



Interkulturelle Öffnung

AG Migration und Frauengesundheit

Plenum am 18.09.2013

Ulrike Haase, Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.
Diana Crăciun, Familienplanungszentrum Berlin – BALANCE

Teil 1:

Begriff und Verständnis

Interkulturelle Öffnung



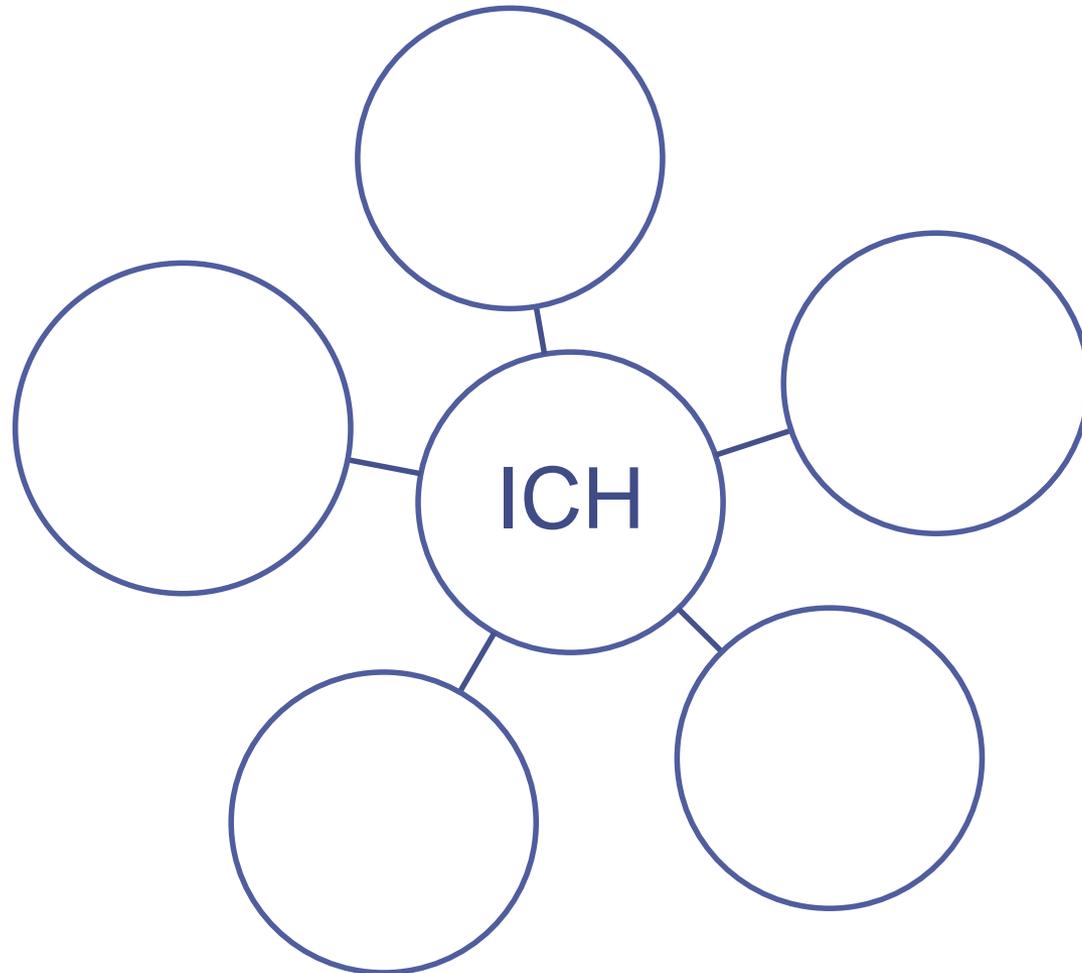
- IKÖ ist ein Prozess, um allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen einen chancengleichen Zugang zu ihren Leistungen zu ermöglichen und eine bedarfs- und zielgruppengerechte Versorgung mit Dienstleistungen zu gewährleisten.
- IKÖ ist ein Teilaspekt der Wertschätzung von Vielfalt (Diversity Management) aufgrund des spezifischen Handlungsbedarfs bei Menschen mit Migrationshintergrund
- IKÖ orientiert sich an einem weitgefassten dynamischen Kulturverständnis

Kultur ist...

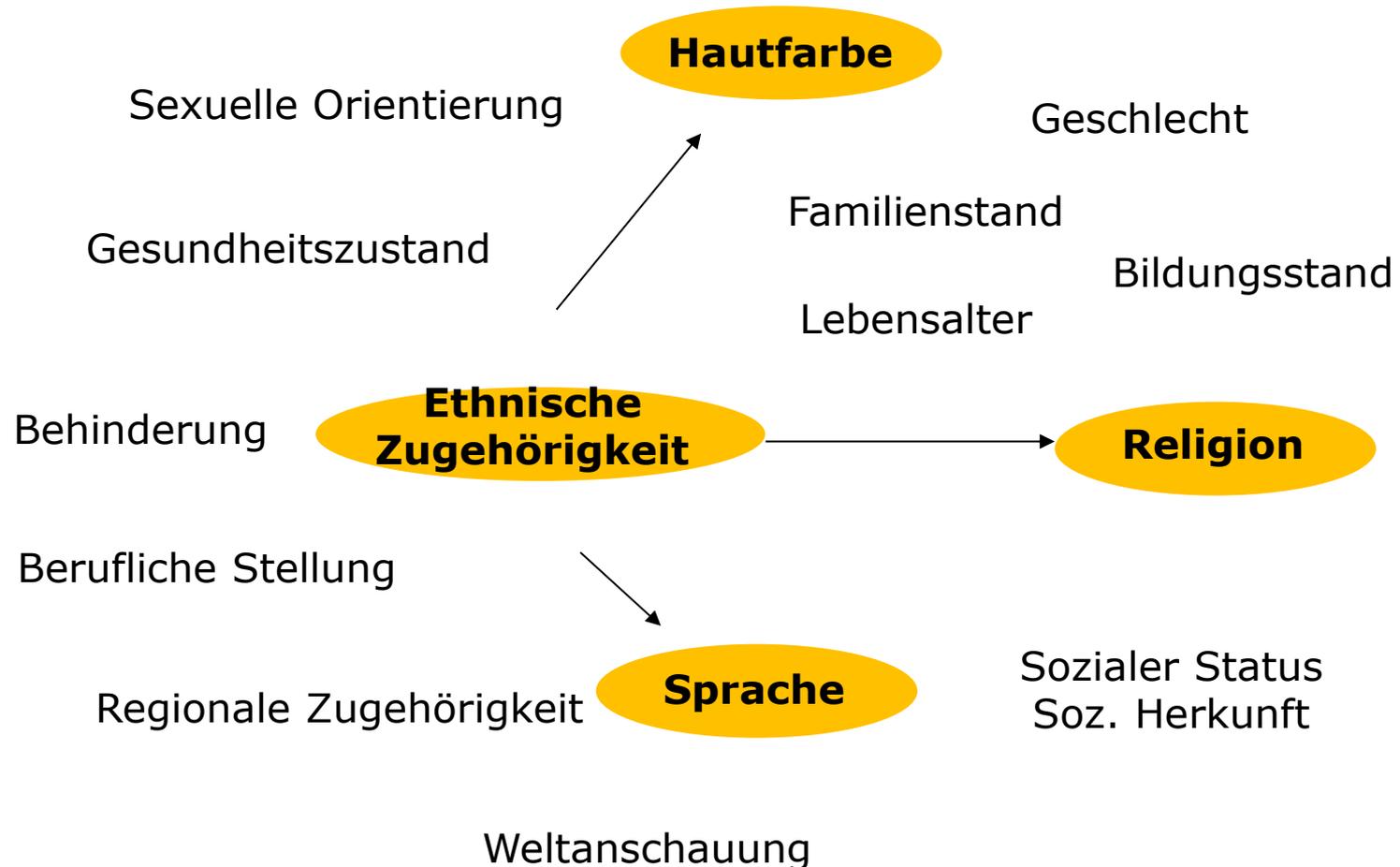


- ein von Menschen geschaffener Vorrat an Bedeutungen und Möglichkeiten - damit erlernbar und veränderlich.
- ein Orientierungssystem für das Handeln. Verkörpert in den Institutionen, gesellschaftlichen Beziehungen, Glaubenssystemen, Sitten und Bräuchen, in der Sprache, im Gebrauch von Objekten und im materiellen Leben.
- Widersprüchlich, auslegbar und nur vor dem Hintergrund ihrer gesellschaftlichen Praxis zu verstehen.
- Bezieht sich nicht nur auf die nationale oder ethnische Herkunft! Alle Differenzen sind Gegenstand der Auseinandersetzung.

Identitätsmolekül



Dieser Ansatz erleichtert Wahrnehmung von Mehrfachzugehörigkeiten



Teil 2:

Rechtliche Rahmenbedingungen

- **Leitlinien** zur interkulturellen Öffnung des Paritätischen Gesamtverbandes (2012)
- **Gesetz** zur Regelung von **Partizipation und Integration** in Berlin (2010)
- Das neue **Anerkennungsgesetz** des Bundes (2012)
- Das **AGG** (Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz) (2006)

Leitlinien zur interkulturellen Öffnung des Paritätischen Gesamtverbandes



- **Interkulturelle Öffnung** wird hier als ein **Prozess** verstanden, den Einrichtungen durchlaufen, um allen in dieser Gesellschaft lebenden Menschen einen **chancengleichen Zugang** zu ihren Leistungen zu ermöglichen und eine bedarfs- und zielgruppengerechte Versorgung mit **Dienstleistungen** zu gewährleisten. Dieser Prozess umfasst dabei
 - die **strukturelle Ebene** (Leitbild, Konzept, Personalpolitik etc.)
 - die **fachliche Ebene** (Wissen, Weiterbildung, Methoden etc.) und
 - die **persönliche Ebene** (Haltungen, Werte etc.)

Leitlinien zur interkulturellen Öffnung des Paritätischen Gesamtverbandes



- **Interkulturelle Kompetenz** meint in diesem Zusammenhang die für diesen Prozess notwendigen
 - **persönlichen** und
 - **fachlichen** Voraussetzungen der Mitarbeitenden.

Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin



- **Integration** ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess , dessen Gelingen von der Mitwirkung aller Bürgerinnen und Bürger abhängt. Erfolgreiche Integration setzt sowohl das **Angebot** an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den **Willen und das Engagement** der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus.
- **Art und Umfang** der Partizipationsmöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem
 - **rechtlichen Status** und dem
 - **Bedarf** der Menschen mit Migrationshintergrund.

Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin



- **Integration** ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess , dessen Gelingen von der Mitwirkung aller Bürgerinnen und Bürger abhängt. Erfolgreiche Integration setzt sowohl das **Angebot** an die Bevölkerung mit Migrationshintergrund zur Beteiligung als auch den **Willen und das Engagement** der Menschen mit Migrationshintergrund zur Integration voraus.
- **Art und Umfang** der Partizipationsmöglichkeiten und der Integrationsförderung richten sich nach dem
 - **rechtlichen Status** und dem
 - **Bedarf** der Menschen mit Migrationshintergrund.

Das neue **Anerkennungsgesetz** des Bundes



- „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung **im Ausland erworbener Berufsqualifikationen**
- Ziel: Erleichterung der **Anerkennung**
- Gilt nur für **reglementierte Berufe** (z.B. im Gesundheits-Bildungssektor)
- Rechtsansprüche für ein Verfahren zur **Gleichwertigkeitsprüfung**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**)



Ziel: Benachteiligungen aus Gründen der/des

- ethnischen Herkunft
- Alters
- Geschlechts
- sexuellen Identität
- Behinderung
- Religion oder der Weltanschauung

verhindern und beseitigen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**)



- **Zivilrechtlicher Teil:** Zugang zu öffentlich angebotenen
 - **Dienstleistungen** und
 - **Gütern (Massengeschäfte)**

- **Arbeitsrechtlicher Teil:** Arbeitsverhältnisse u.a. Beschäftigungsbedingung
 - **Einstellung**
 - **Vergütung**
 - **Beförderung**
 - **Zugang zur Berufsberatung und –ausbildung**
 - **Weiterbildung**
 - **„Kündigungen“ etc.**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (**AGG**)



→ Eine benachteiligte Person kann **Ansprüche** auf

- Beseitigung
- Unterlassung
- Schadensersatz
- Schmerzensgeld

geltend machen

Teil 3:

Interkulturelle Öffnung und der mehrdimensionaler Ansatz

Mehrdimensionale Perspektive und Mehrfachdiskriminierung



- Ein **horizontaler Ansatz** als Grundsatz !
 - Diskriminierungserfahrungen werden nicht hierarchisiert
 - Menschen in allen Facetten ihres Lebens wahrnehmen
 - Zusammenspiel von Merkmalen berücksichtigen
- **Handlungsstrategien** gegen Mehrfachdiskriminierung brauchen eine mehrdimensionale Perspektive und Kreativität
- Zwei **Beispiele** von Mehrfachdiskriminierung
 - Sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Ausländerinstatus
 - Rassistische Diskriminierung und Homophobie

Standards für Interkulturelle Öffnung



Erfordernisse / Voraussetzungen für
Interkulturelle Öffnung unter einer
mehrdimensionalen Perspektive

Leitung

Personal

Angebote/
Zielgruppe

Öffentlichkeits-
arbeit

Vernetzung/
Kooperation
Qualitätsmanagement

Rahmenbedingungen der Politik und Verwaltung

Standards für Interkulturelle Öffnung



Erfordernisse / Voraussetzungen für
Interkulturelle Öffnung unter einer
mehrdimensionalen Perspektive

Leitung

Personal

Angebote/
Zielgruppe

Öffentlichkeits-
arbeit

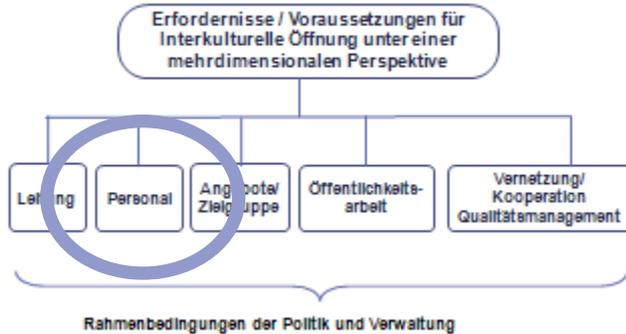
Vernetzung/
Kooperation/
Qualitätsmanagement

Rahmenbedingungen der Politik und Verwaltung



Leitung

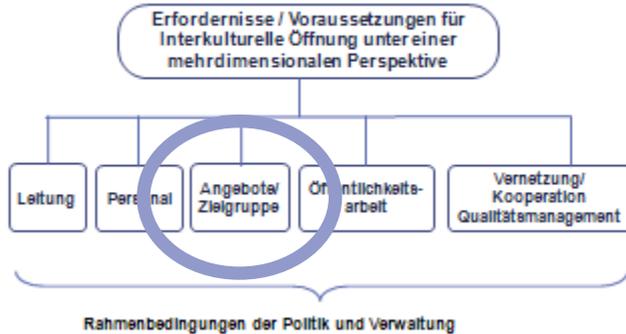
- Leitbild: Integration der IÖ/des mehrdimensionalen Ansatzes ins Konzept
- Schaffung von Ressourcen
- Strategische Planung
- Evaluierung der Umsetzung
- Förderung von Fort- und Ausbildung
- Respekt von Religion, Tradition und Ritualen



Personal

- Fortbildung und Supervision zum Erwerb von interkultureller Kompetenz und Sensibilität gegenüber Mehrfachdiskriminierung
- Ziel: Gestaltung von interkulturellen Teams
- Quotierung des Personals analog der Zielgruppenorientierung
- Interkulturelle Kompetenz ohne Reduktion oder Verzicht von fachlicher Qualität

Standards für Interkulturelle Öffnung



Angebote/ Zielgruppe

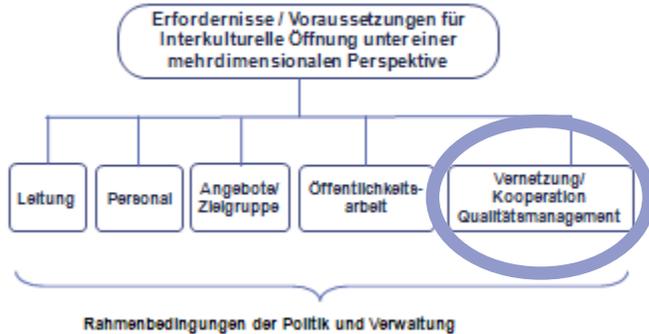
- Bedarfs- und Bestandanalyse bzgl. IÖ
- Setting-Orientierung und lebensweltbezogene Angebote
- Niedrigschwelligkeit:
 - Erreichbarkeit
 - Muttersprachlichkeit
 - Kosten



Öffentlichkeitsarbeit

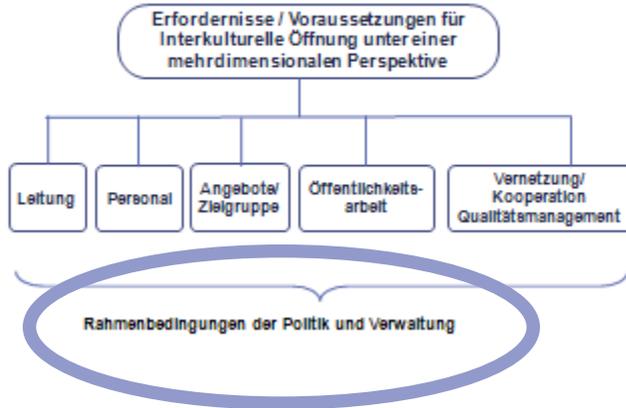
- Repräsentanz der IÖ und der mehrdimensionalen Sicht nach außen
- Multilinguale und visuelle Informationsmaterialien und Broschüren
- Kultursensible Übersetzungen
- Berücksichtigung von Informations- und Rezeptionsgewohnheiten der Zielgruppen

Standards für Interkulturelle Öffnung



Vernetzung/Kooperation Qualitätsmanagement

- Verbindliches Kooperations- und Vernetzungssystem
- Ergänzung und Optimierung von Angeboten
- Weitervermittlung mit Verweisstruktur
- Zusammenarbeit mit Schlüsselpersonen und Multiplikator_innen
- IÖ und Mehrdimensionalität als Qualitätsstandard



Rahmenbedingungen der Politik und Verwaltung

- Anerkennung, Schaffung und Förderung von Ressourcen zur Umsetzung einer nachhaltigen und effizienten interkulturellen Öffnung und mehrdimensionalen Perspektive
- Implementierung des IÖ-Ansatzes in Ausschreibungen und Förderung bei Projekten

Barrieren, die es abzubauen gilt



1. Physische Barrieren

Bewegungsfreiheit die es rollstuhlfahrenden - und blinden Frauen ermöglicht sich frei innerhalb von Gebäuden zu orientieren und zu bewegen das erfordert

a) Innerhalb von Gebäuden

- Ausreichend breite Türen,
- Rollstuhlgerechte Toilette,
- Ebenerdiger Zugang oder Rampe,
- Aufzug,
- Ein Blindenleitsystem,

b) Außerhalb von Gebäuden

- Behindertenparkplätze und barrierefreie Zugänglichkeit zum Gebäude,
- Kennung für blinde Frauen

c) Barrierefreies Mobiliar

- im Falle von Arztpraxen, Liegen und Untersuchungsmöbel
- Bei Referent*innentätigkeiten bspw. Höhenverstellbares Rednerpult

Barrieren, die es abzubauen gilt



2. Kommunikative Barrieren

z.B. fehlende Informationsweitergabe in einfacher Sprache, in leichter Sprache für Frauen mit Lernschwierigkeiten, Brailleschrift für blinde Frauen, geeignete Informationsweitergabe für gehörlose und sehbehinderte Frauen

3. Einstellungen, die sich in fehlender Achtung und in Respektlosigkeit ausdrücken

4. Unzureichendes Fachwissen bezüglich behindertenspezifischer Fragen

5. Nicht Korrektur, Veränderung oder Heilung von einer Behinderung kann das Ziel sein, denn Behinderung ist kein veränderbarer Zustand, keine Krankheit

- Akzeptanz der Frauen stärken,
- Diskriminierung vermeiden,
- Nachteile ausgleichen

Fazit



- Überwindung möglicher defizitorientierter Betrachtung von Migration und Behinderung, Bewusstmachung möglicher Verallgemeinerung!
- Bedeutsamkeit der **Sprache!**
 - Sprachliche Sensibilität entwickeln im Gebrauch möglicher diskriminierender Redensarten. Beispiele: „schwarz“ ärgern, etwas ist „getürkt“ etc.
 - Verwendung von einfacher Sprache in Wort und Schrift
 - Gemeinsame Verabredungen bei Vernetzungen, nicht „ich weiß, was Du brauchst“, sondern was wollen wir gemeinsam erreichen? Bzw. was brauchst Du, um Deine Ziele zu erreichen?
Behindertenpolitisches Motto: „Nichts über uns, ohne uns“
respektvoll im Umgang mit Frauen aus anderen Kulturkreisen berücksichtigen.

Nützliche Links



Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung des Paritätischen

<http://www.der-paritaetische.de/fachinfos/artikel/news/leitlinien-zur-interkulturellen-oeffnung-des-paritaetischen/>

Broschüre „Vielfalt im Alltag gestalten – Interkulturelle Öffnung unter Paritätischem Dach“

http://www.paritaet-berlin.de/fileadmin/user_upload/Dokumente/Broschueren/Vielfalt_komplett_120803.pdf

Broschüre „Zugänge finden, Türen öffnen: transkulturelle Suchthilfe - Praktische Erfahrungen aus dem Modellprogramm transVer“ (mit Praxishilfe)

http://transver-sucht.de/fileadmin/transver/downloads/Handreichung_transVer.pdf

Umfassendes Informationsportal des Bundes, vor allem mit „Anerkennungsfinder“

www.erkennung-in-deutschland.de

Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung

<http://www.berlin.de/lb/ads/index.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html

Nicklas, Hans/Müller, Burkhard/Kordes, Hagen (Hrsg.): Interkulturell denken und handeln. Theoretische Grundlagen und gesellschaftliche

http://www.berlin.de/imperia/md/content/lzpb/publikationen/uebersicht_nach_themen/bundesrepublik_deutschland/interden.pdf?start&ts=1310551406&file=interden.pdf