

Positionspapier der LIGA der Wohlfahrtsverbände in Rheinland-Pfalz zur Interkulturellen Orientierung und Öffnung der Regeldienste

I. Zur Ausgangslage

Globalisierung und Migration verändern und pluralisieren Gesellschaften, überall auf der Welt. Auch Deutschland ist zu einer Einwanderungsgesellschaft geworden, in der Leben und Arbeiten durch große Heterogenität geprägt sind. Heute haben ca. 20% aller in Deutschland lebenden Menschen eine Migrationsgeschichte. Der Sozial- und Rechtsstaat ermöglicht auf der Basis individueller Menschenrechte unterschiedliche individuelle und kollektive Lebensentwürfe. So umfasst die Pluralität der Gesellschaft eine große Bandbreite kultureller und sozial unterschiedlicher Milieus, Subkulturen, Unterschiede aufgrund von ethnischer Herkunft und religiöser Prägung, moderne individualistische, aber auch traditionelle Lebensentwürfe. Persönliche und gesellschaftliche Brüche führen zu weiteren Differenzierungen und Verknüpfungen. Hohe Flexibilisierungsanforderungen in der globalisierten Wirtschaft machen Menschen zu neuen „Nomaden“, während andere auf der Suche nach besseren Lebensperspektiven kommen, vielleicht bleiben oder weiterwandern.

Seit 2005 gilt Deutschland aufgrund des Zuwanderungsgesetzes auch offiziell als Einwanderungsland. Trotz jahrzehntelanger Einwanderung gab es lange keine gestaltete Integrationspolitik. Hinzu kommen ausländerrechtliche Vorbehalte, die bis heute eine gleichberechtigte Teilhabe aller in Deutschland lebenden Menschen verhindern.

Häufig sind Menschen mit Migrationshintergrund in zentralen Lebensbereichen unserer Gesellschaft benachteiligt und z.B. von einer höheren Armutsgefährdung, einer stärkeren Bildungsbenachteiligung, höherer Arbeitslosigkeit und gesundheitlicher Schlechterstellung betroffen. Dies wird sowohl durch den 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung 2008 als auch den 4. Armuts- und Reichtumsbericht des Landes Rheinland-Pfalz vom Frühjahr d.J. belegt. Die gut 700.000 Personen umfassende Bevölkerungsgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund in RLP weisen demnach eine Armutsgefährdungsquote von 27,9 % und die Personen ohne deutsche Staatsangehörigkeit eine Armutsgefährdungsquote von 34,4 % auf (die allgemeine Armutsrisikoquote lag bei 14,5 %).

Die Wohlfahrtsverbände sind vor die Aufgabe gestellt, diese Probleme und ihre strukturellen Hintergründe offensiv anzugehen. Dabei hilft ihnen ihr Leitbild einer solidarischen, an Gerechtigkeitsprinzipien und der Menschenwürde orientierten Gesellschaft, welches erfordert, die Ungleichheiten und Machtasymmetrien zu benennen, Zugangsbarrieren abzubauen und Teilhabechancen zu erhöhen.

II. INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG

Vielfalt zu leben und sie im Blick auf die ganze Gesellschaft gerecht zu gestalten, das ist die Aufgabe der Wohlfahrtsverbände in einer globalisierten Einwanderungsgesellschaft. Als lernende Institutionen gestalten sie deshalb den Prozess der Interkulturellen Orientierung und Öffnung.

Darunter verstehen sie eine Grundhaltung, die unterschiedliche kulturelle und religiöse Orientierungen als gleichberechtigt anerkennt, sensibel mit kulturellen und religiösen Einbettungen umgeht, auf gleichberechtigte Teilhabe setzt und das Zusammenleben der Verschiedenen fördert.

Interkulturelle Orientierung verweist die Wohlfahrtsverbände zugleich auf herrschende Machtasymmetrien: Das Verhältnis von Mehrheit zu Minderheiten, die damit verbundene Definitionsmacht, Status- und Rechtsungleichheit, und die ungleiche Verteilung von Ressourcen. Sie ist damit ein weiterer Prüfstein sowohl für die eigenen Organisationen als auch für die Gesellschaft als Ganzes, inwieweit gleichberechtigte Teilhabe stringent umgesetzt wird.

III. INTERKULTURELLE ÖFFNUNG UND -KOMPETENZ

Die Interkulturelle Orientierung ist ein komplexer und langfristiger Lern- und Erfahrungsprozess sowohl von Mitarbeitenden als auch von Einrichtungsleitungen und der gesamten Organisation.

Die „Interkulturelle Öffnung“ ist die praktische Konsequenz Interkultureller Orientierung und gleichzeitig Schrittmacher auf dem Weg der Um- und Neuorientierung der Regeldienste. Für die Dienste und Einrichtungen der Wohlfahrtsverbände bedeutet dies, ihre Angebote immer wieder auf Barrieren zu überprüfen, die Menschen gleich welcher ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulicher Überzeugung den Zugang erschweren.

Dies heißt gleichzeitig auch, dass die Wohlfahrtsverbände bei gleicher Qualifikation vermehrt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund einstellen.

Ein nachhaltiger Prozess der Interkulturellen Öffnung erfordert jedoch konzeptionelle Überlegungen und die Verankerung im Leitbild der Dienste und Einrichtungen, wobei die Individualität des Menschen jenseits kultureller Stereotypen in den Mittelpunkt gestellt wird. Insofern ist Interkulturelle Öffnung nicht auf die Gruppe der Zugewanderten zu beschränken, sondern bezieht sich auf die Verschiedenheit aller Menschen. Der Prozess der Interkulturellen Öffnung ist eine Chance, sich mit dem „Eigenen und Fremden“ zugleich auseinander zu setzen. Die diese Auseinandersetzung befördernde **Interkulturelle Kompetenz** bedeutet, sich der eigenen kulturellen Prägung bewusst zu werden, die eigene Wahrnehmung zu reflektieren, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen sich und anderen wahrzunehmen, um mit dem Anderssein des Gegenübers einfühlsam, respektvoll und nicht diskriminierend umgehen zu können.

Eine solche Haltung erleichtert es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Diensten und Einrichtungen auch

- Ängste vor der Auseinandersetzung mit fremden Kulturen abzubauen,
- Fixierungen auf stereotype Menschenbilder aufzulösen,
- kulturelle Unterschiede nicht zu verallgemeinern und
- die Furcht vor Mehrbelastungen und Überforderungen abzubauen.

Interkulturelle Öffnung setzt konkret auf drei **Handlungsebenen** an:

Organisationsentwicklung

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung muss von den Leitungsebenen gewollt sein. Sie befördern ihn und stellen sich ihm selbst. Die eigene Institution sollte als „lernende Institution“ begriffen werden. Ziel ist, das Thema dauerhaft in Leitbildern zu verankern. In den Konzeptionen der einzelnen Arbeitsgebiete sind Interkulturelle Kompetenz und Öffnung zu berücksichtigen. Damit sollen die Einrichtungen kultursensibel ausgerichtet und Zugangsbarrieren abgebaut werden.

Qualitätsentwicklung

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung muss immer wieder überprüft und evaluiert werden, mit dem Ziel notwendige Anpassungen vorzunehmen. Ressourcen und Potentiale der Mitarbeitenden und der KlientInnen sollen genutzt werden.

Personalentwicklung

Die Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte soll gefördert werden. Die Interkulturelle Kompetenz sollte zum Anforderungsprofil der Mitarbeiterschaft gehören und bei Neuanstellungen berücksichtigt werden. Fort- und Weiterbildungen zum Thema Interkulturelle Kompetenz sollten in allen Arbeitsfeldern angeboten bzw. ausgebaut werden.

IV. BEDEUTUNG DER INTERKULTURELLEN ÖFFNUNG FÜR DIE WOHLFAHRTSVERBÄNDE IN RHEINLAND-PFALZ

Die Tatsache, dass die Wohlfahrtsverbände in Rheinland-Pfalz etwa 2/3 aller Heime und Einrichtungen in der Altenhilfe, der Behindertenhilfe, der Kinder- und Jugendhilfe, zahlreiche teilstationäre und ambulante Dienste sowie mehrere hundert Beratungsstellen im Bereich der allgemeinen Lebensberatung, der Suchtberatung, der Schuldnerberatung, der Arbeitslosenberatung, der Migrationsberatung und der Erziehungs-, Ehe-, und Lebensberatung mit etwa 100.000 hauptamtlich beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unterhalten und dabei mit noch einmal genauso vielen ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zusammenarbeiten, macht sowohl die sozialpolitische als auch die betriebswirtschaftliche Dimension der Interkulturellen Öffnung dieser Einrichtungen deutlich.

Durch die Interkulturelle Öffnung der Regeldienste wird das gesellschaftspolitische Ziel einer verbesserten Teilhabe aller hier lebenden Menschen unterstützt.

Hierbei spielen die **Fachdienste im Migrationsbereich** eine wichtige Rolle. Denn neben der einzelfallbezogenen Hilfe bei den ersten Schritten von Neuzuwanderern und den nachgehenden Hilfen für Migrantinnen und Migranten, verstehen sich die Migrationsfachdienste auch als „Katalysatoren“ der Interkulturellen Öffnung für Dienste und Einrichtungen. So nehmen sie zunehmend die Aufgabe wahr, für die Interkulturelle Orientierung und Öffnung zu sensibilisieren und zu aktivieren, Öffnungsprozesse zu begleiten und zu beraten, Menschen mit Migrationshintergrund an die Regeldienste heranzuführen und ggf. Co-Beratung zu leisten.

Diese Tätigkeit wird nicht nur im Blick auf den oder die Einzelne/n, sondern auch unter Berücksichtigung des Sozialraums geleistet. Hierbei geht es um eine systematische Angebotsplanung, um Kooperationen im Sozialraum, die Heranführung von desintegrierten Gruppen an bestehende Angebote und um etwaiges Konfliktmanagement und Mediation, einschließlich der allgemeinen Antidiskriminierungsarbeit. Da dies alles im konkreten Wohnumfeld, im Stadtteil bzw. der Kommune stattfindet und hierauf orientiert ist, stellt dies auch einen Beitrag zur Interkulturellen Öffnung und zu Netzwerkbildungen im Gemeinwesen dar.

Parallel zu den örtlichen Initiativen der Migrationsfachdienste ist der Prozess der Interkulturellen Öffnung in den Einrichtungen und Diensten aber auch durch die **Selbstverpflichtung der Mitgliedsverbände der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege** im Rahmen der Erstellung des **nationalen Integrationsplans** seit 2006 vorangebracht worden. So berücksichtigen die Verbände die Interkulturelle Öffnung bereits bei ihrer Organisationsentwicklung und Personalpolitik und unterstützen diesen Prozess durch Fortbildung.

V. AKTUELLE UMSETZUNGSMABNAHMEN

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung hat in Form von verbandsübergreifenden ersten Vereinbarungen mit dem Land Rheinland-Pfalz bereits Früchte getragen:

So wurden im Rahmen der Sitzung des Landesbeirats für Migration und Integration vom 16. April 2010 zwei Zielvereinbarungen der Arbeitsgruppe „Berufliche Ausbildung und Arbeitsmarkt“ verabschiedet, an denen die **LIGA** maßgeblich mitgewirkt hat.

Bei der ersten Zielvereinbarung handelt es sich um „Optimierte Beratungs- und Begleitstrukturen für Menschen mit Migrationshintergrund (Kompetenzfeststellungsverfahren); die zweite Zielvereinbarung lautet „Transparenz schaffen, Transfer guter Beispiele und Lücken identifizieren“.

Bei den Kompetenzfeststellungsverfahren handelt es sich um einen methodischen Ansatz, der auf die systematische Erfassung sowohl formal als auch informell erworbener Qualifikationen und Kompetenzen abzielt, um damit die arbeitsmarktpolitische Integration von Migrantinnen und Migranten zu fördern.

Die Zielvereinbarung „Transparenz schaffen ...“ hat den verbesserten Zugang von Menschen mit Migrationshintergrund zu Ausbildung, Arbeit und Weiterbildung sowie die Steigerung der Ausbildungschancen und des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund zum Ziel.

In diesem Zusammenhang hat die **LIGA** einen eigenen Beitrag zur Umsetzung des Integrationskonzepts Rheinland-Pfalz im Arbeitsfeld Ausbildung und Arbeitsmarkt eingebracht. Hiermit wollen wir einen wichtigen Beitrag für eine verbesserte Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Abschlüsse, eine Optimierung der Regelstrukturen durch Fort- und Weiterbildung in den Bereichen Kompetenzfeststellung und Interkulturelle Kompetenz sowie einen Beitrag zu Optimierung der beruflichen Orientierung und des Übergangs von der Schule in den Beruf leisten. In dieser Selbstverpflichtung werden auch konkrete Beispiele für diese Bemühungen benannt (s. Anlage).

Darüber hinaus haben die Mitgliedsverbände ergänzende eigene Vorstellungen und Maßnahmen entwickelt:

Die **Caritas-Verbände** in Rheinland-Pfalz starteten im letzten Quartal des Jahres 2009 zusammen mit der Katholischen Erwachsenenbildung (KEB) und in Kooperation mit dem Land bzw. der Landesbeauftragten für Migration und Integration eine „Qualifizierungsoffensive Migration und Integration“.

Bestandteile dieser Offensive sind zwei längerfristige modulare Angebote zur „Interkulturellen Prozessbegleitung“ und zu einer „Interkulturellen Mediation“ die sich vorrangig an Multiplikatoren richtet, sowie eine Reihe von fünf bis sechs eintägigen Fachtagungen zu aktuellen Fragestellungen in der Migrationsarbeit.

Der **Paritätische Landesverband Rheinland-Pfalz/Saarland** hat gemeinsam mit seinen angeschlossenen Migrantenselbstorganisationen Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Verbandes entwickelt und Ende 2009 verabschiedet.

Damit ist die Basis für Interkulturelle Öffnungsprozesse in den paritätischen Einrichtungen und Diensten und seiner mehr als 550 angeschlossenen Mitgliedsorganisationen geschaffen worden.

Die **Diakonie** entwickelt ein niedrigschwelliges, netzwerkorientiertes Fortbildungskonzept, das auf regionale Anbindungen, auf Co-Trainer-Funktionen der örtlichen Migrationsfachdienste sowie auf das Prinzip einer „lernenden Struktur“ setzt.

Im Bereich des **DRK-Landesverbandes Rheinland-Pfalz** wird noch in diesem Jahr (abhängig von der Bewilligung von ESF-Mitteln) in verschiedenen Kreisverbänden und Arbeitsfeldern (u. a. der Jugend- und Altenhilfe) eine Qualifizierung von Fach- und Führungskräften zum/r „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ durchgeführt, die neben Fortbildungselementen auch die Unterstützung bei der Durchführung von Projekten zur Interkulturellen Öffnung umfasst.

Die **Arbeiterwohlfahrt** bietet u.a. Seminare über Interkulturelle Kompetenz für diverse Einrichtungen und Verwaltungen sowie Unterstützung für verschiedene Migrantenorganisationen an. Hier wurden bereits mehrere Netzwerke initiiert (AG Türkische Migranten, AG Russlanddeutsche sowie Muslime-Gemeinden in Koblenz).

Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Angebote des eigenen Verbandes wurde der Bereich der Familienhilfe interkulturell geöffnet. Hier arbeiten mittlerweile über 14 Fachkräfte aus 11 unterschiedlichen Nationalitäten zusammen, die Familien aus rund 23 Ländern betreuen.

VI. SCHLUSSBEMERKUNG

Die LIGA möchte mit dem vorliegenden Positionspapier eine geeignete Ausgangsbasis für den weiteren Dialog mit dem Land, der Politik und den übrigen migrationspolitischen Akteuren schaffen. Sie hofft, damit sowohl zur Entwicklung gemeinsamer Perspektiven als auch zur Verbesserung der derzeitigen sozialpolitischen Bedingungen in Rheinland-Pfalz beizutragen. In diesem Sinne freut sich die LIGA auf den weiteren Dialog.

Mainz, 26. Mai 2010

Anlage: Beitrag der LIGA zur Umsetzung des Integrationskonzepts RLP im Arbeitsfeld Ausbildung und Arbeitsmarkt vom 16.3.2010