



MARBURG

Die Universitätsstadt

Das Gütesiegel

**INTERKULTURELLE
VIELFALT **LEBEN****
★ ★ ★ ★ ★ ★



Unternehmen, Verwaltungen & Freie Träger

in der Region Hand in Hand

Herausgeber*in:

Universitätsstadt Marburg

DER MAGISTRAT

Fachbereich:	Fachbereich 7 Gleichstellung, Vielfalt & Erwachsenenbildung
Dienstgebäude:	Rathaus, Markt 1 35037 Marburg
Auskunft erteilt:	Frau Dr. Christine Amend-Wegmann
Telefon:	06421 201-1909
Telefax:	06421 201-1760
E-Mail:	Christine.Amend-Wegmann@marburg-stadt.de
Öffnungszeiten:	Montag bis Mittwoch von 8:30 – 16 Uhr Donnerstag von 8:30 – 16 Uhr Freitag von 8 – 12 Uhr und nach Vereinbarung

Copyright Gütesiegel & Rahmentext:

Prof. Dr. Susanne Weber; susanne.maria.weber@uni-marburg.de

Nutzungsrecht für die eigene Verwendung:

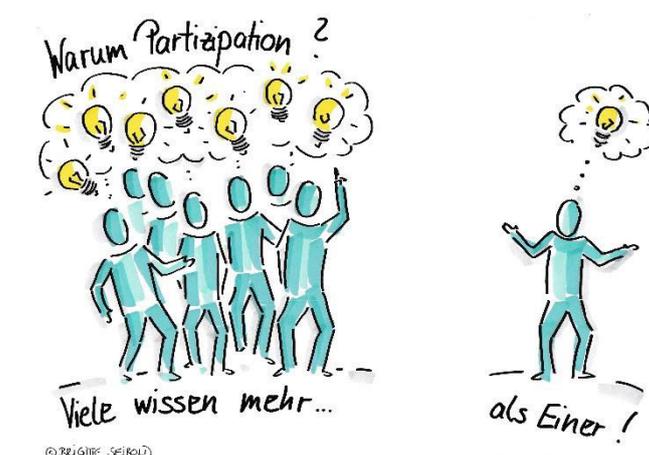
Universitätsstadt Marburg

Inhaltsverzeichnis

1. Was ist das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“?	4
2. Welchen Beitrag leistet das Gütesiegel für die regionale Entwicklungsstrategie?	6
3. Welchen Ansatz, welche Haltungen und Werte verfolgen wir?.....	7
4. Worum geht es in den sechs Modulen des Gütesiegels?.....	8
5. Wie sind die sechs Module des Gütesiegels aufgebaut?.....	10
6. Wie kann sich unsere Organisation erfolgreich bewerben?	11
7. Worin unterscheiden sich Gütesiegel und Preis?	12
8. Hinweise zur Bewerbung und zum Ablauf.....	13
9. Weiterführende Links und Ressourcen	15

1. Was ist das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“?

Das Gütesiegel „**Interkulturelle Vielfalt LEBEN**“ bettet sich in die regionale Strategie der Universitätsstadt Marburg und ihrer Kooperationspartner*innen ein. Es stellt ein zentrales Instrument dafür dar, dass Gleichberechtigung und Interkulturelle Vielfalt in Organisationen gelebt wird. Das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ zeichnet Unternehmen, Verwaltungen und Freie Träger der Stadt und der Region aus, die erfolgreich am Bewerbungsprozess teilnehmen. Darüber hinaus würdigt die Universitätsstadt Marburg die im Bereich interkultureller Vielfalt besonders erfolgreichen Organisationen mit einem Preis. Mit seinen maximal sechs zu erreichenden Sternen ist das Gütesiegel als Lern- und Entwicklungsmodell angelegt. Alle Organisationen können sich von Anfang an auf den Weg der interkulturellen Inklusion machen. Vom ersten Jahr an kann das Gütesiegel also mit einem ersten Stern erreicht werden – und als lernende Organisation kann dieser Erfolg bis zu sechs Sternen ausgebaut werden. Dabei wird jede der lernenden Organisationen auf ihrem Weg auch von den anderen Siegel- und Preisträgern unterstützt. In der regionalen Praxisgemeinschaft entstehen neue Vernetzungen, neue Lösungen und neue Unterstützungsstrukturen. Mit der Auszeichnung des Siegels wird damit nicht nur das gesellschaftliche Engagement der Unternehmen, Verwaltungen und Freien Träger in Stadt und Region aufgezeigt. Mit unserer Strategie „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ werden wir in Stadt und Region darüber hinaus zum Modell für interkulturelle Kultur, die alle einbezieht.



In Zusammenarbeit mit der Philipps-Universität Marburg, Prof. Dr. Susanne Maria Weber (FB Erziehungswissenschaften, Schwerpunkt Organisationspädagogik) hat die Universitätsstadt Marburg, Fachbereich „Gleichstellung, Vielfalt & Erwachsenenbildung“ die Initiative für dieses Gütesiegel ergriffen. Sie knüpft dabei an den sehr guten Erfahrungen mit dem Preis für „Familienfreundliche Unternehmen“ an, der seit einigen Jahren gemeinsam mit dem Landkreis Marburg-Biedenkopf in regelmäßigen Abständen ausgelobt wird. Das Thema der Familienfreundlichkeit wird daher in diesem, auf interkulturelle Vielfalt ausgelegten Siegel nicht eigens berücksichtigt.

Das Gütesiegel ist ausgehend von der Kooperation mit dem „Runden Tisch Integration“, der Universitätsstadt Marburg und der Philipps-Universität Marburg entstanden. Die seitens der Philipps-Universität Marburg durchgeführten Workshops mit geflüchteten Menschen zu deren Bedürfnissen, die Erkenntnisse aus dem Austausch im „Runden Tisch Integration“, die enge Abstimmung mit dem Fachdienst Migration und Flüchtlingshilfe, ebenso wie Literaturstudien und vergleichende Untersuchungen haben zur Entwicklung des sechsteiligen Modulsets beigetragen. Das sechsteilige Modulset „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ wurde unter Federführung von Frau Prof. Dr. Susanne Maria Weber (Arbeitsbereich Organisationspädagogik Innovation – Organisation – Netzwerke) nicht nur entwickelt, konzipiert und ausgearbeitet, sondern auch als partizipativer Feedbackprozess angelegt und durchgeführt. Für die Rückkopplung und Diskussion wurden zahlreiche Organisationen aus Privatwirtschaft, Politik, Verwaltung, und Zivilgesellschaft einbezogen und um ihre Eindrücke gebeten. Viele Expert*innen haben sich an der Diskussion der sechs Module beteiligt und zahlreiche Perspektiven konnten so in den Erstellungsprozess einbezogen werden. Auf diese Weise haben wir bereits in der Entwicklung auf die möglichst breite Verwendbarkeit des Gütesiegels für verschiedenartige Organisationen geachtet. Besonders wichtig war es uns, die besonderen Bedürfnisse und Möglichkeiten kleiner und größerer Organisationen zu berücksichtigen.

Das Modulset geht von der Prozessperspektive aus: Es greift die Themen ‘Übergang und Ankommen’, ‘Ressourcen und Fähigkeiten’, ‘Faire und Solidarische Zusammenarbeit’, ‘Vielfalt für organisationale Strategien’, ‘Freiwilliges gesellschaftliches Engagement’ und ‘Führung’ auf. Insbesondere in den letzten beiden Modulen geht es um die regionale Vernetzung und Bündelung der Ressourcen. Insgesamt bieten die Modulbögen ein breites Spektrum an Kriterien für die Bewerbung von Unternehmen, Verwaltungen und Freien Trägern in der Region. Da die Modulbögen als Checklisten angelegt sind, können sie leicht von den Bewerber*innen angekreuzt und ausgefüllt werden. Bei erfolgreicher Bewertung durch die Jury erhalten Sie das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ mit einem oder mehreren Sternen.

Aus den erfolgreichen Bewerbungen um das **Siegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“** werden zusätzlich die Besten mit einem **Preis „Marburger Gütesiegel“** gekürt. Da die Rahmenbedingungen für kleine bzw. Kleinstorganisationen sowie mittelständische und große Organisationen sehr unterschiedlich sind, bieten alle Module des Gütesiegels in jedem Handlungsfeld grundlegende und weiterführende Maßnahmen an. Gütesiegel und Preis sind damit sowohl für kleine ebenso wie für mittlere und große Organisationen erreichbar.

2. Welchen Beitrag leistet das Gütesiegel für die regionale Entwicklungsstrategie?

Interkulturelle Vielfalt hat viele Facetten. Sie betrifft die erfolgreiche Einbindung von Menschen mit Migrationshintergrund, die bereits lange in Deutschland beheimatet sind ebenso wie die Integration und Inklusion von Menschen, die erst seit kurzer Zeit in Deutschland leben oder die im Zuge aktueller Arbeitsmigration zu uns kommen. Alle diese Menschen haben das Recht auf Wertschätzung, Menschenwürde und Anerkennung. Alle werden dringend gebraucht, um den Fachkräftebedarf der Zukunft in großen und mittelständischen Unternehmen ebenso wie in kleineren und Kleinstunternehmen zu decken. Auch Verwaltung, Bildungs- und freie Träger brauchen den Beitrag von Menschen mit Migrationshintergrund ebenso wie geflüchteter Menschen und internationaler Arbeitskräfte.

Siegel und Preis wollen Vernetzung und gemeinsame Strategiebildung stärken. Hand in Hand bilden bereits ausgezeichnete wie auch zukünftig interessierte Organisationen ein regionales Netzwerk und ermöglichen gemeinsam Lösungen, die alleine nicht möglich wären. Siegel und Preis zeigen erfolgreiche Strategien und Maßnahmen auf. Diese können Modelle und Vorbilder für andere Organisationen sein, wie wir unseren Beitrag für wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Erfolg leisten.

Unsere regionale Entwicklungsstrategie und das Siegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ unterstützt das Lernen in und von Organisationen und der Region. Die Auszeichnung besonders wegweisender Organisationen macht „best practices“ sichtbar und zeigt, wie Interkulturelle Vielfalt zum Erfolg führt. Auch die Universitätsstadt Marburg hat sich mit dem organisationspädagogisch angelegten Gütesiegel schon auf den Weg gemacht – hin zur regionalen Entwicklungsstrategie.



© Brigitte Seibold

Über sechs Jahre hinweg wollen wir die sechs Kernthemen aus den Modulen in Entwicklungs-Workshops aufgreifen und miteinander vertiefen. Damit setzt die Universitätsstadt Marburg Impulse zum Lernen und zur eigenen Entwicklung. Erfahrungsaustausch, Wissenserwerb und Netzwerkbildung werden in den jährlich stattfindenden Workshops optimal unterstützt. Alle Organisationen, die das Gütesiegel erlangen, nehmen hier teil, geben ihr Wissen an neue interessierte Organisationen weiter – und profitieren umgekehrt vom Wissen und der Erfahrung anderer regionaler Partner*innen, um weitere `Sterne´ des Gütesiegels erreichen zu können.

3. Welchen Ansatz, welche Haltungen und Werte verfolgen wir?

Das Gütesiegel ist Kerninstrument unserer regionalen Entwicklungsstrategie:

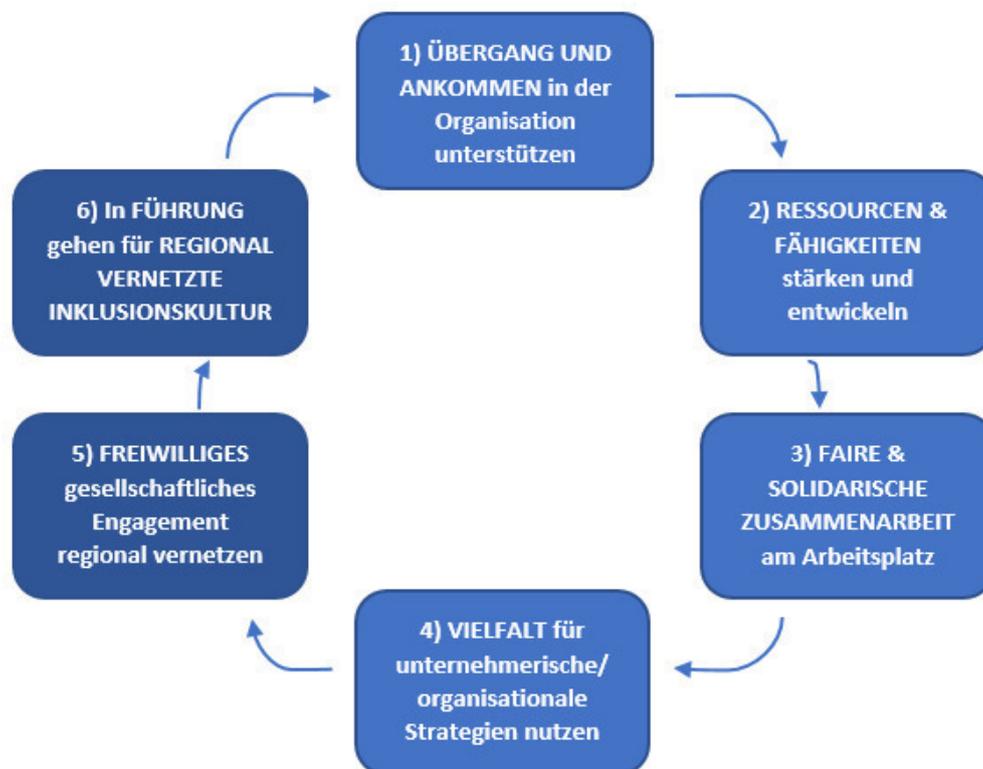
1. Das Gütesiegel setzt am einzelnen Menschen (und seinen bzw. ihren im Alltag und in den Organisationen gemachten) Erfahrungen des „zugehörig“ oder „fremd“ seins an. Damit ist es konsequent auf Wirkung hin orientiert – denn auf der Ebene des „sich fremd oder zugehörig Fühlens“ gelingt Inklusion - oder findet Exklusion statt.
2. Das Gütesiegel „denkt“ von Prozessen aus – es ist daher als Prozess in sechs Schritten und entsprechenden Modulen angelegt.
3. Das Gütesiegel setzt an Ressourcen, also an dem was Menschen mitbringen – und nicht an Defiziten – an.
4. Das Gütesiegel führt von der Zukunft her, es geht also vom Gewünschten und von der Vision aus und damit vom Besten, was in der regionalen Entwicklungskultur entstehen kann.
5. Das Gütesiegel bezieht in seine Strategie die Potenziale des freiwilligen Engagements ein.
6. Das Gütesiegel setzt an Führung für eine regional vernetzte Inklusionskultur an.

Die Haltungen und Werte, die das Gütesiegel tragen sind dementsprechend:

- Wir sehen die Einzigartigkeit jedes Menschen
- Wir fördern die Fähigkeiten der Menschen im Prozess
- Wir handeln solidarisch und fair
- Wir achten auf die Lebensfähigkeit in immer globaler werdenden Gesellschaften
- Wir fördern freiwilliges Engagement von und in Organisationen
- Wir engagieren uns und übernehmen Führung für Interkulturelle Vielfalt

4. Worum geht es in den sechs Modulen des Gütesiegels?

Der Kriterienkatalog des Gütesiegels „**Interkulturelle Vielfalt LEBEN**“ orientiert sich am Prozess eines Interkulturellen Personalmanagements und der regionalen Netzwerkentwicklung. Das sechsteilig angelegte **Modulset** besteht aus vier organisationsbezogenen Modulen des Personalkreislaufes und zwei Querschnittsmodulen für regional vernetzte Zusammenarbeit:



Das **Modul 1** fragt danach, wie Organisationen den **Übergang** und das **Ankommen** für Mitarbeiter*innen und insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund (MmM¹) gestalten und unterstützen. Die vier Felder des Modulbogens beziehen sich darauf, wie man im Bewerbungsprozess 'aufeinander aufmerksam' wird, wie man 'sich kennenlernt', wie man 'das Ankommen organisiert und Unterstützung aufbaut' und wie 'Engagement und Vertrauen geschaffen und gehalten' werden kann. Jedes Themenfeld bietet beispielhaft acht Maßnahme-Möglichkeiten für kleine und große Organisationen, die jeweils um Ihre eigenen Maßnahmen ergänzt werden können.

¹ MmM = Menschen mit Migrationsgeschichte – hier breit gefasst im Sinne der Internationalisierung und Interkulturalisierung als Menschen mit a) Deutschsprachiger Zuwanderungsgeschichte in der Familie, b) für den Arbeitsmarkt angeworbene Fachkräfte und c) erzwungene Fluchtbedingte Migration

Im **Modul 2** wird gefragt, inwieweit **Ressourcen und Fähigkeiten** der Mitarbeiter*innen (insbesondere der MmM) in der Organisation gestärkt und entwickelt werden. Maßnahmen-Möglichkeiten beziehen sich in den vier Hauptfeldern darauf, wie 'Fähigkeiten und Ressourcen erkannt' werden können, wie 'Fähigkeiten und Ressourcen fruchtbar gemacht werden', wie 'kulturgerechte Bedingungen für Lernen geschaffen' werden können und wie wir 'kulturgerecht fördern und fordern' können. Auch hier werden jeweils acht Maßnahme-Möglichkeiten für kleine und große Organisationen angeboten.

Das **Modul 3** widmet sich der **Zusammenarbeit** in der Organisation und fragt nach, wie diese für die Mitarbeiter*innen **fair und solidarisch** gestaltet werden kann. Die vier Themenfelder beziehen sich hier darauf, wie 'solidarische Zusammenarbeit am Arbeitsplatz unterstützt werden' kann, wie 'interkulturelle Verständigung am Arbeitsplatz selbstverständlich gelebt' wird, wie Konfliktsituationen 'für alle Beteiligten erfolgreich bearbeitet und gelöst' werden können und wie 'interkulturelle Zusammenarbeit am Arbeitsplatz gepflegt' werden kann. Neben den je acht Maßnahme-Möglichkeiten finden sich hier auch Felder für Ihre eigenen Maßnahmen.

In **Modul 4** wird gefragt, wie Vielfalt für **Organisationsstrategien** fruchtbar gemacht werden kann. In den vier Themenfeldern geht es darum, 'den Wert interkultureller Vielfalt in der Organisation zu fördern', 'Internationalisierung für Innovationen fruchtbar zu machen', 'Interkulturalität für Organisationsstrategien zu nutzen' und ein 'Interkulturelles und Internationales Innovationsmanagement' auf- bzw. auszubauen. Auch hier sind jeweils acht Maßnahme-Möglichkeiten vorhanden, wie z.B. „Wir nehmen in unserem Leitbild oder den Unternehmenswerten Bezug auf Vielfalt und Interkultur“.

Das **Modul 5** widmet sich dem **freiwilligen gesellschaftlichen Engagement** in und von Organisationen und der Stärkung des Engagements. Das Modul gliedert sich in die vier Hauptfelder: 'Freiwilliges Engagement der Mitarbeiter*innen in der Organisation stärken', 'Ressourcen ehemaliger Mitarbeiter*innen und Angehöriger einbinden', 'Gesellschaftliches Engagement der Organisation ausbauen' und 'Mit Freiwilligenorganisationen regelmäßig zusammenarbeiten'. Auch hier werden zahlreiche konkrete Maßnahmen benannt wie z.B. „Wir setzen eine Ansprechperson für regionales Engagement und Zusammenarbeit ein“.

Das **Modul 6** des Gütesiegels fragt nach, wie für eine **regional vernetzte Inklusionskultur** in Führung gegangen werden kann. Die vier Hauptfelder lauten hier: 'Mit Migrant*innenorganisationen zusammen arbeiten', 'Mit regionalen Trägern zusammen arbeiten', 'Mit Unternehmen zusammen arbeiten' und 'Mit regionaler Politik und Verwaltung zusammen arbeiten'. Eine konkrete Maßnahme aus dem Modulset lautet beispielsweise „Wir führen gemeinsam mit anderen Unternehmen Veranstaltungen (z.B. zum Spracherwerb) durch“. Auch hier können immer eigene Maßnahmen ergänzt werden, die Sie bereits in Ihrer Organisation umsetzen.

5. Wie sind die sechs Module des Gütesiegels aufgebaut?

Alle sechs Module haben den gleichen Aufbau und arbeiten mit den Fragen 'Warum?', 'Was?', 'Mit Wem?' und 'Wie?'. „**Haltung**“ sehen wir als Ausgangspunkt dafür, was wir in Unternehmen und Organisationen leben. Jedes Modul gibt daher immer zu Beginn Impulse für das gemeinsame Nachdenken, welche Haltungen Sie in Ihrer Organisation LEBEN möchten – und welche wichtig werden für interkulturelle Vielfalt. Innere Haltungen leben wir auch in unseren Organisationen – daher lohnt es sich, darüber nachzudenken, wie wir den Arbeitsalltag miteinander gestalten wollen. Deshalb fragt dieser Abschnitt nach dem „**Warum**“ unseres Handelns. Bitte überlegen Sie, welche Werte für Ihre Organisation wichtig sind und kreuzen Sie an oder ergänzen Sie gerne auch.

Wie oben bereits kurz benannt, sind je Modul **vier Hauptthemenfelder** wichtig, in denen Ihre Organisation möglicherweise bereits aktiv ist. Diese Themen sind die „Überschriften“, sie geben Auskunft über das, „**Was**“ Sie in Ihrer Organisation tun (können).

Da es um die Förderung regionaler Vernetzung gehen soll, fragen wir auch nach dem „**Mit Wem?**“, nach „**Schnittstellen**“ **interkultureller Inklusion** und nach Ihren „**Kooperationspartner*innen**“ an diesen Schnittstellen. Regionale Vernetzung kann auch für Ihre Organisation das Leben leichter machen – und interkulturelle Vielfalt unterstützen. Bitte kreuzen Sie an und ergänzen Sie gerne auch weitere Partnerorganisationen, mit denen Sie für die Stärkung und Akzeptanz interkultureller Vielfalt zusammenarbeiten.

Mit der Frage nach dem „**Wie?**“ geht es um die konkreten Maßnahmen, die in Ihrer Organisation bereits umgesetzt werden. Dieser Bereich ist das Herzstück Ihrer Bewerbung um das Gütesiegel. In jedem der vier Hauptthemenfelder **pro Modul schlagen wir Kriterien, Maßnahmen und Aktivitäten vor**, die für interkulturelle Inklusion relevant werden könnten. Wir unterscheiden hier immer auch Maßnahmen, die kleine Organisationen am ehesten umsetzen können von Maßnahmen, die voraussichtlich eher für mittlere oder große Organisationen machbar sind.

Vielleicht haben Sie aber auch bereits ganz andere Maßnahmen durchgeführt oder Konzepte umgesetzt. Daher gibt es überall die Möglichkeit, die Rubrik „**Anderes, nämlich ...**“ anzuklicken/ anzukreuzen und damit konkret anzugeben, was Sie in Ihrer Organisation bereits für interkulturelle Inklusion tun. Um sich um das Gütesiegel bewerben zu können, braucht es für alles, was Sie angeben, auch **Belege und Nachweise**. Am besten legen Sie diese in **nummerierter Reihenfolge** bei. Auf dem Bogen finden Sie hierzu das Feld „**Anlagen**“. Diese nummerieren Sie bitte fortlaufend, so dass die Anlagen von der Jury leicht zugeordnet werden können. In Kapitel 8 dieser Handreichung finden Sie Hinweise zur Bewerbung und zum Ablauf.

6. Wie kann sich unsere Organisation erfolgreich bewerben?

Grundlage der Bewertung durch eine sachkundige Jury ist Ihre **Einreichung des beantworteten Modulsets** und der beigefügten Anlagen. Sie beantworten das Modulset auf der Basis Ihrer organisationsinternen Recherchen. Sie erarbeiten mit den Modulen Ihren Selbstbericht und legen entsprechende Belege und Nachweise (Anlagen) bei.

Das Modulset versteht sich als **Anregung und Maßnahmensammlung für Ihre Entwicklungsstrategie**. Die wenigsten Organisationen werden auf Anhieb das Gütesiegel in der höchsten Variante mit sechs Sternen erreichen können. Sie können sich also auch dann um das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ bewerben, wenn Sie noch nicht gleich von Beginn an alle Module vollständig abdecken bzw. alle hier vorgeschlagenen Maßnahmen erfüllen. Als interkulturell lernende Organisation können Sie sich im Prozess entwickeln und immer weiter verbessern. Über die Jahre hinweg können Sie sich mit neuen Maßnahmen bewerben und so bis zu sechs Sterne des Gütesiegels erreichen.



Neben Unternehmen sind Verwaltungseinheiten, freie Träger und andere Institutionen eingeladen, sich um das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ zu bewerben. Die im Modulset beispielhaft genannten Maßnahmen passen für Kleinstorganisationen (bis zu 10 Mitarbeiter*innen) ebenso wie kleine Organisationen (11 – 50 Mitarbeiter*innen), aber auch für den Mittelstand (51 - 500 Mitarbeiter*innen) und für große Organisationen (ab 501 Mitarbeiter*innen). Alle Modulbögen bieten in den jeweiligen vier Themenfeldern passende Maßnahmen-Möglichkeiten für Kleinst- bzw. Kleinere Organisationen und Mittlere bzw. große Organisationen. Unabhängig von der Betriebsgröße können Sie Maßnahmen, die Sie durchführen, ankreuzen und mit den entsprechenden Anlagen nachweisen und ergänzen.

Um das Verfahren für die Organisationen und die Jury möglichst transparent zu gestalten, sind die Maßnahmen mit einem Punktesystem hinterlegt worden. Die Maßnahmen in den Feldern, die voraussichtlich vorrangig von Kleinst- und kleinen Organisationen abgedeckt werden

können, sind pro Modulbogen mit maximal 40 Punkten belegt. Bereits mit 40 Punkten kann das Siegel mit einem Stern erreicht werden. Ihre Punkte müssen sich nicht auf ein Modul beziehen, sondern auf vielleicht ganz unterschiedliche Maßnahmen, die Sie umsetzen. Wenn (vermutlich eher große) Organisationen z.B. alle Maßnahmen eines Moduls realisieren, können Sie 80 Punkte erreichen. Wahrscheinlicher ist es, dass Sie Maßnahmen in verschiedenen oder allen sechs Modulbögen einbringen möchten, um einen oder mehrere Sterne zu erreichen. Auch Ihre ergänzend genannten und nachgewiesenen Maßnahmen gehen in die Bewertung durch die Jury ein. Alle Ihre Angaben fließen in die Gesamtbewertung durch die Jury mit ein. Sollten Sie nicht wissen, wie Sie Ihre Maßnahmen nachweisen können, sprechen Sie mit Ihrer für Sie zuständigen Ansprechpartner*in. Gerne können Sie hierzu auch Beratung in Anspruch nehmen.

Punkteübersicht für Kleinst- bzw. Kleine Organisationen:

40 Punkte	= 1 Stern
41 bis 80 Punkte	= 2 Sterne
81 bis 120 Punkte	= 3 Sterne
121 bis 160 Punkte	= 4 Sterne
161 bis 200 Punkte	= 5 Sterne
201 bis 240 Punkte	= 6 Sterne

Punkteübersicht für Mittlere bzw. Große Organisationen:

80 Punkte	= 1 Stern
81 bis 160 Punkte	= 2 Sterne
161 bis 240 Punkte	= 3 Sterne
241 bis 320 Punkte	= 4 Sterne
321 bis 400 Punkte	= 5 Sterne
401 bis 480 Punkte	= 6 Sterne

7. Worin unterscheiden sich Gütesiegel und Preis?

Aus dem Kreis der Bewerbungen um das Siegel werden Organisationen mit den wegweisendsten, innovativsten Konzepten und Maßnahmen durch eine sachkundige Jury zusätzlich mit einem Preis ausgezeichnet. Der **Preis „Gütesiegel Interkulturelle Vielfalt LEBEN“** wird ausgelobt, um das unternehmerische und gesellschaftliche Engagement der im Bereich der Interkulturellen Vielfalt führenden Organisationen angemessen zu würdigen. Auch der Preis wird differenziert für die unterschiedlichen Betriebsgrößen vergeben.

Die erfolgreiche Bewerbung um das Siegel mündet in die Verleihung der **Urkunde „Gütesiegel Interkulturelle Vielfalt LEBEN“** und des dazugehörigen Logos. Die Erlangung des Siegels gilt für den Zeitraum von zwei Jahren und berechtigt die ausgezeichnete Organisation dazu, das Logo und den Schriftzug - mit dem jeweiligen differenzierenden Stern - für die eigene

Öffentlichkeitsarbeit und das eigene „employer branding“ zu nutzen. Auch das möglicherweise zusätzlich erfolgreiche Einwerben des Preises berechtigt zum Tragen des verliehenen Titels und der Auszeichnung **Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“** in diesem zweijährigen Zeitraum. Sowohl mit dem Erhalt des Siegels wie des Preises verpflichten sich die ausgezeichneten Organisationen, ihr Wissen und ihre Expertise im nächsten Entwicklungsworkshop „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ an andere interessierte Organisationen weiterzugeben – und ggf. selbst einen nächsten Schritt zu machen in der Bewerbung um weitere Siegel-Sterne. Sowohl die Auszeichnung des Gütesiegels als auch die Auslobung der Preis-Gewinner*innen erfolgt im Rahmen einer feierlichen Vergabe.

8. Hinweise zur Bewerbung und zum Ablauf

Die Bewerbung um das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ erfolgt bei der Universitätsstadt Marburg, Fachbereich „Zivilgesellschaft, Stadtentwicklung, Migration und Kultur“. Für die Antragstellung und Bewerbung um das Siegel entstehen keine zusätzlichen Kosten. Die erforderlichen Bewerbungsunterlagen können digital abgerufen werden:

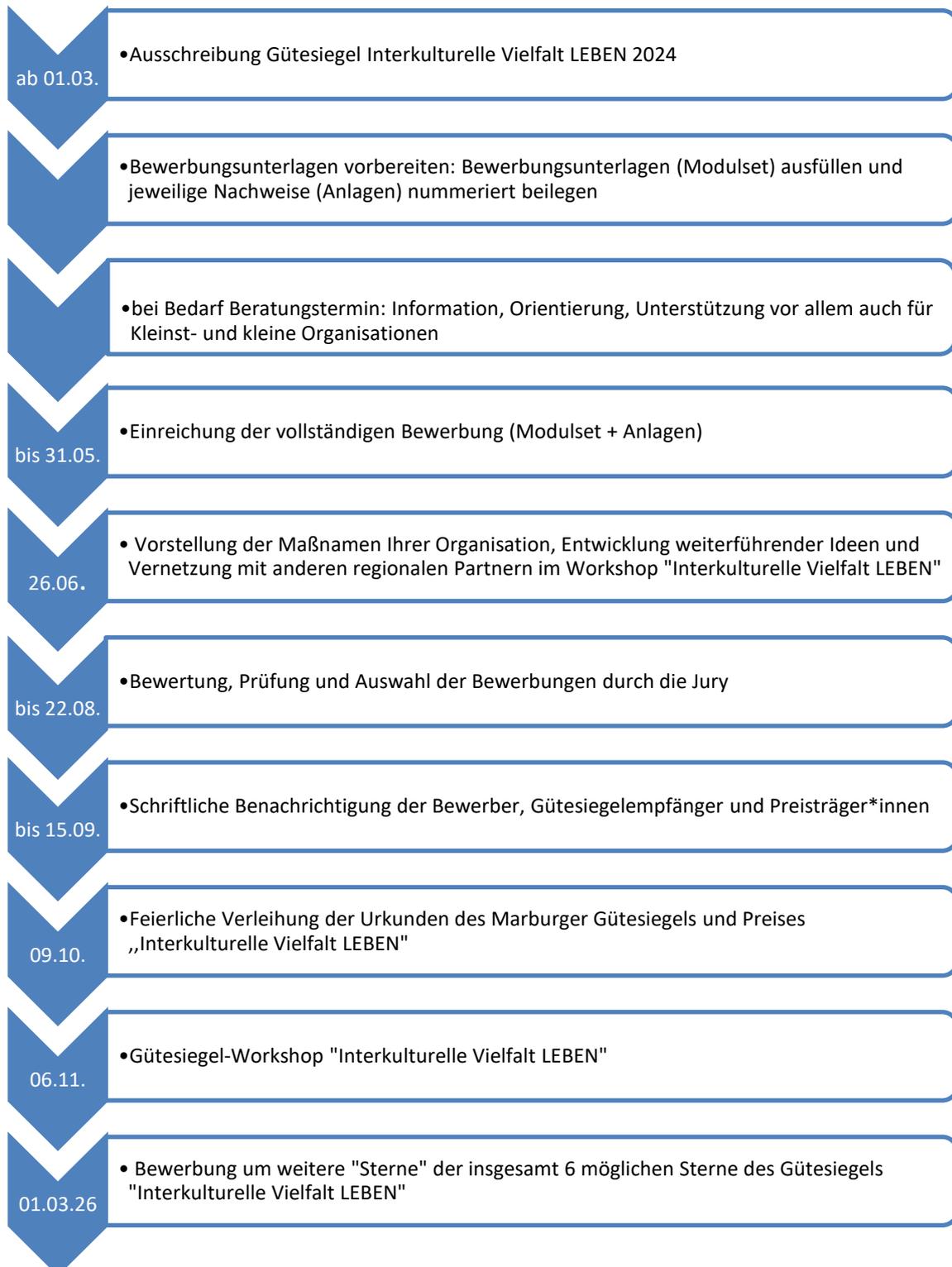
<https://www.marburg.de/guetesiegel>

Das Modulset kann dort ausgedruckt, ausgefüllt und in Papierform abgegeben werden oder aber auch digital ausgefüllt und online zugesandt werden.

Ihre Ansprechpartner*in für die Annahme der Bewerbungsunterlagen, Fragen, Beratungsgespräche oder Hilfestellungen beim Ausfüllen des Modulsets ebenso wie für die Anmeldung zum jährlichen Workshop:

Frau Dr. Andrea Wagner
Universitätsstadt Marburg
FD 16 - Referat für Gleichberechtigung, Vielfalt und Antidiskriminierung
WIR-Vielfaltszentrum
Hofstatt 26, D-35037 Marburg
Tel.: 06421 201-1096
wir-vielfaltszentrum@marburg-stadt.de
Internet: www.marburg.de/guetesiegel

Die Schritte in der Bewerbung um das Gütesiegel „Interkulturelle Vielfalt LEBEN“ 2024:



9. Weiterführende Links und Ressourcen

- **DIHK Service GmbH:** Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge. (Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie.) Online abrufbar unter: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de>
 - **DIHK Service GmbH (a)** (n.d.): Integration in das Unternehmen und Diversity Management. Der Start in die Zusammenarbeit. Onboarding von Geflüchteten.
 - **DIHK Service GmbH (b)** (n.d.): Praktische Unterstützung im Arbeitsalltag. Paten- und Mentoringmodelle erfolgreich im Betrieb etablieren.
 - **DIHK Service GmbH (c)** (n.d.): Engagement. Ehrenamtlich aktiv im Unternehmen.
- **Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung (ebb) mbH:** IQ Netzwerk -Integration durch Qualifizierung. (Gefördert durch Bundesministerium für Arbeit und Soziales und europäischer Sozialfond). Online abrufbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/>
- **Fachstelle interkulturelle Öffnung (2014):** Chancen der interkulturellen Öffnung. Eine Handreichung für die Altenpflege in Thüringen.
- **Gemeinnütziges Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes e.V.** Kompetenzzentrum Migration und Qualifizierung. Online abrufbar unter: <https://www.dgb-bildungswerk.de/migration/migration>
- **Hochschulverband für Interkulturelle Studien e.V.** Interkulturelles Portal. Online abrufbar unter: <http://www.interkulturelles-portal.de/home>
- **Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.:** Kompetenzsicherung Fachkräftesicherung (KOFA). (Gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie) Online abrufbar unter: www.kofa.de/themen-von-a-z/willkommenslotsen/unterstuetzung-vor-ort
 - **Institut der deutschen Wirtschaft Köln e.V.:** KOFA Wegweiser. So gelingt die Integration von Flüchtlingen. Ein Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen
- **IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung:** Interkulturelle Teamentwicklung. Teamentwicklung zwischen Sprachen und Kulturen. Online abrufbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_C6_Interkult_Teamentwicklung.pdf
 - **IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (a):** Mehrwert Vielfalt- Zahlen, Daten, Fakten. Online abrufbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Zahlen_Daten_Fakten_Copys.pdf
 - **IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (b):** Aktive Gestaltung der Vielfalt in Unternehmen. Diversity Management Schritt für Schritt. Online abrufbar unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/FS_IKA_Schritt_fuer_Schritt.pdf

iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/FS_IKA_Publikationen/
FS_IKA_Diversity_Management_2018.pdf

- **IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (c):** Integration durch Qualifizierung: Online-KMU-Check „Interkultur und Vielfalt im Betrieb“. Mit Interkultur und Vielfalt im Betrieb den Fachkräftebedarf erfolgreich gestalten. Online abrufbar unter: <https://www.netzwerk-iq.de/vielfalt-gestalten/angebote/oeffentlichkeitsarbeit/online-kmu-check.html>
- **Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit Bayern:** Gütesiegel berufliche und soziale Integration. Für Einrichtungen mit eigener Betriebsstruktur.
Kontakt: Gütesiegel-Beauftragter der Landesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit, Hans Schumacher, schumacher@ejsa-bayern.de, Tel.: 0821 5432558
- **Servicestelle VIELFALT_unternehmen / IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH:** Checkliste soziale Integration. Von Anfang an dabei! Mit sozialer Integration ins Unternehmen.
- **Schilling, Gabi (2009):** Interkulturelle Arbeit als Querschnittsaufgabe der Familienzentren. Köln.
- **Weiterbildung Hessen e.V.:** ProAbschluss. Job/Qualifikation/Zukunft. Online abrufbar unter: <https://www.proabschluss.de/die-initiative/beratungsangebot/>

