

Wichtig sind konkrete Ziele

Prozesse der Interkulturellen Öffnung gestalten

Ob soziale Arbeit, Gesundheitswesen oder Altenhilfe – die Interkulturelle Öffnung von Organisationen, Einrichtungen und Behörden ist eine zentrale Aufgabe, die auch den Paritätischen und seine Mitgliedsorganisationen vor neue Herausforderungen stellt.

In Deutschland haben rund 16 Millionen Menschen einen Migrationshintergrund. Ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung beträgt fast 20 Prozent. Trotzdem sind in allen wesentlichen gesellschaftlichen Bereichen Menschen mit ausländischen Wurzeln immer noch von unterschiedlichsten Formen der Ausgrenzung betroffen. Interkulturelle Öffnung soll dem entgegenwirken. Ihr Ziel: Alle in dieser Gesellschaft lebenden Menschen sollen einen chancengleichen Zugang zu Leistungen und Angeboten des Staats, freier Träger, sozialer und kultureller Infrastruktur haben.

Bezogen auf den Paritätischen bedeutet dies, dass der Verband es als seine Aufgabe ansieht, in seinem Bereich dafür Sorge zu tragen, dass in allen Feldern der sozialen Arbeit die Angebote von allen Teilen der Bevölkerung gleichermaßen genutzt werden können. Derzeit noch bestehende Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund müssen von den Einrichtungen und Diensten abgebaut werden. Besonderes Augenmerk gilt es dabei auf jene Menschen zu richten, die sozial, wirtschaftlich, aufgrund einer Behinderung oder im Hinblick auf Bildung benachteiligt sind.

Konkrete Zielstellungen

Das Schlagwort der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) findet sich bereits in einer Vielzahl von Konzepten, Leitbildern und Projekten im Paritätischen und seinen Mitgliedsorganisationen – nun jedoch vermehrt untermauert mit konkreteren Forderungen, Zielstellungen und Präzisierungen. Als programmatisches Ziel hat die IKÖ inzwischen auch ihren Weg in einige Landesgesetze gefunden – wie in Berlin und Nordrhein-Westfalen – und wurde in

Förderrichtlinien von Bundes- und Landesprogrammen eingebunden. Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung erhalten so Zug um Zug immer mehr Verbindlichkeit. So hat die Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege beispielsweise im Rahmen des Nationalen Aktionsplans Integration 2012 einen Großteil der dort abgegebenen Selbstverpflichtungen mit konkreten Zielstellungen im Bereich der Interkulturellen Öffnung geleistet.

Erweiterter Kulturbegriff

Parallel zu den Prozessen Interkultureller Öffnung ändert sich auch das Verständnis von Kultur. Im Gegensatz zu einem starren und verengten Kulturbegriff, gehen die verbandlichen Positionierungen zur IKÖ von einem weiter gefassten Kulturverständnis aus: Es ist nicht allein an eine ethnische oder nationale Herkunft gekoppelt, sondern begreift Kultur als Alltagspraxis, die sich immer wieder verändert, mehrdeutig und widersprüchlich sein kann. Nach diesem Verständnis geht es bei interkulturellen Öffnungsprozessen daher auch nicht allein um das Miteinander von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, sondern um den Umgang mit Vielfalt generell – mit all ihren Facetten: seien es geschlechtliche Orientierung, unterschiedliche Altersgruppen, die Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft oder eine Behinderung.

Besonders wichtig ist dabei, dass die Potenziale, die sich aus der Vielfalt ergeben, Wertschätzung erfahren: durch eine Kultur der Anerkennung, die in Mehrsprachigkeit, in der Zusammenarbeit multikultureller Mitarbeiter*innen und in interkultureller Kompetenz einen Gewinn für die gesamte Gesellschaft sieht. Diese Haltung spiegelt sich auch in

den Leitlinien des Paritätischen Gesamtverbands zur Interkulturellen Öffnung wider, die im April 2012 verabschiedet worden sind und sich ausdrücklich an den Gesamtverband und die Landesverbände richten. In verschiedenen Positionierungen hat sich der Verband bereits zuvor zur Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung und zur Wertschätzung von Vielfalt bekannt. Die Leitlinien verfolgen das Ziel, die bisher geleistete Arbeit zur Interkulturellen Öffnung zu systematisieren und eine stärkere Verbindlichkeit der interkulturellen Arbeit im Verband zu erreichen. Daher beschreiben sie konkrete Handlungsschritte für die Bereiche Organisationsentwicklung, Personalpolitik, Öffentlichkeitsarbeit sowie Kooperation und Vernetzung. Und sie sind nicht nur auf geduldiges Papier gedruckt: Ende 2013 soll bereits eine erste Zwischenbilanz zur Umsetzung gezogen werden.

Querschnittsaufgabe

Die Leitlinien verbinden dabei zwei Handlungsebenen: die verschiedenen Handlungsfelder sozialer Arbeit von der Kinder- und Jugendhilfe über den Gesundheitsbereich bis zur Altenhilfe und die Ebene des Verbands mit seinen haupt- und ehrenamtlichen Strukturen. Als Querschnittsaufgabe betrifft die Interkulturelle Öffnung alle Fachberei-



Katharina Alich,
Referentin für
Migrations-
sozialarbeit beim
Paritätischen
Gesamtverband

Foto: Sergio
Cortés

che des Paritätischen. Die Leitlinien zielen zum einen darauf ab, Entwicklungen in den Prozessen der Interkulturellen Öffnung sichtbar zu machen und Formen der Messbarkeit zu finden. Zum anderen bauen sie aber auch ganz dezidiert darauf auf, Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Organisationen an den verbandlichen Strukturen zu beteiligen, ihre vielfältigen Potenziale, Kompetenzen und Res-

ourcen zu nutzen. Besonders hervorzuheben ist hier die Unterstützung durch das Forum der Migrantinnen und Migranten, das 2007 als Interessenvertretung der mehr als 100 Migrantenselbstorganisationen im Paritätischen gegründet wurde. Seither gibt es dem Verband immer wieder wichtige Impulse für seine Arbeit und Weiterentwicklung – längst nicht nur in Fragen der Interkulturellen Öffnung.

In zahlreichen Mitgliedsorganisationen wird ein wertschätzender Umgang mit Vielfalt bereits gelebt, ist Interkulturelle Öffnung schon Alltag. Die vielen positiven Erfahrungen, die dabei gemacht werden, sind inspirierend und ermutigend. Und geben jenen Rückenwind, die sich noch auf dem Weg befinden.

Katharina Alich, Referentin für Migrationssozialarbeit beim Paritätischen Gesamtverband

Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Öffnung*

1. Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung

■ Interkulturelle Öffnung in das bestehende Qualitätssystem aufnehmen

Interkulturelle Öffnung wird als ein Qualitätsmerkmal professioneller Verbandsarbeit im Sozial- und Pflegebereich angesehen. In Zusammenarbeit mit den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen wurde für den Paritätischen Gesamtverband im Bereich Migration ein Qualitäts-Check PQ-System Migration erarbeitet, der den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen zur Verfügung steht. Daran anknüpfend wird das bestehende Paritätische Qualitätssystem PQ-System auf Anforderungen von interkulturellen Öffnungsprozessen hin geprüft und dementsprechend Elemente des PQ-Checks Migration in die bestehenden PQ-Checks des Paritätischen eingearbeitet.

■ Einrichtung von fachübergreifenden Koordinierungsgruppen für Interkulturelle Öffnung

Um die bisherigen Aktivitäten zur Vertiefung der interkulturellen Öffnungs- und Orientierungsprozesse als Querschnittsaufgabe in den verschiedenen Verbandsebenen auch zwischen den Fachbereichen stärker zu strukturieren, wird ange-regt, für einen befristeten Zeitraum auf Ebene der Hauptgeschäftsstelle und der Landesverbände referatsübergreifende Koordinierungsgruppen einzurichten.

■ Einführung eines Monitorings zu Prozessen der Interkulturellen Öffnung

Die Wirksamkeit der Prozesse Interkultureller Öffnung ist nicht ohne Weiteres zu messen, da es sich um komplexe und langfristige Prozesse handelt. Um ein begleitendes Monitoring im Bereich der Interkulturellen Öffnung im Verband zu schaffen, nehmen die Hauptgeschäftsstelle und die Landesverbände im Rahmen des jährlichen Berichtswesens die Erfassung von Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung als referatsübergreifendes Thema in ihre Jahresberichte mit auf. Die Auswahl von entsprechenden Indikatoren hierfür sowie eine Auswertung können in den Koordinierungsgruppen erfolgen. Relevant können unter diesem Aspekt zum Beispiel sein: Aktivitäten in den Bereichen konzeptionelle Arbeit, Qualitätssicherung, Fortbildungen, Kooperationen mit Migrantenselbstorganisationen sowie die Zahl der Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund.

2. Personal- und Einstellungspolitik

■ Förderung multikultureller Mitarbeiterteams

■ Berücksichtigung der interkulturellen Kompetenz als Einstellungsmerkmal

■ Durchführung interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiter/-innen

3. Öffentlichkeitsarbeit

■ Interkulturelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit

Die nach innen und nach außen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit soll die Vielfalt von Lebenslagen und -entwürfen abbilden und das inklusive Verständnis des Verbands fördern. Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung auch nach außen deutlich zu machen, wird empfohlen, Veröffentlichungen des Verbands auf Verständlichkeit und ggf. auf Notwendigkeit zur Mehrsprachigkeit zu prüfen. Es ist zu berücksichtigen, wie Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt werden. Ziel ist hierbei die Repräsentanz aller Bevölkerungsgruppen und die Anknüpfung an ihre Ressourcen.

4. Kooperation und Vernetzung

■ Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen

Um die Ressourcen von Migrantenselbstorganisationen stärker zu nutzen, wird auf Landesebene geprüft, ob weitere Servicestellen eingerichtet oder Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenselbstorganisationen angeboten werden können. Zudem wird empfohlen, die Vernetzung des Verbandes und seiner Mitgliedsorganisationen mit Migrantenselbstorganisationen zu stärken und die Zusammenarbeit über Kooperationen verbindlicher zu regeln.

(* stark gekürzte Version, Originalversion auf www.migration.paritaet.org)