

2. Umsetzungsbericht zu den Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung in den Paritätischen Landesverbänden (Stand November 2016)

Inhaltsverzeichnis

1. Hintergrund und Intention	2
2. Ergebnisse der Sachstandsabfrage in den LV	3
2.1 Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung	3
2.2 Bereich Personal- und Einstellungspolitik.....	6
2.3 Bereich Öffentlichkeitsarbeit und interne Informationen	8
2.4 Bereich Kooperation und Vernetzung.....	10
3. Aktivitäten in den Fachabteilungen und Fachgruppen.....	11
4. Zusammenfassende Bewertung der Umsetzung im Verband – weitergehende Empfehlungen	13

1. Hintergrund und Intention

Die Landesverbände und der Gesamtverband haben sich im Rahmen der Geschäftsführerkonferenz im April 2012 auf Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen mit konkreten Handlungsempfehlungen verständigt, um die bisher geleistete Arbeit im Verband zur Interkulturellen Öffnung zu systematisieren und somit das interkulturelle Profil des Verbandes zu schärfen. Auch ein regelmäßiges Monitoring zum Umsetzungsstand der Leitlinien wurde verabredet. Nachdem bereits im Dezember 2013 ein erster Bericht mit weiteren Handlungsempfehlungen vorgelegt wurde, erfolgt mit dem vorliegenden Bericht nach drei Jahren für den Zeitraum Juli 2013 bis Juni 2016 nun eine weitere Bestandsaufnahme.

Der vorliegende Bericht soll dazu dienen, Schnittmengen aufzuzeigen, gegenseitige Anregungen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung zu geben und insbesondere Vorschläge zu der Frage nach dem weiteren Vorgehen im Prozess der Interkulturellen Öffnung zu unterbreiten.

Auf Anfrage des Gesamtverbandes haben bis Mitte November 2016 **alle 15 Landesverbände Rückmeldungen zu ihren Umsetzungsschritten gegeben**. Die zum Teil sehr spät eingegangenen Rückmeldungen lassen sich auch mit der hohen Auslastung aufgrund der erhöhten Zahlen von Geflüchteten erklären und dass es in einigen Landesverbänden noch keine konkreten Ansprechpartner/-innen für das Thema der Interkulturellen Öffnung gibt.

2. Ergebnisse der Sachstandsabfrage

Die weitere Auswertung der Aktivitäten im Rahmen des Prozesses der Interkulturellen Öffnung erfolgt sowohl anhand der bereits in den gemeinsamen Leitlinien festgehaltenen **Handlungsempfehlungen** in den folgenden vier festgeschriebenen Bereichen

1. IKÖ als Organisationsentwicklung
2. Personal- und Einstellungspolitik
3. Öffentlichkeitsarbeit
4. Kooperation und Vernetzung

sowie anhand der mit der internen Arbeitsgruppe des Gesamtverbandes „Koordinierungsgruppe IKÖ“ abgestimmten **Indikatoren**. Diese wurden anhand der Sachstandsabfrage zum Prozess der Interkulturellen Öffnung bei den Landesverbänden abgefragt und den vier o.g. Bereichen zugeordnet.

2.1 Umsetzung im Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:

2.1.1 IKÖ ist schriftlich festgehalten z.B. in Leitbild, Satzung, Selbstverständnis oder Regelwerken

Die Mehrzahl der Landesverbände bekennt sich im Rahmen ihres Leitbildes oder ihrer Satzung zum Prozess der Interkulturellen Öffnung. Einige Landesverbände wie z.B. Rheinland-Pfalz/Saarland, Thüringen, NRW, Berlin und Baden-Württemberg haben ihrerseits auch eigene Leitlinien für den Prozess der Interkulturellen Öffnung verabschiedet.

Exemplarisch benannt werden Aktivitäten von vier LV zu ihrem Selbstverständnis in Bezug auf den Prozess der Interkulturellen Öffnung:

- LV HH: Aus dem bestehenden Referat Migration heraus ist die Stabsstelle Diversität und Migration mit dem Ziel ins Leben gerufen worden, Zugänge für alle Bevölkerungsgruppen zu allen Ebenen der Wohlfahrtspflege zu schaffen. Ein Drittel der Hamburger Bevölkerung hat einen sogenannten Migrationshintergrund. Bei den Jugendlichen unter 18 Jahren ist es jede_r Zweite. Die Aufgabe der Stabsstelle besteht darin, die Referate, Einrichtungen und Projekte des Paritätischen Hamburg sowie die Paritätischen Mitgliedsorganisationen in ihrem Prozess der Interkulturellen Orientierung und Öffnung zu begleiten. Aufgabenschwerpunkt der Stabsstelle für das Jahr 2017 soll die interkulturelle Orientierung und Öffnung des Hamburger Landesverbandes in einem professionellen Change-Prozess sein. Zudem ist geplant ein „Forum der Migrant_innen“ im Landesverband Hamburg als Beratungsgremium für die Stabsstelle Diversität und Migration aufzubauen.

- LV Niedersachsen: Satzungsänderung; Streichung des Wortes „christlich“, um damit der Vielfalt der Gesellschaft Rechnung zu tragen und vor allem auch Migrant*innenorganisationen die einfachere Mitgliedschaft zu ermöglichen.

- LV Hessen: Interkulturelle Öffnung ist im Personalentwicklungskonzept und dadurch in das Organisationshandbuch des LV aufgenommen. Die Leitlinien der IKÖ und die Charta gegen Rassismus sind weiterhin im Ordner „Informationen für Mitglieder“, ein Standardprodukt des LV, mit dem alle MOs über die rechtlichen Grundlagen der Mitgliedschaft und über das Verständnis des Verbandes kontinuierlich informiert werden. Mit einem gemeinsamen Schreiben von Geschäftsführer und Betriebsrat wurde die Mitarbeiterschaft im Januar 2016 darüber in Kenntnis gesetzt, dass „... Diskriminierungen aufgrund von Hautfarbe, Geschlecht, sozialer und ethnischer Herkunft, Alter, Glaube oder Weltanschauungen, sexueller Identität,....“ In keiner Weise geduldet werden.

- LV Thüringen Im Rahmen des Projektes „SchauHIN - Beratungsnetzwerk gegen Ideologien der Ungleichwertigkeit und für demokratische Teilhabe“ wurde der Landesverband als demokratiestarke Organisation zertifiziert.

2.1.2 Im Verband besteht Klarheit darüber, welche Fremdsprachenkompetenzen unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhanden sind, um mögliche auftretende Sprachbarrieren überwinden zu können und innerhalb des Verbandes bestehen Regelungen, wie auftretende Sprachbarrieren überwunden werden können. Eine Möglichkeit wäre z.B. die Sprachkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen einer „Liste der gesprochenen Sprachen im Verband“ zu erfassen, um für den Fall der Fälle Ansprechpartner zu haben.

Eine systematische Erfassung der Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeitenden gibt es in keinem LV, wohl aber informelle Kenntnisse, insbesondere in kleineren Geschäftsstellen.

2.1.3 Aufnahme des Qualitätsmerkmals „Interkulturelle Öffnung“ in das bestehende Qualitätssystem des Paritätischen. Der um das Qualitätsmerkmal „interkulturelle Öffnung“ ergänzte PQ Check Migration oder ein anderes Qualitätssystem wird genutzt.

Abgestimmte Fragen zur IKÖ wurden in zahlreichen Qualitäts-Checks PQ-Sys® eingearbeitet. Dieser Prozess ist noch nicht abgeschlossen und wird noch ca. ein Jahr andauern. Es wurde auch ein Qualitäts-Check Migration erarbeitet. Lediglich der LV NRW nutzt diesen PQ Check Migration selbst. Alle anderen LV benutzen entweder ein anderes QM-System oder gar keins. Es können keine Aussagen darüber getroffen werden, inwiefern die anderen QM-Systeme IKÖ als Merkmal berücksichtigen.

Beim Treffen des Lenkungsausschuss (LA) Qualitätsgemeinschaft Bund am 01.09.2016 wurde seitens des LV Baden-Württembergs die Anfrage bezüglich einer Auszeichnung für Träger, die gut mit Migrantorganisationen zusammenarbeiten, eingebracht. Eine gesonderte Auszeichnung wird nicht als notwendig erachtet. Wichtig ist jedoch die Information, dass das Paritätische Qualitätssystem durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) anerkannt ist. Ein QM-System ist bei der Zulassung der Träger der Integrationskurse gemäß der Integrationskursverordnung verpflichtend. Da das Paritätische Verfahren in der ersten Stufe besonders niederschwellig ist und sehr gut für kleine Organisationen geeignet. Hierzu wurde bereits durch die SQ Cert über Verteiler der Fachreferate Migration informiert. Ein kompakter Überblick der anerkannten Verfahren im PQ-Sys® ist auf der Internetseite <http://pq-sys.de/ueberblick-pruefverfahren.html> mit Beispielen für den Ablauf zu finden.

2.1.4 Einführung eines Monitorings zum Prozess der Interkulturellen Öffnung im Verband, um die Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung zu erfassen. Es gibt zusätzlich zu den vom Gesamtverband erhobenen Umsetzungsberichten regelmäßig erscheinende Monitoringberichte, um die Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung zu erfassen.

Neben der im Rahmen der GFK vereinbarten Evaluation der Leitlinien gibt es nur in wenigen LV eine systematische Auswertung der diesbezüglichen Aktivitäten.

- Der LV NRW legt aufgrund seiner Partnervereinbarung „Vielfalt verbindet“ mit dem Land NRW zusätzlich zum Umsetzungsbericht des Paritätischen noch einen Bericht über die Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung beim MAIS vor.

- LV S-H legt im Rahmen der Kundenorientierten Qualitätstestierung für Soziale Dienstleistungsanbieter (KQS) ein Selbstreport vor, indem über einzelne Umsetzungsschritte bzgl. Inklusion und IKÖ berichtet wird.

2.1.5 Die Vielfalt der Gesellschaft spiegelt sich in den Verbandsstrukturen wider, d.h. Menschen mit Migrationshintergrund sind beim Verband beschäftigt. Der Anteil der im Verband beschäftigten Mitarbeiter mit Migrationshintergrund wird erhoben.

Eine Erhebung der Zahl der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist in nur vier Landesverbänden - unterschiedlich systematisch - mit folgenden Ergebnissen erfolgt:

Der Anteil der Menschen lag dabei in NRW bei 14,4, in SH bei 6 % auf der Ebene der Fachreferent/-innen, in BaWü bei ca. 8% auf Fachreferent/-innenebene und auf Leitungsebene und im LV Sachsen-Anhalt bei 11 % unter den Angestellten in eigenen Einrichtungen der Sozialen Arbeit.

2.1.6 Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, die in den Gremien vertreten sind, wird erhoben. Es gibt Aktivitäten, Menschen mit Migrationshintergrund für die Mitarbeit in den Gremien zu gewinnen.

Der Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den Gremien wird in keinem LV erhoben. Die Einschätzung in der gemeinsamen Arbeitsgruppe mit den LV war, dass der Anteil gering ist, wobei die Beteiligung auf regionaler Ebene nicht überall bekannt ist. Vereinzelt wird in den LV versucht, gezielt Menschen mit Migrationshintergrund für die Gremienarbeit zu gewinnen. Dies kann auch durch die verstärkte Einbindung und Förderung von Migrant*innenorganisationen geschehen.

2.1.7 Es gibt fachliche Konzepte hinsichtlich des Themas „Interkulturelle Öffnung“

In einzelnen LV wurden umfassender Konzepte zum Thema IKÖ erarbeitet, etwa in Niedersachsen und NRW; teilweise auch auf Ligaebene und bezogen auf einzelne Handlungsfelder.

- Der LV Sachsen kann seit Sommer 2016 ein Projekt zur Förderung der IKÖ von Organisationen umsetzen. Schwerpunkte der Projektarbeit sind Kompetenzschulungen und Beratungen zu Aspekten kultureller Vielfalt sowohl für Mitgliedsorganisationen als auch weitere Interessierte (Verwaltung, kommunale Träger etc.). Daneben soll das Projekt aber auch seine Wirkung nach Innen entfalten. So sind bspw. Schulungen für Mitarbeiter*innen des Verbandes ebenso angedacht wie die Anpassung von Instrumenten der Öffentlichkeitsarbeit.

- LV Thüringen: Im Rahmen des Projektes „SchauHIN“ wurden im Landesverband und in der PARITÄTISCHEN BuntStiftung BeratungsmanagerInnen ausgebildet, die als AnsprechpartnerInnen für interkulturelle Kompetenzen, Demokratiestärke und Ideologien der Ungleichwertigkeit und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zur Verfügung stehen.

2.1.8 Einrichtung einer fachübergreifenden Koordinierungsgruppe für den Prozess der Interkulturellen Öffnung

Außer NRW, deren Gruppe sich aus KreisgruppengeschäftsführerInnen, FachreferentInnen, der Paritätischen Akademie und dem Vorstand des LV zusammensetzt hat kein LV eine fachübergreifende Koordinierungsgruppe für den Prozess IKÖ eingesetzt, aber in den LV werden teilweise andere Gremien wie z.B. der AK Migration, ein Qualitätszirkel, ein bereichsübergreifendes Treffen der Fachberater oder die Koordinierungsarbeit der Flüchtlingshilfe genutzt. Im LV Thüringen hat sich im Rahmen des Projektes „SchauHIN“ um die Beratungsmanager/-in eine Gruppe von drei Mitarbeiter/-innen gebildet.

2.2 Umsetzung im Bereich Personal- und Einstellungspolitik:

2.2.1 Berücksichtigung der Interkulturellen Kompetenz als Einstellungsmerkmal

Die Mehrzahl der LV hat diesbezüglich zurückgemeldet, dass „Interkulturelle Kompetenz“ teilweise als Einstellungsmerkmal berücksichtigt wird. Dies gilt zum Teil insbesondere für Stellenausschreibungen im Bereich Migration bzw. in Bereichen, in denen der Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund sehr oft gegeben ist.

2.2.2 Förderung einer multikulturellen Mitarbeiterschaft, d.h. z.B. Formulierung in Stellenausschreibungen aufzunehmen, die Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen, Modelle anonymisierter Bewerbungsverfahren auf ihre Anwendbarkeit zu prüfen oder bei Stellenausschreibungen ergänzende Verbreitungswege nutzen, die auch gezielt Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Zudem ist es denkbar Migrantenorganisationen auch mit einzubeziehen.

Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden von keinem LV angewandt. Eine gezielte Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund erfolgt teilweise.

Beispiele:

- In den LV Sachsen-Anhalt, Rheinland-Pfalz/Saarland, Hessen und S-H werden Zusätze in den Stellenausschreibungen wie z.B. „Wir freuen uns insbesondere Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“ oder „Bewerbungen von Menschen aller Nationalitäten sind erwünscht“ werden je nach Stellenausschreibung für die jeweiligen Fachbereiche aufgenommen. Die Verbreitung der Stellenausschreibungen erfolgt in einzelnen LV auch unter Einbeziehung von Migrantenorganisationen.

2.2.3 Durchführung Interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungen zu Elementen der Interkulturellen Bildung angeboten.

Die meisten LV haben ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits eine Fortbildung zum Thema „IKÖ“ angeboten, allerdings handelt es sich überwiegend um einmalig stattgefundene Inhouse-Schulungen.

- LV Sachsen-Anhalt: Das Paritätische Bildungswerk hat Angebote entwickelt und sukzessive umgesetzt. Zunächst sind die Erweiterung des Horizonts z.B. über religiöse und kulturelle Hintergründe sowie der Erfahrungsaustausch für MitarbeiterInnen wichtig, um Handlungs- und Bewertungssicherheit zu erhöhen, auch in politischen Auseinandersetzungen. Weiterhin ist größere Klarheit darüber entstanden, welche Veränderungen mittels Organisationsentwicklung voranzubringen sind und welche Themen mittels Personalentwicklung der Fachkräfte bewegt werden müssen.

- LV Rheinland-Pfalz: Es wurden einmalig für einzelne MOs Organisationsberatung und Schulungen durch die Fachberaterin angeboten. Zusätzlich wurden im Rahmen der Koordinierung der Flüchtlingsarbeit Workshops angeboten.

- LV BaWü: Bislang hat ein Inhouse Seminar „Interkulturelle Kompetenz“ stattgefunden. Es sind weitere Veranstaltungen für die Mitarbeiterschaft des LV sowie auch für die Kreisverbände in Planung.

- LV NRW: Es werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungen zu Elementen der interkulturellen Öffnung angeboten, die aber nicht immer ausgebucht sind. Die gemeinsam von der Paritätischen Akademie NRW und der Mitgliedsorganisation IFAK e.V. getragene „Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen“ hat ihr Angebot im Berichtsjahr ausgebaut und dafür eine zusätzliche 0,5 Personalstelle mit dem Schwerpunkt „Bildungsangebote zur Unterstützung der Flüchtlingsarbeit in den Mitgliedsorganisationen des Paritätischen NRW“ geschaffen. Es wurde ein thematisch umfangreiches Fortbildungsangebot zur Stärkung interkultureller Kompetenz in der Flüchtlingsarbeit entwickelt. Die im Berichtsjahr entwickelten Bildungsangebote umfassen unter anderem die Themenbereiche „Asyl- und Aufenthaltsrecht“, „Sozialleistungen für Flüchtlinge“, „Flucht und Trauma“, „Kulturelle Vielfalt als Mehrwert in der KiTa“ und „Interkulturelle Kompetenz in der Beratung“.

- LV Bayern: Bislang einmalig zweitägige Fortbildung zum Thema „IKÖ“ durchgeführt.

- LV Meck.Pomm.: Paritätisches Flüchtlingsforum im November 2015

- LV Hessen: Nicht regelmäßig, aber am 28.06.2016 hausinterne Schulung des LV zu IKÖ für Fachreferent/innen und Regionalgeschäftsführer. 29.06.2016 Schulung zu IKO für MOen, die mit Flüchtlingen arbeiten. In Planung: hausinterne Schulung zu IKÖ für Verwaltungskräfte im Januar 2017. Kreisgruppe Wiesbaden: Die Mitglieder der Kreisgruppe wurden zum Thema Kultursensibilität in der psychosozialen Beratung durch eine afghanische Psychologin informiert und sensibilisiert. Weitere Veranstaltungen werden folgen.

- LV S-H: Bietet regelmäßig Fortbildungen zu Elementen der interkulturellen Öffnung an und diese werden mit steigendem Interesse sehr gut angenommen.

- LV Brandenburg: Bietet keine regelmäßigen Fort- und Weiterbildungen, aber für den Verband wurden Leitungskonferenzen und Klausurtagungen genutzt, um sich zum Thema IKÖ fortzubilden und einen Austausch der Fachbereiche zu gewährleisten. Außerdem bietet das Projekt „InSchwung“ bietet Fortbildungen, Coachings und Inhouse-Schulungen an und organisiert Fortbildungsreihen in Kooperation mit den verschiedenen Fachbereichen und Regionalgruppen (Kinder- und Jugendhilfe/Pflege und Altenhilfe/ Teilhabe für Menschen mit Behinderung).

2.2.4 Die Teilnahme von MitarbeiterInnen an (externen) Fortbildungen zu interkulturellen Themen (interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Antidiskriminierung etc.) wird gefördert

Zwar bejaht die Mehrzahl der LV diese Frage. Allerdings gibt es hierzu keine weiteren Ausführungen, so dass unklar ist, inwiefern die Teilnahme tatsächlich aktiv befördert wird.

2.3 Umsetzung im Bereich der internen und externen Öffentlichkeitsarbeit und Informationen:

2.3.1 Interkulturelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit

Angebote und Maßnahmen werden auf ihre Verständlichkeit und ggf. auf Notwendigkeit der Mehrsprachigkeit überprüft

Die LV haben teilweise mehrsprachige Materialien bzw. Texte für ihre Homepage entwickelt.

Beispiele:

- LV Sachsen-Anhalt: Mehrsprachiger Flyer für das Hilfe-Portal "HelpTo" für Flüchtlinge sowie Bedürftige. Es bringt engagierte Bürger/innen, Initiativen, Organisationen, Kommunen und Unternehmen mit Flüchtlingen und Bedürftigen zusammen. (<http://www.paritaet-lsa.de/cms//files/helpto-folder-6l-neutral-hr.pdf>)

- LV Sachsen: Mehrsprachiges Roll-up zur Begrüßung von Gästen auf Veranstaltungen.

- LV Berlin: englischsprachiger Profiflyer (https://www.paritaet-berlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Verband/Profiflyer_Englisch_121031.pdf)

- LV Hessen: Kurzdarstellung des Verbandes auf der Homepage in sechs Sprachen

- LV Niedersachsen:

> Mehrsprachiges Begrüßungs-Roll-up zur Verwendung auf Tagungen und Veranstaltungen

> Neujahrskarte 2015 mit einem vielsprachigen „Herzlich Willkommen im Jahr 2015“ und einem Plädoyer für gelebte Willkommenskultur in einer inklusiven Gesellschaft

- > Verbandszeitschrift PARITÄT report 4/2014 mit dem Schwerpunkt Zuwanderung und Willkommenskultur
- > Broschüre „Pflegeleistungen und Hilfen bei Behinderung, Krankheit und Alter“ für türkisch- und russischsprachige Menschen mit Migrationshintergrund (November 2014)
- > Flyer „Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband e.V lohnt sich“ in spanischer Sprache (2013)

2.3.2 Bei der Planung von Veranstaltungen wird IKÖ berücksichtigt

Geschieht teilweise, etwa im Bereich der Verpflegung und durch die Berücksichtigung bestimmter Feiertage.

2.3.3 Bei der Öffentlichkeitsarbeit wird berücksichtigt, wie Menschen mit Migrationshintergrund dargestellt und welche Bildsprache oder andere Darstellungsformen gewählt werden.

Diese Frage wurde von der Mehrzahl der LV bejaht.

2.3.4 Der Verband richtet sich mit seiner Öffentlichkeitsarbeit auch an Menschen mit Migrationshintergrund und hat Kontakt zu muttersprachlichen Medien.

Die LV richten sich mit ihrer Öffentlichkeitsarbeit auch an Menschen mit Migrationshintergrund und vereinzelt besteht auch Kontakt zu muttersprachlichen Medien:

- LV BaWü richtet sich mit seiner Öffentlichkeitsarbeit über RadioMetropol FM (Berlin) und lokale Migrantenmedien, hier primär Zeitungen, auch gezielt an Menschen mit Migrationshintergrund.

2.3.5 Den Mitarbeiter/-Innen werden regelmäßig Informationen zu interkulturellen Themen zur Verfügung gestellt.

In den LV werden den Mitarbeitenden entsprechende Informationen auf unterschiedliche Art und Weise zur Verfügung gestellt, so z.B. mit Hilfe von Informationsrundschreiben und Paritätischen Rundbriefen, Themenheften, Fachartikeln, Präsentationen in der Leitungskonferenz, Newsletter, AK Migration, Homepage usw.

- Der LV NRW stellt Informationen in Form seines IKÖ Handbuchs im extranet zur Verfügung.

2.4 Umsetzung im Bereich Kooperation und Vernetzung:

2.4.1 Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen:

Wie viele Migrantenorganisationen sind im Verband vertreten? Die Einrichtung einer Servicestelle, wie z.B. den Fachberatungsstellen für Migrantenselbstorganisationen in NRW, HH oder Rheinland-Pfalz ist erfolgt. Es werden spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen angeboten.

In den letzten Jahren ist die Zahl der MSO im Verband weiter gestiegen, mit deutlichen regionalen Schwerpunkten. (z.B. LV S-H 4, LV Nds.10, LV NRW 120, LV Bayern 15, LV Berlin 24, LV Bremen 7, LV BaWÜ 3, LV Rheinland-Pfalz 20, Hessen 14, LV Meck-Pomm. 1, LV Sachsen-Anhalt, HH 26)

In mehreren LV wurden Qualifizierungsangebote für Migrantenorganisationen ausgebaut.

Beispiele:

-LV Niedersachsen: Als spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen werden verschiedene Informationen im Rahmen der Fachbereichsversammlung Migration z.B. zu den unterschiedlichen „Qualifizierungsbausteinen“ im Rahmen des Projektes „Vernetzen, beraten, qualifizieren. Angebote für Aktive in Migrant/innenorganisationen“ des VNB e.V./IQ Netzwerkes zu Verfügung gestellt. Außerdem gibt es eine Veranstaltungsreihe für aktive in Migrantenselbstorganisationen und Vereinen zum Thema „Professionell arbeiten mit Ehrenamtlichen“ des Verbandes Nds. Bildungsinitiativen e.V. (VNB) in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Migranten und Flüchtlinge e.V. (amfn) und dem Paritätischen LV.

- LV Hessen: Derzeit laufen drei weitere Aufnahmeverfahren von Migrantenorganisationen. Auch in Hessen wurde eine Fachberatungsstelle für Migrantenorganisationen eingerichtet. In der Regionalgeschäftsstelle Marburg wurde im April das zweijährige Projekt „Migrant/-innen in Mittelhessen“ gestartet. U.a. ist der Aufbau lokaler Netzwerkstrukturen unter Einbindung von Migrantenorganisationen geplant. Die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen hat sich generell auf der Ebene aller Kreisgruppen im Berichtszeitraum intensiviert. Spezifische Qualifizierungsprojekte für Migrantenorganisationen werden derzeit allein in Frankfurt von 3 MOen angeboten.

- LV Meck.-Pomm.: Es ist eine Migrantenorganisation Mitglied, ansonsten aber einige, die sich im Rahmen ihres Angebots in der Flüchtlingsarbeit engagieren z.B. in der Kinder- und Jugendarbeit wie der Kinderschutzbund oder der ASB in der Betreuung von Flüchtlingen in Gemeinschaftsunterkünften

- LV NRW: Seit 16 Jahren besteht eine Fachberatungsstelle für Migrantenorganisationen und seit dem 01.05.2016 Modellprojekte zur Qualifizierung muslimischer und alevitischer Wohlfahrtspflege in NRW.

- LV Berlin: Die Mitgliedsorganisationen VIA, Club Dialog und KKH bieten Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenselbstorganisationen an. Insbesondere das Projekt bei VIA läuft seit mehreren Jahren kontinuierlich und wird auch weiterhin fortgesetzt.

- LV BaWü: Die Fachreferent/-Innen im Fachbereich Migration sind türkischsprachig und die muttersprachliche Ansprache und Beratung der MOs ist gewünscht und wird sehr geschätzt.

- LV Rheinland-Pfalz: Eine Fachberatungsstelle wurde eingerichtet.

- LV Sachsen-Anhalt Das Landesnetzwerk der Migrantenorganisationen umfasst 64 weitere Organisationen, ist Mitglied im Paritätischen und bietet auch Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen an. Der LV Sachsen-Anhalt hat 2016 eine umfangreiche Sozialpartnerschaft mit dem SC Magdeburg begründet mit dem Ziel, sich gemeinsam für gesellschaftlich relevante Themen in Sachsen-Anhalt einzusetzen. Ein Schwerpunkt ist u.a. die Unterstützung der Integration von Migranten mit Bleibeperspektive. Der Paritätische steht mit seiner Vielzahl an sozialen Organisationen und Einrich-

tungen für Vielfalt, Offenheit und Toleranz. Diese Werte will der LV im Rahmen der Partnerschaft durch die gemeinsame Botschaft „Wir schwärmen für Vielfalt“ deutlich machen. Der LV und das Bundesligateam wollen Menschen Türen zum Sport eröffnen, unabhängig von ihrer Herkunft und ihren persönlichen Möglichkeiten. Begeisterung entsteht immer durch gemeinsame Erlebnisse und gegenseitige Unterstützung.

- LV Hamburg: Mehrere Projekte aus dem Bereich Migration wurden im September 2016 in einem Paritätischen Kompetenzzentrum Migration (KomMig) räumlich gemeinsam untergebracht. Neben der *Fachberatung und Qualifizierung von Migranten(selbst)organisationen (MSO)*, *Menschen stärken Menschen – Patenschaften in der Hansestadt*, *Qualifizierung und Beratung Freiwilliger in der Arbeit mit Geflüchteten*, *House of Resources Hamburg (HoR HH)* stehen auch Büroräume z.B. für eine afghanische und eine eritreische Migrantenselbstorganisationen sowie für eine Geflüchtetenelbstorganisation zur Verfügung. Die Idee des Kompetenzzentrums ist es, einen sogenannten „Safe Space“/ „Positive Space“ zu schaffen. Einen Ort, an dem Personen mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrung, ihre Organisationen sowie ihr Unterstützer_innenkreis in einem geschützten Raum zusammen kommen, sich über ihre Erfahrung austauschen, voneinander lernen und sich gegenseitig empowern können – ohne sich dabei erklären zu müssen. Im Rahmen des Paritätischen Kompetenzzentrums Migration betätigen wir uns ausdrücklich *nicht* in der klassischen „Flüchtlings-hilfe“ sondern empowern Geflüchtete und sog. Menschen mit Migrationshintergrund sowie ihre Organisationen mit dem Ziel, ihnen eine starke und hörbare Stimme in der Stadt zu geben, um sich und ihre Anliegen selbst vertreten sowie als Ansprechpartner auf Augenhöhe für Verwaltung, Politik und Wohlfahrt fungieren zu können.

3. Aktivitäten in den einzelnen Fachabteilungen und Fachgruppen

Das Thema Interkulturelle Öffnung ist als **Querschnittsthema** in einigen Fachabteilungen und Arbeitsgruppen der Landesverbände in unterschiedlichen Formen und unterschiedlicher Intensität vertreten. Wie bereits im letzten Umsetzungsbericht im Jahr 2013 festgehalten, gibt es im Bereich der **Altenhilfe** und -pflege schon seit längerem die Auseinandersetzung mit dem Thema einer **kultursensiblen Pflege** und die Öffnung der Angebote für Migrantinnen und Migranten spielte aufgrund der nun in die Jahre kommenden bei uns lebenden Migrantinnen und Migranten eine zunehmende Rolle. Auch die **Gesundheitsselbsthilfe** beschäftigt sich zunehmend mit der Einbeziehung von Migranten und Migrantinnen. Der Bereich der **Kinder- und Jugendhilfe** setzt sich anlässlich der Tatsache, dass gut ein Drittel aller Kinder unter fünf Jahren einen Migrationshintergrund haben, auch mit einem anderen Selbstverständnis mit dem Thema „Interkulturelle Öffnung“ auseinander als beispielsweise der Bereich der Behindertenhilfe. Durch die **erhöhten Anzahl von geflüchteten Menschen**, die zu uns kommen, verändert sich dies aber zunehmend, da mittlerweile nahezu **alle Fachbereiche** der Sozialen Arbeit auch von geflüchteten Menschen in Anspruch genommen werden. Dazu sind exemplarisch der **Suchtbereich, die Freiwilligendienste, die Frauenhäuser, die Opferhilfe aber auch die Schuldnerberatung** zu nennen.

Beispiele:

- In Hessen wurden weder auf der Referatsebene noch in den Kreisgruppen fachliche Konzepte zum Thema IKÖ erarbeitet. **Bedingt durch den Flüchtlingszuzug** ab Mitte 2014 werden jedoch in fast allen Fach- und auch Kreisgruppen Fragestellungen rundum IKÖ erörtert. Im Januar 2016 startete der Paritätische LV Hessen das dreijährige **Projekt „Flucht und Asyl“**. Die Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen ist ein Projektschwerpunkt, der auch auf und in den LV Hessen aus-

strahlt. Die nachfolgenden Informationen geben somit nur einen kleinen Ausschnitt der aktuell laufenden Aktivitäten auf Landes- bzw. regionaler Ebene in Hessen wieder.

Im **Referat Kinder- und Jugendhilfe** wurde das "Netzwerk PARITÄTISCHE Fachberatung Kindertageseinrichtungen" aufgebaut. Über die Fachberatung werden 204 Kitas von 62 MOen erreicht. Die Fachberatung setzt innovative Impulse und vermittelt Ideen zur Weiterentwicklung der konzeptionellen pädagogischen Ausrichtung der Kitas. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der interkulturellen Öffnung der Kitas. Angeregt wird in diesem Zusammenhang u. a. auch die gezielte Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationshintergrund.

In der **Fachgruppe Sucht** des Verbandes wurden Möglichkeiten und Grenzen kultureller Prävention und Interventionsarbeit diskutiert und die verschiedenen mehrsprachigen Angebote vorgestellt. Über die Hessische Landesstelle für Suchtfragen werden zahlreiche Schulungen für Mitarbeiter/-innen der Verbände angeboten, um betroffene Flüchtlinge – Erwachsene wie Jugendliche - zu erreichen. Das Referat Suchthilfe ist hierbei maßgeblich beteiligt.

Im Bereich **Gesundheitswesen/Selbsthilfekontaktstellen/Selbsthilfegruppen** werden Migrantinnen und Migranten unterstützt hinsichtlich eines Zugangs zur gesundheitsbezogenen Selbsthilfe. Im Rahmen des Paritätischen Wiesbadener **Projektes „Mittendrin Kultur - frei für alle“** der **Kreisgruppe Wiesbaden** werden Veranstaltungen mit Migrantenorganisationen (Ausstellungen, Musikveranstaltungen, Gespräche) durchgeführt. Es hat sich ein **Arbeitskreis zum Thema** gebildet.

Im Rahmen des **Projektes „Inklusives Schierstein“** ist Bewusstwerdung von Barrieren und die Sensibilisierung der Bürger/-innen eins der Ziele. Da das Thema Inklusion im Rahmen des Projektes auch den Umgang mit anderen Kulturen erfasst, wurden der Moscheeverein, der marokkanische Verein und die griechischen Fußballvereine mit einbezogen und in Zusammenarbeit mit der Hochschule Rhein-Main interviewt.

Die **Kreisgruppe Offenbach** wirkt am trägerübergreifenden AK „Migration“ mit, der bei der Erarbeitung eines lokalen Altenhilfeplans beteiligt ist und Fragen der kultursensiblen Altenpflege, Abbau von Barrieren und Zugänge zu den Diensten für ältere Menschen mit Migrationshintergrund erörtert. Teilaspekte sind: Abbau von Sprachbarrieren, mehrsprachige Materialien, Vermittlung zwischen verschiedenen muslimischen Organisationen.

- LV-Brandenburg: Das **Projekt InSchwung** berät per mail, Telefon oder vor Ort zu allen Fragen im Kontext der haupt- oder ehrenamtlichen Arbeit mit Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund. Die Beratung wird v.a. von engagierten Ehrenamtlichen angenommen. Fragen der Hauptamtlichen werden v.a. während der Fortbildungen angesprochen. Das Thema Interkulturelle Öffnung und Arbeit mit Menschen mit Flucht- und Migrationshintergrund wird auf verschiedenen Kreisgruppen-Sitzungen mit den Mitarbeiterinnen des Projektes InSchwung diskutiert und stößt hier auf großes Interesse gerade bei den Mitgliedsorganisationen, die sich bisher kaum mit dem Thema Interkulturelle Öffnung auseinandergesetzt haben. Über das Projekt InSchwung werden den Mitgliedern Inhouse-Schulungen zu interkulturellen Themen angeboten. Die Angebote werden v.a. von Mitgliedsorganisationen angenommen, die durch den Zuzug von vielen Flüchtlingen in die ländlichen Gebiete Brandenburgs sich nun zum ersten mal mit den spezifischen Bedarfslagen dieser Klientel auseinandersetzen. Mit den Fort- und Weiterbildungen des Projekts InSchwung zu den Themenbereichen der Interkulturellen Öffnung wurden bisher fast 500 Haupt- und Ehrenamtliche und ihre Netzwerkpartner in der Verwaltung erreicht.

- Außerdem gibt es im LV NRW seit August 2015 bis Ende 2017 ein **Modellvorhaben zur „Selbstaktivierung und Migration“** der Gesellschaft für soziale Projekte des Paritätischen NRW gemeinsam mit der Gesundheitsselbsthilfe NRW mit dem Ziel vorhandene Erkenntnisse aus einem Vorgängerprojekt sowie erprobte und neue Maßnahmen der Selbsthilfeaktivierung in NRW in die Fläche zu bringen und nachhaltige Impulse für eine kultursensible Selbsthilfe/-unterstützung zu geben.

- LV Rheinland-Pfalz/Saarland: Im Saarland ist als ein wesentlicher Baustein der Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung das **Sprachmittlerprojekt** zu nennen, das – im Rahmen der Förderung durch den AMIF - seit August 2015 in Kooperation mit dem DiCV Osnabrück begonnen wurde. Bereits

seit 2012 werden in Kooperation mit der IHK Saarland und auf der Grundlage eines Curriculums Sprachmittler ausgebildet. Die Kursteilnehmer, die die Zertifikatsprüfung bestanden haben, haben die Möglichkeit, in einem Pool Mitglied zu werden. Das AMIF-Projekt knüpft an dieser Stelle an und vermittelt Sprachmittler an Behörden, Beratungsstellen und anderen Institutionen. Ziel ist es, mit Hilfe der Sprach- und Kommunikationsmittlung Sprachbarrieren insbesondere im Bereich der Leistungsverwaltung – etwa bei Jobcentern und Sozialämtern - zu überwinden und gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Mittlerweile wird die Vermittlungsstelle saarlandweit von zahlreichen Institutionen angefragt. Im November ist eine Evaluation durch die Universität Mainz vorgesehen; Mitarbeiter der Behörden, die oftmals Sprachmittler beauftragt haben, werden nach ihren Erfahrungen befragt. Ein Schwerpunkt der Evaluation liegt auf dem Thema „Interkulturelle Öffnung von Behörden durch Sprachmittlung“.

- Der LV Niedersachsen hat das **Positionspapier** im Bereich Migration und Integration „Mehr Zukunft, weniger Herkunft!“ durch die Mitgliederversammlung verabschiedet.

Darüber hinaus führen die Landesverbände auch immer wieder **Fachtagungen** mit verschiedenen Schwerpunkten zum Thema Interkulturelle Öffnung oder aber auch explizit zum Thema durch:

- So hat z.B. der LV Niedersachsen folgende Veranstaltungen mit dem Ziel durchgeführt, bei den jeweiligen Einrichtungen und sozialen Dienste für die Öffnung für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen zu werben

> „Aktuelle Herausforderungen für **Behindertenhilfe und soziale Psychiatrie** durch den Zuzug von Flüchtlingen“ im April 2016

> Fachtagung „**Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge** in Niedersachsen“ im November 2015

- In NRW hat im Februar 2016 die Fachtagung „**Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge fordern die Kinder- und Jugendhilfe**“ mit rund 100 Vertreter/-innen von Trägern, Verbänden und Kommunen stattgefunden.

- LV S-H: Fachtagung „**Interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe – Eintagsfliege oder Standard?**“ am 01.10.2014

- LV Sachsen: „**Vielfalt - wie geht das zusammen? Interkulturelle Öffnung von sozialen Organisationen**“ in Dresden am 04.11.2016

4. Zusammenfassende Bewertung der Umsetzung im Verband – weitergehende Empfehlungen

Die Frage, wie weit die Interkulturelle Öffnung des Verbandes fortgeschritten ist, lässt sich nicht allein anhand von messbaren Indikatoren ermitteln. Vielmehr sind hierfür eine Reihe weiterer – und nicht immer eindeutiger – Aspekte zu berücksichtigen. In die folgende zusammenfassende Bewertung und die daraus abgeleiteten Empfehlungen sind neben den Ergebnissen der Sachstandsabfrage daher auch weitere Aspekte und Diskussionsergebnisse der IKÖ Arbeitsgruppen eingeflossen:

Die Jahre seit der Verabschiedung der Leitlinien sind u.a. durch einen deutlichen Anstieg der Zahl geflüchteter Menschen gekennzeichnet. Die Unterstützung bei der Aufnahme und Integration der Flüchtlinge stellt auch für den Paritätischen und seine MO eine besondere Herausforderung dar und hat auch dazu beigetragen dass Aspekte der Interkulturellen Öffnung noch stärkere Bedeutung gewonnen haben. Nahezu alle Fachbereiche beschäftigen sich mit dem Thema und vor Ort wie auch von Landesverbänden wurden zahlreiche konkrete Maßnahmen umgesetzt.

Das Ziel der IKÖ wird in den Landesverbänden unter unterschiedlichen Leitbegriffen diskutiert und umgesetzt, u.a. auch im Rahmen der Inklusionsdebatten oder des Diversity Konzepts. Hier gibt es bisher noch kein gemeinsames Gesamtverständnis.

In den letzten Jahren hat es im Verband ein verstärktes Engagement gegen Rassismus und Rechtsextremismus gegeben (Verabschiedung Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus, Mitwirkung bei der Woche gegen Rassismus, Menschenkette gegen Rassismus, Handreichung). Die Auseinandersetzung mit rassistischen Entwicklungen ist sicher auch Teil der IKÖ, ihr sollte in den kommenden Jahren besondere Bedeutung zukommen.

Ebenso hat es in den letzten Jahren im Verband eine intensivere Diskussion zum Thema islamische Wohlfahrtspflege gegeben (Mitarbeit in der Islamkonferenz, Diskussionen mit den muslimischen Verbänden, Diskussion um verbandliche Aufnahmepolitik, Qualifizierungsprojekt in NRW). Auch die Befassung mit diesen Fragen ist als Teil der IKÖ zu sehen.

Eine weitere Umsetzung der Interkulturellen Öffnung des Verbandes ist zudem auch als ein Teilaspekt der aktuell im Verband geführten Wertedebatte zu sehen, geht es doch auch darum, wie die verbandlich formulierten Ziele nun auch tatsächlich im Verband umgesetzt werden.

Die gemeinsame Arbeitsgruppe mit den LV für IKÖ hat einige konkrete Handlungsempfehlungen für die weitere Umsetzung erarbeitet:

1. Handlungsempfehlungen Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung

- Es muss geklärt werden, wie die Aufgabe der Umsetzung der Leitlinien und die Bearbeitung des Themas "Interkulturelle Öffnung" als Querschnittsthema breiter verteilt werden kann.
- Die Durchführung einer Evaluation nach 3 Jahren hat sich aus unserer Sicht als sinnvoll erwiesen. Es wird daher vorgeschlagen, in 3 Jahren eine weitere Evaluation durchzuführen. Wenn die Grundlage dieser Evaluation auch weiterhin die Leitlinien aus 2012 sind, so sollten die Indikatoren bis dahin doch den aktuellen Entwicklungen angepasst werden.

2. Handlungsempfehlungen im Bereich Personal- und Einstellungspolitik

- Über die Sprachkompetenzen der Mitarbeiter/-innen ist informelles Wissen vorhanden, offiziell abgefragt wurden sie jedoch nicht. Der GV wird hierzu in Kürze eine Abfrage in der Hauptgeschäftsstelle vornehmen und kann diese den LV zu ihrer Abfrage zur Verfügung stellen
- Der Anteil der Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund wird in nur wenigen LV erhoben. Die Erhebung des Anteils der Menschen mit Migrationshintergrund ist nur dann zielführend, wenn sie mit der Personal- und Einstellungspolitik des Verbandes verknüpft wird. Die bereits beim GV durchgeführte Online-Abfrage kann den LV zur Verfügung gestellt werden, um eine unkom-

plizierte Bestandsaufnahme zur Abfrage des Migrationshintergrunds auf anonymer und freiwilliger Basis durchzuführen.

- Für den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den Gremien gibt es überhaupt keine Zahlen, es ist jedoch davon auszugehen, dass er eher gering ist. Dem Grundsatz folgend, dass die Gremien die MO im Paritätischen abbilden sollen, sowie für die Wahrnehmung nach außen, wäre es wichtig, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund, beginnend auf Ortsebene, zu erhöhen. In den LV wird dieses Anliegen bereits in unterschiedlicher Art und Weise und Intensität vorgenommen. Es wäre wünschenswert, wenn alle LV und ihre Untergliederungen angeregt werden, über die Verbandsarbeit und die Möglichkeit der Mitarbeit auf regionaler Ebene noch intensiver zu informieren.
- Der Fortbildung kommt im Bereich der IKÖ große Bedeutung zu. Hier gibt es zahlreiche verbandliche Aktivitäten, aber dennoch Klärungsbedarf, welche Inhalte, Methoden, Formate für die weitere Bearbeitung des Themas zielführend sind. Es wird daher vorgeschlagen, zu diesen Fragen den Austausch zu intensivieren und einen spezifischen Workshop durchzuführen. Außerdem ist darüber nachzudenken, die Veranstaltungen gemeinsam mit Teilnehmer/-innen aus Migrantenselbstorganisationen durchzuführen

3. Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit

- In allen LV werden in irgendeiner Form Veranstaltungen zum Thema IKÖ durchgeführt. Wie im Gesamtverband wird in den LV dabei wenig auf Mehrsprachigkeit geachtet, bestimmte Feiertage werden bei der Planung jedoch mitgedacht. In diesem Zusammenhang wird angeregt, zu prüfen, inwiefern Paritätische Kalender im Hinblick auf IKÖ gestaltet werden können. Verbessert und weiterentwickelt werden sollte auch noch die Darstellung der Positionen und Aktivitäten des Verbandes zu diesem Thema auf den Homepages des GV und der LV.

4. Bereich Kooperation und Vernetzung

- Der GV stellt den LV aktuelle Informationen zur strukturellen Förderung von Migrantenselbstorganisationen zur Verfügung.

Berlin, den 22.11.2016

Claudia Karstens
Referentin für Migrationssozialarbeit
Der Paritätische Gesamtverband e.V.
Tel: 030-24636 / 406
E-Mail: mgs@paritaet.org