielhaft können hier folgende Strategien genannt werden:

- Schulungsangebote für Mitarbeitende.
- Teilnahme an Steuerungs-/Arbeitsgruppe(n) zum Thema interkulturelle Öffnung.
- Unterstützung bei der Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Verwaltung.
- Recherche von Angeboten zur interkulturellen Öffnung in der Kommune, um Bedarfe zu erheben und sichtbar zu machen.
- Etablierung von Steuerungs-/Arbeitsgruppe(n) zum Thema interkulturelle Öffnung durch die WIR-Koordination.
- Gestaltung von verwaltungsspezifischen Texten und Informationen in einfacher deutscher Sprache.
- Evaluation von Angeboten zur interkulturellen Öffnung in der Kommune.
- Identifizierung und Teilen von guter Praxis (z.B. Integrationspreis).
- Anregungen zur besseren Nutzerfreundlichkeit von Verwaltungsgebäuden (z.B. Beschilderung in mehreren Sprachen).
- Übersetzung von verwaltungsspezifischen Texten und Informationen (z.B. Formulare, Broschüren, Websites).
- Bedarfsanalyse durch quantitative/qualitative Befragung der Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter etc.
- 2014 wurden in jedem Landkreis, in jeder kreisfreien Stadt und in jeder Sonderstatusstadt WIR-Koordinationsstellen eingerichtet. In Verbindung damit werden die Gebietskörperschaften vom Land mit jeweils 50.000 € pro Jahr unterstützt. Es bestehen derzeit Verpflichtungsermächtigungen bis ins Jahr 2021.

Aufgabe der WIR-Koordinatorinnen und Koordinatoren ist es zum Beispiel, ein regionales Integrationsmanagement einzurichten, die interkulturelle Öffnung voranzutreiben und Konzepte für eine Willkommens- und Anerkennungskultur zu entwickeln. Die Vernetzung mit allen kommunalen Akteuren auf dem Gebiet der Integration wie Integrationsbeauftragten oder Migrantenorganisationen ist hier von besonderer Bedeutung.

Das zuständige Fachreferat in der Abteilung Integration des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration begleitet die Koordinatorinnen und Koordinatoren fachlich mit Vernetzungstreffen, die mehrmals im Jahr zu verschiedenen Themen stattfindenden. Dabei kommt dem Thema der interkulturellen Öffnung eine herausgehobene Bedeutung zu. Im Rahmen dieser Veranstaltungen referieren ausgewiesene Expertinnen und Experten zu wissenschaftlichen oder verwaltungstechnischen Aspekten integrationspolitischer Themen. Am 1. Oktober 2019 fand in Friedberg bspw. die Tagung „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Der Schlüssel zum Erfolg!“ mit 70 Teilnehmenden aus Verwaltungen aus ganz Hessen statt.

Auch kleinere Kommunen, die aktiv ihre Gestaltungsprozesse in diesem Themenfeld stärken möchten, werden im Rahmen der Kommunalen Integrations- und Vielfaltsstrategien in Hessen gefördert. Angesprochen sind Kommunen, die zwischen 10.000 und 50.000 Einwohnern haben. Des Weiteren besteht ebenfalls die Möglichkeit für kleinere Kommunen mit weniger als 10.000 Einwohnern – im Verbund mit einer oder zwei Partnerkommunen – einen Förderantrag zu stellen. Gefördert wird die Erarbeitung von Vielfalts- und Integrationsstrategien, die partizipativ entwickelt werden sollen. Die Strategien sollen sozialraumbezogen sein, die spezifische kommunale Identität widerspiegeln und gesellschaftliche Teilhabe zum Ziel haben.

Über Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung, die Kommunen zusätzlich zu den vorgenannten ausschließlich in eigener Zuständigkeit durchführen, liegen der Hessischen Landesregierung keine Informationen vor.

Frage 45. Welche Kommunen haben auf Basis des Leitfadens der Landesregierung Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung ergriffen?

Die Kommunen haben im Zuge der in Frage 44 erläuterten Unterstützungsmaßnahmen der Hessischen Landesregierung eine Vielzahl von Maßnahmen ergriffen. Welche davon aufgrund des Leitfadens erfolgten, ist der Landesregierung nicht bekannt und kann auch nicht zugeordnet werden.

Frage 46. Welche Kommunen in Hessen führen Befragungen bei Neu-Anstellungen in ihren Verwaltungen durch?

Eine Nachfrage bei den Kommunalen Spitzenverbänden ergab, dass dem Hessischen Städtetag bekannt ist, dass einige Städte bei Neuansetzungen auf freiwilliger Basis Befragungen durchführen. Hier wird jedoch der Begriff des Migrationshintergrundes nicht einheitlich verwendet. Angaben zum Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund bei Neuansetzungen können daher nicht gemacht werden.

Der Hessische Landkreistag begleitet und unterstützt Maßnahmen und Projekte des Landes zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung und hat dazu auch bereits Veranstaltungen durchgeführt. Die vorliegende Frage wurde an die 21 Landkreise weitergeleitet. Aus den 18 Rückmeldungen ging hervor, dass die Landkreise teilweise Befragungen zum Migrationshintergrund bei Neueinstellungen durchführen. Zwei Landkreise geben neuen Mitarbeitenden die Möglichkeit, im Rahmen einer freiwilligen Selbstauskunft Angaben zum Migrationshintergrund zu machen. Weitere acht Landkreise fragen sprachliche und interkulturelle Kompetenzen je nach Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle ab. Acht Landkreise verzichten im Rahmen ihrer Stellenbesetzungsverfahren auf Fragen zur interkulturellen und sprachlichen Kompetenz.

Frage 47. Wie fördert die Landesregierung das Integrations-Monitoring in den Kommunen?

Die Hessische Landesregierung strebt ein flächendeckendes Integrations-Monitoring an. In den meisten größeren hessischen Städten und einigen Landkreisen ist in den letzten Jahren ein solcher Monitor entwickelt worden. Betrachtet man die Aufwände, ist der Aufbau eines Integrationsmonitors in den größeren Städten bereits mit nicht unerheblichen Kosten verbunden. Das Monitoring in den Landkreisen ist – v.a. aufgrund der beschränkten Datenlage und der erforderlichen Zusammenführung von Daten aus den einzelnen Gemeinden – noch aufwendiger. Der Aufbau und die Pflege eines Integrationsmonitors ist verhältnismäßig kosten- und personalintensiv und setzt seitens der Bearbeitenden einschlägige statistik- und datenverarbeitungsbezogene bzw. sozialwissenschaftliche Qualifikationen voraus.

Um die Kommunen zu unterstützen, bietet die Hessische Landesregierung für interessierte Kommunen individuelle Beratung und methodische Unterstützung an. In der Regel beziehen sich die Anfragen aus den Kommunen auf die Vorgehensweise, den Aufbau der Befragung, die Sinnhaftigkeit von Indikatoren, die Datenquellen und Fragen der Dateninterpretation. Mit den Bearbeitenden der „großen Monitore“ findet in unregelmäßigen Abständen ein Austausch zu neueren Entwicklungen und methodischen Fragen statt. Diese Aufgaben nimmt das zuständige Fachreferat in der Abteilung Integration des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration wahr.

Frage 48. Wie ist die publizierte Auflistung „Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis zur Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung“ aus dem Januar 2019 entstanden?

Der Leitfaden „Interkulturelle Öffnung der hessischen Landesverwaltung – Gute Beispiele aus der hessischen Verwaltungspraxis“ wurde von allen hessischen Ressorts – unter Federführung des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration – gemeinsam erarbeitet. Die Erarbeitung geht auf eine Entscheidung der Landesregierung aus dem Jahr 2017 zurück. Mit diesem Leitfaden, der gute Beispiele aus der praktischen Umsetzung der interkulturellen Öffnung in den einzelnen Ressorts aufzeigt, sollen Dienststellen, Mitarbeitenden der Landesverwaltung und darüber hinaus allen Interessierten Hinweise und Anregungen für den weiteren interkulturellen Öffnungsprozess gegeben werden.

Frage 49. Sind der Landesregierung Kommunen bekannt, die durch die Best-practice-Auflistung motiviert wurden, zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen?

Zu dieser Frage liegen der Hessischen Landesregierung keine Informationen vor.

Frage 50. Welche Diversity-Strategien aus den Kommunen sind der Landesregierung bekannt, um interkulturelle Öffnung der Kommunalverwaltung zu begünstigen?

Zur Beantwortung wird auf die Antwort auf Frage 44 verwiesen. Darüber hinausgehende Erkenntnisse liegen der Hessischen Landesregierung nicht vor.

Wiesbaden, 12. Februar 2020

Kai Klose

Anlage zur Stellungnahme auf die Großen Anfrage 20/1110 betreffend Interkulturelle Öffnung der Verwaltung

Frage 18: Welche Qualifizierungsmaßnahmen für alle Bediensteten des Landes Hessen werden im Rahmen der interkulturellen Öffnung der Verwaltung angeboten, sowohl in der Landesverwaltung als auch in landeseigenen Betrieben?

Frage 19: Wie viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer hatten diese Qualifizierungsmaßnahmen in den letzten fünf Jahren (Darstellung bitte nach Maßnahmen und Jahr der jeweiligen Maßnahme getrennt aufschlüsseln)?

In der nachfolgenden Aufstellung werden die Fragen 18 und 19 der Großen Anfrage 20/1110 aufgrund des Sachzusammenhangs gemeinsam beantwortet.

Den Qualifizierungsmaßnahmen wird bezogen auf das Jahr 2019 als einheitlicher Stichtag der 01.09.2019 zugrunde gelegt.

Hessische Staatskanzlei

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2016	Der Islam (1)	Kultur und Glaubenspraxis des Islam	StK	intern; gehobener und höherer Dienst	11
	Muslimisches Leben (1)	Einfluss der Islamischen Kultur in Europa	StK	intern; mittlerer, gehobener und höherer Dienst	14
	Französischkurs (1)	Vertiefung von Sprachkenntnissen	Hessische Landesvertretung in Brüssel	intern; mittlerer, gehobener und höherer Dienst	8
2017	Vortrag „Japan Kultur/Wirtschaft“ (1)	Werte und Arbeitsverhalten von Japanern	StK	intern; mittlerer, gehobener und höherer Dienst	10

2018	Sicher auf dem politischen Parkett (2)	Respektvoller Umgang mit besonderen Gepflogenheiten verschiedener Kulturkreise.	StK/ Hessische Landesvertretung in Brüssel	intern; mittlerer, gehobener und höherer Dienst	10/17
	Diversity (1)		StK	intern	ausgefallen wegen zu geringer Teilnehmerszahl
	Diversity – Zeitzeugenvortrag (1)	Zeitzeuge berichtet über seine Erfahrungen zum Thema „Flucht, Asyl, Migration, Integration, Partizipation und Teilhabe“	StK	intern	ausgefallen wegen zu geringer Teilnehmerszahl
2019	Sicher auf dem internationalen politischen Parkett (1)	Respektvoller Umgang mit besonderen Gepflogenheiten verschiedener Kulturkreise	StK	intern; mittlerer, gehobener und höherer Dienst	11

Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen (HMWEVW)

Qualifizierungsangebote der Zentralen Fortbildung einschließlich des Programms Führungskräfteentwicklung (FKE):

Durch die Zentrale Fortbildung werden entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen für alle Bediensteten angeboten. Im Rahmen der Führungskräfteentwicklung sind Maßnahmen zur kulturellen Öffnung der Landesverwaltung bereits inhaltlich mit eingebunden.

Zu Frage 20: Für das Jahr 2020 ist ein Seminar „Interkulturelle Kompetenz- Mehrwert für alle!“ geplant.

Interne Qualifizierungsangebote HMWEVW:

Die Führungskräfte des HMWEVW werden jährlich durch maßgeschneiderte Fortbildungsangebote und Inhouse-Veranstaltungen für die Thematik sensibilisiert.

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Teamcoaching für Führungskräfte (1 Tag)	„Führung, Leadership und der Umgang mit kultureller Vielfalt“	HMWEVW	Staatssekretär, Abteilungsleitungen, Leitung des Ministerbüros	10

2016	Seminar für Nachwuchsführungskräfte (2 Tage)	„Diversity-Praxistraining zur interkulturellen Kommunikation“	HMWEVW	stellv. Referatsleitungen	10
2017	Teamcoaching für Führungskräfte (1 Tag)	„Kommunikation und Diversitysensibilität“	HMWEVW	Staatssekretär, Abteilungsleitungen, Leitung des Ministerbüros	11
2018	Seminar für Führungskräfte (2 Tage)	„Vielfalt führen – Diversity Training als Führungsaufgabe“	HMWEVW	Referatsleitungen	7
2019	Seminar für Führungskräfte (2 Tage)	„Gesund und werteorientiert führen – Diversität erkennen und nutzen“	HMWEVW	Referatsleitungen	7

Hessisches Ministerium des Innern und für Sport (HMdIS)

Zentrale Fortbildung (ZF) beim Hessischen Ministerium des Innern und für Sport:

Das Fortbildungsangebot der Zentralen Fortbildung richtet sich an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hessischen Landesverwaltung.

Hessischer Verwaltungsschulverband (HVSV):

Dies Qualifikationsmaßnahmen des HVSV richten sich an alle Mitgliedsverwaltungen (Land, Landeswohlfahrtsverband, Städte, Landkreise und Gemeinden). Sofern Zahlen zu Teilnehmerinnen und Teilnehmern angegeben sind, beziehen sich diese nur auf solche aus der hessischen Landesverwaltung. Der dort angegebene Zertifikatslehrgang Ausbildung zur Verwaltungspädagogin/zum Verwaltungspädagogen beinhaltet u. a. ein Modul von 8 Stunden zur interkulturellen Kompetenz und europäischen Ausrichtung der Ausbildung.

Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung (HfPV):

Zusätzlich zu den konkret angegebenen Qualifizierungsmaßnahmen an der HfPV werden an der HfPV zudem die Grundlagen für interkulturelle Kompetenz bei den Nachwuchskräften im Studium gelegt. Das Lernziel interkulturelle Kompetenz ist fester Bestandteil verschiedener Module. Insbesondere im Fachgebiet Soziologie und Berufsethik erfolgen intensive Auseinandersetzungen mit den Inhalten interkultureller Kompetenzvermittlung.

Polizeiakademie Hessen (HPA):

Die HPA bietet Basis- und Aufbau Seminare „Interkulturelle Sozialkompetenz“ an. Darüber hinaus werden seit 2015 ausgewählte Polizistinnen und Polizisten im Rahmen eines Multiplikatorenkonzeptes zu interkulturellen Trainerinnen und Trainern ausgebildet. Das Konzept ermöglichte bisher ca. 700 Teilnehmerinnen und Teilnehmern in allen Flächenpräsidien und bei der Hessischen Bereitschaftspolizei die Fortbildung im Themenfeld „Interkulturelle Sozialkompetenz“ in Form eines Basis- und Aufbau Seminars, welches jeweils allen Bediensteten offensteht. Der Schwerpunkt der Seminare liegt auf der interkulturellen Sensibilisierung der Teilnehmenden in Verbindung mit aktueller Wissensvermittlung. Ihr Ziel ist es, Verständnis für fremde Kulturen zu fördern, die eigene Haltung in Bezug auf kulturelle Vielfalt zu überprüfen und zu reflektieren, um auf dieser Grundlage professionell und konstruktiv handlungsfähig zu sein. Weiterhin erhalten angehende Wachpolizisten im Rahmen ihrer Ausbildung ein achtstündiges Training zum Ausbau interkultureller Kompetenzen. Neben der kognitiven Wissensvermittlung stehen auch hier geeignete Lösungsansätze im Handlungsfeld von Diversität und Interkulturalität im Vordergrund.

Im zentralen Fortbildungsformat „Planspiel konkret führen“ der HPA erarbeiten Führungskräfte Aspekte interkulturellen Handelns anhand von ausgewählten Fallbeispielen zu den Themenfeldern „Diversität“ und „Interkulturalität“. In entsprechenden Szenarien reflektieren Führungskräfte die eigene Haltung in Bezug auf beide Themen und erproben geeignete Möglichkeiten des professionellen Umgangs mit ihnen.

Begriffserläuterungen:

- * ausgefallen: fest terminierte Veranstaltung, die angeboten wurde, jedoch infolge Krankheit der Referentin oder des Referenten oder mangels Teilnehmerzahl nicht stattfinden konnte
- ** nicht angefragt: nicht fest terminierte auf Anfrage angebotene Veranstaltung, die mangels Anfrage nicht stattfand

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		10 Teilnehmende der Landesverwaltung
	Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*
	Gewalt gegen Frauen im Namen der "Ehre" - Eine Veranstaltung zum Thema Zwangsverheiratung, "Ehrenverbrechen", "Ehrenmord"		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**

(1)				
Warum sind die anderen so anders? - Die arabische Kultur und den Einfluss des Islams kennen- und verstehen lernen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		15 Teilnehmende der Landesverwaltung
Islam und muslimisches Leben in Hessen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		15 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
"Das habe ich doch gesagt!" - Verständigung ist mehr als Sprache - Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (6)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		98 Teilnehmende der Landesverwaltung

Interkulturelle Kompetenzen erwerben (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		16 Teilnehmende der Landesverwaltung
Die fremden Deutschen - Deutsche aus Russland unter uns (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Zertifikatslehrgang Ausbildung zur Verwaltungspädagogin/zum Verwaltungspädagogen (1)	<p>Modul 1</p> <p>Interkulturelle Kompetenz und europäische Ausrichtung der Ausbildung (8 Stunden)</p> <p>Konflikte und Probleme lösen</p> <p>Chancen und Probleme interkultureller Ausbildung</p> <p>Interkulturelle Kommunikation</p> <p>Chancen einer multikulturellen Gesellschaft</p> <p>Migration und Integration: Bedeutung für die Verwaltungsbildung</p>	HMdIS, HVSV		2 Teilnehmende der Landesverwaltung

		Tendenzen in der Ausbildung von Verwaltungsberufen in der EU			
Interkulturelle Kompetenz (4)			HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelles Kompetenztraining (1)			HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz – Ausbildung der Trainer/-innen (2)			HMdIS, HPA		24 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Sozialkompetenz Basis (6)			HMdIS, HPA		84 Teilnehmende der Landesverwaltung
Wachpolizei-Ausbildungslehrgang (1)	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturbegriff, -dimensionen • Bedeutung von Kultur im Alltag • Berufskultur, Rolle und Selbstverständnis 		HMdIS, HPA		15 Teilnehmende der Landesverwaltung

		<ul style="list-style-type: none"> • Definition: interkulturelle Kompetenz in Hessen • Stereotype und Vorurteile • Werte und Normen der eigenen Kultur • Umgang mit Fremdheit • KPS Modell, Eisbergmodell • Critical Incidents in der Polizeiarbeit • Umgang mit Fremdheit • Die fünf Grundsäulen des Islam • Abgrenzung Islam – Islamismus – Tradition • Vielfalt im Islam 			
2016	Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		10 Teilnehmende der Landesverwaltung

Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam? (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen *
Gewalt gegen Frauen im Namen der "Ehre" - Eine Veranstaltung zum Thema Zwangsverheiratung, "Ehrenverbrechen", "Ehrenmord" (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Warum sind die anderen so anders? - Die arabische Kultur und den Einfluss des Islams kennen- und verstehen lernen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		12 Teilnehmende der Landesverwaltung
Islam und muslimisches Leben in Hessen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		25 Teilnehmende der Landesverwaltung

Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen (3)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		38 Teilnehmende der Landesverwaltung
"Das habe ich doch gesagt!" - Verständigung ist mehr als Sprache - Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (6)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		105 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenzen erwerben (2)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		14 Teilnehmende der Landesverwaltung
Die fremden Deutschen - Deutsche aus Russland unter uns (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
FKE Modul: Interkulturelle Kompetenzen (9)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		135 Teilnehmende der Landesverwaltung

	<p>Zertifikatslehrgang Ausbildung zur Verwaltungspädagogin/zum Verwaltungspädagogen (3)</p>	<p>Modul 1 Interkulturelle Kompetenz und europäische Ausrichtung der Ausbildung (8 Stunden) Konflikte und Probleme lösen Chancen und Probleme interkultureller Ausbildung Interkulturelle Kommunikation Chancen einer multikulturellen Gesellschaft Migration und Integration: Bedeutung für die Verwaltungsbildung Tendenzen in der Ausbildung von Verwaltungsberufen in der EU</p>	HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
	<p>Interkulturelle Kompetenz (2)</p>		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung

Interkulturelles Kompetenztraining (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz – Ausbildung der Trainer/-innen (1)		HMdIS, HPA		15 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz und Workshops (1)		HMdIS, HPA		13 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz Multiplikatorinnen Fortbildung (2)		HMdIS, HPA		26 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Sozialkompetenz Basis (6)		HMdIS, HPA		108 Teilnehmende der Landesverwaltung
Wachpolizei-Ausbildungslehrgang (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturbegriff, -dimensionen • Bedeutung von Kultur im Alltag 	HMdIS, HPA		94 Teilnehmende der Landesverwaltung

		<ul style="list-style-type: none"> • Berufskultur, Rolle und Selbstverständnis • Definition: interkulturelle Kompetenz in Hessen • Stereotype und Vorurteile • Werte und Normen der eigenen Kultur • Umgang mit Fremdheit • KPS Modell, Eisbergmodell • Critical Incidents in der Polizeiarbeit • Umgang mit Fremdheit • Die fünf Grundsäulen des Islam • Abgrenzung Islam – Islamismus – Tradition • Vielfalt im Islam 			
2017	Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe (2)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		8 Teilnehmende der Landesverwaltung

Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam? (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Gewalt gegen Frauen im Namen der "Ehre" - Eine Veranstaltung zum Thema Zwangsverheiratung, "Ehrenverbrechen", "Ehrenmord" (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Warum sind die anderen so anders? - Die arabische Kultur und den Einfluss des Islams kennen- und verstehen lernen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		11 Teilnehmende der Landesverwaltung
Islam und muslimisches Leben in Hessen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*

Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen (2)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		27 Teilnehmende der Landesverwaltung
"Das habe ich doch gesagt!" - Verständigung ist mehr als Sprache - Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (2)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		24 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenzen erwerben (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		17 Teilnehmende der Landesverwaltung
Die fremden Deutschen - Deutsche aus Russland unter uns (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Diversity in der Personalauswahl – Sensibilisierung		HMdIS, Zentrale Fortbildung		9 Teilnehmende der Landesverwaltung

für diskriminierungsfreie Personalentscheidungen (1)				
Interkulturelle Sensibilisierung für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		9 Teilnehmende der Landesverwaltung
FKE Modul: Interkulturelle Kompetenzen (7)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		111 Teilnehmende der Landesverwaltung
FKE Modul: Interkulturelle Kompetenz – Organisationskultur – Selbst- und Fremdbild als Führungskraft (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		19 Teilnehmende der Landesverwaltung
Forum „Interkulturelle Kommunikation“ (1)		HMdIS, RP Darmstadt		22 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz (3)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung

Interkulturelles Kompetenztraining (4)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz – erst verstehen, dann verstanden werden (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Ausbildersprechtage: Interkulturelle Kompetenz (1)		HMdIS, HVSV		2 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz und Workshops (2)		HMdIS, HPA		25 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Sozialkompetenz Basis (14)		HMdIS, HPA		168 Teilnehmende der Landesverwaltung
Wachpolizei-Ausbildungslehrgang (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturbegriff, -dimensionen • Bedeutung von Kultur im Alltag • Berufskultur, Rolle und Selbstverständnis 	HMdIS, HPA		26 Teilnehmende der Landesverwaltung

		<ul style="list-style-type: none"> • Definition: interkulturelle Kompetenz in Hessen • Stereotype und Vorurteile • Werte und Normen der eigenen Kultur • Umgang mit Fremdheit • KPS Modell, Eisbergmodell • Critical Incidents in der Polizeiarbeit • Umgang mit Fremdheit • Die fünf Grundsäulen des Islam • Abgrenzung Islam – Islamismus – Tradition • Vielfalt im Islam 			
2018	Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe (3)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		38 Teilnehmende der Landesverwaltung

Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam? (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Gewalt gegen Frauen im Namen der "Ehre" - Eine Veranstaltung zum Thema Zwangsverheiratung, "Ehrenverbrechen", "Ehrenmord" (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Warum sind die anderen so anders? - Die arabische Kultur und den Einfluss des Islams kennen- und verstehen lernen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Islam und muslimisches Leben in Hessen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*

Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen (4)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		76 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenzen erwerben (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*
Die fremden Deutschen - Deutsche aus Russland unter uns (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Diversity in der Personalauswahl – Sensibilisierung für diskriminierungsfreie Personalentscheidungen (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*
Interkulturelle Arbeit, eine Frage der Haltung (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*

	<p>Zertifikatslehrgang Ausbildung zur Verwaltungspädagogin/zum Verwaltungspädagogen (2)</p>	<p>Modul 1 Interkulturelle Kompetenz und europäische Ausrichtung der Ausbildung (8 Stunden) Konflikte und Probleme lösen Chancen und Probleme interkultureller Ausbildung Interkulturelle Kommunikation Chancen einer multikulturellen Gesellschaft Migration und Integration: Bedeutung für die Verwaltungsbildung Tendenzen in der Ausbildung von Verwaltungsberufen in der EU</p>	HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	4 Teilnehmende der Landesverwaltung
	Interkulturelle Kompetenz (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung

Interkulturelles Kompetenztraining (2)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz – erst verstehen, dann verstanden werden (3)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelle Arbeit, eine Frage der Haltung (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz und Workshops (2)		HMdIS, HPA		48 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Kompetenz Multiplikatorinnen Fortbildung (2)		HMdIS, HPA		28 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelle Sozialkompetenz Basis (3)		HMdIS, HPA		168 Teilnehmende der Landesverwaltung

Interkulturelle Sozialkompetenz Islam (Aufbauseminar) (3)		HMdIS, HPA		36 Teilnehmende der Landesverwaltung
Planspiel konkret führen (6)	Im Rahmen der Fallbearbeitung: Antidiskriminierung, Vorurteile, Sensible Sprache, Verantwortung der Führungskräfte im Rahmen von Diskriminierungsprozessen	HMdIS, HPA		70 Teilnehmende der Landesverwaltung
Wachpolizei-Ausbildungslehrgang (2)	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturbegriff, -dimensionen • Bedeutung von Kultur im Alltag • Berufskultur, Rolle und Selbstverständnis • Definition: interkulturelle Kompetenz in Hessen • Stereotype und Vorurteile 	HMdIS, HPA		23 Teilnehmende der Landesverwaltung

		<ul style="list-style-type: none"> • Werte und Normen der eigenen Kultur • Umgang mit Fremdheit • KPS Modell, Eisbergmodell • Critical Incidents in der Polizeiarbeit • Umgang mit Fremdheit • Die fünf Grundsäulen des Islam • Abgrenzung Islam – Islamismus – Tradition • Vielfalt im Islam 			
2019	Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe (2)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		8 Teilnehmende der Landesverwaltung
	Was wissen wir eigentlich von der Türkei und dem Islam? (auf Anfrage)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**

<p>Gewalt gegen Frauen im Namen der "Ehre" - Eine Veranstaltung zum Thema Zwangsverheiratung, "Ehrenverbrechen", "Ehrenmord"</p> <p>(auf Anfrage)</p>		<p>HMdIS, Zentrale Fortbildung</p>		<p>nicht angefragt**</p>
<p>Warum sind die anderen so anders? - Die arabische Kultur und den Einfluss des Islams kennen- und verstehen lernen</p> <p>(auf Anfrage)</p>		<p>HMdIS, Zentrale Fortbildung</p>		<p>nicht angefragt**</p>
<p>Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Angehörigen verschiedener Kulturen</p> <p>(1)</p>		<p>HMdIS, Zentrale Fortbildung</p>		<p>13 Teilnehmende der Landesverwaltung</p>
<p>"Das habe ich doch gesagt!" - Verständigung ist mehr als</p>		<p>HMdIS, Zentrale Fortbildung</p>		<p>nicht angefragt**</p>

Sprache - Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (auf Anfrage)				
Die fremden Deutschen - Deutsche aus Russland unter uns (auf Anfrage)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		nicht angefragt**
Interkulturelle Arbeit, eine Frage der Haltung (1)		HMdIS, Zentrale Fortbildung		ausgefallen*
Zertifikatslehrgang Ausbildung zur Verwaltungspädagogin/zum Verwaltungspädagogen (4)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	26 Teilnehmende der Landesverwaltung
Interkulturelles Kompetenztraining (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehmenden der Landesverwaltung

Interkulturelle Kompetenz – erst verstehen, dann ver- standen werden (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehme- nden der Landes- verwaltung
Interkulturelle Kompetenz: Verständnis im interkulturel- len Arbeitsumfeld (2)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehme- nden der Landes- verwaltung
Interkulturelle Arbeit, eine Frage der Haltung (1)		HMdIS, HVSV	ggf. Teilnehmende der Kommunen	keine Teilnehme- nden der Landes- verwaltung
Interkulturelle Kompetenz und Workshops (2)		HMdIS, HPA		32 Teilnehmende der Landesverwal- tung
Interkulturelle Sozialkompe- tenz Basis (3)		HMdIS, HPA		252 Teilnehmende der Landesverwal- tung
Interkulturelle Sozialkompe- tenz Islam (Aufbauseminar) (6)		HMdIS, HPA		66 Teilnehmende der Landesverwal- tung

	Planspiel konkret führen (4)	Antidiskriminierung, Vorurteile, Sensible Sprache, Verantwortung der Führungskräfte im Rahmen von Diskriminierungsprozessen	HMdIS, HPA		41 Teilnehmende der Landesverwaltung
	Wachpolizei-Ausbildungslehrgang (4)	<ul style="list-style-type: none"> • Kulturbegriff, -dimensionen • Bedeutung von Kultur im Alltag • Berufskultur, Rolle und Selbstverständnis • Definition: interkulturelle Kompetenz in Hessen • Stereotype und Vorurteile • Werte und Normen der eigenen Kultur • Umgang mit Fremdheit • KPS Modell, Eisbergmodell • Critical Incidents in der Polizeiarbeit 	HMdIS, HPA		62 Teilnehmende der Landesverwaltung, (vorgesehen)

	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit Fremdheit • Die fünf Grundsäulen des Islam • Abgrenzung Islam – Islamismus – Tradition • Vielfalt im Islam 			
Training für Lehrende der Aus- und Fortbildung zur Behandlung der Themen Ungleichheit, Diskriminierung, Interkulturalität und Mobbing in filmischen Material (1)		HMdIS, HfPV		19 Teilnehmende der Landesverwaltung
Demokratie, Haltung und Werte in der Lehre (Schwerpunkte u. a. Diskriminierung vs. Gleichbehandlung, Interkulturalität) (1)		HMdIS, HfPV		15 Teilnehmende der Landesverwaltung

	Hochschultag zum Thema „Anatomie von Diskriminierungsstrukturen – Wie Vorurteile auf den Polizeialltag und in der öffentlichen Verwaltung wirken“ (1)		HMdIS, HfPV		150 Teilnehmende der Landesverwaltung
--	---	--	-------------	--	--

Hessisches Ministerium der Finanzen

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Das habe ich doch gesagt – Verständigung ist mehr als Sprache. Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (2)		Finanzämter	Beschäftigte im Bürgerservice; überwiegend mittlerer Dienst	35
	s. o. (2)		Finanzämter	Beschäftigte in den Außendiensten; überwiegend gehobener Dienst	36
2016	s. o. (2)		Finanzämter	Bürgerservice (s. o.)	36

	s. o. (2)		Finanzämter	Außendienst (s. o.)	53
2017	s. o. (2)		Finanzämter	Bürgerservice (s. o.)	24
	s. o. (2)		Finanzämter	Außendienst (s. o.)	49
	Kommunikation, Deeskalation und Einschätzung von Gefahrensituationen (1)	Einführung in die interkulturelle Kommunikation	Finanzämter	Beschäftigte im Innendienst (Arbeitsbereich: Neuaufnahmestelle; überwiegend mittlerer Dienst)	31
2018	Das habe ich doch gesagt – Verständigung ist mehr als Sprache. Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (2)		Finanzämter	Bürgerservice (s. o.)	22
	s. o. (2)		Finanzämter	Beschäftigte in den Außendiensten; überwiegend gehobener Dienst	44

	Kommunikation, Deeskalation und Einschätzung von Gefahrensituationen (1)	Einführung in die interkulturelle Kommunikation	Finanzämter	Beschäftigte im Innendienst (Arbeitsbereich: Neuaufnahmestelle; überwiegend mittlerer Dienst)	14
	s. o. (1)	s. o.		Beschäftigte im Außendienst (Arbeitsbereich: Umsatzsteuer-Prüfer; überwiegend mittlerer Dienst)	9
2019	Das habe ich doch gesagt – Verständigung ist mehr als Sprache. Herausforderungen (nicht nur) in der interkulturellen Kommunikation (2)		Finanzämter	Bürgerservice (s. o.)	14
	s. o. (2)		Finanzämter	Beschäftigte in den Außendiensten; überwiegend gehobener Dienst	25

Hessisches Ministerium der Justiz

Hinweise:

In einzelnen justizspezifischen Ausbildungen im Bereich der Gerichte und Staatsanwaltschaften sind Lehrveranstaltungen zur interkulturellen Kompetenz fest verankert.

Neben den nachstehend genannten bieten die Hessische Justizakademie bzw. die Deutsche Richterakademie weitere Fortbildungen an.

Jahr	Titel	Zielgruppe	Teilnehmende
2015	Konfliktmanagement mit Menschen aus fremden Kulturen im Bereich der Justiz (1)	Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger	13
2016	Kulturelle Kompetenz (1)	Bewährungs- und Gerichtshelferinnen und -helfer	17
	Interkulturelle Kompetenz (1)	Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte	9
2018	Interkulturelle Kompetenz (1)	Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister	8

	Interkulturelles Training (1)	mittlerer/gehobener Dienst, Gerichtsvollzieherdienst	13
	Interkulturelle Kompetenz (1)	Bewährungs- und Gerichtshelferinnen und -helfer	15
2019	Interkulturelles Training (1)	mittlerer/gehobener Dienst, Gerichtsvollzieherdienst	16

Ausgewählte nachgeordnet Behörden:

Das Oberlandesgericht Frankfurt am Main hat im Jahr 2017 drei Schulungen zum Thema „Interkulturelle Kompetenz“ für hauptamtliche Ausbilderinnen und Ausbilder von Justizfachangestellten durchgeführt, an denen insgesamt 45 Personen teilgenommen haben. Außerdem hat ein Amtsgericht im Jahr 2019 eine Schulung zum Thema "Interkulturelle Kompetenz" mit einem externen Referenten durchgeführt, an denen 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Bereichen teilgenommen haben.

Zentrale Qualifizierungsmaßnahmen des H.B. Wagnitz-Seminar für den Justizvollzug:

Neben den zentralen Fortbildungen nutzen die Vollzugsbediensteten anstaltsinterne Informationsveranstaltungen, Kurzfortbildungen sowie externe Qualifizierungsangebote, die nicht statistisch erfasst werden.

Jahr	Titel	Zielgruppe	Teilnehmende
2015	Integrationsaufgabe russlanddeutsche Gefangene	Justizvollzug	22

	(3)		
	Interkulturelle Kompetenz (3)	Justizvollzug	33
	Integrationsaufgabe Islam (1)	Justizvollzug	14
2016	Integrationsaufgabe russlanddeutsche Gefan- gene (2)	Justizvollzug	28
	Interkulturelle Kompetenz (3)	Justizvollzug	37
	Integrationsaufgabe Islam (2)	Justizvollzug	27
2017	Integrationsaufgabe russlanddeutsche Gefan- gene (2)	Justizvollzug	20
	Interkulturelle Kompetenz (1)	Justizvollzug	15
	Herausforderungen durch Inhaftierte aus den arabischen Staaten, dem Maghreb und Afgha- nistan (1)	Justizvollzug	25

2018	Integrationsaufgabe russlanddeutsche Gefangene (1)	Justizvollzug	13
	Interkulturelle Kompetenz (3)	Justizvollzug	53
	Herausforderungen durch Inhaftierte aus des arabischen Staaten, dem Maghreb und Afghanistan (3)	Justizvollzug	61
2019	Integrationsaufgabe russlanddeutsche Gefangene (1)	Justizvollzug	13
	Herausforderungen durch Inhaftierte aus des arabischen Staaten, dem Maghreb und Afghanistan (2)	Justizvollzug	40

Hessisches Ministerium für Umwelt, Klimaschutz, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (HMUKLV)

Hinweise:

Seit 2017 wird im HMUKLV ressortintern ein Seminar zur interkulturellen Kompetenz angeboten.

Die Bediensteten des Nationalparkamtes haben die Möglichkeit die Angebote der Zentralen Fortbildung und des ressortinternen Fortbildungsprogrammes wahrzunehmen. Andere Anbieter entsprechender Fortbildungen würden bei einem etwaigen Fortbildungswunsch - im Einzelfall - positiv berücksichtigt werden. Seit 2018 wird in der jährlichen Verhaltenskodexschulung des Nationalparkamtes einmal im Jahr der Aktionsplan Akzeptanz der Landesregierung vorgestellt und anhand von Beispielen (u. a. mit den Handlungsfeldern Migration und Kultur) erörtert. Dies erfolgt im Rahmen der Großen Dienstbesprechung des Amtes.

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
------	---	--------------------------	--------------	---	--------------

2017	Training zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz (1)		HMUKLV		9
	Training zur Stärkung der Interkulturellen Kompetenz (1)		HMUKLV		10
2018	Schulung Aktionsplan Akzeptanz (1)		Nationalparkamt Kellerwald-Edersee	alle Beschäftigten	41
2019	Schulung Aktionsplan Akzeptanz (1)		Nationalparkamt Kellerwald-Edersee	alle Beschäftigten	46

Hinweise:

Die nachfolgenden Qualifikationsmaßnahmen haben der Landesbetrieb Hessisches Landeslabor (LHL) und der Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen (LLH) gemeldet. Es handelt sich dabei um Veranstaltungen der Zentralen Fortbildung.

Der LHL plant im Rahmen der Führungskräftefortbildung eine verpflichtende Schulung zu Diversity/Vielfalt als Inhouse-Schulung im nächsten Jahr.

Der LLH strebt an, ein Inhouse-Seminar „Interkulturelle Kompetenz“ für alle Führungskräfte verpflichtend durchzuführen. Erste Seminare haben stattgefunden.

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Kolloquium zur staatswissenschaftlichen Fortbildung: Die Zukunft Hessens denken „Die Kreuzzüge und ihre Bedeutung für den interkulturellen Dialog bis heute - eine kritische Würdigung“ (1)		Landesbetrieb Landwirtschaft Hessen, Zentrale, Kassel	höherer Dienst	1

	Fortbildung Interkulturelle Kompetenz (1)		Landesbetrieb Landwirtschaft Hes- sen, Zentrale, Kas- sel	höherer Dienst, geh. Dienst	2
2017	Interkulturelle Sensibilisierung für Multi- plikatorinnen u. Multipli- katoren (1)		Landesbetrieb Landwirtschaft Hes- sen, Bieneninstitut Kirchhain	mittlerer Dienst	1
2019	Interkulturelle Kompetenz für den Kontakt mit Ange- hörigen verschiedener Kulturen (1)		LHL		1

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration

Hinweise:

Qualifizierungsmaßnahmen für alle öffentlich Bediensteten des Landes Hessen werden über die ressortübergreifende Zentrale Fortbildung angeboten. Interessierte Beschäftigte des HMSI haben die Möglichkeit, sich bei Bedarf für entsprechende Fortbildungen anzumelden.

Jahr	Veranstaltung	gesamt	Männer	Frauen
2015	Diversity in Organisationen – Einführung in Interkulturelle Öffnung und Diversity Management	5	0	5
2016	Umgang mit Vielfalt und Unterschiedlichkeit als Führungsaufgabe	2	1	1
	Barrierefreie Kommunikation in der Verwaltung	4	2	2
	Kurz und Vielfältig (3 Kurzfilme: „Stiller Löwe“, „Meine Beschneidung“, „I am a woman now“ - mit anschließender Diskussion)	ca. 25 Personen	offene Mittagsveranstaltung	
2017	Schubladen im Kopf helfen – nur wann tun sie es nicht?	14	1	13
2018	Diversity & Vielfalt - Sensibilisierungstraining	17	3	16
2019	Sensibilisierungstraining Diversity Works	20	2	18

Hessisches Kultusministerium

Hinweise:

Die interkulturelle Öffnung im Hessischen Kultusministerium spiegelt sich in den Maßnahmen der Lehrerbildung wider und bezieht sich in der Entwicklung auf die Bereiche der Personal-, Organisations- und Unterrichtsentwicklung. Interkulturelle Bildung ist für Lehrkräfte eine Basisqualifikation.

Abkürzungen:

SSA: Staatliches Schulamt

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle/Fortbildungsanbieter	Teilnehmerkreis	Teilnehmende
2015	Diversity in Organisationen		Johannes Gutenberg-Universität Mainz	5 Lehrkräfte, 1 Schulleitung	6
	Christen und Muslime als Teil einer pluralen und lebendigen Schulgemein-		Dezernat Schule und Bildung im Bischöflichen Ordinariat Limburg	78 Lehrkräfte, 3 Schulleitungen	81

	schaft – Herausforderungen und Entwicklungsperspektiven				
2016	Islam in Deutschland: Chance für Schule und Gesellschaft?		Universität Mainz, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung	4 Lehrkräfte	4
	Mit „Diversity“ umgehen – Einführung in die Ansätze „Interkulturelle Öffnung“ und „Diversity Management“		Universität Mainz, Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung	6 Lehrkräfte	6
	Interkulturelle Elternarbeit in Zeiten von Flucht und Migration - Informationen, eigene Fragen, Best Practice		SSA Darmstadt-Dieburg/Darmstadt	9 Lehrkräfte, 2 Schulleitungen	11
2017	Kulturelle Werte und Kommunikation: Familienstrukturen verstehen, Verständigung erleichtern		SSA Darmstadt-Dieburg/Darmstadt	8 Lehrkräfte	8

2018	Interkulturelle Öffnung von Schulen: ein Sensibilisierungsworkshop für den konstruktiven Umgang mit soziokultureller Vielfalt an Schulen		SSA Darmstadt-Dieburg/Darmstadt	14 Lehrkräfte, 2 Schulleitungen	16
2019	In erster Linie Kinder.... - Konzepte zur Arbeit mit Kindern mit Flucht- und Migrationserfahrung		Berufs- und Fachverband Heilpädagogik (BHP) e.V., Europäische Akademie für Heilpädagogik	9 Lehrkräfte	9

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK)

Im Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst und den nachgeordneten Behörden haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, an entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen der Zentralen Fortbildung Hessen teilzunehmen.

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Englisches Kommunikationstraining (1)		HMWK	Referent, -in	1
	Interkulturelle Kompetenzen erwerben (3)		HMWK	Sachbearbeiter, -in	1
2016	Englisches Kommunikationstraining (1)		HMWK	Sachbearbeiter, -in	1

	Englische Verwaltungssprache (1)		HMWK	Führungskraft	1
	Islam und muslimisches Leben in Hessen (1)		HMWK	Referent, -in	1
	Interkulturelle Kompetenz (1)		HMWK	Sachbearbeiter, -in	1
	Vom Flüchtling zum Polizisten (1 x 0,5))		HMWK	Sachbearbeiter, -in	1
2017	Inhouse-Seminar "Warum sind die anderen so anders? Konstruktiv und professionell mit Vielfalt in der Führung umgehen" (1)		HMWK	Führungskraft	7

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Applying and Interviewing for Jobs in English-Speaking Countries (2)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	21
	Intercultural Communication at University (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	8
	Interkulturelle Sensibilisierung für den Lehralltag (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	11
	Teaching in English I: Foundation Workshop (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	13
	Teaching in English II: Lecturing (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	7

	Teaching in English III: Student interaction (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	8
	diverse allg. Sprachkurse (u. a. Englisch, Franzö- sisch, Russisch, Japa- nisch, Italienisch...) (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	49
2016	Intercultural Training for International Ph.D. Stu- dents (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	10
	Culture and Communica- tion: Intercultural Training (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	5
	Fit for the German Job Market (2)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	16
	Interplay between Culture and Science: In Conflict or Collaboration?		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	6

(1)					
Interkulturelle Kompetenz in der universitären Lehrerbildung (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	Uni-	nicht dokumentiert	14
Didaktik-Café: Refugees Welcome (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	Uni-	nicht dokumentiert	11
Gelingende Kommunikation, Beratung und Konfliktbearbeitung im interkulturellen Kontext (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	Uni-	nicht dokumentiert	10
Interkulturelle Sensibilisierung für den Lehralltag (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	Uni-	nicht dokumentiert	10
diverse allg. Sprachkurse (u. a. Englisch, Französisch, Russisch, Japanisch, Italienisch...)		Justus-Liebig Universität Gießen	Uni-	nicht dokumentiert	48

2017	„English for Administration and Management at the University I“ (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	8
	„Englisch für den Beruf (leichte Vorkenntnisse)“		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	46
	„Englisch für den Beruf (fortgeschrittene Vorkenntnisse)“ (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	22
	Intercultural Training for International Ph.D. Students (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	16
	Culture and Communication: Intercultural Training		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	7
	Applying and Interviewing for Jobs in English-Speaking Countries (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	12

	Find a Job in Germany's Industry: Working Conditions & Work Culture (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	12
	Didaktik-Café: Erfahrungen mit Interkulturalität in der Lehre (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	7
	Interkulturelle Sensibilisierung für den Lehralltag (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	5
	diverse allg. Sprachkurse (u. a. Englisch, Französisch, Russisch, Japanisch, Italienisch...)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	47
2018	„Kulturelles Bewusstsein und Sensibilität“ (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	8
	„Internationalisierung für alle“ (1)		Justus-Liebig Universität Gießen	nicht dokumentiert	7

„Internationalisierung – Was hat das mit mir zu tun & was bringt das?“ (2)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	21
„Englisch für den Beruf“ (10)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	86
„English for Administration & Management at the University II“ (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	10
Intercultural Training for International Ph.D. Students (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	8
Business English for Scientists (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	15
Working Conditions & Work Culture (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	9

Business German for non-native speaker (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	8
Applying and Interviewing for Jobs in English-Speaking Countries (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	10
Business German for non-native speaker (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	11
Developing Key Problem-Solving Skills for the International Workplace (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	12
Interkulturelle Sensibilisierung für den Lehralltag (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	7
diverse allg. Sprachkurse (u. a. Englisch, Französisch, Russisch, Japanisch, Italienisch...)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	49

2019	„Englisch für den Beruf“ (8)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	98
	„English for Administration and Management at the University III“ (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	8
	Intercultural Training for International Ph.D. Stu- dents (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	11
	Business English for Sci- entists (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	13
	Business German for Non-Native Speaker (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	7
	Working Conditions & Work Culture		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	6
	Business German for Non-Native Speaker (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	9

	Didactics - Teaching in English (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	10
	Intercultural Communication in Higher Education (1)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	9
	diverse Sprachkurse (u. a. Englisch, Franzö- sisch, Russisch, Japa- nisch, Italienisch...)		Justus-Liebig Uni- versität Gießen	nicht dokumentiert	35

Technische Hochschule Mittelhessen (THM):

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
------	--	--------------------------	--------------	--	--------------

2015	Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen		THM	nicht dokumentiert	5
	Intercultural Communication at University		THM	nicht dokumentiert	2
	Vielfalt leben und gestalten (Modul 1–3)	Vielfalt und interkulturelle Kompetenz	THM	nicht dokumentiert	42
	Englisch für Verwaltungsmitarbeitende – Friedberg	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	8
2016	Vielfältige Studierende - vielfältige Prüfungen		THM	nicht dokumentiert	5
	Inclusive Assessment - Prüfungen kompetenzorientiert und diversitätsgerecht gestalten		THM	nicht dokumentiert	5
	Interkulturelle Sensibilisierung für den Lehralltag		THM	nicht dokumentiert	1
	Informationsveranstaltung zum Internationalen	Interkulturelle Kommunikation	THM	nicht dokumentiert	6

	BuddyProgramm der THM (2)				
	Buddy-Schulung für Teilnehmende am Internationalen THMBuddy-Programm	Interkulturelle Kommunikation	THM	nicht dokumentiert	6
	Englisch für Verwaltungsmitarbeiter/innen (2)	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	20
2017	Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen		THM	nicht dokumentiert	4
	Informationsveranstaltung zum Internationalen BuddyProgramm der THM (6)	Interkulturelle Kommunikation	THM	nicht dokumentiert	8
	Interkulturelles Buddy-Training in Deutsch (4)	Interkulturelle Kommunikation	THM	nicht dokumentiert	3

	Englisch für den Hochschulalltag (2)	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	17
2018	Intercultural Communication in Higher Education		THM	nicht dokumentiert	2
	Informationsveranstaltung zum Internationalen BuddyProgramm der THM (4)	Interkulturelle Kommunikation	THM	nicht dokumentiert	2
	Englisch für den Hochschulalltag	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	9
	Englisch für Verwaltungsmitarbeiter/innen	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	12
	Englisch für den Hochschulalltag (2)	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	16
2019	Interkulturelle Sensibilisierung für den Lehr- und Hochschulalltag		THM	nicht dokumentiert	1

Informationsveranstaltung zum Internationalen Buddy Programm der THM (6)	Interkulturelle Kommunikation	THM	nicht dokumentiert	3
Englisch für den Hochschulalltag	Sprachkompetenz-Englisch	THM	nicht dokumentiert	8

Frankfurt University of Applied Sciences:

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2016	Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag (2)	Darstellung v. Kulturstandards, Unterschieden u. Handlungskompetenzen	Frankfurt University of Applied Sciences	1 Dienststelle, gemischte Dienstgruppen	18 insgesamt, je 9 Personen pro Seminar

2017	Interkulturelle Kompetenz im Arbeitsalltag (2)	Darstellung v. Kulturstandards, Unterschieden u. Handlungskompetenzen	Frankfurt University of Applied Sciences	1 Dienststelle, gemischte Dienstgruppen	8
2019	Workshop „Alltags-Rassismus“ (1)	Diskriminierung, Rassismus, Entwicklung von Strategien u. Handlungsfeldern	Frankfurt University of Applied Sciences	1 Dienststelle, gemischte Dienstgruppen	19

Hochschule RheinMain:

Abkürzungen:

AGWW: Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung (ein Verbund hessischer Hochschulen)

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
------	---	--------------------------	--------------	--	--------------

2015	Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen (Anbieter: AGWW)		Hochschule RheinMain	Angestellte und Beamte der Hessischen Hochschulen	9
	Englisch für die Arbeit im Sekretariat I (2)		Hochschule RheinMain	Angestellte und Beamte der HSRM	22
	Präsentieren in Englisch (1)		Hochschule RheinMain	Angestellte und Beamte der HSRM	7

Hochschule Darmstadt:

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen	Diversität	Hochschule Darmstadt	Beschäftigte/Lehrende im Rahmen des AGWW-Angebots	2

	Englisch für Mitarbeiter, -innen SS 2015	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	13
	Englisch im Hochschulalltag	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	7
	Englisch für Mitarbeiter, -innen WS 2015/2016	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	11
	Arbeiten im Team - Reibung als Entwicklungschance	Diversität	Hochschule Darmstadt	Beschäftigte/Lehrende im Rahmen des AGWW-Angebots	2
	Englisch für Mitarbeiter, -innen SS 2016	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	14
	Englisch im Hochschulalltag	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	14
	Englisch für Mitarbeiter, -innen WS 2016/2017	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	12
2017	Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen	Diversität	Hochschule Darmstadt	Beschäftigte/Lehrende im Rahmen des AGWW-Angebots	3
	Arbeiten im Team - Reibung als Entwicklungschance	Diversität	Hochschule Darmstadt	Beschäftigte/Lehrende im Rahmen des AGWW-Angebots	2

	Englisch für Mitarbeiter, -innen SS 2017	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	9
	Englisch im Hochschulalltag	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	11
	Englisch für Mitarbeiter, -innen WS 2017/2018	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	16
	Englisch für Mitarbeiter, -innen SS 2018	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	12
	Englisch im Hochschulalltag	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	12
	Englisch für Mitarbeiter, -innen WS 2018/2019	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	14
2019	Englisch im Hochschulalltag	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	13
	Englisch für Mitarbeiter, -innen WS 2019/2020	Sprachen	Hochschule Darmstadt	Mitarbeiter, -innen der Hochschule Darmstadt	14

Technische Universität Darmstadt:

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Interkulturelles Training (1 x 1,5 Stunden)	Kulturkreis China	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	14
	Interkulturelles Training (1 x 1,5 Stunden)	Kulturkreis Afrika	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	9
	Interkulturelles Training (1 x 1,5 Stunden)	Kulturkreis Arabischer Raum	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	13
	Interkulturelles Training (1 x 1,5 Stunden)	Kulturkreis Indien	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	7
	Interkulturelles Training (1 x 4 Stunden)	Interkulturelle Kommunikation	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	11
	Sprachkurs + Interkulturelles Training (1)	Englisch mit Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz, 1	TU Darmstadt	Beschäftigte der Personalabteilung	10

Sprachkurs + Interkulturelles Training (1)	Englisch mit Schwerpunkt Inter- kulturelle Kompe- tenz, 2	TU Darmstadt	Beschäftigte der Per- sonalabteilung	10
Sprachkurs + Interkulturelles Training (1)	Englisch mit Schwerpunkt Interkulturelle Kom- petenz, 3	TU Darmstadt	Beschäftigte der Per- sonalabteilung	10
Sprachkurs (2 x 8 Stunden)	Englisch für Be- schäftigte der Per- sonalabteilung	TU Darmstadt	Beschäftigte der Per- sonalabteilung	11
Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	English Beginners - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	17
Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	Oral Communication - Niveaustufe B2/C1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	16
Sprachkurs (3 x 3 Stunden)	English Communi- cation Skills for Of- fice	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	13
Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe B1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	16

	Sprachkurs (12 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	7
	Sprachkurs (12 x 1,5 Stunden)	English Beginners - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	14
	Sprachkurs (11 x 1,5 Stunden)	English for technical employees	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	17
	Sprachkurs (12 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe B1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	17
	Sprachkurs (1)	Englisch im Service- büro	TU Darmstadt	Beschäftigte des Studierenden- service	10
	Sprachkurs (1)	Englisch für Auszubildende	TU Darmstadt	Auszubildende des Hochschulrechen- zentrums	10
	Personalmobilität (mehrtägig)	Personalmobilität zu Fort- und Weiterbil- dungs-zwecken ins Ausland bei Partneruniversitäten	TU Darmstadt	Beschäftigte aus ad- ministrativen und technischen Berei- chen	9
2016	Interkulturelles Training (1 x 4 Stunden)	Interkulturelle Kom- munikation	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	11

	Interkulturelles Training (1)	Interkulturelles Training	TU Darmstadt	Beschäftigte des Fachgebietes Oberflächenforschung	10
	Interkulturelles Training (1)	Interkulturelles Training	TU Darmstadt	Beschäftigte des Dezernats Immobilienmanagement	20
	Interkulturelles Training (1 Veranstaltung als Wochenendseminar)	Interkulturelles Training	TU Darmstadt	Beschäftigte der Zentrale Lehrerfortbildung	15
	Sprachkurs + Interkulturelles Training (1)	Englisch mit Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz, 2	TU Darmstadt	Beschäftigte der Personalabteilung	10
	Sprachkurs + Interkulturelles Training (1)	Englisch mit Schwerpunkt Interkulturelle Kompetenz, 3	TU Darmstadt	Beschäftigte der Personalabteilung	10
	Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	12
	Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	English Beginners - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	14
	Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	English for University staff	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	14

Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (C1)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	9
Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	17
Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	English Beginners - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	10
Sprachkurs (12 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (C1)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	13
Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	English for University staff II - B1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	17
Sprachkurs (1)	Englisch für die Arbeit im Fachbereich	TU Darmstadt	Beschäftigte des Sekretariats Fachbereich Physik	10
Sprachkurs (1)	Weiterbildung Englisch - Servicebüro	TU Darmstadt	Beschäftigte des Dezernats Studium und Lehre, Hochschulrecht	10
Sprachkurs (1)	Englisch für Helpdesk	TU Darmstadt	Beschäftigte des Hochschulrechenzentrums	10

	Personalmobilität (mehrtägig)	Personalmobilität zu Fort- und Weiterbil- dungszwecken ins Ausland bei Partneruniversitäten	TU Darmstadt	Beschäftigte aus ad- ministrativen und technischen Berei- chen	26
	Interkulturelles Training (1)	Interkulturelles Trai- ning	TU Darmstadt	Beschäftigte des Fachgebiets Abwas- sertechnik	10
2017	Sprachkurs (11 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	12
	Sprachkurs (11 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (C1)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	9
	Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	11
	Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	Oral Communication (C1)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	7
	Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	English for Univer- sity staff	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	11
	Sprachkurs (15 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäf- tigte	7

	Sprachkurs (1)	Deutsch für internationale Mitarbeiter_innen	TU Darmstadt	Beschäftigte des Fachgebiets Technische Thermodynamik	4
	Sprachkurs (1)	Deutsch für internationale Mitarbeiter_innen	TU Darmstadt	Internationale Beschäftigte (Veranstalter: Welcome Center)	40
	Sprachkurs (1)	Englisch für Helpdesk	TU Darmstadt	Beschäftigte des Hochschulrechenzentrums	10
	Personalmobilität (mehrtägig)	Personalmobilität zu Fort- und Weiterbildungszwecken ins Ausland bei Partneruniversitäten	TU Darmstadt	Beschäftigte aus administrativen und technischen Bereichen	33
	Interkulturelles Training (1 x 7,5 Stunden)	Interkulturelles Kompetenztraining	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	9
2018	Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Telephoning in English_Niveaustufe A2/B1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	5

Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Improve your E-Mail communication B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	9
Sprachkurs (11 x 1,5 Stunden)	Oral Communication - Niveaustufe B2/C1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	15
Sprachkurs (11 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	10
Sprachkurs (11 x 1,5 Stunden)	English for University staff	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	9
Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Tenses and why they are important1 B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	5
Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Tenses and why they are important2 B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	7
Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Tenses and why they are important3 B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	8
Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Tenses and why they are important3 B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	6

Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Business English (B1/B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	6
Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Successful Small Talk (B1/B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	7
Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Improve your E-Mail communication B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	8
Sprachkurs (16 x 1,5 Stunden)	Oral Communication - Niveaustufe B2/C1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	13
Sprachkurs (16 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	16
Sprachkurs (1)	Deutsch für internati- onale Mitarbeiter_in- nen	TU Darmstadt	Internationale Be- schäftigte (Veranstal- ter: Welcome Center)	20
Personalmobilität (mehrtägig)	Personalmobilität zu Fort- und Weiterbil- dungs-zwecken ins Ausland bei Partneruniversitäten	TU Darmstadt	Beschäftigte aus ad- ministrativen und technischen Berei- chen	16
Workshop (1 x 4 Stunden)	Internationalisierung Workshop „UNITE!“	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	80

2019	Weiterbildung mit interkulturellen Akzenten (1 x 4 Stunden)	Internationale Studierende gut beraten	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	10
	Sprachkurs (14 x 1,5 Stunden)	Oral Communication - Niveaustufe B2/C1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	10
	Sprachkurs (12 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	16
	Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Improve your E-Mail communication B1/B2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	10
	Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Successful Meetings & Discussions B2/C1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	6
	Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Question of tenses (B1/B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	12
	Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Question of tenses (B1/B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	7
	Sprachkurs (16 x 1,5 Stunden)	Oral Communication - Niveaustufe B2/C1	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	14
	Sprachkurs (1 x 3 Stunden)	Business English (B1/B2)	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	9

Sprachkurs (17 x 1,5 Stunden)	English Refresher - Niveaustufe A2	TU Darmstadt	offen für alle Beschäftigte	16
Sprachkurs (1)	Englisch für Mitarbeitende der Verwaltung	TU Darmstadt	Beschäftigte des Fachbereichs Biologie	15
Sprachkurs (1)	Deutsch für internationale Mitarbeiter_innen	TU Darmstadt	Beschäftigte des Fachgebiets Ingenieursökologie	5
Sprachkurs (1)	Deutsch für internationale Mitarbeiter_innen	TU Darmstadt	Internationale Beschäftigte (Veranstalter: Welcome Center)	10
Sprachkurs (1)	Deutsch für internationale Mitarbeiter_innen	TU Darmstadt	Internationale Beschäftigte (Veranstalter: Welcome Center)	10
Sprachkurs (1)	Deutsch für internationale Mitarbeiter_innen	TU Darmstadt	Internationale Beschäftigte (Veranstalter: Welcome Center)	10
Personalmobilität (mehrtägig)	Personalmobilität zu Fort- und Weiterbildungszwecken ins Ausland bei	TU Darmstadt	Beschäftigte aus administrativen und technischen Bereichen	8

		Partneruniversitäten		
--	--	----------------------	--	--

Universität Kassel:

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2016	Diversity Kompetenz in der Theorie und Praxis (1)	Überblick über Diversity: Definition, Debatten, Bedeutung und Maßnahmen	Universität Kassel	3 mittlerer Dienst, 10 gehobener Dienst, 3 höherer Dienst	16
2018	Diversity aus der Führungsperspektive (1)	Auseinandersetzung mit Chancen und Herausforderungen für eine zeitgemäße Führungspraxis aus Diversity-Perspektive	Universität Kassel	8 gehobener Dienst, 2 höherer Dienst	10
2019	diversity sensible Öffentlichkeitsarbeit (1)	Wie lässt sich Diversity in der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen?	Universität Kassel	10 mittlerer Dienst, 8 gehobener Dienst	18

	Antidiskriminierung in der Beratung (1)	Themen, Fragen und Handlungsmöglichkeiten in der Beratung von Studierenden mit Diskriminierungserfahrungen	Universität Kassel	12 mittlerer Dienst	12
--	--	--	--------------------	---------------------	----

<p>Hochschule Fulda:</p> <p>Abkürzungen:</p> <p>AGWW: Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung (ein Verbund hessischer Hochschulen)</p>					
--	--	--	--	--	--

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	AGWW-Seminar: Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen	Interkulturelle Sensibilisierung	Hochschule Fulda	Beschäftigte mehrerer Dienststellen (AGWW = Verbund hessischer Hochschulen)	1

	(1)				
2015, 2016, 2017, 2018, 2019	Erasmus+ Personalmobilität (1x jährlich; Förderzeitraum Sep. bis Okt. des Folgejahres)	Englisch Sprachkurse, Besuch einer Partneruniversität (Hospitation/Job shadowing), Teilnahme an internationalen Wochen	Hochschule Fulda	Beschäftigte der HS Fulda	39 (im Zeitraum von 2015 – 2019)
2018	Netzwerktreffen der Hochschulübersetzer/innen (1)	Vernetzung im Bereich Internationalität/ Interkulturalität/Sprachen	Hochschule Fulda	Beschäftigte mehrerer Dienststellen	1
2015, 2016, 2017, 2018, 2019	Seminare der Internationalen DAAD-Akademie: <ul style="list-style-type: none"> • Diversität und Mobilität • Trainer für interkulturelle Kompetenz an Hochschulen • Englischkurs: Kommunikation und Etikette im 	Ausbau der interkulturellen Kompetenz	Hochschule Fulda	Beschäftigte mehrerer Dienststellen (wissenschaftliche und nicht-wissenschaftliche Beschäftigte von Hochschulen)	8 (je ein Beschäftigter pro genanntem Seminar)

	<p>internationalen akademischen Kontext</p> <ul style="list-style-type: none">• Interkulturelle Grundlagen deutsch-türkischer Hochschulkooperation• Lehre in der Fremdsprache Englisch für Dozenten• Regionalkompetenz Polen• Kooperation zw. Hochschulen u. ext. Akteuren für d. Integration von Geflüchteten				
--	---	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> • Aktuelle Entwicklungen im Europäischen Hochschulraum (je 1x)				
2018, 2019	Hausinterne Informationsveranstaltung: Vorstellung Online Englischkurse "Speexx" (je 1x jährlich)	Ausbau der Sprachkompetenz	Hochschule Fulda	Beschäftigte der HS Fulda	21 (im Zeitraum von 2018 - 2019)
2019	Inhouse-Schulung: Interkulturelles Training für Mitarbeitende (1)	Ausbau der interkulturellen Kompetenz	Hochschule Fulda	Beschäftigte der HS Fulda	14
2015, 2016, 2017, 2018, 2019	Sonstige Schulungen (externe Anbieter*innen): <ul style="list-style-type: none"> • Vom Arabischen Frühling zum Islamischen Staat 	Ausbau der interkulturellen Kompetenz/ Sprachkompetenz	Hochschule Fulda	Beschäftigte mehrerer Dienststellen	4 (je ein Beschäftigter pro genanntem Seminar)

	<ul style="list-style-type: none"> • Englisch für FAMis & Co. • Englisch-Sprachkurs (Intensivkurs General English B1) • Forum Integration 				
	(je 1x)				

Philipps-Universität Marburg:

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	Führungskräfteentwicklung Zentrale Fortbildung; diverse Lehrgänge		Philipps-Universität Marburg	Führungskräfte	8

	English for the Office	fachsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Verwaltungsangestellte	18
2016	Führungskräfteentwicklung Zentrale Fortbildung; diverse Lehrgänge		Philipps-Universität Marburg	Führungskräfte	8
	Englisch für Azubis: aus drei Modulen bestehendes Training für Auszubildende	fachsprachliche und all-gemeinsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Auszubildende	23
	ERASMUS staff mobility	divers	Philipps-Universität Marburg	alle Beschäftigten	30
2017	Führungskräfteentwicklung Zentrale Fortbildung; diverse Lehrgänge		Philipps-Universität Marburg	Führungskräfte	4
	Seminar: Interkulturelle Sensibilisierung für Multiplikatorinnen; 1 inhouse Veranstaltung		Philipps-Universität Marburg	alle Beschäftigten	11

	Englisch für Azubis: aus drei Modulen bestehendes Training für Auszubildende	fachsprachliche und allgemeinsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Auszubildende	40
	English for the Lab	fachsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Laborfachkräfte	14
	English for the Office	fachsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Verwaltungsangestellte	7
	ERASMUS staff mobility	divers	Philipps-Universität Marburg	alle Beschäftigten	32
2018	Führungskräfteentwicklung Zentrale Fortbildung; diverse Lehrgänge		Philipps-Universität Marburg	Führungskräfte	4
	Englisch für Azubis: aus drei Modulen bestehendes Training für Auszubildende	fachsprachliche und allgemeinsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Auszubildende	39
	ERASMUS staff mobility	divers	Philipps-Universität Marburg	alle Beschäftigten	34

2019	Führungskräfteentwicklung Zentrale Fortbildung; diverse Lehrgänge		Philipps-Universität Marburg	Führungskräfte	7
	Englisch für Azubis: aus drei Modulen bestehendes Training für Auszubildende	fachsprachliche und all-gemeinsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	Auszubildende	30
	Englisch für Beschäftigte	fachsprachliche Kompetenzen	Philipps-Universität Marburg	alle Beschäftigten	36
	ERASMUS staff mobility	divers	Philipps-Universität Marburg	alle Beschäftigten	48

Hochschule Geisenheim University (HGU):

Abkürzungen:

AGWW: Arbeitsgruppe wissenschaftliche Weiterbildung (ein Verbund hessischer Hochschulen)

Jahr	Maßnahme (mit Angabe, wie oft diese im Jahr stattgefunden hat)	Inhaltlicher Schwerpunkt	Dienststelle	Teilnehmerkreis (insbesondere von einer oder mehreren Dienststellen; mittlerer, gehobener, höherer Dienst)	Teilnehmende
2015	AGWW Interkulturelle Sensibilisierung für die Lehre an Hochschulen		Hochschule Geisenheim University		2
	HGU- Inhouse Interkulturelle Kompetenz (Integrationsbeauftragter Dr. Moustafa Selim)		Hochschule Geisenheim University		ca. 100
2017	AGWW Arbeiten im Team - Reibung als Entwicklungschance		Hochschule Geisenheim University		2
2018	AGWW Arbeiten im Team - Reibung als Entwicklungschance		Hochschule Geisenheim University		2