

Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen

Der Paritätische geht in seiner Arbeit von einem Gesellschaftsverständnis aus, in dem Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten Normalität sind. Bereits im Jahr 1989 hat sich der Verband auf Prinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt verständigt. Dieser Wertschätzung von Vielfalt (diversity) wird in diesen Leitlinien unter dem Teilaspekt der Interkulturellen Öffnung nachgegangen, da hier noch spezifischer Handlungsbedarf gesehen wird. Erfahrungen, Kompetenzen und Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund¹ bieten Chancen und Potentiale, von denen die gesamte Gesellschaft profitieren kann. Zugleich stellen uns Pluralität und Vielfalt der Lebenswelten vor neue Aufgaben, die nur gemeinsam bewältigt werden können.

Interkulturelle Öffnung wird hier als ein Prozess verstanden, den Einrichtungen durchlaufen, um allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen einen chancengleichen Zugang zu ihren Leistungen zu ermöglichen und eine bedarfs- und zielgruppengerechte Versorgung mit Dienstleistungen zu gewährleisten. Dieser Prozess umfasst dabei die strukturelle Ebene (Leitbild, Konzept, Personalpolitik etc.), die fachliche Ebene (Wissen, Weiterbildung, Methoden etc.) und die persönliche Ebene (Haltungen, Werte etc.).²

Diese Leitlinien orientieren sich an einem weitergefassten Kulturverständnis, das nicht allein an eine ethnische oder nationale Herkunft gekoppelt ist, sondern von Kultur als Alltagspraxis ausgeht, die sich ständig verändert, mehrdeutig und widersprüchlich sein kann.

Der Verband sieht es als seine Aufgabe an, 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. Die derzeit noch bestehenden Zugangsbarrieren für manche Menschen mit Migrationshintergrund, insbesondere aus bildungs-, sozial und wirtschaftlich benachteiligten Lebenslagen, müssen von den Einrichtungen und Diensten abgebaut werden.

Das wesentliche Ziel der interkulturellen Öffnung des Paritätischen besteht in der Schaffung von Zugangsmöglichkeiten für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege.

Der Verband setzt sich zudem dafür ein, Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Organisationen an seinen verbandlichen Strukturen zu beteiligen, und ihre vielfältigen Kompetenzen und Ressourcen zu nutzen, sodass sich die Vielfalt der gesellschaftlichen Strukturen auch im Verband widerspiegelt. Gemeinsam mit ihnen arbeitet der Verband an Lösungen

¹ Laut Mikrozensus zählen zu den Menschen mit Migrationshintergrund alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil.

² Interkulturelle Kompetenz meint in diesem Zusammenhang die für diesen Prozess notwendigen persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Mitarbeitenden.

gesellschaftlicher Aufgaben. Damit stärkt der Verband seinen Zusammenhalt und trägt aktiv zum Abbau sozialer, struktureller und institutioneller Diskriminierung bei.

Das Thema der Interkulturellen Öffnung ist im Verband kein neues Thema. In verschiedenen Positionierungen bekennt sich der Paritätische zur Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung.³ Innerhalb des Paritätischen und seiner Mitgliedsorganisationen gibt es bereits seit Jahren vielfältige Bemühungen, sich den Herausforderungen der Interkulturellen Öffnung zu stellen. Dennoch besteht in vielen Bereichen weiterer Handlungsbedarf.

Diese Leitlinien verfolgen das Ziel, die bisher geleistete Arbeit im Verband zur Interkulturellen Öffnung zu systematisieren und somit das interkulturelle Profil des Paritätischen zu schärfen sowie eine stärkere Verlässlichkeit der interkulturellen Arbeit im Verband zu leisten. Sie richten sich an die Verbandsstrukturen des Paritätischen auf Ebene der Hauptgeschäftsstelle sowie der Landesverbände.

Handlungsempfehlungen zur systematischeren Umsetzung der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen:

Zur Umsetzung der oben benannten Ziele werden die folgenden Handlungsschritte vorgeschlagen, die im Sinne einer Querschnittsaufgabe in die Zuständigkeit aller Fachbereiche fallen:

1. Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:

➤ Interkulturelle Öffnung in das bestehende Qualitätssystem des Paritätischen 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-Sys Migration erarbeitet, der den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen nun zur Verfügung steht.

Daran anknüpfend wird das bestehende Paritätische Qualitätssystem PQ-Sys auf die 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

³ Siehe hierzu: Positionierung des Paritätischen „Perspektivenwechsel – Agenda für eine rationale Zuwanderungs- und Integrationspolitik“ (2001); Grundlagenpapier „Eckpunkte zur zukünftigen Migrations- und Integrationspolitik (2006).

zwischen den einzelnen Fachbereichen stärker zu strukturieren, wird angeregt, für einen befristeten Zeitraum auf der Ebene der Hauptgeschäftsstelle und jeweils der Landesverbände referatsübergreifende Koordinierungsgruppen einzurichten.

Die Umsetzung interkultureller Öffnungsprozesse erfolgt zunächst in den jeweiligen Handlungsfeldern der verbandlichen Arbeit. Die Aufgabe der Koordinierungsgruppen besteht insbesondere darin, Synergieeffekte zwischen den diesbezüglichen Entwicklungen in den verschiedenen Handlungsfeldern zu schaffen, Bedarfe zu ermitteln sowie Handlungsempfehlungen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung zu erarbeiten.

Um das bestehende Know-How der im Bereich Interkulturelle Öffnung aktiven Mitgliedsorganisationen im Verband zu nutzen, können bei der Zusammensetzung der Koordinierungsgruppen Vertreter von Migrant*innenorganisationen bzw. des Forums der Migrant*innen und Migranten oder entsprechende Mitgliedorganisationen aus den Fachgruppen miteinbezogen werden.

➤ **Einführung eines Monitorings zu Prozessen der Interkulturellen Öffnung im Verband**

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 (siehe oben) erfolgen. Relevant können unter diesem Aspekt z.B. Aktivitäten in den Bereichen konzeptionelle Arbeit, Qualitätssicherung, Fortbildungen, politische Entwicklungen, Kooperationen mit Migrant*innenorganisationen sowie die Zahl der Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund und Personalakquise und -entwicklung sein.

2. Personal- und Einstellungspolitik:

➤ **Berücksichtigung der Interkulturellen Kompetenz als Einstellungsmerkmal**

Interkulturell orientierte Arbeit bemisst sich daran, wie kultursensibel Mitarbeiter/innen mit ihrem Klientel umgehen können. Der Paritätische trägt dazu bei, dass interkulturelle Kompetenz im Verband und in den Einrichtungen seiner Mitgliedsorganisationen entwickelt werden kann.

Bei Stellenbesetzungen sollte als weitere fachliche Qualifikation das Kriterium der interkulturellen Kompetenz mitberücksichtigt werden. Dafür ist es notwendig, Kriterien zur Feststellung von interkultureller Kompetenz für die einzelnen Handlungsfelder zu erarbeiten.

➤ **Förderung multikultureller Mitarbeiterteams**

Ziel der Personalplanung im Verband und seinen Mitgliedsorganisationen ist eine multikulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft.

Um dies zu erreichen, werden innerverbandlich mögliche Hemmnisse und verbesserte Zugangsmöglichkeiten im Einstellungsverfahren für Menschen mit Migrationshintergrund diskutiert und zudem geprüft, inwieweit u.a. folgende Vorschläge bei der Personalplanung berücksichtigt werden:

- Es werden Formulierungen in die Stellenausschreibungen aufgenommen, die Menschen mit Migrationshintergrund direkt ansprechen (vereinbar mit dem AGG: „Wir freuen uns insbesondere über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“).
- Modelle der anonymisierten Bewerbungsverfahren werden verfolgt und auf ihre Anwendbarkeit geprüft.
- Bei Stellenausschreibungen werden ergänzend Verbreitungswege genutzt, die auch gezielt Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Hierbei empfiehlt sich auch die Einbeziehung von Migrantenorganisationen.

➤ **Durchführung Interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiter/innen**

Um die Interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiter/innen zu entwickeln und zu fördern, bietet der Paritätische verstärkt für seine Mitarbeiter/innen Fortbildungen zur Interkulturellen Öffnung an.

Zur besseren Systematisierung der Angebote wird eine Aufstellung der bestehenden Fortbildungsangebote erarbeitet. Darüber hinaus wird ein Austausch dieser Fortbildner zur Erörterung konzeptioneller Fragen sowie ggf. zur Erarbeitung von Qualitätsstandards für die Durchführung von Bildungsveranstaltungen zur Interkulturellen Öffnung organisiert.

3. Öffentlichkeitsarbeit

➤ **Interkulturelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit**

Die nach innen und nach außen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit soll die Vielfalt von Lebenslagen und -entwürfen abbilden und zudem das inklusive Verständnis des Verbandes fördern.

Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung auch nach außen deutlich zu machen, wird empfohlen, Veröffentlichungen des Verbandes auf ihre Verständlichkeit und ggf. auf Notwendigkeit zur Mehrsprachigkeit hin zu prüfen.

Bei der Öffentlichkeitsarbeit ist zu berücksichtigen, wie Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt und welche Bildsprache oder andere Darstellungsformen dafür

gewählt werden. Ziel ist hierbei die Repräsentanz aller Bevölkerungsgruppen und die Anknüpfung an ihre Ressourcen.

Im Verband werden neben den klassischen Medien zunehmend digitale Wege für die interne und externe Kommunikation genutzt. Darauf aufbauend können vorhandene Kommunikationsformen und Informationsverhalten der Zielgruppen analysiert und stärker berücksichtigt werden.

➤ **Aufbereitung und Veröffentlichung von Best-Practice Beispielen der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen**

Um die Vielzahl der verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen darzustellen, stellt der Paritätische Gesamtverband eine Plattform zur Verfügung, die innovative Projekte und Konzepte der Interkulturellen Öffnung aus den verschiedenen Ebenen des Verbandes aufzeigt und systematisiert. Durch die Bekanntmachung von Fortbildungen und Veranstaltungen soll die Plattform Synergien mit den verschiedenen Themenfeldern der Interkulturellen Öffnung ermöglichen.

4. Kooperation und Vernetzung

➤ **Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen**

Zur Vielfalt im Paritätischen und zur Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund tragen Migrantenorganisationen bei. Derzeit gibt es bereits zahlreiche Migrantenorganisationen im Paritätischen sowie Verbandsaktivitäten in diesem Bereich, wie z.B. die Gründung und Begleitung des Forums der Migrantinnen und Migranten ab dem Jahr 2007, die Durchführung von Projekten zur Qualifizierung und zur strukturellen Förderung von Migrantenorganisationen im Gesamtverband oder die Einrichtung von diesbezüglichen Servicestellen bei den Landesverbänden.

Um die Ressourcen von Migrantenorganisationen auch künftig stärker zu nutzen, wird auf Landesebene geprüft, ob weitere Servicestellen eingerichtet oder Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen angeboten werden können.

Zudem wird empfohlen, die Vernetzung des Verbandes und seiner Mitgliedsorganisationen mit Migrantenorganisationen entsprechend ihrer Ressourcen zu stärken und die Zusammenarbeit über Kooperationen verbindlicher zu regeln.

Stand: 04.04.2012