

	Vorwort	4
	Zur Verwendung von Sprache in dieser Studie	6
1.	EIN ZEITFENSTER FÜR VIELFALT – EINLEITUNG	7
	Die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin und Vorbild in einer diversen Gesellschaft	8
	Interkulturelle Öffnung im öffentlichen Dienst – Stand der Forschung	11
2.	METHODIK	13
3.	INTERKULTURELLE ÖFFNUNG ALS BESTANDTEIL VON INTEGRATIONSKONZEPTEN	16
	Integration als Aufgabe des Bundes	16
	Integrationskonzepte der Länder	17
	Die Integrationsbeauftragten	19
4.	WARUM SOLL DIE ÖFFENTLICHE VERWALTUNG VIELFÄLTIGER WERDEN?	21
	Keine Not – kein Handlungsbedarf?	21
	Fachkräftemangel als Motor der Interkulturellen Öffnung	22
	Interkulturelle Kompetenzen nutzen?	22
	Verwaltung als Spiegelbild der Gesellschaft	23
5.	SCHLÜSSELKATEGORIE „MIGRATIONS- HINTERGRUND“	25
6.	MASSNAHMEN ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG DER ÖFFENTLICHEN VERWALTUNGEN DES BUNDES UND DER LÄNDER	28
	Maßnahmen des Bundes	28
	Maßnahmen der Länder – Stadtstaaten federführend	29

7.	KOMMUNEN – VORREITERINNEN DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG?	33
	Zielgruppen der Maßnahmen	34
	Begründungen für die Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund	34
	Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund	34
8.	ERHÖHUNG DES BESCHÄFTIGTENANTEILS MIT MIGRATIONS HinterGRUND IN VERWALTUNGEN – ZIELMESSUNG	36
	Zielwerte	37
	Erfassung des Migrationshintergrundes als Hindernis für Zielsetzung und Monitoring	38
	Kritik seitens der Integrationsbeauftragten	38
	Fehlende Evaluations- und Monitoringverfahren	38
9.	DIVERSITY MANAGEMENT – EINE ALTERNATIVE ZUR INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG?	41
	Diversity, Vielfalt und Intersektionalität in den Integrationskonzepten	41
	Diversity-Konzepte in der Arbeit der Integrationsbeauftragten und Personalverantwortlichen	42
10.	ZUSAMMENFASSUNG: CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN FÜR DIE INTERKULTURELLE ÖFFNUNG	44
	Strukturelle Herausforderungen für die Behörden	44
	Probleme der Kategorie „Migrationshintergrund“	44
	Unterrepräsentanz aufgrund externer Faktoren	44
	Verständnis von Interkultureller Öffnung	45
	Darstellung von Menschen mit Migrationshintergrund und von Rassismus Betroffenen	45
11.	WAS IST ZU TUN? HANDELN IST MÖGLICH UND NOTWENDIG	46
	Kurzfristig – in 2020 – umsetzbare Empfehlungen	46
	Mittelfristig – von 2021 bis 2025 – umsetzbare Empfehlungen	47
	Langfristige Ziele	47
	Quellenverzeichnis der analysierten Integrationskonzepte	48
	Leitfäden und Fragebogen	50
	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	51
	Abkürzungsverzeichnis	51
	Literaturverzeichnis	52
	Danksagung	56