

**Umsetzungsbericht
zu den Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung
im Paritätischen Gesamtverband
(Stand November 2013)**

Inhaltsverzeichnis

1. Eine erste Zwischenbilanz	2
2. Konkrete Umsetzungsschritte	2
2.1. Handlungsempfehlungen im Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung.....	2
2.2. Handlungsempfehlungen im Bereich Personal- und Einstellungspolitik	4
2.3. Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und interne Informationen	5
2.4. Handlungsempfehlungen im Bereich Kooperation und Vernetzung	7
3. Aktivitäten zum Thema Interkulturelle Öffnung in den Fachabteilungen.....	7
4. Abschließende Bewertung der Umsetzungsschritte und Empfehlungen.....	10

1. Eine erste Zwischenbilanz

Die Geschäftsführerkonferenz hat im April 2012 Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen mit verschiedenen Handlungsempfehlungen verabschiedet, die sich ausdrücklich an den Gesamtverband und die Landesverbände richten. Die Leitlinien wurden mit der Intention formuliert, die bislang geleistete Arbeit zur Interkulturellen Öffnung zu systematisieren und eine stärkere Verbindlichkeit der interkulturellen Arbeit zu erreichen.

Der vorliegende Bericht zieht nun eine erste Zwischenbilanz zur Umsetzung der Leitlinien.

2. Konkrete Umsetzungsschritte

Die Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Öffnung konzentrieren sich auf vier Bereiche und fallen im Sinn einer Querschnittsaufgabe in die Zuständigkeit aller Fachbereiche des Paritätischen. Nachfolgend werden die Ergebnisse der verschiedenen Handlungsempfehlungen aus den Leitlinien dargestellt:

2.1 Handlungsempfehlungen im Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:

- Empfehlung: Aufnahme des Qualitätsmerkmals „Interkulturelle Öffnung“ in das bestehende Qualitätssystem des Paritätischen
- ✓ Umsetzung:
 - In Zusammenarbeit mit den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen wurde für den Paritätischen Gesamtverband im Bereich Migration der **Qualitäts-Check PQ-Sys Migration** erarbeitet, der den Landesverbänden und deren Mitgliedsorganisationen zur Verfügung steht.
 - Daran anknüpfend wurde das bestehende Paritätische Qualitätssystem PQ-Sys auf die Anforderungen von Interkulturellen Öffnungsprozessen hin geprüft; entsprechend wurden **Elemente des PQ-Checks Migration in die bestehenden PQ-Checks** des Paritätischen **eingearbeitet**.
- Empfehlung: Einrichtung einer fachübergreifenden Koordinierungsgruppe für Interkulturelle Öffnung
- ✓ Umsetzung:
 - Um die bisherigen Aktivitäten zur Vertiefung der interkulturellen Öffnungs- und Orientierungsprozesse als Querschnittsaufgabe in den verschiedenen Verbandsebenen auch zwischen den einzelnen Fachbereichen stärker zu strukturieren, wurde eine **referatsübergreifende Koordinierungsgruppe** eingerichtet.
 - Die Kolleginnen und Kollegen begleiten den Prozess der Interkulturellen Öffnung im Gesamtverband und tauschen sich über die Entwicklungen zu diesem Thema in den einzelnen Fachbereichen aus, um gemeinsame Anknüpfungspunkte zu finden und diese gewinnbringend für alle zu nutzen.

- Die Koordinierungsgruppe umfasst neun Mitglieder; die Federführung wird von der Abteilung Migration und Internationale Kooperation wahrgenommen.
- Die Koordinierungsgruppe traf sich seit ihrer ersten Sitzung im November 2012 zu insgesamt **vier Arbeitstreffen**.
- Die Koordinierungsgruppe stellt den Bedarf an begleitenden Maßnahmen fest und diskutiert deren sinnvolle Verwirklichung. Sie hat außerdem **weitere konkrete Empfehlungen** zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung für die Zukunft an die Geschäftsleitung der Hauptgeschäftsstelle ausgesprochen und möchte ihre Arbeit weiter fortsetzen.
 - Empfehlung: Einführung eines Monitorings zu den Prozessen der Interkulturellen Öffnung im Verband
 - ✓ Umsetzung:
- Die Wirksamkeit der Prozesse Interkultureller Öffnung ist nicht ohne weiteres zu messen, da es sich um komplexe und langfristige Prozesse handelt. Vorerst dienen die **Handlungsempfehlungen der Leitlinien als Indikatoren** zur Messbarkeit der laufenden Prozesse zur Interkulturellen Öffnung, bevor diese dann in einem zweiten Schritt weiter ausdifferenziert werden.
- Um ein begleitendes Monitoring im Bereich der Interkulturellen Öffnung im Verband zu schaffen, legt die Hauptgeschäftsstelle im Rahmen des jährlichen Berichtswesens den vorliegenden **Umsetzungsbericht** vor.
- Im Rahmen des angestrebten Monitorings zu den Prozessen der Interkulturellen Öffnung hat die Hauptgeschäftsstelle zunächst eine **Bestandsaufnahme** im Hinblick auf die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund vorgenommen.
 - ❖ Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Migrationshintergrund
Im April 2013 hat der Paritätische mit Hilfe einer online-Befragung erhoben, wie viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in der Hauptgeschäftsstelle beschäftigt sind.

Erfreulicherweise lag die Teilnahmequote mit 81 Personen bei 92 %. Das Ergebnis für die Hauptgeschäftsstelle liegt bei einem Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Höhe von **17 %** im Vergleich zum deutschen Bundesdurchschnitt von 19,5 %. Die Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft der Hauptgeschäftsstelle des Paritätischen spiegelt damit den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland in etwa wider.

Von den **14 Personen mit Migrationshintergrund**, die in der Hauptgeschäftsstelle tätig sind, ist die Mehrzahl weiblich, die Altersstruktur von unter 36 bis 55 Jahre ist gut gemischt. Den größten Anteil stellen neun Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, die als

Verwaltungsfachkräfte arbeiten, wohingegen in der Bereichs-, Abteilungs- und Geschäftsführung keine Person mit Migrationshintergrund tätig ist. Als Referentin oder Referent sind fünf Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt.

Um die Entwicklungen in der Hauptgeschäftsstelle künftig weiter verfolgen zu können, hat sich die Koordinierungsgruppe für eine **fortlaufende Erfassung** des Anteils der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund **bei Neueinstellungen** und eine **Folgerhebung** in drei Jahren ausgesprochen.

2.2 Handlungsempfehlungen im Bereich Personal- und Einstellungspolitik

- Empfehlung: Förderung multikultureller Arbeiterteams
- ✓ Umsetzung:
 - Ziel der Personalplanung im Verband und seinen Mitgliedsorganisationen ist eine multikulturelle Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft. Wie die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu ihrem Migrationshintergrund gezeigt hat, spiegelt die Mitarbeiterschaft der Hauptgeschäftsstelle mit einem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund mit 17 % in etwa die Lebenswirklichkeit der Gesamtbevölkerung der Bundesrepublik Deutschland wider.
 - Um auch künftig Menschen mit Migrationshintergrund für die verbandliche Arbeit zu gewinnen, wurden in der Koordinierungsgruppe Einstellungsverfahren diskutiert, welche zu verbesserten Zugangsmöglichkeiten für diese Personengruppe führen. Die Koordinierungsgruppe empfiehlt, dass die Abteilungsleitungen mit fachlicher Begründung vorschlagen, Stellenausschreibungen mit einem **Zusatz** zu versehen, mit welchem explizit Personen mit Migrationshintergrund zur Bewerbung ermutigt werden.
 - Weiter sprach sich die Koordinierungsgruppe gegenüber der Geschäftsleitung dafür aus, den Abteilungsleitungen die Möglichkeit zu geben, mit Zustimmung der Geschäftsleitung für die Besetzung ihrer Stelle das **anonymisierte Bewerbungsverfahren** anzuwenden. Voraussetzung ist die Vorlage eines konkreten Auswertungsrasters. Die Anwendung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens wird von einer Mitarbeiterin der Personalstelle der Hauptgeschäftsstelle als praktikabel, technisch umsetzbar und in bestimmten Fällen auch sinnvoll bewertet.
 - Außerdem sollen bei Stellenausschreibungen **ergänzende Verbreitungswege** genutzt werden, die gezielt Menschen mit Migrationshintergrund ansprechen. Hierzu empfiehlt die Koordinierungsgruppe auf Wunsch auch die Einbeziehung von Migrantenorganisationen, die insbesondere durch die bestehenden Verteiler in der Abteilung Migration und Internationale Kooperation erreicht werden können.
- Empfehlung: Durchführung Interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

✓ Umsetzung:

- Um die Interkulturelle Kompetenz seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu entwickeln und zu fördern, wurde vom Paritätischen für die Mitarbeiterschaft der Hauptgeschäftsstelle im Juni 2013 ein zweitägiges Fortbildungsseminar zum Thema Vielfalt angeboten. Die Sensibilisierungsveranstaltung mit dem Titel „Wir erleben Vielfalt im Paritätischen – und handeln kompetent“ wurde von Sabine Kriechhammer-Yağmur vom Paritätischen Bildungswerk in Frankfurt am Main geleitet und stieß auf großes Interesse. Das Seminar war **mit 19 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gut besucht; alle Abteilungen sowie der Stab waren vertreten.**
- In den Seminarzeiten von 9 bis 17 Uhr lernten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die aktuelle Diskussion zu Vielfalt und interkultureller Öffnung kennen, reflektierten die eigene Vielfalt, besuchten eine interkulturell geöffnete Mitgliedsorganisation, erlebten deutsche Migrationsgeschichte hautnah um letztlich zu überlegen, was kompetentes Handeln für ihr jeweiliges Arbeitsfeld heißen könnte. Das **Feedback** zu dieser Sensibilisierungsveranstaltung war **sehr positiv**. Die im Seminar **erarbeiteten Vorschläge** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **zur Sichtbarmachung und Weiterentwicklung des Prozesses der Interkulturellen Öffnung** in der Hauptgeschäftsstelle wurden in der Koordinierungsgruppe diskutiert und teilweise als Empfehlungen an die Geschäftsleitung weitergeleitet.
- Aufgrund des großen Interesses seitens der Mitarbeiterschaft der Hauptgeschäftsstelle an diesem Seminar wird es Anfang des Jahres 2014 erneut angeboten. Im Anschluss an diesen Termin empfiehlt die Koordinierungsgruppe, das Seminar „Wir erleben Vielfalt im Paritätischen – und handeln kompetent“ als **Grundlagenseminar** bei Bedarf auch künftig der Mitarbeiterschaft anzubieten und **zusätzlich** die Möglichkeit zu eröffnen, im Bedarfsfall **eintägige Seminare zur Bearbeitung verschiedener Teilaspekte** des Themas Interkulturelle Öffnung zu organisieren.

2.3 Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und interne Informationen

➤ Empfehlung: Interkulturelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit

✓ Umsetzung:

- Die nach innen und nach außen gerichtete Öffentlichkeitsarbeit soll die **Vielfalt von Lebenslagen und -entwürfen abbilden** und zudem das inklusive Verständnis des Verbands fördern. Diese Handlungsempfehlung wird von den zuständigen Kolleginnen und Kollegen bereits seit langem berücksichtigt und so wird dementsprechend z.B. insbesondere die Bildauswahl für paritätische Publikationen mit einem großen Maß an Sensibilität vorgenommen.
- Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung auch nach außen deutlich zu machen, wurde in den Leitlinien empfohlen, Veröffentlichungen des Verbands auf ihre Verständlichkeit und ggf. auf Notwendigkeit zur Mehrsprachigkeit hin zu prüfen. Diese Handlungsempfehlung wird bereits bei Veröffentlichungen des

Paritätischen beachtet, sie kann jedoch einer erneuten Sensibilisierung hinsichtlich möglicher Zugangsbarrieren dienen. Die Koordinierungsgruppe spricht sich dafür aus, **mehrsprachige Arbeitshilfen, Flyer und Broschüren** dann einzusetzen, wenn ein bestimmter Personenkreis angesprochen werden soll und die Übersetzung von der zuständigen Fachabteilung befürwortet wird. Zudem ist zu beachten, dass sich möglicherweise in Einzelfällen auch die Übersetzung in die sogenannte einfache Sprache anbietet, um die Botschaften möglichst vielen Menschen verständlich zu machen.

- Im Verband werden neben den klassischen Medien zunehmend auch digitale Wege zur internen und externen Kommunikation genutzt. Die **Kerninhalte der Homepage**, wie z.B. das Selbstverständnis des Verbands, sind bereits **mehrsprachig** dargestellt. Die Koordinierungsgruppe schlägt vor, **einzelne Bereiche** verstärkt darauf zu prüfen, ob Mehrsprachigkeit – gemessen an den Inhalten und der Zielgruppe – angebracht ist.
 - Empfehlung: Aufbereitung und Veröffentlichung von Best-Practice Beispielen der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen
 - ✓ Umsetzung:
- Das **Verbandsmagazin 06/2012** hat sich schwerpunktmäßig mit dem Thema Interkulturelle Öffnung befasst und ist mit dem Titel „Wir leben Vielfalt! – Wege zur Interkulturellen Öffnung“ erschienen. Neben den Leitlinien wurden hier viele innovative Projekte zum Thema Vielfalt vorgestellt.
- Um die Vielzahl der verschiedenen Aktivitäten und Maßnahmen im Bereich der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen darzustellen, arbeitet der Paritätische Gesamtverband derzeit an einer **Homepage** zum Thema Interkulturelle Öffnung. Dort werden die Positionen und Beschlüsse des Paritätischen zu diesem Themengebiet, die bisherigen und aktuellen Aktivitäten allgemein, wie auch Projekte, Arbeitshilfen und Fortbildungsangebote in den verschiedenen Handlungsfeldern dargestellt werden.
- Darüber hinaus wurde seitens der Koordinierungsgruppe vorgeschlagen, die **SozialZentrale** als paritätisches Netzwerk für das Thema Interkulturelle Öffnung zu nutzen, um auf diese Weise auch die Partizipation von außen am Prozess der Interkulturellen Öffnung zu gewährleisten.
 - Empfehlung: Interne Bereitstellung von Informationen
 - ✓ Umsetzung:
- Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben im Rahmen der Sensibilisierungsveranstaltung die Idee geäußert, die Mitarbeiterschaft der Hauptgeschäftsstelle und andere Interessierte über den fortlaufenden Prozess der Interkulturellen Öffnung durch einen **Newsletter** zu informieren. Da die Umsetzung eines Newsletters stark von den zur Verfügung stehenden Ressourcen abhängt und gleichzeitig ein kontinuierliches Erscheinen zu gewährleisten ist, wird von der Koordinierungsgruppe empfohlen, sich mit einem kurzen Beitrag in regelmäßigen

Abständen dem gut angenommenen und bereits etablierten Betriebsratsnewsletter der Hauptgeschäftsstelle anzuschließen.

2.4 Handlungsempfehlungen im Bereich Kooperation und Vernetzung

- Empfehlung: Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen
- ✓ Umsetzung:
- Zur Vielfalt im Paritätischen und Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund tragen auch die 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 und das **Projekt zur ,Qualifizierung von Migrantenorganisationen‘**. Das **Projekt zur ,Strukturellen Förderung von Migrantenorganisationen‘** wurde im Jahr 2012 erfolgreich abgeschlossen. Aktuell bemüht sich der Verband um weitere Fördermittel zur Fortsetzung der Strukturförderung. Insbesondere das Forum der Migrantinnen und Migranten kann den Prozess der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen gewinnbringend unterstützen und bei Fragen zu Rate gezogen werden.

3. Aktivitäten zum Thema Interkulturelle Öffnung in den Fachabteilungen

Das Thema Interkulturelle Öffnung ist als **Querschnittsthema** in vielen Fachabteilungen in unterschiedlichen Formen der Hauptgeschäftsstelle des Paritätischen wiederzufinden. Im Jahr 2013 wurde der Prozess der Interkulturellen Öffnung des Paritätischen beispielsweise in den **Arbeitskreisen** Migration, Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie, Öffentlichkeitsarbeit, Altenhilfe sowie Schulische Bildung vorgestellt und mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern diskutiert.

Das Thema Interkulturelle Öffnung wurde bislang vom **AK Altenhilfe** wie auch von der **Fachgruppe Wohnstifte** im Zusammenhang mit dem bereits bestehenden und wachsenden Fachkräftemangel behandelt. Eine theoretisch-fachliche Aufarbeitung des Themas, insbesondere im Hinblick auf den Umgang mit Mitarbeitern verschiedener Kulturen in der Praxis wie auch in der Interaktion mit Pflegebedürftigen, ist ausdrücklich gewünscht. Sowohl im Arbeitskreis Altenhilfe als auch in der Fachgruppe Wohnstifte fand ein Austausch zum Thema Interkulturelle Öffnung statt. Einerseits wurde über den Umsetzungsstand der Leitlinien im Gesamtverband berichtet, andererseits besprochen, inwieweit das Thema Interkulturelle Öffnung auf Landesebene im Bereich der Altenhilfe relevant ist. In der Praxis gestaltet sich die Gewinnung von Migrantinnen und Migranten für Pflegetätigkeiten, aber auch ihre Gewinnung als Bewohnerinnen und Bewohner der Einrichtungen, schwierig. Kooperationen mit Communities seien hilfreich und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund erleichtern den Zugang zu diesen. Weiterhin gestalte sich die Anerkennung von Berufsabschlüssen als kompliziert und dauere zu lang. Auch die Rahmenbedingungen für den Erwerb eines Berufsabschlusses seien für die Einrichtungen unklar. Insbesondere die derzeit von der Bundesregierung geschlossenen Anwerbeabkommen werfen zusätzliche Fragen auf und fordern die weitere Aufarbeitung des Themas Interkulturelle Öffnung in der Altenhilfe. Außerdem stelle sich die Frage des erforderlichen Sprachniveaus.

Im **AK Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie** wurde vereinbart, Informationen zu Best-Practice-Beispielen und Veröffentlichungen auszutauschen und stärker publik zu machen. Ein künftiger Handlungsbedarf könnte in der Umsetzung gemeinsamer Projekte oder Veranstaltungen der Referate Migration und Behindertenhilfe/Psychiatrie liegen. Einen abteilungsübergreifenden Fachaustausch gab es bislang in Form der gegenseitigen Teilnahme an den Arbeitskreisen. Es wurde insbesondere über das Thema Inklusion und Migration im Kontext interkultureller Öffnung diskutiert.

Im **AK Selbsthilfe und Krankenhäuser** wurde der Umsetzungsstand der Leitlinien im Gesamtverband vorgestellt und beschlossen, das Thema Migration und Selbsthilfe im Jahr 2014 schwerpunktmäßig zu bearbeiten. Eine Fachtagung zum Thema Selbsthilfe und Migration mit dem Ziel der Erstellung von konkreten Handlungsempfehlungen ist geplant.

Das Thema Interkulturelle Öffnung wird seit Jahren in der **Suchthilfe** diskutiert. Für Klienten mit Migrationshintergrund wurden zahlreiche spezifische Angebote entwickelt, die sich in der Praxis bewährt haben.

Auf der **Fachtagung Tarifpolitik** im Paritätischen wurde anhand der positiven Erfahrungen aus einem Pilotprojekt der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zu „anonymen“ Bewerbungsverfahren diskutiert, ob und wie diese Verfahren praktikabel eingesetzt werden können und welchen Nutzen sie haben. Das anonymisierte Bewerbungsverfahren wurde auch im **AK Personal** im Rahmen eines Vortrags der Antidiskriminierungsstelle thematisiert.

In **einigen Fachbereichen** wurden bereits **eigene Leitlinien** verabschiedet. So hat die BAGFW im Jahr 2012 z.B. eine „Gemeinsame Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund“ veröffentlicht, im Bereich der Jugendsozialarbeit führen die „Leitlinien zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund“ die Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen und Dienste der Jugendsozialarbeit als Aufgabe in einem eigenen Abschnitt auf.

Daneben gibt es **weitere Papiere und Schriften**, wie z.B. das Diskussionspapier „Interkulturalität und Fachlichkeit. Herausforderungen für die Kinder- und Jugendhilfe“ der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ, vom 24.11.2011, die Empfehlungen des Deutschen Vereins zur erfolgreichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch die Kinder- und Jugendhilfe vom 08.12.2010 und das Kapitel 2 in der Streitschrift „Bildung neu gedacht“ zur Interkulturalität als Herausforderung, die das Thema Interkulturelle Öffnung aufgreifen.

Sowohl in 2012 wie auch in 2013 wurden **Fachtagungen** abgehalten, die ebenfalls im Zusammenhang mit dem Thema Interkulturelle Öffnung standen. Hierzu gehörte u.a. die Veranstaltung „Wege zum Erfolg III, u.a. mit dem Thema „Zusammenarbeit mit Eltern im Übergang Schule – Beruf in der Migrationsgesellschaft – eine Frage der Haltung“ sowie „Jugendhilfe für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge“.

Weiter wird das Thema Interkulturelle Öffnung in der **Jugendsozialarbeit** auch im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung und der Ausbildung benachteiligter

Jugendlicher sowie der Ausbildung von europäischen Jugendlichen in Deutschland diskutiert. Insbesondere die Auseinandersetzung mit der EU-Jugendstrategie und der Initiative JiVE. Jugendarbeit international – Vielfalt erleben, einer jugendpolitische Initiative für Bildung und Teilhabe, die sich mit der Integration benachteiligter junger Menschen unterschiedlicher Herkunft und ihrer umfassenden Teilhabe beschäftigt, lenkt den Blick verstärkt auf die Interkulturelle Öffnung.

Zudem spielt die Interkulturelle Öffnung auch eine Rolle bei der Ansprache der Elternhäuser der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der Schulsozialarbeit und ist für viele Träger im Bereich der Jugendsozialarbeit ein zentrales Thema. Des Weiteren ist die Interkultureller Kompetenz als Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im interkulturellen Kontext ein Thema im Interesse gelingender Beratungsbeziehungen.

Künftige Handlungsbedarfe im Bereich der Jugendsozialarbeit zum Thema Interkulturelle Öffnung werden in der sozialen Begleitung von „neuen“ Zuwandererfamilien, der Unterstützung von europäischen Jugendlichen bei der Ausbildung in Deutschland und deren Integration, der Gewinnung von sozialpädagogischen Fachkräften mit Migrationshintergrund und der entsprechenden Sensibilisierung der Belegschaft gesehen. Auch ist die Erstellung einer Paritätischen Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung und Kompetenz in der Jugendsozialarbeit denkbar.

Seitens der **Paritätischen Forschungsstelle** kommt bei Bedarf die Erstellung von Expertisen zum Thema Interkulturelle Öffnung in Betracht.

Im Bereich der **kommunalen Sozialpolitik** ergibt sich ein Arbeitszusammenhang mit dem Thema Interkulturelle Öffnung im Rahmen der BAGFW AG „Sozialraum als Ort der Teilhabe“, welche sich auch mit Integration und Interkultureller Öffnung beschäftigt. Ein zukünftiger Handlungsbedarf könnte sich für das Referat „Kommunale Sozialpolitik“ aufgrund der Schnittstelle kommunale Integrationspolitik ergeben.

Für die **Arbeitsmarktpolitik** kann beispielsweise die Gesetzgebung und Umsetzung des sogenannten Anerkennungsgesetzes einen Arbeitszusammenhang zum Thema Interkulturelle Öffnung darstellen.

Das **Kompetenzzentrum Fachkräfte** hat ein Papier zur Anwerbung ausländischer Pflegekräfte vorgelegt und setzt sich anhand der Fragen zur Fachkräftegewinnung mit dem Thema Interkulturelle Öffnung auseinander. Ein künftiger Handlungsbedarf wird in Projekten zur Aus- und Weiterbildung z.B. in der Pflege und insbesondere beim Erwerb sprachlicher Kompetenzen gesehen. Weiter auch in Projekten zur Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland und Projekten zur besseren Integration von Arbeitskräften (Triple Win-Konzepte).

In Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der **Presse- und Öffentlichkeitsarbeit** und der **Abteilung Migration und Internationale Kooperation** fand im Rahmen des Projekts ‚Qualifizierung von Migrantinnenorganisationen‘ der Workshop ‚Erstellung eines Videoclips‘ statt. Vertreterinnen und Vertreter der am Projekt beteiligten Migrantinnenorganisationen

konnten sich hier Techniken und Hilfsmittel zur Verbesserung ihrer Öffentlichkeitsarbeit aneignen.

Vom Bereich **Migration** wurde der Prozess der Interkulturellen Öffnung der Hauptgeschäftsstelle federführend begleitet, darüber hinaus wurde das Thema bei den Workshops für die Migrationsberatungsdienste aufgegriffen. Weiter wurde im Rahmen des Projekts zur ‚Qualifizierung von Migrant*innenorganisationen‘ das Thema Interkulturelle Öffnung von Migrant*innenorganisationen diskutiert. Im Rahmen der Jahrestagung Migration in Form eines Workshops ebenfalls der Austausch mit Mitgliedsorganisationen zum Thema Interkulturelle Öffnung im Paritätischen statt. Dort wurden insbesondere eine Quotenregelung und die Verankerung der Interkulturellen Öffnung in Förderrichtlinien diskutiert.

Im Bereich der **Fördermittel und Dienstleistungen** wird der Arbeitszusammenhang beim Thema Interkulturelle Öffnung in den Förderungsmöglichkeiten durch die Aktion Mensch, DHW, GS, Wohlfahrtsmarken, Stiftung Jugendmarke wie auch KDA gesehen.

Die Darstellung der verschiedenen Aktivitäten in der Hauptgeschäftsstelle macht deutlich, dass es beim Thema Interkulturelle Öffnung verschiedene Anknüpfungspunkte gibt und diese auch bereits genutzt bzw. gesehen werden. Im Rahmen der sich derzeit in Arbeit befindlichen Homepage können die Aktivitäten der einzelnen Fachbereiche noch umfassender dargestellt werden.

4. Abschließende Bewertung der Umsetzungsschritte und Empfehlungen

Wie der vorliegende Bericht zeigt, sind die im April 2012 von der Geschäftsführerkonferenz verabschiedeten Leitlinien mit ihren konkreten Handlungsempfehlungen zur Umsetzung des Prozesses der Interkulturellen Öffnung nicht nur auf geduldigem Papier gedruckt, sondern haben in vielen Bereichen – dank der Bereitschaft vieler Kolleginnen und Kollegen zum Austausch – zu ganz konkreten Ergebnissen geführt, deren Verwirklichung nun ansteht.

Im Rahmen der Sensibilisierungsveranstaltung für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben die Kolleginnen und Kollegen verschiedene Ideen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in der Hauptgeschäftsstelle entwickelt. Die Koordinierungsgruppe hat diese zum Teil zu weiteren Empfehlungen ausgearbeitet und mit der Geschäftsleitung abgestimmt.

- Handlungsempfehlungen zum Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:

- Weiterführung der Arbeit der Koordinierungsgruppe
- Bei Neueinstellungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wird der Anteil derer mit Migrationshintergrund künftig erfasst
- Folgeerhebung zum Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund in 3 Jahren, um Entwicklungen beobachten zu können

- **Handlungsempfehlungen im Bereich der Personal- und Einstellungspolitik:**

- Die Abteilungsleitungen können mit fachlicher Begründung vorschlagen, Stellenausschreibungen mit einem Zusatz zu versehen, mit welchem explizit Personen mit Migrationshintergrund zur Bewerbung ermutigt werden.
- Die Abteilungsleitungen können mit Zustimmung der Geschäftsführung ein anonymisiertes Stellenbesetzungsverfahren ausprobieren. Voraussetzung ist die Vorlage eines konkreten Auswertungsrasters.
- Das Seminar "Wir erleben Vielfalt im Paritätischen - und handeln kompetent" wird bei Bedarf im Rahmen der Personalentwicklungsangebote wiederholt.
- Themenbezogene eintägige Seminare zu Teilaspekten der interkulturellen Öffnung werden bei Bedarf angeboten.

- **Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und interne Informationen:**

- Kerninhalte der Homepage, wie z.B. das Selbstverständnis stehen bereits mehrsprachig zur Verfügung. Verstärkte Überprüfung und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Frage, ob Mehrsprachigkeit dem Inhalt und der Zielgruppe entsprechend angemessen sein kann.
- Verwendung von mehrsprachigen Flyern, Arbeitshilfen und Broschüren, wenn ein bestimmter Personenkreis angesprochen werden soll und die Übersetzung von der zuständigen Fachabteilung befürwortet wird. Zudem ist zu beachten, dass sich möglicherweise in Einzelfällen auch die Übersetzung in die sogenannte einfache Sprache anbietet, um möglichst vielen Menschen einen Zugang zu den Inhalten zu ermöglichen.
- Erstellung einer Liste mit Sprachen, die im Verband gesprochen werden, um die von Zeit zu Zeit, insbesondere bei den Fachkräften der Verwaltung in einer Fremdsprache eingehenden, telefonischen und schriftlichen Anliegen mit Hilfe der fremdsprachenkompetenten Kolleginnen und Kollegen beantworten zu können.
- Einhergehend mit der Erstellung der Liste ‚Sprachen‘ Abklärung der Bereitschaft der betreffenden Kolleginnen und Kollegen, ergänzend auf der Homepage unter ‚Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner‘ in der jeweiligen Sprache aufgeführt zu werden.
- Leuchtendes Begrüßungsschild in mehreren Sprache als Ausdruck des Willkommenheißen anderer Kulturen
- Vorerst für die Sensibilisierung des Themas IKÖ Betriebsratsnewsletter mitnutzen

- Sozialzentrale als weitere Plattform für das Thema IKÖ nutzen

Über die bereits abgestimmten Handlungsempfehlungen hinaus wird eine weitere Aufgabe der Koordinierungsgruppe sein, Indikatoren zur Messbarkeit des Prozesses der Interkulturellen Öffnung festzulegen und die Aktivitäten im Verband zukünftig anhand dieser auszuwerten. Darüber hinaus sind auch Kriterien zur Feststellung von interkultureller Kompetenz für die einzelnen Handlungsfelder zu diskutieren, um bei Stellenbesetzungen dieses Kriterium als weitere fachliche Qualifikation berücksichtigen zu können, wenn von der jeweiligen Abteilungsleitung gewünscht.

Darüber hinaus ist zu klären, wie sich die Themen Interkulturelle Öffnung und Inklusion zueinander verhalten und ob eine gemeinsame Bearbeitung tatsächlich sinnvoll ist. In einigen Landesverbänden wird die Interkulturelle Öffnung im Rahmen des Themas Inklusion diskutiert. Im AK Migration wurde die Diskussion um das Verhältnis der beiden Themen ebenfalls bereits angestoßen. Eingeladen war die Fachreferentin des Bereichs Behindertenhilfe im Gesamtverband, um das Thema Inklusion näher vorzustellen. Es ist denkbar, diesen Austausch zu intensivieren und eine gemeinsame Position, d.h. auch mit den Landesverbänden, zu erarbeiten.

Es empfiehlt sich seitens des Gesamtverbands, mit den Landesverbänden in Austausch zu treten, die im Bereich der Interkulturellen Öffnung bereits tätig sind, und die noch offenen Fragen zu diskutieren. Dies kann sowohl im Rahmen der Geschäftsführerkonferenz als auch durch eine Einladung der zuständigen Kolleginnen und Kollegen aus den Landesverbänden zum nächsten Arbeitstreffen der Koordinierungsgruppe erfolgen.

Berlin, den 18.11.2013

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