

Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen Abteilung Integration Postfach 55116 Mainz	Stand : Dezember 2013
--	-----------------------

Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz in der Einwanderungsgesellschaft

Interkulturelle Öffnung ist eine Strategie im Rahmen einer übergeordneten Vielfaltspolitik, der sich das MIFKJF verschrieben hat. Sie bildet einen Schwerpunkt der Integrationspolitik der rheinland-pfälzischen Landesregierung. Dabei ist zwischen Interkulturellem Leitbild, Interkultureller Öffnung und Interkultureller Kompetenz zu unterscheiden.

Unser Interkulturelles Leitbild ist Ausdruck unserer grundsätzlichen sozialpolitischen Haltung zu gesellschaftlicher Vielfalt und Interkulturellen Öffnung, die auf der Anerkennung von Chancengerechtigkeit, Gleichstellung, gesellschaftlicher Integration und Teilhabe an Entscheidungsprozessen für alle Menschen mit Migrationshintergrund in unserem Land beruht. Interkulturelle Öffnung ist das Instrument, um die Inklusion in die Funktionssysteme der Einwanderungsgesellschaft zu erreichen. Wir wollen Interkulturelle Öffnung in allen wichtigen gesellschaftlichen Bereichen voranbringen und als Multiplikator für Öffnungsprozesse in Organisationen wirken. Gleichzeitig gehen wir als Ministerium mit gutem Beispiel voran. Daher fördern wir die Interkulturelle Kompetenz bei unseren Kooperationspartnern und in der eigenen Organisation. Wir sind uns der Tatsache bewusst, dass die angestrebten Öffnungsprozesse zum Verlust von individuellen Statusvorteilen führen können und von Widerständen begleitet sein werden. Diesen Prozess der Reflektion von Machtverhältnissen zwischen Gruppen wollen wir konstruktiv begleiten.

Interkulturelle Öffnung ist ein strategisches Vorgehen mit dem Ziel, die Integrationskompetenz der Einwanderungsgesellschaft zu erhöhen. Sie richtet den Blick auf die Gesellschaft und ihre Institutionen: Ziel ist es, Strukturen auf Ausgrenzungsmechanismen hin zu überprüfen, Zugangshindernisse für Migrantinnen und Migranten abzubauen, die Vielfalt in der Gesellschaft unter Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Organisationen, Institutionen und Unternehmen angemessen abzubilden und ihre Beschäftigten zu befähigen, Menschen unterschiedlicher Herkunft wertschätzend und anerkennend zu begegnen.

Interkulturelle Öffnung ist ein kontinuierlicher Prozess von Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. Es geht um die interkulturelle Orientierung der gesamten Organisation, ihrer Leistungen und Produkte. Das bezieht die Ausbildung bzw. Weiterentwicklung der individuellen interkulturellen Kompetenz der Beschäftigten mit ein. Zur interkulturellen Öffnung gehören insbesondere:

- die Entwicklung eines interkulturellen Leitbildes sowie seine Umsetzung in Organisationsstrukturen und Entscheidungsprozessen,
- die öffentliche Sichtbarkeit und Wahrnehmung interkultureller Orientierung,
- Organisations- und Personalentwicklung (darunter Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden, Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, interkulturelle Kompetenz als Einstellungsmerkmal, anonymisierte Bewerbungsverfahren, Interkulturelle Kompetenz als Teil von Mitarbeitergesprächen/Zielvereinbarungen/Beurteilungen),
- eine interkulturelle Orientierung bei Produkten und Dienstleistungen, z.B. durch Bereitstellung mehrsprachiger Flyer, Ausrichtung von Broschüren an den Zielgruppen, Methodik entsprechend der Zielgruppe, etc,
- Qualitätsentwicklung und –sicherung,
- Erkennen sowie Abbau von Benachteiligungen und Machtasymmetrien.

Der Erfolg für Prozesse interkultureller Öffnung ist messbar. Kriterien sind z.B. die Angleichung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung, die Erhöhung der interkulturellen Kompetenz von Mitarbeitenden oder die Angleichung bei der Inanspruchnahme von öffentlichen und

sonstigen Dienstleistungen und Gütern (z.B. in Bildung, Ausbildung und Arbeit, bei öffentlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten, bei Gesundheitsleistungen, beim Wohnungsmarkt usw.).

Interkulturelle Kompetenz ist eine individuelle Kompetenz, die befähigt, Prozesse interkultureller Öffnung zu gestalten, in einer interkulturellen Umgebung angemessen zu handeln und mit den sich aus einer vielfältigen Welt ergebenden Anforderungen umzugehen. Sie umfasst z.B.:

- Reflexion der eigenen Fremdbilder und Abwehrhaltungen, als auch die Fähigkeit zur Wahrnehmung des ethnischen Hintergrunds in seiner individuellen Bedeutung, ohne ethnisierende Zu- und Festschreibungen,
- die Fähigkeit, die Auswirkungen von Maßnahmen und Programmen auf ihre Zielgruppen, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, beurteilen und berücksichtigen zu können,
- Wissen über *und* Sensibilität für Machtasymmetrien sowie die Bedeutung von Macht in Kommunikationsstrukturen,
- Empathie und Rollendistanz,
- Sensibilität für Menschen mit negativen Kollektiverfahrungen,
- Ambiguitätstoleranz, d.h. die Fähigkeit in nicht eindeutig definierten Situationen angemessen handeln zu können,
- Wissen über *und* Sensibilität für fremde Kulturmuster , kulturelle Standards und Sprachen.

Auch wenn heute viel über die Notwendigkeit interkultureller Öffnung gesprochen wird, ist dessen Umsetzung nicht einfach. Prozesse interkultureller Öffnung kosten Kraft, Zeit und Geld. Erfolge sind nicht kurzfristig zu erreichen. Sie müssen in der Organisation verantwortlich verankert werden und bedürfen entsprechender personeller und materieller Ressourcen. Für das Gelingen von interkultureller Öffnung ist insbesondere die Rolle der Leitungsebene wichtig. Sie muss interkulturelle Öffnung als Prozess vorantreiben.

Interkulturelle Öffnung geht alle Mitarbeitenden an und sollte als Querschnittsthema sämtliche Bereiche einer Organisation in das Blickfeld rücken. Deshalb ist der Einbe-

zug und die Mitwirkung der Beteiligten in diese Prozesse sowie die Schaffung von Möglichkeiten zur Mitgestaltung (intern /extern)bedeutsam, um die Akzeptanz zu erhöhen. Mit einer gestiegenen Akzeptanz wird so der Gefahr entgegengetreten, dass Angebote zur Fort- und Weiterbildung nicht ausreichend wahrgenommen werden. Auch darf das Themenfeld interkulturelle Öffnung nicht länger allein „Spezialisten“ zugeordnet werden (z.B. Beauftragten), da das zur Folge hat, dass sich andere selten darum bemühen..

Prozesse interkultureller Öffnung müssen erarbeitet und ständig weiterentwickelt sowie an unterschiedliche Gegebenheiten in der Organisation angepasst werden. Das kann für Einzelne auch mit einem Verlust von individuellen Statusvorteilen verbunden sein sowie zu einer Änderungen von Routinen und Abläufen führen. Daher kann eine solche Umstellung auch Widerstände aktivieren. Darüber sollte man sich im Klaren und entsprechend darauf vorbereitet sein.

Aber: die Vermittlung interkultureller Kompetenz und die Initiierung von Prozessen Interkultureller Öffnung sind nicht nur eine Frage der Umsetzung von Grundrechten, sondern eine Herausforderung der Zukunft und die Basis für jede zukunftsfähige Demokratie