

## **2. Umsetzungsbericht zu den Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung im Paritätischen Gesamtverband (Stand November 2016)**

### **Inhaltsverzeichnis**

1. Hintergrund und Intention .....	2
2. Konkrete Umsetzungsschritte .....	2
2.1 Bereich Interkulturelle Öffnung als Teil der Organisationsentwicklung .....	2
2.2 Bereich Personal- und Einstellungspolitik .....	4
2.3 Bereich Öffentlichkeitsarbeit und interne Informationen .....	6
2.4 Bereich Kooperation und Vernetzung .....	7
3. Aktivitäten in den Fachabteilungen .....	8
4. Abschließende Bewertung der Umsetzungsschritte und weitere Empfehlungen .....	9

## 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 der Abteilung Migration über die Leitungsrunde und erneute Erinnerung sind **aus vier Abteilungen schriftliche Rückmeldungen** gekommen. Hierzu zählen die Abteilung Gesundheit, Teilhabe und Dienstleistungen, Abteilung Migration, der Stab und vereinzelt Rückmeldungen aus der Abteilung Soziale Arbeit.

## 2. Konkrete Umsetzungsschritte

Die weitere Auswertung der Aktivitäten im Rahmen des Prozesses der Interkulturellen Öffnung erfolgt sowohl anhand der 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 werden auch für den GV als Maßstab herangezogen.

### **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**

Neben den Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung hat der Verbandsrat auch als Auftakt zu einer Kampagne gegen Rechts am 26. September 2014 die "Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus" verabschiedet. Diese ist als klare inhaltliche und öffentliche Positionierung des Paritätischen zu verstehen und liefert das Funda-

ment für eine weitere nach innen und nach außen gerichtete Strategie zur Bekämpfung von Rassismus, Rechtsextremismus und Antisemitismus. Themen die auch mit dem Prozess der Interkulturellen Öffnung eng verbunden sind. Die Charta gegen Rassismus und Rechtsextremismus soll durch einen kontinuierlichen Dialog mit den Mitgliedsorganisationen weiterentwickelt werden und durch Arbeitshilfen und Handreichungen flankiert werden. Dementsprechend ist jüngst die Handreichung „Wahrnehmen – Deuten – Handeln – Rechtsextremismus in der Sozialen Arbeit keinen Raum bieten“ in Zusammenarbeit mit der mobilen Beratung gegen rechtsextremismus berlin entstanden.

### **2.1.2 Es gibt fachliche Konzepte hinsichtlich des Themas „Interkulturelle Öffnung“**

In einigen Fachreferaten des GV gibt es Konzepte wie z.B. im Rahmen des Forums Kultursensibler Altenpflege oder im Bereich der Jugendsozialarbeit die „Leitlinien zur beruflichen Integration von jungen Menschen mit Migrationshintergrund“. Diese sind zum Teil zwar bereits weit vor dem aktuellen Berichtszeitraum entstanden, haben aber weiterhin Gültigkeit und erlangen aufgrund der gestiegenen Zahlen von geflüchteten Menschen erneute Bedeutung. Nahezu alle Fachbereiche beschäftigen sich mit dem Thema „interkulturelle Öffnung“ und vor Ort werden konkrete Maßnahmen umgesetzt.

### **2.1.3 Aufnahme des Qualitätsmerkmals „Interkulturelle Öffnung“ in das bestehende Qualitätssystem des Paritätischen.**

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. Die Checks dienen der Selbstbewertung der Träger u. a. bzgl. der Management-Themen, auch unter der Berücksichtigung der Aspekte zur IKÖ. Es wurde ein Qualitäts-Check Migration erarbeitet.

### **2.1.4 Einführung eines Monitorings zum Prozess der Interkulturellen Öffnung im Verband, um die Aktivitäten zur Interkulturellen Öffnung zu erfassen.**

Im Zuge des letzten Umsetzungsberichts hat sich die GfK darauf verständigt, dass alle drei Jahre ein Umsetzungsbericht vorgelegt werden soll. Um beurteilen zu können, wie es um die Umsetzung der Leitlinien und den Prozesses der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen steht, hat die Koordinierungsgruppe die bereits in den Leitlinien festgehaltenen konkreten Umsetzungsschritte um weitere Indikatoren ergänzt, anhand derer die nun vorliegende Abfrage auch erfolgt ist.

### **2.1.5 Widerspiegelung der Vielfalt der Gesellschaft in den Verbandsstrukturen, d.h. Menschen mit Migrationshintergrund sind beim Verband beschäftigt.**

Der Anteil der Mitarbeiter/-innen mit Migrationshintergrund wurde bereits im April 2013 mit 17 % erfasst. Die Aktualisierung soll im Rahmen des Monitoringprozesses gemeinsam mit dem Umsetzungsbericht alle drei Jahre vorgenommen werden und in

Kürze erfolgt über das Personalwesen eine erneute Online-Abfrage an alle Mitarbeitenden.

### **2.1.6 Es gibt Aktivitäten, Menschen mit Migrationshintergrund für die Mitarbeit in der Gremienarbeit zu gewinnen.**

Bislang keine.

### **2.1.7 Einrichtung einer fachübergreifenden Koordinierungsgruppe für den Prozess der Interkulturellen Öffnung**

Die Koordinierungsgruppe IKÖ im GV umfasst nach einigen personellen Veränderungen weiterhin neun Kolleginnen und Kollegen und die Gruppe hat sich seit dem letzten Umsetzungsbericht im Dezember 2013 zu drei Arbeitstreffen einmal jährlich zusammengefunden.

Zusätzlich zu der internen Koordinierungsgruppe im GV ist aufgrund der Empfehlungen aus dem letzten Umsetzungsberichts über die GfK eine Arbeitsgruppe gemeinsam mit den Landesverbänden für den Prozess der Interkulturellen Öffnung ins Leben gerufen worden, die seitdem drei Mal unter der Leitung der Abteilung Migration des GV getagt hat. Insgesamt haben neun Landesverbände Ansprechpartner/-innen für den Prozess der Interkulturellen Öffnung benannt; sieben von ihnen haben die grundsätzliche Bereitschaft signalisiert, an der gemeinsamen Arbeitsgruppe teilzunehmen, tatsächlich waren es dann weniger und zwei LV möchten über die Absprachen in diesem Kreis informiert werden und können aufgrund von fehlenden Ressourcen keine Teilnahme gewährleisten.

## **2.2 Umsetzung im Bereich Personal- und Einstellungspolitik:**

### **2.2.1 Berücksichtigung der Interkulturellen Kompetenz als Einstellungsmerkmal**

Eine vertiefte Diskussion inwiefern die Interkulturelle Kompetenz als Einstellungsmerkmal berücksichtigt werden soll, hat bislang in der Koordinierungsgruppe noch nicht stattgefunden.

**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.**

Bei Stellenausschreibungen werden Menschen mit Migrationshintergrund gezielt mit einem entsprechenden Zusatz angesprochen. Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden nicht genutzt. 20% der Bewerbungen sind geschätzt von Menschen mit Migrationshintergrund. Ergänzende Verbreitungswege über Migrantenorganisationen werden teilweise genutzt.

**2.2.3 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.**

Es besteht bislang noch keine Klarheit darüber, welche Sprachkompetenzen und damit unentdeckte Ressourcen beim Gesamtverband vorliegen. Sprachkompetenzen sowie die Bereitschaft diese einzusetzen werden in Kürze durch das Personalwesen abgefragt, so dass die Fremdsprachenkompetenzen nachgehalten werden und bei Bedarf ein Überblick besteht, wer bei Sprachbarrieren weiterhelfen kann

**2.2.4 Durchführung Interkultureller Fortbildungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter**

In den Jahren 2014 und 2015 haben Fortbildungen zur Sensibilisierung der Mitarbeiter/-innen stattgefunden. 2016 hat aus Kapazitätsgründen keine Fortbildung zum Thema IKÖ stattgefunden. Es gibt noch Klärungsbedarf, welche Inhalte, Methoden und Formate für die weitere Auseinandersetzung mit dem Thema IKÖ in Zukunft ziel führend sind.

## **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**

Im Berichtszeitraum ist der GV insbesondere auch im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit bei der Unterstützung von geflüchteten Menschen tätig geworden:

- Unterstützung der Erstellung eines Online-Kurses für ehrenamtliche Deutschlehrer für geflüchtete Menschen in Kooperation mit SAP
- Produktion von Kommunikationsmaterialien in Kooperation mit ICOON

Darüber hinaus wurde folgendes erreicht:

- Es sind nach dem letzten Umsetzungsbericht und in enger Abstimmung mit einigen Mitgliedsorganisationen neue mehrsprachige Produkte entstanden wie z.B. das mehrsprachige Begrüßungsschild für die Leuchtreklame im Eingangsbereich der Hauptgeschäftsstelle und das mehrsprachige Begrüßungsschildes als Roll-Up für Veranstaltungen. Letzteres wurde auf dem Verbandstag 2015 erstmals mit dem Hinweis auf die Homepage zur Interkulturellen Öffnung im Paritätischen [www.der-paritaetische.de/interkulturell](http://www.der-paritaetische.de/interkulturell) vorgestellt. Zudem wurden Druckvorlagen des mehrsprachigen Begrüßungsschildes für diverse Verwendungen für die Landesverbände erstellt.

- Onlineschaltung der Homepage [www.der-paritaetische.de/interkulturell](http://www.der-paritaetische.de/interkulturell)  
Mit Hilfe der dort zur Verfügung gestellten Informationen sollen allen Interessierten Basisinformationen zum Prozess der Interkulturellen Öffnung im Paritätischen zur Verfügung gestellt werden. Wir möchten außerdem Anregungen und Ideen geben, wie dieser Prozess gestaltet werden kann.

### **2.3.2 Bei der Planung von Veranstaltungen werden Bedarfe wie z.B. hinsichtlich möglicher Sprachbarrieren, der Verpflegung oder des Termins berücksichtigt. So lohnt sich bei der Planung von Veranstaltungen ein Blick in den Interkulturellen Kalender, der z.B. regelmäßig von der Integrationsbeauftragten des Landes Berlins herausgegeben wird.**

Es gibt keinen Überblick darüber, in welchem Umfang bei der Planung von Veranstaltungen interkulturelle Aspekte berücksichtigt werden; allerdings werden diese nach Einschätzung in der Koordinierungsgruppe zielgruppenbezogen mit Blick auf Terminierung und Verpflegung berücksichtigt. Der Interkulturelle Kalender 2017 der Integrationsbeauftragten wird allen Abteilungen zur Verfügung gestellt werden.

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

Berücksichtigung erfolgt bei der Darstellung.

### **2.3.4 Den Mitarbeitenden werden regelmäßig Informationen zu interkulturellen Themen zur Verfügung gestellt und der Verband richtet sich mit seiner Öffentlichkeitsarbeit auch an Menschen mit Migrationshintergrund. Es besteht Kontakt zu muttersprachlichen Medien.**

Dies erfolgt in der Regel fachbezogen zum einen durch das Verbandsmagazin sowie Fachinfos und zum anderen wird der Betriebsratsnewsletter genutzt, um z.B. über die Sensibilisierungsveranstaltung für die Mitarbeitenden zu berichten. Gezielte regelmäßige Informationen zu interkulturellen Themen wie z.B. in Form eines kleinen interkulturellen Newsletters mit Informationen beispielsweise zur Aussprache türkischer Namen, welche muslimischen Verbände gibt es in Deutschland oder woran glauben die Aleviten etc. gibt es nicht. Mit dem Verbandsmagazin spricht der Verband auch Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe an, insbesondere auch wenn die Arbeit des Forums der Migrantinnen und Migranten vorgestellt wird. Zu muttersprachlichen Medien besteht bislang kein Kontakt.

## **2.4 Umsetzung im Bereich Kooperation und Vernetzung:**

### **2.4.1 Stärkung der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen. Es werden spezifische Qualifizierungsmaßnahmen für Migrantenorganisationen angeboten.**

Eine intensive Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen findet im Rahmen des Forums der Migrantinnen und Migranten sowie innerhalb des AMIF-Projekts „Stark vor Ort“ statt. Das Forum der Migrantinnen und Migranten feiert im Jahr 2017 sein 10-jähriges Jubiläum.

Der Paritätische Gesamtverband kooperiert seit 2015 im Rahmen des AMIF-Projekts „Stark vor Ort – Migrantenorganisationen qualifizieren“ mit verschiedenen Migrantenorganisationen im Bundesgebiet, um Qualifizierungsangebote vor Ort durchzuführen und Fachgespräche auf Bundesebene zu veranstalten. Ziel von „Stark vor Ort“ ist es, die Professionalisierung von kleineren, noch nicht etablierten MSO durch praxisnahe Qualifizierungsangebote und Netzwerktreffen vor Ort zu fördern. Durch an den Bedarfen der MSO ausgerichtete Netzwerktreffen, soll außerdem ihre Einbindung in lokale Strukturen der sozialen Arbeit unterstützt werden.

### **2.4.2 Kooperation mit Kollegialverbänden**

Mit den Kollegialverbänden des DRK und der AWO haben bislang drei Treffen stattgefunden, um auch verbandsübergreifend gemeinsam zu überlegen, inwiefern der Prozess der Interkulturellen Öffnung in der Wohlfahrtspflege gemeinsam vorangebracht werden kann und Anregungen und Ideen dazu auszutauschen. Das letzte Treffen fand im Sommer 2015 gemeinsam mit den Fachkolleginnen und –kollegen der Altenhilfe statt, um einen Fachbereich und den Stand der Dinge für diesen etwas genauer in den Blick zu nehmen. Weitere Treffen sind aufgrund der hohen Arbeitsbelastung zunächst nicht mehr zustande gekommen.

Auch die BAGFW hat sich mit dem Thema IKÖ u.a. in einem Workshop auf ihrer Fachveranstaltung „Innovativ und nachhaltig – Freie Wohlfahrtspflege in Deutschland“ am 28.01.2016 auseinandergesetzt (siehe Tagungsdokumentation: <http://www.bagfw.de/aktivitaeten/interkulturelle-oeffnung-workshops-1/#c1673>) Die Sozialkommission II diskutiert das Thema „Interkulturelle Öffnung/Orientierung“ mit Blick auf die BT-Wahlen 2017 weiterhin. Das DRK hat eine Bestandsaufnahme über die Materialien der Verbände erstellt, um auf dieser Grundlage die weitere Beratung in der Sozialkommission II im Jahr 2017 vorzubereiten.

### 3. Aktivitäten in den Fachabteilungen

Das Thema Interkulturelle Öffnung ist als **Querschnittsthema** in vielen Fachabteilungen in unterschiedlichen Formen der Hauptgeschäftsstelle des Paritätischen wiederzufinden. Anbei nur einige Beispiele, die einen kleinen Einblick in die vielfältigen Aktivitäten geben sollen:

Im Bereich der **Altenhilfe und Pflege** hat das Thema unterschiedliche Dimensionen, so wurde zum einen im Berichtszeitraum ein Workshop im Gesamtverband zum Thema „Arbeitsmigration in der Altenhilfe und Pflege und Optionen für Flüchtlinge“ am 1. Oktober 2015 in Berlin durchgeführt und zum anderen der Paritätische Pflegekongress 2016 zum Thema „Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe – Perspektiven“ am 28./29. September 2016 in Berlin mit rund 70 Teilnehmer/-innen durchgeführt.

Auch der Bereich der **Gesundheitsselbsthilfe** hat verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, wie z.B. „Alle im Blick - Anforderung an eine zeitgemäße Gesundheitsselbsthilfe in der Einwanderungsgesellschaft“, eine Fachtagung des Gesamtverbandes in Kooperation mit den Landesverbänden Hamburg, NRW, Hessen und Baden-Württemberg am 28. Oktober 2014 in Köln. Für die Dokumentation siehe: <http://www.der-paritaetische.de/gtd/dokumentation-ft-141028/>

Zudem wurden bei der **Jahreskonferenz des Forums der Migrantinnen und Migranten** im Paritätischen (FdM) am 27. März 2015 im Rahmen eines Einblick-Workshops Grundlagen der Finanzierung der gesundheitlichen Selbsthilfe vorgestellt. Außerdem wurde über Kooperationsmöglichkeiten zwischen Gesundheit SHO und dem FdM gesprochen. Das FdM begrüßte dabei, dass neue Projekte zur Weiterentwicklung der gesundheitlichen Selbsthilfeunterstützung für Migranten zukünftig nur in Kooperation mit MSO entwickeln werden sollen. Dazu sollte eine gemeinsame „Ideenkonferenz“ von MSO und SHO zur Weiterentwicklung der Gesundheitlichen Selbsthilfe durchgeführt werden.

Außerdem wurde gemeinsam mit dem Referat Migration eine **Tagung** mit dem Titel „**Alle im Blick II – Entwicklung von innovativen Projekten der Gesundheitsselbsthilfe von Migrantinnen und Migranten**“ konzipiert. Diese Veranstaltung wurde für den 20. und 21. Oktober 2015 ausgeschrieben, musste aber leider aufgrund fehlenden Interesses von Seiten der Migrantenorganisationen abgesagt werden. Dennoch wird das Thema auch zukünftig weiter aufgegriffen werden, um das Ziel, die bisher sehr stark „deutsch“ geprägten Selbsthilfegruppen und Kontaktstellen in-



terkulturell zu öffnen und somit den Zugang zur Selbsthilfe für Migrantinnen und Migranten zu erleichtern.

Auch im Fachbereich der **Hilfen für junge Volljährige/ Gefährdetenhilfe** hat es einen Präventionstag gegeben und die Informationsweitergabe von Handreichungen zur Substitutionsbehandlung in arabischer Sprache sowie Informationen zu mehrsprachigen Broschüren in der Suchthilfe ist erfolgt. Verbandsübergreifend läuft eine Zusammenarbeit mit der BAG Wohnungslosenhilfe und der Deutschen Hauptstelle für Suchtfragen sowie der BAG-S, die ihrerseits und auch gemeinsame Veranstaltungen und Fachgespräche z.B. zum Thema Flucht und Sucht durchführen oder mehrsprachige Publikationen und Arbeitshilfen zur Verfügung stellen wie z.B. Strafrechtspflege und Migration (Infodienst 2/2016).

In der **Abteilung der Sozialen Arbeit** wird im Rahmen des Projektes „Kultur macht stark“ die Förderung kultureller und interkultureller Angebote für bildungsbenachteiligte Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Fluchterfahrung übernommen. Es gibt eine Vielfalt an beteiligten Akteuren und an kulturellen und interkulturellen Aktivitäten. Im Rahmen der Antragsberatung und -prüfung werden Aspekte der interkulturellen Öffnung bzw. kultursensible Kriterien berücksichtigt.

Der **AK Öffentlichkeitsarbeit** hat eine Interkulturelle Stadtführung in Berlin in Kooperation mit Route 44 / Kultur bewegt e.V. unternommen.

Die **Abteilung Migration** hat ihre Jahrestagung 2016 genutzt, um mit den Mitgliedsorganisationen intensiv über das (fehlende) Selbstverständnis des Einwanderungslandes Deutschlands zu diskutieren.

#### **4. Abschließende Bewertung der Umsetzungsschritte und weitere 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 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 IKÖ-Koordinierungsgruppe 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.
- Fortführung der Arbeit der IKÖ Koordinierungsgruppe beim Gesamtverband und der IKö Arbeitsgruppe mit den LV

#### **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 im GV wurde bereits im April 2013 mit 17 % erfasst. Die Aktualisierung dieser Abfrage wird derzeit vom Personalwesen vorgenommen.

- Der Fortbildung kommt im Bereich der IKÖ große Bedeutung zu. Innerhalb der Koordinierungsgruppe besteht ggf. unter Hinzuziehung von weiteren Expertinnen und Experten noch weiterer Klärungsbedarf, welche Inhalte, Methoden und Formate für die weitere Bearbeitung des Themas IKÖ zukünftig zielführend sind. Außerdem ist darüber nachzudenken, die Veranstaltungen gemeinsam mit Teilnehmer/-innen aus Migrantenselbstorganisationen durchzuführen

### **3. Handlungsempfehlungen im Bereich Öffentlichkeitsarbeit**

- Soweit zukünftig noch Paritätische Kalender zur Verfügung gestellt werden, ist zu prüfen, inwiefern interkulturelle Feiertage berücksichtigt werden könnten.
- Verbessert und weiterentwickelt werden sollte auch noch die Darstellung der Positionen und Aktivitäten des Verbandes zum Thema „IKÖ“ auf der Homepage des GV und der LV.

### **4. Handlungsempfehlungen im Bereich Vernetzung und Kooperation**

- Das Know-How von Migrantenselbstorganisationen sollte zukünftig noch stärker genutzt werden. Hierzu wird ein Expertenpool erstellt werden, um die Expertinnen und Experten unter den Migrantenorganisationen, z.B. auch bei Fachveranstaltungen, besser einbinden zu können.

Berlin, den 22.11.2016

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