

**Umsetzungsbericht
zu den Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung
in den Paritätischen Landesverbänden
(Stand November 2013)**

Inhaltsverzeichnis

1. Landesverbände und Gesamtverband gemeinsam	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.....	6
2.4. Handlungsempfehlungen im Bereich Kooperation und Vernetzung.....	7
3. Aktivitäten zum Thema Interkulturelle Öffnung in den Fachabteilungen und Fachgruppen.....	10
4. Abschließende Bewertung der Umsetzungsschritte und Empfehlungen ...	12

1. Landesverbände und Gesamtverband gemeinsam

Nachdem die Landesverbände und der Gesamtverband im Rahmen der Geschäftsführerkonferenz im April 2012 Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen mit konkreten Handlungsempfehlungen verabschiedet haben, sollen neben dem Umsetzungsbericht für den Gesamtverband auch die Aktivitäten der Landesverbände nachfolgend festgehalten werden. Der vorliegende Bericht soll dazu dienen, Schnittmengen aufzuzeigen und Anregungen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung zu geben. Auf Anfrage des Gesamtverbandes haben 11 Landesverbände Rückmeldungen zu ihren Umsetzungsschritten gegeben.

2. Konkrete Umsetzungsschritte

Auch wenn einige Landesverbände bereits eigene Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung erlassen haben und selbst gewählte Schwerpunkte umsetzen, orientieren sich die nachfolgenden Ausführungen im Wesentlichen an den Handlungsempfehlungen, die sich aus den Leitlinien ergeben, auf die sich die Geschäftsführerkonferenz für den Gesamtverband und die Landesverbände im April 2012 gemeinsam verständigt haben.

Die Handlungsempfehlungen zur Interkulturellen Öffnung konzentrieren sich auf vier Bereiche, anhand derer die Aktivitäten der Landesverbände vorgestellt werden:

2.1 Handlungsempfehlungen im Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:

- Empfehlung: Aufnahme des Qualitätsmerkmals „Interkulturelle Öffnung“ in das bestehende Qualitätssystem des Paritätischen
- ✓ Umsetzung:
 - Der **LV Schleswig-Holstein** hat im Frühjahr ein **Qualitätsmanagement-Projekt** gestartet, in dessen Rahmen im Qualitätsbereich „Inklusion“ die Handlungsfelder Interkulturelle Öffnung und Reduzierung aller Formen von Diskriminierung bearbeitet werden, da sie als unverzichtbare Qualitätsmerkmale professioneller Verbandsarbeit angesehen werden.
 - Der **LV Rheinland-Pfalz/Saarland** beschäftigt sich aktuell mit der Zusammenführung der Qualitätsentwicklung bzw. Zertifizierung und der Interkulturalität. Diesbezüglich gibt es eine Zusammenarbeit mit den Trägerkonferenzen „Arbeit Beschäftigung Qualifizierung“ und „Migration und Integration“ bezüglich der **Einführung eines interkulturellen Qualitätsmanagements mit PQ-Sys®** für kleine und mittelgroße Mitgliedsorganisationen, hier insbesondere auch für Migrantenselbstorganisationen. Es wird seit 2012 diskutiert, auch mit der paritätischen Qualitätsgesellschaft eine Faktengrundlage zu schaffen.
 - Der **LV Sachsen** plant für 2014 die Vorstellung des PQ-Checks Migration, der die **Interkulturelle Öffnung als Qualitätsmerkmal** berücksichtigt. Seit 2007 werden

die Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH als 100%ige Tochter des Landesverbandes über die Agentur Quifd für den Bereich der Inlandsdienste zertifiziert. Die Gesellschaft plant für Ende 2013 erstmals die Zertifizierung der Bereiche Incoming und Entsendung, bei denen interkulturelle Kompetenzen des Trägers geprüft werden.

➤ Empfehlung: Einrichtung einer fachübergreifenden Koordinierungsgruppe für Interkulturelle Öffnung

✓ Umsetzung:

- Seit 2009 besteht im **LV NRW** eine **Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung“**, die das Monitoring zum Thema Interkulturelle Öffnung übernommen hat und seit 2012 die Umsetzung der Leitlinien verfolgt und voran bringt. In dieser Arbeitsgruppe arbeiten Kolleginnen und Kollegen aus der Personalleitung, dem Landesvorstand, der Fachgruppenleitung, Referenten und Referentinnen aus verschiedenen Fach-bereichen sowie Kreisgruppengeschäftsführer und -geschäftsführerinnen.
- Im **LV Sachsen** wurde eine **Arbeitsgruppe Inklusion** als Zusammenschluss aller Fachbereiche eingerichtet. In der nächsten Arbeitsphase wird sie das Thema „Migration“ als Schwerpunktthema bearbeiten. Bestandteil der AG ist die kontinuierliche Zusammenarbeit mit Vorstand und Mitgliedsorganisationen, so dass die unterschiedlichen Ebenen von Anfang an mit einbezogen werden.

➤ Empfehlung: Einführung eines Monitorings zu den Prozessen der Interkulturellen Öffnung im Verband

✓ Umsetzung:

- Für das begleitende Monitoring im Bereich der interkulturellen Öffnung legt die Hauptgeschäftsstelle im Rahmen des jährlichen Berichtswesens einen **Umsetzungs-bericht** sowohl für die eigenen Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung als auch für die der **Landesverbände** vor.
- Wie bereits erwähnt, übernimmt im **LV NRW** das Monitoring die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung“. Außerdem wurde im August 2012 eine Bestandsaufnahme im Hinblick auf die Zahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund im Rahmen einer **Mitarbeiterbefragung** vorgenommen. Von 355 befragten Personen, haben 306 an der Befragung teilgenommen. Dies entspricht einer Beteiligung von 86 %. Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt mit 44 Personen 14,4 %.

- Der **LV Baden-Württemberg** führt ebenfalls ein **Monitoring** durch und erfasst in diesem Rahmen ebenfalls den Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund. Der Anteil beläuft sich derzeit auf fast 25 %.

2.2 Handlungsempfehlungen im Bereich Personal- und Einstellungspolitik

- Empfehlung: Förderung multikultureller Mitarbeiterteams
- ✓ Umsetzung:
- Der **LV Baden-Württemberg** verwendet teilweise bei seinen **Stellenausschreibungen** einen **Zusatz**, der besonders Menschen mit Migrationshintergrund ermutigen soll, sich zu bewerben.
- Der **LV Hamburg** berücksichtigt bei der Einstellung von Personal die **Interkulturelle Kompetenz** als eine Schlüsselqualifikation und spricht gezielt Menschen mit Migrationshintergrund sowohl bei Festanstellungen als auch bei der Vergabe von Praktikumsstellen an. Hierzu wird, ähnlich wie beim LV Baden-Württemberg, insbesondere die Formulierung „Wir freuen uns insbesondere über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund.“ in **Stellenausschreibungen** mit aufgenommen.
- Empfehlung: Durchführung Interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- ✓ Umsetzung:
- Der **LV Schleswig-Holstein** plant im Zusammenhang mit der Bearbeitung der Handlungsfelder Interkulturelle Öffnung und Reduzierung aller Formen von Diskriminierung im Rahmen eines Projektes zum Qualitätsmanagement auch **Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter** der Geschäftsstelle zum Thema Interkulturelle Öffnung und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz.
- Durch den **LV Rheinland-Pfalz/Saarland** wurden 2011 und 2012 **Fortbildungsveranstaltungen** für Berufseinsteigerinnen und -einsteiger und angehende Führungskräfte des Landesverbandes im Rahmen des Programms EriS durchgeführt, die Interkulturelle Öffnung war in Verbindung mit Fragen des Personalwesens, des Projekt-managements und PR Bestandteil dieser Schulungsreihen.
- Im September 2013 führte der **LV NRW** ein erstes **Seminar** für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **zur Interkulturellen Sensibilisierung** durch.
- Der **LV Hamburg** hat für seine Referentinnen und Referenten eine Fortbildung im Herbst 2013 geplant.

- Der **LV Hessen** führt im Rahmen eines Projektes zum Thema Inklusion, das Schnittstellen zum Thema Interkulturelle Öffnung aufweist, **Sensibilisierungsveranstaltungen** für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch.
- Der **LV Rheinland-Pfalz/Saarland** hat 2012 eine **Kooperationsvereinbarung mit dem Volkshochschulverband** unterzeichnet, worin vereinbart wurde, dass der bundesweit anerkannte dreistufige VHS-Zertifikatskurs „Xpert Culture Communication Skills“ im Rahmen von Schulungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Landesverbandes sowie für Mitgliedsorganisationen im Landesverband angeboten und beworben wird. In der Zwischenzeit wurden zwei Basic-Kurse in Frankenthal und Kaiserslautern erfolgreich abgeschlossen. Mit der VHS Ludwigshafen ist ein weiterführender professional-Kurs in Planung.
- Im April 2012 fand eine **gemeinsame Personalentwicklung** zum Thema „Interkulturelle Öffnung – Wie offen sind wir?“ für alle Mitarbeitenden des **LV Thüringen**, der Paritätischen BuntStiftung, der parifat gmbH, des Paritätischen Bildungswerkes und der Paritätischen Tarifgemeinschaft Thüringens statt.
- Regelmäßig bietet der **LV Baden-Württemberg** für seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter **Veranstaltungen** zum Thema Interkulturelle Öffnung an. So wurden zum Beispiel die Themen Gender, Interkulturelle Kompetenz und Diversity bereits intensiver bearbeitet. Der LV berät seine Mitgliedsorganisationen im Prozess ihrer Interkulturellen Öffnung und vermittelt auf Wunsch auch interkulturelle Trainings.
 - ✓ Umsetzung über Empfehlung hinaus: Interkulturelle Fortbildungsangebote für Mitgliedsorganisationen
- Im **LV Schleswig-Holstein** haben bereits **Seminare zur Interkulturellen Öffnung** für Mitgliedsorganisationen aus den Bereichen Familienbildungsstätten, Frauenfach-einrichtungen und Jugendhilfe stattgefunden.
- Im Rahmen der LIGA Rheinland-Pfalz wurde 2011 und 2012 auf Landesebene unter Mitwirkung des **LV Rheinland-Pfalz/Saarland** ein neues Beratungskonzept mitentwickelt, in welchem für die landesgeförderten Migrationsberatungsstellen die Themen Interkulturelle Öffnung, Sozialraumbezug und Netzwerkarbeit verbindlich vorgesehen sind. Hieraus wurde ein **Fortbildungsangebot** für die mittlere Führungsebene aller LIGA-Verbände zur/zum „Interkulturellen Prozessbegleiterin/-begleiter“ entwickelt, das vom Land mitfinanziert wird und derzeit an drei Standorten in Rheinland-Pfalz durchgeführt wird.
- Der **Paritätische LV Niedersachsen** bietet in Kooperation mit dem Ethno Medizinischen Zentrum e.V. und der Lebenshilfe Niedersachsen e. V. **transkulturelle Schulungen** für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und Führungskräfte in der Behindertenhilfe an.
 - ✓ Umsetzung über die Empfehlung hinaus: Einrichtung eines Referates

- Der **LV Hamburg** hat zum 01. Januar 2013 das Referat Migration und Interkulturelle Öffnung eingerichtet.

2.3 Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Informationen

- Empfehlung: Interkulturelle Ausrichtung der Öffentlichkeitsarbeit
- ✓ Umsetzung:
- Auf der **Internetseite** des **LV NRW** sind **Selbstdarstellungstexte** in den Sprachen Englisch, Französisch, Polnisch, Russisch, Spanisch und Türkisch verfügbar.
- Der **LV Niedersachsen** hat seinen **Flyer** "Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband e. V. lohnt sich" sowohl in türkische als auch in spanische Sprache übersetzen lassen und wirbt auf diese Weise aktiv um Mitglieder aus diesen Communities.
- Der **LV Hamburg** achtet auf eine **kultursensible Fotodarstellung** auf Flyern, Broschüren etc.
 - 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 hierin viele innovative Projekte zum Thema Vielfalt vorgestellt sowie das Thema Interkulturelle Öffnung aus der Sicht einiger **Landesverbände** wie z.B. **Berlin, Hessen und NRW** und Mitgliedsorganisationen dargestellt.
 - Empfehlung: Bereitstellung von Informationen
 - ✓ Umsetzung:
- Der **LV NRW** hat ein **virtuelles Handbuch** mit umfassenden Informationen zum Thema Interkulturelle Öffnung als Arbeitshilfe erarbeitet und sorgt fortlaufend für deren Aktualisierung.
- Der **LV Berlin** möchte mit seiner **Broschüre „Vielfalt im Alltag gestalten - Interkulturelle Öffnung unter Paritäischem Dach“** Anregungen und Anstöße geben, um soziale Dienste insbesondere in der Einwanderungsstadt Berlin mitzugestalten. In der Broschüre werden die Grundpositionen und Ziele der

interkulturellen Öffnung des Paritätischen Berlins dargestellt, Empfehlungen für die Mitglieder zur interkulturellen Arbeit ausgesprochen sowie Begrifflichkeiten erläutert und konkrete Beispiele aus der Praxis der Mitgliedsorganisationen vorgestellt.

- Der **LV Niedersachsen** hat einen **Leitfaden: Interkulturelle Öffnung** als Arbeitshilfe zu interkulturellen Öffnungsprozessen in Mitgliedsorganisationen herausgegeben, indem insbesondere Indikatoren für die interkulturelle Orientierung von sozialen Einrichtungen vorgestellt werden. Der Prozess der Interkulturellen Öffnung zielt auf die bedarfs- und zielgruppenorientierte Gestaltung der Angebote und die Herstellung eines chancengleichen Zugangs zu den (Dienst-)Leistungen ab und dient somit den sozialen Einrichtungen auch hinsichtlich einer verbesserten Positionierung des eigenen Angebotes am Markt.
- Des Weiteren hat das **Paritätische Jugendwerk in Niedersachsen** begonnen, den Prozess der Interkulturellen Öffnung zu strukturieren, konkrete Ziele definiert und einen Maßnahmenkatalog zu deren Erreichung zusammengestellt, um die Interkulturelle Öffnung des Jugendverbandes auf allen Ebenen aktiv voranzutreiben. Die als Download zur Verfügung gestellte **Handreichung mit dem Titel „Interkulturelle Öffnung - Empfehlungen zur Interkulturellen Öffnung der Jugend(verbands)arbeit“** ist ein Ergebnis dieser Arbeit. Mit ihrer Hilfe sollen die einzelnen Mitgliedsorganisationen ermutigt und dabei unterstützt werden, eigene Öffnungsprozesse vor Ort zu beginnen und nachhaltig zu verfolgen.
- Der **LV Hamburg** hat ebenfalls eine **Arbeitshilfe** zur Interkulturellen Öffnung herausgegeben. Unter dem Titel **„Kulturelle Vielfalt als Bereicherung erkennen und Potenziale nutzen“** stellt die Broschüre neben den Definitionen der Begrifflichkeiten, auch praktische Schritte zur Interkulturellen Öffnung sowie Lösungsstrategien im Umgang mit interkulturellen Konflikten und interessante Praxisbeispiele vor.

2.4 Handlungsempfehlungen im Bereich Kooperation und Vernetzung

- Empfehlung: Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen
- ✓ Umsetzung:
- Im März 2013 begann das saarlandweit angelegte Teilprojekt des IQ-Netzwerks zur beruflichen Integration von MigrantInnen mit dem Arbeitstitel **„Zentrum zur Stärkung von Migrantorganisationen“** Im Rahmen dieses **Projekts** hat der **Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland** die Aufgabe, Migrantenselbstorganisationen in ihrer Projekt- und Vereinsarbeit zu unterstützen und zu professionalisieren. Ein weiterer Schwerpunkt des Teilprojekts ist die Schulung und Unterstützung der Arbeit von Sprachmittlern. Im Rahmen dieses Projektes wurde eine Juristin (türkische Muttersprachlerin) eingestellt, deren kulturelle

Kenntnisse und Sichtweisen in den Verbandsstrukturen bereichern. Im Herbst ist im Rahmen des Projektes eine Veranstaltungsreihe geplant, die den Schwerpunkt auf vereinsrechtliche und gemeinnützigkeitsrechtliche Fragen legen soll. Es konnten bislang mehrere Vereinigungen bei entsprechenden Fragen begleitet werden.

- Zur Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen hat der **LV Sachsen** die **Fachgruppe „Migration“** gegründet.
- Der **LV Niedersachsen** hat eine **Satzungsänderung** vorgenommen und sich gegen die Arbeit aus christlicher Verantwortung entschieden. Durch den Wegfall des Wortes "christlich" soll der Vielfalt der Gesellschaft Rechnung getragen werden und vor allem auch Migrantenorganisationen eine Mitgliedschaft ermöglicht werden.

Insgesamt soll v.a. die **aktive Werbung, Ansprache und Information von Migrantenselbstorganisationen** die Kooperation mit dem **LV Niedersachsen** verbessern und dazu beitragen, die MSO stärker in den Verband zu integrieren und ihre Teilnahme an diversen Veranstaltungen sicherzustellen.

- Der **LV Baden-Württemberg** hat landesweit zu verschiedenen regionalen Veranstaltungen **mit Migrantenorganisationen** eingeladen und insgesamt über 1 600 Adressen gesammelt, um über die Arbeit des Paritätischen zu informieren. Auf diese Weise konnte der Bekanntheitsgrad des Paritätischen gesteigert und die Sichtweise der Migrantenorganisationen kennengelernt werden.
- Der **LV Hamburg** führt seit Juni 2011 bis Ende 2014 das **Projekt „Fachberatung und Unterstützung von Migranten(selbst)organisationen (MSO)“** durch und hat den **Arbeitskreis „Migration und Interkulturelle Öffnung“** gegründet, um die Möglichkeit der Vernetzung des Verbandes mit seinen Mitgliedsorganisationen mit Migrantenorganisationen zu schaffen.

Weiterhin ist das **Projekt „Weiterentwicklung der Selbsthilfeunterstützung für Migrant(inn)en in Hamburg“** beim LV Hamburg angesiedelt und wird von der AOK Rheinland/Hamburg finanziert. Ziel des Modellprojekts ist es, den Zugang für in Hamburg lebende Migrantinnen und Migranten zu gesundheitlichen Selbsthilfe-gruppen und zur Selbsthilfeförderung zu erleichtern. Bisher nimmt diese Bevölkerungsgruppe die Unterstützung, die Selbsthilfegruppen bei gesundheitlichen und persönlichen Problemen bieten, kaum in Anspruch. Im Rahmen des Projekts werden u. a. auch **Handreichungen für Selbsthilfekontaktstellen** ausgearbeitet. Es ist ein verstärkter Einbezug von Selbsthilfeorganisationen geplant und ein **Runder Tisch**, um Erkenntnisse zur Interkulturellen Öffnung weiterzugeben.

- Das **Projekt „Gesundheitsselfhilfe NRW und Migration“** wird von der Gesellschaft für soziale Projekte im Paritätischen NRW realisiert und von der AOK Rheinland/Hamburg und der AOK Nord/West mit dem Schwerpunktthema „Menschen mit Tumoren“ gefördert. Im Rahmen des Projekts wird eng mit dem „Wittener Kreis“ und türkischen Medizinern zusammen gearbeitet. Darüber hinaus wurden drei DVDs in türkischer Sprache produziert, die sich den Themen Selbsthilfe bei Diabetes, Schlaganfall und zum Leben mit Kindern mit Behinderung widmen. Der **LV NRW** erstellt im Moment **Filme in türkischer Sprache** zu Themen, wie beispielsweise Depression etc. Auch hier wird das Ziel verfolgt, der türkischen Community die Arbeit des Paritätischen näher zu bringen.

- ✓ Umsetzung über die Empfehlung hinaus: Kooperation mit anderen Partnern

- Der **Landesverband S-H ist Mitbegründer und Mitglied im Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh)** e.V. Der advsh bietet Beratung und Unterstützung bei Diskriminierung an. Diese Angebote stehen auch den Paritätischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Verfügung. Die advsh Beratungsstelle befindet sich im Haus des Paritätischen.

- Der **LV NRW** ist neben der Bundesbahn, der VHS und der Bezirksregierung Teil der **Partnerschaftsinitiative des Landes NRW „Vielfalt verbindet“**. Ziele der Initiative sind u.a., dass interkulturelle Vielfalt in den Partnerorganisationen als Stärke begriffen wird, Beschäftigte mit Migrationshintergrund in Behörden, Verbänden und Unternehmen angemessen vertreten sind, Chancengleichheit bei Einstellungsverfahren und weiteren Personalmaßnahmen gewährleistet wird, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturell fortgebildet werden und Diskriminierungen verhindert und Vorurteile abgebaut werden. In einer formlosen Erklärung beschreiben die Partner, mit welchen konkreten Maßnahmen und Projekten und in welchem Zeitrahmen sie den Prozess der Interkulturellen Öffnung in ihrer Organisation voranbringen wollen. Einmal im Jahr berichten die Partner dem Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen über den Fortschritt ihrer Maßnahmen.

- Der **LV Niedersachsen** ist derzeit damit beschäftigt, ein **Tandem-Projekt mit Migrantenselbstorganisationen** ins Leben zu rufen. Zur Zeit arbeiten neun landesweit tätige Organisationen, darunter vier MSO´s sowie der Paritätische Niedersachsen und die Akademie für Erwachsenen- und Weiterbildung (Antragstellerin) an der Konzeption eines Projekts, das als GWO-Projekt beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) beantragt werden soll. Inhaltlich geht es um die gemeinsame Schulung von Nachwuchskräften bei etablierten Organisationen und MSO´s sowie um die Entwicklung von Projekten in Tandems (je ein etablierter Verband und eine MSO).

Darüber hinaus organisiert der **LV Niedersachsen** in Kooperation mit der

Arbeitsgemeinschaft Migranten und Flüchtlinge Niedersachsen e. V. und dem Verband der Niedersächsischen Bildungsinitiativen e.V **für Aktive in Migrantenselbstorganisationen und Vereinen die Weiterbildungsreihe "Professionell arbeiten mit Ehrenamtlichen".**

- Interkulturelle Öffnung und entsprechendes Lernen beginnt mit der gezielten Herbeiführung von Begegnungen und gemeinsamen Arbeitsprojekten. Mit dem **binationalen** (polnisch-deutschen) **Freiwilligendienst** „Partner“ unterstützt der **LV Sachsen** nicht nur ein interessantes Freiwilligenprojekt, in dem bereits über 50 junge Menschen eine intensive interkulturelle Bildung genießen konnten. Im Rahmen des Projekts und der gemeinsamen Arbeit mit der Partnerorganisation wurden wertvolle Erfahrungen im gegenseitigen Verständnis, in Kooperationsformen sowie mit der Berücksichtigung bzw. Bewältigung von Sprachbarrieren gesammelt. Der Freiwilligendienst selbst wird von einem deutsch-polnischen Team geleitet und konsequent zweisprachig geführt. In der Folge erhielt der Träger verstärkte Initiativbewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund. Diese haben in bisher einem Fall zur erfolgreichen Einstellung geführt, wodurch weitere Hemmnisse abgebaut werden können. Der LV Sachsen betrachtet schon wegen seiner Lage im Dreiländereck die Öffnung nach Polen und Tschechien als wichtigen Beitrag für europäische Entwicklungen.

3. Aktivitäten zum Thema Interkulturelle Öffnung in den einzelnen Fachabteilungen und Fachgruppen

Das Thema Interkulturelle Öffnung ist als **Querschnittsthema** in vielen Fachabteilungen und Arbeitsgruppen der Landesverbände in unterschiedlichen Formen und unterschiedlicher Intensität vertreten. Zu berücksichtigen ist, dass das Thema auch aufgrund der Lage der einzelnen Bundesländer unterschiedlich stark in den Fokus genommen wird. So hebt beispielsweise der LV Sachsen seine Lage im Dreiländereck hervor und sieht die Öffnung nach Polen und Tschechien als wichtigen europäischen Beitrag.

Schwerpunktmäßig wird das Thema Interkulturelle Öffnung überwiegend in den Kontexten von **Kindertageseinrichtungen**, dem **Fachkräftemangel** und der **kultursensiblen Pflege** bearbeitet. Im Zusammenhang mit dem Fachkräftemangel spielen der Spracherwerb und die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse eine besondere Rolle.

In den **verschiedenen Gremien** der Landesverbände wie z.B. die der Facharbeitskreise und die der Trägerkonferenzen wird das Thema Interkulturelle Öffnung mit den Mitgliedsorganisationen gemeinsam diskutiert und vorangetrieben. Der Umsetzungsbericht erhebt anlässlich der zahlreichen Aktivitäten vor Ort bei den nachfolgenden Aufführungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

In Schleswig-Holstein engagiert sich eine **Landesarbeitsgemeinschaft** zur Interkulturellen Öffnung von psychiatrischen Einrichtungen. Deren Arbeit wird auch vom **LV Schleswig-Holstein** unterstützt. Zudem gibt es ein staatlich gefördertes Projekt im Rahmen dessen Handlungsanweisungen zur Interkulturellen Öffnung erstellt werden und eine Fortbildungsreihe angeboten wird.

Der **LV NRW** ist Mitglied einer gemeinsamen **Arbeitsgruppe** zu dem Thema Interkulturelle Öffnung mit den **sozialpsychiatrischen Fachzentren** für Migration. Eine Fachtagung zu dem Thema ist ebenfalls geplant.

Der **AK Interkulturelle Bildung** des **LV Hamburg** existiert bereits im vierten Jahr.

Im **LV Hessen**, genauer in der Kreisgruppe Offenbach, wird an der **Interkulturellen Öffnung von Selbsthilfekontaktstellen** gearbeitet und eine Krankenkasse finanziert zu diesem Zweck eine halbe Stelle.

Aus den Rückmeldungen der Landesverbände ergibt sich, dass viele Mitgliedsorganisationen bereits selbst seit langem sehr aktiv sind und Leuchtturmprojekte in verschiedenen Bereichen angestoßen worden sind.

So hat beispielsweise der **LV Baden-Württemberg** die **Gesundheitskampagne "Önce Sağlık - Erst die Gesundheit"** in Kooperation mit dem **Radiosender Metropol FM** durchgeführt. Ziel der Kampagne ist es, Menschen mit türkischem Migrationshintergrund mittels einer **Ratgebersendung zum Themenbereich Gesundheit** inkl. gesundheitsbezogener Selbsthilfe zu erreichen.

In einem **Projekt** des **LV Hamburg "Interkulturelle Pflegeberatung für Migranten"** soll der Zugang zu den Angeboten der Pflege und zu pflegeunterstützenden Angeboten verbessert und die Integration in bestehende Einrichtungen gefördert werden. In Hamburg leben derzeit rund 49 000 Rentner mit Migrationshintergrund, von denen viele über die Leistungen der Pflegeversicherung nur unzureichend informiert sind. Sie finden kaum Zugang zu den Pflegediensten und zu den begleitenden ehrenamtlichen Unterstützungsangeboten. Dies liegt u.a. daran, dass muttersprachliches Informationsmaterial häufig nicht zur Verfügung steht. Das Projekt wird von der ARD-Fernsehlotterie aus Mitteln der Stiftung Deutsches Hilfswerk gefördert.

Darüber hinaus haben bereits einige Landesverbände **Fachtagungen** mit verschiedenen Schwerpunkten durchgeführt. So hat z.B. der **LV NRW** das Thema Interkulturelle Öffnung von Migrantenselbstorganisationen im Rahmen seines 3. Fachtages Migration aufgegriffen und der **LV Rheinland-Pfalz/Saarland** thematisierte Interkulturalität im Rahmen der Tagung „Interkulturelle Kompetenz als Grundlage für zukunftsorientierte soziale Dienstleistungen und Organisationsentwicklung“.

Der **LV Hamburg** hat mit dem Fachtag „Interkulturelle Öffnung (k)ein Thema für den Gesundheits- und Pflegebereich?“ auf die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung am Beispiel der Gesundheitsversorgung, Seniorenarbeit und der Pflege hingewiesen und Organisationen die Möglichkeit geben, von Best-Practice-Beispielen in diesen Arbeitsfeldern zu lernen. Weiterhin war der **LV Hamburg** Mitveranstalter der 10. Alzheimer Tage, die auch das Thema der interkulturellen Pflege und ihre Besonderheiten thematisierten.

Wie bereits im Umsetzungsbericht des Gesamtverbands angedacht wurde, können die Aktivitäten einzelner Landesverbände und ihrer Mitgliedsorganisationen, insbesondere gute Beispiele, auf der gegenwärtig in Arbeit befindlichen Homepage zum Thema Interkulturelle Öffnung näher vorgestellt werden.

4. Abschließende Bewertung der Umsetzungsschritte und Empfehlungen

Wie der vorliegende Bericht zeigt, sind zahlreiche Aktivitäten in den verschiedenen Fachbereichen der Landesverbände zum Thema Interkulturelle Öffnung bereits auf den Weg gebracht und interessante Kooperationen ins Leben gerufen worden.

Für die zukünftige gemeinsame Bearbeitung des Themas Interkulturelle Öffnung werden folgende Maßnahmen vorgeschlagen:

- **Handlungsempfehlungen zum Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung:**
 - Zusammenarbeit im Bereich des Qualitätsmanagements
 - Ein gemeinsames Arbeitstreffen von Kolleginnen und Kollegen aus dem Gesamtverband und den Landesverbänden. Auf diese Weise könnten Schnittmengen identifiziert, Synergien geschaffen und voneinander profitiert werden.
 - Einrichtung eines fortlaufenden Monitorings für den Prozess der Interkulturellen Öffnung. Denkbar wäre die Vorlage eines Umsetzungsberichts in einem Turnus von 3 Jahren.
- **Handlungsempfehlungen im Bereich der Personal- und Einstellungspolitik:**
 - Zusammenführung der verschiedenen Fortbildungsaktivitäten, ggf. im Rahmen eines Treffens der Fortbildnerinnen und Fortbildner, um einen gewissen Qualitätsstandard zu gewährleisten. Bei örtlicher Nähe sind auch gemeinsame Veranstaltungen denkbar.
- **Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und interne Informationen**
 - Das Handbuch zur Interkulturellen Öffnung des LV NRW auf Wunsch auch anderen Kolleginnen und Kollegen zugänglich zu machen

- Entwicklung einer gemeinsamen Position zu der Frage, inwiefern die Themen Inklusion und Interkulturelle Öffnung ineinander greifen und wie eine effektive Bearbeitung der beiden Themen erfolgen kann.

In einigen Landesverbänden wird das Thema Interkulturelle Öffnung im Rahmen der Debatte um das Thema Inklusion diskutiert. So hat z.B. der LV Hessen im Jahr 2012 ein Projekt zum Thema „Inklusion“ begonnen. Der Grundgedanke von Inklusion als universelles Menschenrecht umfasst nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle, denen aufgrund behindernder Strukturen Diskriminierung widerfährt und/oder gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe unzureichend ermöglicht wird. Die Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft erfordert daher einen gänzlichen Paradigmenwechsel in Politik und Zivilgesellschaft und somit auch ein geändertes Politikverständnis in einer vielfältigen Einwanderungsgesellschaft. Daher sind bei Inklusion, Wertschätzung von Vielfalt und Umsetzung von Interkultureller Öffnung als komplexe Organisations-entwicklungsprozesse zahlreiche Schnittstellen gegeben.

- **Handlungsempfehlungen im Bereich Kooperation und Vernetzung**

- Einrichtung von Servicestellen auf Landesebene, soweit noch nicht geschehen, um die Ressourcen von Migrantenorganisationen auch künftig stärker zu nutzen
- Überprüfung der Möglichkeiten hinsichtlich der Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen

Berlin, den 18.11.2013

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