



## **Interkulturelle Kompetenz in der Justiz NRW**

Projekt zur Entwicklung eines  
modernen Fortbildungskonzepts  
zur Förderung der interkulturellen  
Kompetenz der Justiz NRW

## Stimmen aus den Fortbildungsveranstaltungen

„Der Ansatz ist sehr zeitgemäß und für mich persönlich auch entlastend: Es geht weniger um spezifische Kulturen, sondern darum, wie man bei der Arbeit kulturelle Vielfalt erkennt und mit Individuen angemessen umgehen kann.“

(aus der Fortbildung für Richter/-innen, Staatsanwälte/-anwältinnen, Amtsanwälte/-anwältinnen)

„Wir hatten auch die Möglichkeit, Fallbeispiele einzubringen. Es war sehr hilfreich, gemeinsam auf solche Irritationen zu schauen und zu überlegen, was dahintersteckt. Dabei sind Ideen entstanden, auf die ich nicht gekommen wäre, die aber für die Zukunft richtig gewinnbringend sind.“

(aus der Fortbildung für den Ambulanten Sozialen Dienst)

„Das Training hat mir sehr gut gefallen. Dadurch dass wir aktiv mitwirken, praktische Situationen ausprobieren konnten und die theoretischen Themen aktiv vermittelt wurden, war diese Fortbildung im wahrsten Sinne des Wortes ein Training. Es gab viele Aha-Effekte für mich in der Veranstaltung.“

(aus der Fortbildung für den Allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst)

„Die Weiterbildung hat mir geholfen, einen differenzierteren Blick zu bekommen und auch Begriffe dafür kennenzulernen. Auf meinem Schreibtisch habe ich seit der Fortbildung ein Post-It mit dem KPS-Modell.“

(aus der Fortbildung für den Ambulanten Sozialen Dienst)

„Neben kulturellen Faktoren wurde im Workshop auch immer die Individualität jedes einzelnen Menschen beachtet. Ich musste mir immer wieder vergegenwärtigen, dass man nicht alle Menschen über einen Kamm scheren kann.“ (aus der Fortbildung für Gerichtsvollzieher/-innen)

„Ich konnte in einer beruflichen Situation, die ich nach dem Training erlebt habe, ganz konkret mein erlerntes Wissen nutzen. Es ging um eine Durchsuchung eines Gefangenen, der kaum Deutsch konnte.“ (aus der Fortbildung für den Allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst)



## Ziel des Weiterbildungsprojekts

Ziel des Projekts war es, das professionelle Handeln von Justizmitarbeitenden zu fördern und die Akzeptanz der Justiz in einer Gesellschaft mit kultureller Vielfalt zu stärken. Das Projekt wurde durch die Stiftung Mercator im Rahmen des übergreifenden Projekts „Diversität und Justiz in NRW – Interkulturalität in der Rechtpraxis“ gefördert.

### **Das Projekt richtet sich an folgende Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche:**

- Allgemeiner Justizvollzugsdienst
- Ambulanter Sozialer Dienst
- Amtsanwältinnen und Amtsanwälte, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte
- Fachdienste im Justizvollzug
- Führungskräfte in verschiedenen Tätigkeitsbereichen
- Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher
- Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister
- Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger
- Richterinnen und Richter
- Serviceeinheiten
- Soziale Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

## Grundsätze kompetenzorientierter interkultureller Weiterbildung

- Interkulturelle Kompetenz ist in einer kulturell vielfältigen Gesellschaft ein wichtiges Element beruflicher Handlungskompetenz.
- Handlungskompetenzen lassen sich nur vor dem Hintergrund beruflicher Anforderungen bestimmen. Weiterbildung ist umso erfolgreicher, je enger sie sich an diesen Anforderungen orientiert.
- Praxisnahes Fallmaterial und abwechslungsreiche Methoden fördern den Erwerb interkultureller Kompetenzen.
- Interkulturelle Kompetenzen bilden sich heraus als Teil der Persönlichkeitsentwicklung in Lernschleifen zwischen Weiterbildungsimpulsen und reflektierten beruflichen Erfahrungen.

## Kulturtheoretische Prämissen

### **Individualitätsprinzip**

Die entwickelte Weiterbildung basiert auf einer Kulturtheorie, die das Individuum in den Mittelpunkt stellt. Kultur wird dabei als ein spezifischer Bedeutungsraum verstanden, dem Individuen in ihrer Sozialisation begegnet sind und den sie sich als Orientierungssystem mehr oder weniger angeeignet haben.

### **Kultur als Gruppenphänomen**

Menschen übernehmen im Verlauf ihrer Sozialisation in den unterschiedlichsten Gruppenkontexten Konzepte, Einstellungen und Handlungsmuster. Daraus resultieren verschiedene Kulturen, wie beispielsweise Regional-, Schicht-, Organisations- und Berufskulturen.

### **Kulturelle Mehrfachzugehörigkeit bzw. Multikulturalität des Individuums**

In modernen Gesellschaften ist eine sich überlagernde Sozialisation in mehreren kulturellen Kontexten die Regel.

### **Relative Bedeutung des Faktors Kultur**

Menschliches Handeln wird stets von sozial-situativen, personalen und kulturellen Einflussfaktoren bestimmt. Kultur ist immer nur ein Einflussfaktor unter anderen.

### **Bedeutung von Kultur**

#### **als verdeckter Einflussfaktor**

Kulturelle Besonderheiten zeigen sich nicht nur direkt auf der Ebene der Face-to-Face-Interaktion. Sie sind auch unausgesprochen als regulatives Konzept im Hintergrund wirksam (z.B. in Form von Loyalitäts-, Ehr- und Schamvorstellungen). Im Bereich der Justiz können auch nicht offen artikuliert Einstellungen zur staatlichen und rechtlichen Ordnung bedeutend sein.

#### **Kulturelle Selbstreflexion als Ziel**

In interkulturellen Weiterbildungen geht es nicht nur um das Wissen über andere kulturelle Konzepte und Vorstellungen, sondern auch um Selbstreflexion: Einsicht in die eigene kulturelle Sozialisation und daraus resultierende Selbstverständlichkeiten, um Fehlzuschreibungen und eigene Stereotypisierungstendenzen.

## Projektaufbau



- Durchführung und Auswertung einer Anforderungsanalyse
- Konzeptionierung berufsfeldspezifischer Fortbildungsveranstaltungen
- Erprobung und Justierung von Pilotworkshops
- Überführung in die reguläre interkulturelle Weiterbildung nach Ende der Projektlaufzeit (Ende 2020 bis Ende 2023).

## Die drei Perspektiven der Anforderungsanalyse

- Welche beruflichen Anforderungssituationen müssen Sie bewältigen?
- Welche Eigenschaften und Kompetenzen brauchen Sie dazu?
- Mit welchen interkulturellen Themen und Inhalten müssen Sie sich auseinandersetzen?



## Ergebnisse der Anforderungsanalyse

Die Anforderungsanalyse liefert Erkenntnisse zu diesen drei Bereichen:

### 1. Situationen

Eine Typologie von Anforderungssituationen, in denen interkulturelle Kompetenz für Justizbedienstete bedeutsam werden kann

### 2. Themen

Eine Clusterung, die aufzeigt, welche interkulturellen Themen und Inhalte dabei von Bedeutung sind

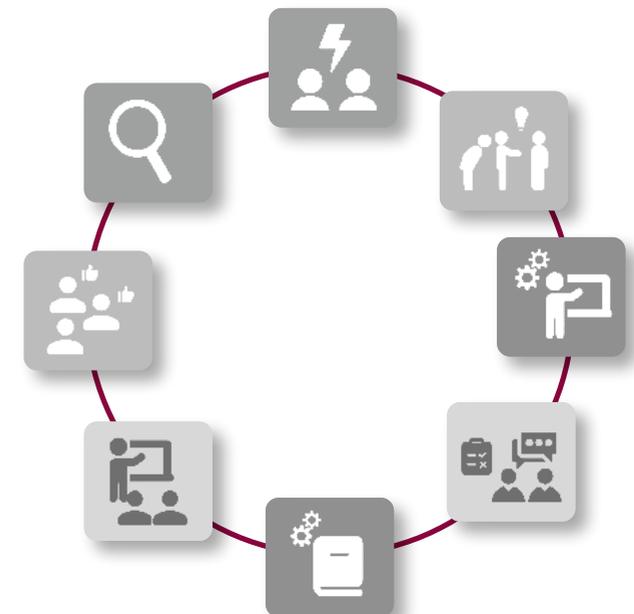
### 3. Kompetenzen

Bestimmung der für unterschiedliche Arbeitsfelder in der Justiz wichtigsten interkulturellen Kompetenzen

### Entwicklung

#### von Fallmaterial

Aus den Ergebnissen der Anforderungsanalyse wurde Fallmaterial für eine überzeugende, praxisnahe und nachhaltige Weiterbildung herausgearbeitet.



# Fortbildungsveranstaltungen für verschiedene Zielgruppen im Überblick

## **Umgang mit Verstößen und kulturellen Irritationen**

Präsenz-Fortbildung für den Allgemeinen Vollzugsdienst und Werkdienst

## **Umgang mit interkulturellen Herausforderungen im Außendienst**

Präsenz-Fortbildung für Gerichtsvollzieher/-innen

## **Weniger Stress mit kultureller Vielfalt**

Präsenz-Fortbildung für den Justizwachtmeisterdienst

## **Gelassenheit und Flexibilität in der interkulturellen Kommunikation**

Präsenz-Fortbildung für Rechtspfleger/-innen und Servicekräfte

## **Entscheidungsfindung im Kontext kultureller Vielfalt**

Modulare Online-Fortbildung für Richter/-innen, Staatsanwälte/-anwältinnen, Amtsanwälte/-anwältinnen

## **Begleiten, unterstützen und beraten bei kultureller Diversität**

Präsenz-Fortbildung für den Ambulanten Sozialen Dienst und Fachdienste im Justizvollzug

## **Interkulturelle Sensibilität in der Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen**

Präsenz-Fortbildung für Soziale Ansprechpartner/-innen

## **Interkulturelle Kompetenz für Führungskräfte**

Präsenz-Fortbildung für Führungskräfte in der Justiz

# Umgang mit Verstößen und kulturellen Irritationen

Fortbildung für den Allgemeinen Vollzugsdienst inklusive Werkdienst

*„Ein jugendlicher Gefangener mit kosovarisch-muslimischem Hintergrund wird von der Polizei in die Justizvollzugsanstalt gebracht. Als die drei anwesenden Beamten ihn in der Durchsuchungskammer auffordern, sich auszuziehen, reagiert er sehr aufgeregt und lautstark: ‚Ich werde mich vor euch nicht ausziehen. Das werde ich auf keinen Fall tun!‘“*

## Zielgruppe

Beamtinnen und Beamte des Allgemeinen Vollzugsdienstes und des Werkdienstes

## Besondere Themen

- Umgang mit Verstößen und Störungen im Ablauf
- Umgang mit Diskriminierung und Rassismus
- Längerfristiges Begleiten, Helfen und Fördern der beruflichen Entwicklung von Gefangenen
- Akzeptanzprobleme: Wie reagiert man, wenn Anweisungen und die Rolle der Anweisenden infrage gestellt werden?

## Kompetenzen im Fokus

- Erweiterung von Kulturkenntnissen und des Bewusstseins für kulturelle Sozialisationsbedingungen und deren Wirkung auf Kommunikationsverhalten
- Beziehungsmanagement über einen längeren Zeitraum
- Klientinnen- und klientenorientierte Hilfeleistung bei der Resozialisierung
- Nicht-diskriminierendes Verhalten
- Management von Konflikten im JVA-Alltag

# Begleiten, unterstützen und beraten bei kultureller Diversität

Fortbildung für den Ambulanten Sozialen Dienst und Fachdienste im Justizvollzug

*„Mein Proband wünscht sich eine Therapie, doch die Familie lehnt dies ab und boykottiert das Angebot. Sollte mein Proband sich weigern, der Entscheidung der Familie zu folgen, besteht die Gefahr, von dieser verstoßen zu werden.“*

## Zielgruppe

Fachkräfte des Ambulanten Sozialen Dienstes und der Fachdienste im Justizvollzug

## Besondere Themen

- Aufbau einer tragfähigen Beziehung zu den Probandinnen und Probanden
- Umgang mit Sprach- und Verständigungsschwierigkeiten
- Wertvorstellungen und kulturelle Konzepte der Probandinnen und Probanden
- Vorstellungen zu Institutionen und Rollen sowie Einstellungen zu Staat und Justiz

## Kompetenzen im Fokus

- Gewinnen und Beibehalten einer offenen, diskriminierungssensiblen Grundhaltung
- Einfühlungsvermögen für die Sozialisationsbedingungen und die Problemlagen der Probandinnen und Probanden
- Beziehungsaufbau und Beziehungsmanagement in der Begleitung und Beratung von Probandinnen und Probanden
- Kommunikationsfähigkeit in Unterstützungs- und Beratungssituationen
- Fähigkeit, die Systeme, Regeln und Verfahren der Justiz zu erklären

## Entscheidungsfindung im Kontext kultureller Vielfalt

Fortbildung für Richter/-innen, Staatsanwälte/-anwältinnen, Amtsanwälte/-anwältinnen

*„Für die Verhandlungsführung ist das schon eine enorme Herausforderung: ausschweifende Schilderung von Umständen, die kaum einen Bezug zum strittigen Sachverhalt haben – hoch-emotionalisierte Diskussionen und immer wieder der Vorwurf, durch etwas beleidigt worden zu sein.“*

### Zielgruppe

Richterinnen und Richter, Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Amtsanwältinnen und Amtsanwälte

### Besondere Themen

- Verschiedene Wahrheitskonzepte und ihre Relevanz für das Aussageverhalten
- Bedeutung von Loyalitäts-, Ehr- und Schamvorstellungen für die Interaktion im Gerichtssaal
- Differenzen im grundlegenden Menschenbild (Einstellungen zur Gleichheit der Geschlechter, zum Thema Gewalt, zu Kindheit und Alter)
- Einstellungen zu Institutionen (insbesondere zu Staat und Familie)

### Kompetenzen im Fokus

- Erweiterung der Kulturkenntnisse zu bestimmten kulturellen Basiskonzepten (Wahrheit, Loyalität, Schuld, Scham) und zu kulturspezifischen Vorstellungen von Institutionen
- Erkennen eigener kultureller Fehlattritionen und Stereotype

## Interkulturelle Kompetenz für Führungskräfte

Fortbildung für Führungskräfte in der Justiz

*„Eine Servicekraft, die eine türkische Familiengeschichte hat, erscheint seit einer Woche überraschend mit einem Kopftuch zur Arbeit. Dies sorgt unter den Kolleginnen und Kollegen für Gesprächsstoff. Eine ältere Kollegin, die in der Vergangenheit eng mit ihr zusammengearbeitet hat, ist von dieser Veränderung irritiert und aufgebracht.“*

### Zielgruppe

Führungskräfte in der Justiz

### Besondere Themen

- Interkulturelle Führungsaufgaben
- Umgang mit kultureller Vielfalt in Teams
- Vorbildfunktion von Führungskräften
- Umgang mit Übergriffigkeit, Ressentiments und Diskriminierungstendenzen
- Kulturfairness in der Personalauswahl
- Erkennen des interkulturellen Weiterbildungsbedarfs bei Mitarbeitenden

### Kompetenzen im Fokus

- Grundkenntnisse über Kultur und kulturelle Vielfalt
- Erkennen eigener Sozialisations- und Zuschreibungsmuster
- Führung kulturell diverser Teams
- Kenntnis der Zielrichtung und Wirkung interkultureller Weiterbildungsangebote
- Strategien der Entwicklung einer interkulturellen Organisationskultur

# Umgang mit interkulturellen Herausforderungen im Außendienst

Fortbildung für Gerichtsvollzieher/-innen

*„Im Außendienst kommt es immer wieder zu interkulturellen Situationen, wo man sich fragt, ob weibliche Gerichtsvollzieherinnen für voll genommen werden: Ich erläutere dem Schuldner ruhig und professionell den Sachverhalt, worauf dieser sich sofort angegriffen fühlt und meint, ich habe ihm gar nichts zu sagen.“*

## Zielgruppe

Gerichtsvollzieherinnen und Gerichtsvollzieher

## Besondere Themen

- Bedeutung von geschlechtsrollenbezogenen Akzeptanzproblemen in Außendienstkontakten
- Rolle von familiären Systemen bei Schuldenfragen und Eigentumsverhältnissen
- Umgang mit Schuldnerinnen und Schuldnern in häuslicher und betrieblicher Umgebung
- Vergünstigungen und Geschenke in beruflichen Situationen

## Kompetenzen im Fokus

- Erweiterung der Kulturkenntnisse und Kulturbewusstheit zu Macht bzw. Hierarchie, Geschlechterrollen und familiären Systemen
- Beziehungsmanagement bei heiklen Schuldenthematen
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit in interkulturellen Situationen
- Konfliktmanagement und Deeskalation im Kontakt mit Familien und Gruppen

# Weniger Stress mit kultureller Vielfalt

Fortbildung für den Justizwachtmeisterdienst

*„Ein Mann steht vor dem Eingang des Gerichtsgebäudes und möchte hineingehen. Ein Wachtmeister, der einen Migrationshintergrund hat, steht in der Eingangsschleuse und möchte den Mann kontrollieren. Doch der Mann ignoriert den Beamten auf eine herablassende Art und Weise. Er weigert sich hartnäckig, seine Sachen abzulegen, trotz mehrfacher Aufforderung des Wachtmeisters.“*

## Zielgruppe

Justizwachtmeisterinnen und Justizwachtmeister

## Besondere Themen

- Akzeptanzprobleme: Wie reagiert man, wenn Anweisungen und die Rolle der Anweisenden infrage gestellt werden?
- Umgang mit Diskriminierung und Rassismus
- Unterschiedliche Einstellungen zu Staat und Justiz von Bürgerinnen und Bürgern mit und ohne Einwanderungsgeschichte
- Besonderheiten der Kommunikation im Handlungsfeld des Justizwachtmeisterdienstes

## Kompetenzen im Fokus

- Empathie und Perspektivwechsel
- Beziehungsmanagement in kürzeren Zeitspannen
- Kommunikationsfähigkeit insbesondere bei Sprachbarrieren
- Nicht-diskriminierendes Verhalten gegenüber Besucherinnen und Besuchern sowie Gefangenen
- Management von Konflikten in beruflichen Situationen

# Gelassenheit und Flexibilität in der interkulturellen Kommunikation

Fortbildung für Rechtspfleger/-innen und Servicekräfte

*„Wenn dann versucht wird, mit dem Gericht irgendwie zu feilschen, also da hört es bei mir auf. Das ärgert mich!“*

## Zielgruppe

Rechtspflegerinnen und Rechtspfleger  
Servicekräfte

## Besondere Themen

- Umgang mit rollenbezogenen Akzeptanzproblemen
- Emotionalität beim Hinterfragen von Entscheidungen und Wunsch zu verhandeln
- Umgang mit Verstößen gegen die Hausordnung und Störungen im Ablauf
- Einstellungen zu Staat und Justiz; fehlende Kenntnisse über das deutsche Rechtssystem

## Kompetenzen im Fokus

- Empathie für die Problemlagen des Gegenübers
- Kulturbewusstheit und Kulturkenntnisse in Hinblick auf Einstellungen zu juristischen Entscheidungen und Maßnahmen
- Beziehungsmanagement und Kommunikationsfähigkeit in beratenden Situationen
- Klientenorientierte Hilfestellungen als Dienstleisterin bzw. Dienstleister

# Interkulturelle Sensibilität in der Beratung und Unterstützung von Kolleginnen und Kollegen

Fortbildung für Soziale Ansprechpartner/-innen (SAP)

*„Ein türkischstämmiger Kollege wird im Gefängnisalltag von den Insassen auf Türkisch angesprochen und sie versuchen, ihn mit Handschlag zu begrüßen. Seine Kolleginnen und Kollegen beobachten dies kritisch und unterstellen ihm latent eine zu enge Verbindung zu den Gefangenen. Der Kollege fühlt sich missverstanden und weiß nicht, wie er diesen Vorwürfen entgegentreten soll.“*

## Zielgruppe

Soziale Ansprechpartnerinnen und Soziale Ansprechpartner

## Besondere Themen

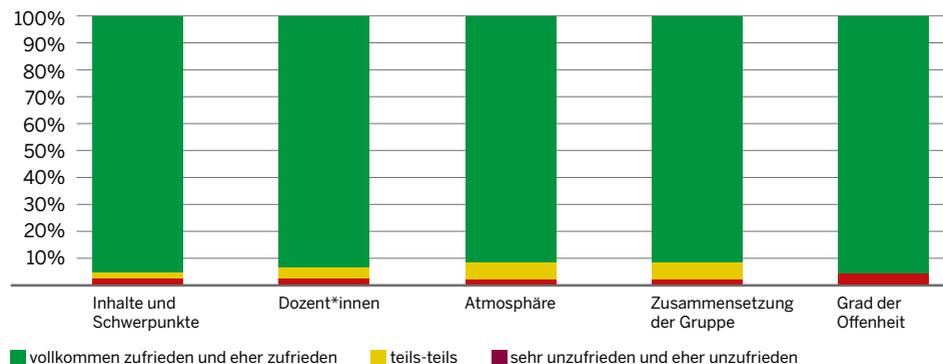
- Interkulturelle Herausforderung von Kolleginnen und Kollegen in ihrer Arbeit mit Bürgerinnen und Bürgern, Angeklagten und Gefangenen
- Vorurteilsbeladenes, diskriminierendes und rassistisches Verhalten:
  - selbst erlebte Ressentiments und Diskriminierung
  - im kollegialen Kreis beobachtete Vorurteile und Diskriminierung
  - Ratsuchende mit vorurteilsbeladenen Tendenzen

## Kompetenzen im Fokus

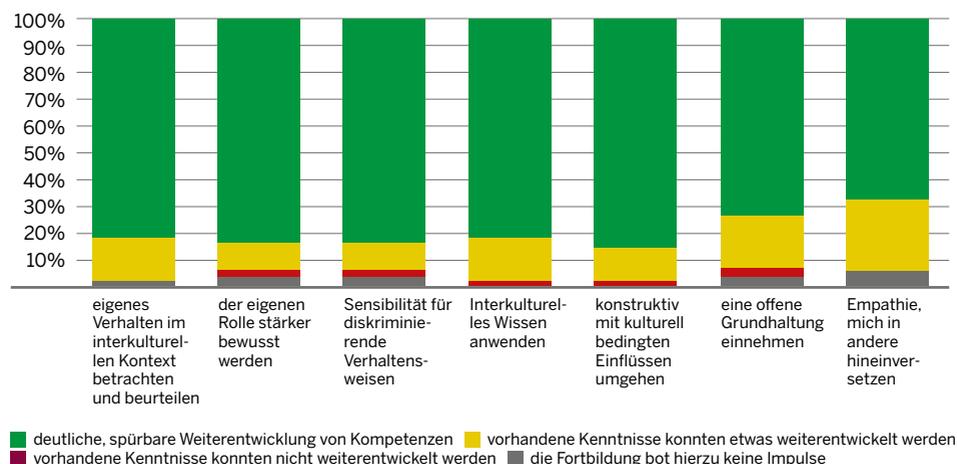
- Fähigkeit zum Perspektivwechsel in der Analyse von Problemsituationen und bei der Lösungssuche
- Vermittlung von Kulturkenntnissen und einem effektiven Umgang mit kulturellen Faktoren
- Aufbau und Aufrechterhaltung eines geschützten Raums in der Beratung, um auch schwierige Themen wie Diskriminierung und Rassismus thematisieren zu können

# Evaluation des Projekts

Für die IngUT GmbH, Witten, führte ProfIn Dr. Martina Eckert (Institut ViWa e. V.) die externe Evaluation des Fortbildungskonzepts durch. Sie attestiert aufgrund der geschilderten Bewertungen und Zusammenhänge insgesamt eine „ausgezeichnete Qualität“.



Über 90% der Teilnehmenden äußern sich zufrieden oder sehr zufrieden zu verschiedenen Aspekten der Fortbildungen.



In entscheidenden Aspekten interkultureller Kompetenz bestätigten 68 % bis 86 % der Befragten einen deutlichen oder spürbaren Lernfortschritt.

Anwendungs- und Transferqualität (%)	trifft eher zu	trifft voll zu	Gesamtquote Zustimmung
Ich kann Menschen aus meinem Berufsfeld die Fortbildung empfehlen	18	62	80
Der Austausch mit Menschen aus meinem beruflichen Umfeld war sehr wertvoll	26	58	82
Das Fortbildungsangebot bot wertvolle Impulse für meinen beruflichen Alltag	36	50	86
Die Fortbildung hat mich für interkulturelle Prozesse und Phänomene in meinem beruflichen Handlungsfeld sensibilisiert	40	48	88
Mein Interesse an der Thematik ist insgesamt gestiegen	32	46	78
Es kommt vor, dass mir heute noch in meinem beruflichen Alltag Impulse aus der Fortbildung in den Sinn kommen	36	44	70
Ich kann Elemente aus der Fortbildung in meinem Arbeitskontext anwenden	28	40	68
Durch die Fortbildung konnte ich meinen Handlungsspielraum erweitern	42	24	66
Ich habe bereits Erfolge erzielt, wenn ich etwas aus der Fortbildung angewendet habe	34	24	58
Die Fortbildung hat dazu beigetragen, dass ich meine bisherigen Verhaltensweisen überdenken konnte	40	22	66

„Die Fortbildung war sehr gehaltvoll, die Atmosphäre gut und das Workshop-Team hat sich große Mühe gegeben.“

„Man kann staatliche Macht besser durchsetzen, wenn man signalisiert, dass man das Gegenüber versteht und zum Beispiel Verfahren und Rechte erklärt.“

„Eine Vorbereitung ist im Einzelfall oft nicht möglich. Man muss wachsam auf Signale achten. Das wird einem in der Fortbildung vor Augen geführt.“

## Stimmen aus den Fortbildungsveranstaltungen

„Besonders gefallen hat mir, dass die Fortbildung auf uns in der Justiz zugeschnitten war. Auch didaktisch war sie sehr gut. Die Referenten haben den Stoff ausgezeichnet vermittelt.“ (aus der Fortbildung für Richter/-innen, Staatsanwälte/-anwältinnen, Anwälte/-anwältinnen)

„Auch die Rollenspiele haben eine große Wirkung bei mir hinterlassen. Dieses Hineinversetzen in einen anderen, also der Perspektivwechsel war sehr lehrreich. Und dann Lösungen und Handlungsmöglichkeiten abzuleiten: Das war dann fast wie im wirklichen Leben.“ (aus der Fortbildung für Gerichtsvollzieher/-innen)

„Um Hintergründe von Verhalten und Haltungen einer Person verstehen zu können, fand ich das Eisberg-Modell sehr hilfreich. Die Trainer haben uns diese Metapher sehr verständlich nahegebracht. Ich könnte sagen, dass ich dieses Modell in meine Arbeit integriert habe: Auch in der Zusammenarbeit mit meinen Kollegen.“ (aus der Fortbildung für den Justizwachtmeisterdienst)

„Diese Fortbildung hat mich auch sehr dazu angeregt, über mich selbst nachzudenken, mir Gedanken über mein eigenes Verhalten und meine eigenen Haltungen zu machen.“ (aus der Fortbildung für den Justizwachtmeisterdienst)

„Was ich auch mitnehmen konnte für mich: Wie ticke ich denn selbst? Ich hätte mich vorher als viel offener eingestuft. Aber diese Erkenntnis hilft, mit Widerständen in der Zusammenarbeit besser umzugehen.“ (aus der Fortbildung für den Ambulanten Sozialen Dienst)

„Ich kann ganz klar sagen, dass ich durch die Veranstaltung sensibilisiert worden bin. Wir haben natürlich als Gerichtsvollzieher klare Vorschriften, die wir auch einhalten. Aber man kann auch Flexibilität und Fingerspitzengefühl zeigen.“ (aus der Fortbildung für Gerichtsvollzieher/-innen)

# Profile der Kooperationspartner

## **Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V. (KIIK)**

Im Jahr 2005 wurde KIIK als Ausgründung des Forschungsschwerpunkts „Interkulturelle Kompetenz“ an der Technischen Hochschule Köln ins Leben gerufen und hat sich seitdem zu einer der führenden Fortbildungseinrichtungen für interkulturelle Themen in Deutschland entwickelt. Als gemeinnütziger Verein unterstützt KIIK sowohl Einzelpersonen als auch Organisationen bei Fragen rund um den Umgang mit kultureller Vielfalt.

Die angebotenen Dienstleistungen und Materialien von KIIK zeichnen sich durch ihre wissenschaftliche Fundierung sowie ihre Praxisnähe und Alltagsrelevanz aus. Das bedeutet, dass sie auf soli-

den Forschungsergebnissen basieren, aber gleichzeitig auch direkt in realen Situationen anwendbar sind. KIIK bietet Schulungen, Workshops und Beratungsdienste an, um Menschen dabei zu unterstützen, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln und effektiv mit kulturellen Unterschieden umzugehen.

Durch seine langjährige Expertise und sein breites Netzwerk hat sich KIIK einen Ruf als vertrauenswürdiger Partner in der interkulturellen Arbeit erworben. Der Verein arbeitet eng mit verschiedenen Institutionen zusammen, darunter Bildungseinrichtungen, Unternehmen und Behörden, um die Sensibilisierung für interkulturelle Themen zu fördern und den Austausch zwischen verschiedenen Kulturen zu erleichtern.

## **Kontakt**

### **KIIK Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V.**

An Groß St. Martin 6 · 50667 Köln  
T +49 (0)221 598 1592 · M +49 (0)173 912 8430  
info@kiik.eu · www.kiik.eu



## **Zentrum für Interkulturelle Kompetenz der Justiz Nordrhein-Westfalen (ZIK)**

Das Zentrum für Interkulturelle Kompetenz der Justiz NRW (ZIK) hat die Aufgabe, gesellschaftliche Herausforderungen an den Rechtsstaat zu erkennen und die Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Justiz in den Bereichen Extremismusprävention, interkulturelle Kompetenz, Nichtdiskriminierung, Diversität und im Umgang mit Antisemitismus, Rassismus und weiteren Ungleichwertigkeitsideologien zu fördern. Das ZIK entwickelt und steuert Fort- und Weiterbildungen in den benannten Themenbereichen und steht hierfür im engen fachlichen Austausch mit anerkannten Akteurinnen und Akteuren aus dem Bereich der (Erwachsenen-)

## **Kontakt**

### **Zentrum für Interkulturelle Kompetenz der Justiz NRW (ZIK)**

E-Mail: [ZIK@jak.nrw.de](mailto:ZIK@jak.nrw.de)  
[www.jak.nrw.de/behoerde/ZIK/index.php](http://www.jak.nrw.de/behoerde/ZIK/index.php)

Bildung, der politischen Bildung und der historisch-politischen Bildungsarbeit. Es strebt eine zielgruppenspezifische und ganzheitliche Wissensvermittlung zu den Themenbereichen unter Berücksichtigung aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen und der justizinternen Bedarfe an.

Das ZIK wurde zudem damit betraut, die Justiz NRW dabei zu unterstützen, das Vertrauen in den Rechtsstaat zu fördern und Bürgerinnen und Bürgern die Rechtsordnung zugänglicher und verständlicher zu machen. Hier befasst sich das ZIK etwa mit neuen Wegen in der rechtsstaatlichen Bildung, um Recht und Rechtsstaat erfahrbar zu vermitteln, und mit der Pilotierung diversitätsorientierter Organisationsentwicklung in Justizbehörden in NRW.





**Herausgeber:**

Ministerium der Justiz  
des Landes Nordrhein-Westfalen  
Referat V.4  
40190 Düsseldorf  
Stand: 2023

Alle Broschüren und Falblätter des Ministeriums der Justiz finden Sie unter [www.justiz.nrw](http://www.justiz.nrw) (Bürgerservice).  
Telefonisch können Sie alle Veröffentlichungen werktags zwischen 08.00 und 18.00 Uhr bestellen.

**Nordrhein-Westfalen direkt**

► **0211 837-1001**  
[nrwdirekt@nrw.de](mailto:nrwdirekt@nrw.de)

**Illustration und Bildnachweis**

Melita / Adobe Stock  
Justiz NRW: Rückseite

**Justiz**  **NRW**  
ONLINE

Diversität und Justiz in NRW wird gefördert durch die Stiftung Mercator.

**STIFTUNG  
MERCATOR**