

Migrationsbezogene Öffnung vor Ort

Ergebnisse einer Befragung in den lokalen Lebenshilfen

Helen Baykara-Krumme

In der Auseinandersetzung um Teilhabechancen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte wird in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen darüber diskutiert und in wissenschaftlichen Studien erforscht, wie sich Organisationen verändern (Fachkommission Integrationsfähigkeit 2020; Öztürk & Reiter 2017; Ruhlandt 2016). Organisationen sind auf personaler, inhaltlicher und strukturell-organisatorischer Ebene gefordert. Konzepte der interkulturellen oder diversitätssensiblen Öffnung und des Diversity Management skizzieren Prozesse des Wandels, durch die die Partizipation und angemessene Repräsentation bisher benachteiligter Bevölkerungsgruppen ermöglicht und gewährleistet werden können. Eine Öffnung setzt neben der wertschätzenden Haltung gegenüber Vielfalt und Teilhabe und der Ächtung und Sanktionierung von Rassismus und Diskriminierungen strukturelle Maßnahmen u.a. zum Abbau von Zugangs- und Teilhabeverbarrieren voraus (Migrantenorganisationen 2016; SVR 2021).

In diesem Kapitel stellen wir die Befunde einer Befragung in den Orts- und Kreisverbänden der *Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V.* vor, die das Ziel hatte, Einblick in die Auseinandersetzung um Migration und migrantische Teilhabe vor Ort zu geben. Die Befragung wurde ergänzend zu der Analyse in der Bundesvereinigung und den kleinen Fallstudien in drei lokalen Lebenshilfen durchgeführt (siehe Beitrag Baykara-Krumme & Rau 2022 in diesem Band). Dort konnten wir zeigen, wie sich die Bundesvereinigung ab den 2010er Jahren zunehmend dem Thema Migration zuwendet und spezifische Projekte initiiert – zunächst mit dem Fokus auf interkulturelle Öffnung und später mit dem Ansatz der Selbsthilfe. Auch in den Lokalstudien zeigen sich ab Ende der 2000er Jahre erste Ansätze, Migrant:innen zu adressieren und Zugangsbarrieren abzubauen.

Auf der Bundesebene zählen zu den wichtigen Meilensteinen auf diesem Weg eine Tagung im Jahr 2011 und die anschließende Unterzeichnung der *Gemeinsamen Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund* (2012). In der Erklärung verpflichtet sich die Lebenshilfe unter anderem als Verband, selbst die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass das Thema »Migration und Behinderung« die ihm angemessene Bedeutung erhält und Strukturen geschaffen werden, die »die Zusammenarbeit und Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund und ihren Organisationen ermöglichen« (Die Fachverbände 2012:1). Adressiert werden auch die Einrichtungen und Dienste der Hilfen für Menschen mit Behinderung und ihre Familien. Sie werden aufgefordert, »Zugangsbarrieren zu beseitigen und Arbeitsweisen zu entwickeln, die kulturelle Vielfalt und individuelle Perspektiven und Bedürfnisse berücksichtigen« (ebd.).

Unsere Befragung konzentriert sich vor dem Hintergrund dieser Erklärung auf die lokalen Lebenshilfen, die rechtlich eigenständige Vereine und als solche Mitglieder in der Bundesvereinigung Lebenshilfe sind. In den lokalen Orts- und Kreisvereinigungen sind sowohl die Selbsthilfestrukturen der Eltern und Angehörigen als auch die Trägerschaften der Einrichtungen, Dienste und Angebote organisiert. Mit der Befragung sollten folgende Fragen beantwortet werden: Wie stellt sich die Auseinandersetzung mit Migration vor Ort heute dar? Wie sind die Beobachtungen der Fallstudien (siehe Beitrag Baykara-Krumme & Rau 2022 in diesem Band) in der Gesamtschau aller lokalen Lebenshilfen einzuordnen? Welche Rolle spielt Migration also im Selbstverständnis einer lokalen Organisation, deren primärer Fokus auf der Differenzkategorie Behinderung liegt, und welche migrationsspezifischen Angebote existieren zur Ermöglichung gleichberechtigter Teilhabe?

Trotz anhaltender Diskussionen ist noch sehr wenig über den Stand der migrationsbezogenen organisationalen Öffnungsprozesse in einer Einwanderungsgesellschaft wie Deutschland bekannt. Das betrifft nicht nur das Feld der Dienste und Hilfen für Menschen mit einer Behinderung. Im Folgenden gehen wir daher zunächst auf einige Aspekte dieser Diskussion ein, bevor wir die Erhebung beschreiben, die Ergebnisse präsentieren und abschließend diskutieren.

Organisationaler Wandel: Konzepte und Studienlage

Angesichts der zunehmenden gesellschaftlichen Heterogenität wurden in den vergangenen Jahrzehnten verschiedene Ansätze zum Umgang mit Vielfalt entwickelt, die die Anerkennung von Unterschieden mit gleichberechtigen Teilhabechancen verknüpfen. So ist der Ansatz des *Diversity Management* mit seinen historischen Wurzeln in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre und der Antidiskriminierungspolitik sowohl politisch-rechtlich als auch ökonomisch verankert. Das handlungsstrategische Konzept zielt darauf, Vielfalt in Organisationen als Chance zu begreifen und ihr Erfolgspotenzial zu nutzen, indem Homogenitäts- und Standardisierungsvorstellungen überwunden werden (Scherr 2008; Schröer 2018). Im Gegensatz dazu stammt der Ansatz der *Interkulturellen Öffnung* – ein vor allem in Deutschland einflussreiches Konzept – aus der Sozialarbeit. In den 1990er Jahren wurde es vorgebracht, um ›Sonderbehandlungen‹ von Migrant:innen durch spezielle Dienste zu überwinden und vielmehr bestehende Einrichtungen und Angebote an die vielfältigen Bedarfslagen in der Einwanderungsgesellschaft auszurichten und anzupassen (Fischer 2007; Schröer 2018).

Die Beschäftigung von Fachkräften mit Migrationsgeschichte in allen Positionen der Organisation, die Vermittlung interkultureller Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung sowie die organisationsübergreifende Vernetzung sind bis heute zentrale Grundpfeiler des Konzepts. Trotz kritischer Reflexionen (zum Beispiel Busch 2014; Lima Curvello 2009) ist so ein wichtiger Referenzrahmen für organisationale Entwicklungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und in der politischen Arena von Organisationen der Mehrheitsgesellschaft (wie den Fachverbänden für Menschen mit Behinderung) geschaffen worden (Baumann et al. 2019; Öztürk & Reiter 2017; Panesar 2017; Vanderheiden & Mayer 2014). Auch Migrantenorganisationen haben diese Ideen aufgegriffen (Migrantenorganisationen 2016). Im Fokus steht die Veränderung ausschließender Strukturen:

»Öffnung richtet sich gegen Geschlossenheit, gegen bewusste und unbewusste Ausgrenzungsmechanismen. Das berührt Interessen und Machtstrukturen, provoziert Konflikte mit Gewinnern und Verlierern.« (Schröer 2018:237)

Der Blick richtet sich explizit auf die Institutionen der Mehrheitsgesellschaft. Es geht in diesen und ähnlichen Ansätzen darum,

»den Kern der Institutionen zu befragen, sie daraufhin abzuklopfen, ob die Räume, die Leitideen, die Regeln, die Routinen, die Führungsstile, die Resourcenverteilung sowie die Kommunikation nach außen im Hinblick auf die Vielheit gerecht und effektiv sind.« (Terkessidis 2010:132)

Das gilt prinzipiell für verschiedene Vielfaltsdimensionen und nicht nur für migrationsbezogene Abgrenzungsmechanismen. »Interkulturalität« wird daher auch über Migration hinaus gefasst und der Ansatz zum Teil explizit als »diversitätssensible Öffnung« oder »diversitätsorientierte Organisationsentwicklung« (SVR 2021:29) konzeptionell erweitert. Empirische Studien, die den Stand der migrationsbezogenen Öffnung einschätzen, berücksichtigen sehr unterschiedliche Indikatoren. Ein Kritikpunkt daran lautet, dass zwar interkulturelle Öffnung als Ziel genannt werde, oft aber offen bleibe, was das konkret bedeutet (zum Beispiel Lima Curvello 2009).

Inzwischen gibt es greifbarere Ausarbeitungen dazu, aber die Konzeptualisierungen variieren und die formulierten Aspekte lassen sich auch weiterhin zum Teil gar nicht empirisch erfassen. Selbst scheinbar einfache Indikatoren wie der Anteil der Beschäftigten mit Migrationsgeschichte müssen aufwendig erhoben werden, wenn die Organisationen selbst nicht festhalten, ob ihre Beschäftigten einen Migrationshintergrund haben (Ette et al. 2021). Öztürk und Reiter (2017) haben eine Konzeptualisierung aufgegriffen und weiterentwickelt, die zwischen Öffnungsprozessen auf Organisations-, Personal- und Angebotsbene differenziert. Hier lassen sich leichter messbare Indikatoren wie migrationsbezogene Fortbildungsangebote für die Beschäftigten, mehrsprachige Beratungsangebote für Klient:innen oder die Anerkennung migrationsbezogener Vielfalt im Leitbild der Organisation einordnen. Bis heute liegen allerdings noch recht wenige empirische Studien zu migrationsbezogenen Öffnungsprozessen in Organisationen vor. Erst in den vergangenen Jahren ist hier ein größeres Forschungsinteresse zu beobachten. Die bisher in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern durchgeföhrten Studien kommen insgesamt sehr einheitlich zu dem Schluss, dass sich Organisationen der Mehrheitsgesellschaft bis heute wenig für die migrantische Bevölkerung geöffnet haben.

Im Bereich zivilgesellschaftlicher Organisationen wurde zum Beispiel die ZiviZ-Studie durchgeführt. Die Befragung untersuchte vor dem Hintergrund des Migrationsgeschehens von 2015/16 die Integration von Zugewanderten in über 6.300 zivilgesellschaftlichen Organisationen. Nach Einschätzung der Verantwortlichen in den Organisationen haben die Mitglieder und die freiwillig Engagierten überwiegend eine ähnliche kulturelle Herkunft; dies ge-

ben 72 bzw. 80 Prozent der Organisationen an (Priemer, Krimmer & Labigne 2017:35). Kulturelle Vielfalt ist demnach insbesondere in ländlichen Regionen und bei Traditionsvereinen seltener. In jüngeren Organisationen ist kulturelle Vielfalt dagegen häufiger. Dazu gehören zum Beispiel Organisationen, die sich für die Interessen von Bürger:innen und Verbraucher:innen einsetzen und sich als Interessenvertreter und Impulsgeber für sozialen Wandel verstehen (ebd.:36). Nur wenige Vereine und Organisationen bemühen sich gezielt um Migrant:innen als Mitglieder. Wenn sie es aber tun, dann durchaus erfolgreich:

»Während es in nur 5 Prozent aller untersuchten Organisationen zunehmend Migranten unter den Mitgliedern gibt, sind es viermal so viele Organisationen (22 Prozent) unter jenen, die sich gezielt um Mitglieder und freiwillig Engagierte bemühen.« (ebd.)

Ein Feld, in dem schon früh auf die Notwendigkeit einer interkulturellen Sensibilisierung als Teil der Öffnung aufmerksam gemacht wurde, ist die Altenhilfe. Eine Befragung von knapp 700 Leitungen von Pflegeheimen zeigt, dass drei Viertel aller Befragten die Diskussion um die interkulturelle Öffnung kennen. Aber nur bei knapp der Hälfte aller Befragten hat einrichtungintern bereits eine Auseinandersetzung damit stattgefunden und bei gut einem Viertel aller befragten Einrichtungen wurde bereits tatsächlich eine Umsetzung angestoßen (zum Beispiel durch die Anpassung des Leitbildes, die Beachtung spezifischer Pflegebedürfnisse oder den Einsatz von Dolmetscher:innen, Schwarzer 2018:225). Zugleich waren sich aber fast alle Einrichtungen der Bedeutung des Themas bewusst. Knapp 80 Prozent waren zudem der Ansicht, dass die Fragen kultursensibler Altenpflege zunehmend an Bedeutung gewinnen werden (ebd.:245). In einer Studie zu Weiterbildungseinrichtungen in NRW lagen die Werte im Hinblick auf eine Öffnung noch etwas niedriger. Konzepte zu interkultureller Öffnung oder Diversity Management waren bei knapp zwei Dritteln der Einrichtungen bekannt. Ungefähr die Hälfte setzten die Konzepte bereits um (Öztürk & Reiter 2017:64, 69).

Aus dem Bereich der Behindertenhilfe gibt es ebenfalls aktuelle Befunde. So wurde im Jahr 2020 ein Projekt des Paritätischen Gesamtverbandes umgesetzt, das 965 Einrichtungen der Behindertenhilfe befragte. Insgesamt resümiert der Autor, dass »der Stand der interkulturellen Öffnung der befragten Einrichtungen im Bereich der Behindertenhilfe [...] unzureichend ist« (Kim 2020:35). Immerhin 40 Prozent der Einrichtungen hatten zwar das Ziel einer interkulturellen Öffnung im Leitbild oder Betreuungskonzept der Ein-

richtung verankert (ebd.:30). Menschen mit Zuwanderungsgeschichte spielten demnach sowohl als Hilfebezieher:innen (in 86 Prozent aller Einrichtungen) als auch als Beschäftigte (in 74 Prozent aller Einrichtungen) eine bedeutsame Rolle. Aber die Möglichkeit einer herkunftssprachlichen Kommunikation gab es (zumindest teilweise) lediglich in etwa einem Drittel der Einrichtungen. Knapp ein Viertel der Einrichtungen hatte das Informationsmaterial migrationsspezifisch (zum Beispiel durch Bilder) angepasst oder mehrsprachlich im Angebot. Auch hier war allerdings gleichzeitig das Problembewusstsein stark ausgeprägt: Drei Viertel der Einrichtungen sieht Handlungsbedarf bei der Versorgung und Betreuung von Migrant:innen mit Behinderung (ebd.:23).

Vor dem Hintergrund dieses durchaus gemischten Bildes, das einerseits Anerkennung und Akzeptanz der Notwendigkeit eines migrationsbezogenen Wandels vermittelt, andererseits aber auf eine gewisse Trägheit bei der Umsetzung entsprechender Prozesse schließen lässt, entstand die Überlegung, ergänzend zu der qualitativen Teilstudie (Baykara-Krumme & Rau 2022) eine standardisierte Befragung in den örtlichen Lebenshilfen durchzuführen. Ausgewählte Aspekte auf Personal-, Organisations- und Angebotsebene sollten erhoben werden, wie zum Beispiel der Anteil von Migrant:innen in der Organisation, das migrationsbezogene Selbstverständnis, die inhaltliche Auseinandersetzung und Thematisierung von Migration und vorhandene Angebote und Maßnahme zum Abbau von Zugangsbarrieren.

Migrationsbezogene Diversität in den örtlichen Lebenshilfen

Die knapp 500 lokalen Lebenshilfen sind als Orts- und Kreisvereinigungen zwar ordentliche Mitglieder im jeweiligen Landesverband sowie in der Bundesvereinigung Lebenshilfe, sie sind zugleich aber rechtlich eigenständig und unabhängig. Als Mitglieder tragen sie die Bezeichnung *Lebenshilfe* im Namen und ihre Tätigkeit muss laut Satzung (LH 2014) vorwiegend auf Menschen mit geistiger Behinderung ausgerichtet sein. Ihre Arbeit vor Ort können sie aber selbstständig gestalten.

»Alle Mitglieder haben die Pflicht, sich für die in dieser Satzung festgelegten Ziele der Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung einzusetzen und dazu beizutragen, dass der enge Zusammenhalt der Lebenshilfe in der Bundesrepublik Deutschland gewahrt bleibt und gefördert wird.« (§ 3 Abs. 3)

Viele, aber nicht alle Lebenshilfen sind Trägerinnen von sozialen Einrichtungen und Angeboten, wobei die Art der Dienste, Einrichtungen und Angebote variieren. Laut Jahresbericht unterstützt die Bundesvereinigung als Dachverband die Arbeit vor Ort in drei Bereichen: *erstens* durch fachliche Informationen, Beratung und Konzepte, *zweitens* durch Information und Beratung zu finanziellen Fördermöglichkeiten und *drittens* durch Seminare, Tagungen und Publikationen (LH 2020:52). Während der Dachverband vorrangig für konzeptionelle Entwicklungen, die Außendarstellung und die politische Interessenvertretung für Menschen mit geistiger Behinderung zuständig ist, werden in den lokalen Orts- und Kreisvereinigungen die Selbsthilfestrukturen von Eltern und Angehörigen und die Trägerschaft der insgesamt rund 4.360 Einrichtungen, Dienste und Angebote organisiert. Insgesamt gibt es 1.336 Wohnstätten und ambulante betreute Wohnungen (Bereich *Wohnen*), 727 (Zweig-)Werkstätten (Bereich *Arbeit*), 406 Familienentlastende Dienste, 344 Frühförderstellen, 638 Krippen und Kindergärten, 148 Schulen und Tagesförderstätten sowie allgemein 390 Beratungsstellen und 372 Sport- und Freizeitgruppen (Bereich *Kinder*), die sich ganz unterschiedlich über die Orts- und Kreisvereinigungen verteilen (ebd.:1). Die Bundesvereinigung Lebenshilfe verfügt zentral nur über wenige Informationen von ihren Mitgliedsorganisationen. Jährlich werden aber die Zahlen der Einzelmitglieder je Ortsverband und der jeweilige Anteil der Mitglieder mit einer Beeinträchtigung erfasst. Von den 125.200 Mitgliedern im Jahr 2017 waren 11.630 Personen mit einer Beeinträchtigung. Die örtlichen Lebenshilfen sind unterschiedlich groß. Ihre Mitgliederzahlen liegen im zwei- bis vierstelligen Bereich; im Durchschnitt haben die Lebenshilfen 248 Mitglieder. Daten über den Migrationshintergrund von Mitgliedern oder Mitarbeiter:innen werden – wie in vielen anderen Organisationen – auch in den Lebenshilfen nicht erhoben.

Für die Anbahnung der Online-Befragung, die von November 2020 bis März 2021 durchgeführt wurde, stellte uns die Bundesgeschäftsstelle die elektronischen Kontaktdaten aller Orts- und Kreisverbände zur Verfügung.¹ Von den übermittelten 494 Adressen waren 6 Prozent nicht korrekt beziehungsweise fehlten die Kontaktdaten. Von den verbliebenen Orts- und Kreisverbänden nahmen 178 an der Befragung teil. Das entspricht einem Anteil von 38 Prozent.

¹ Ich danke an dieser Stelle Selma Al-Attar für ihre großartige Unterstützung bei der Umsetzung und Durchführung der webbasierten Befragung im Rahmen ihres Forschungspraktikums an der Universität Duisburg-Essen.

Abbildung 1: Ausschöpfung

	N	Prozent
Bruttostichprobe	494	100
Keine E-Mail vorhanden	15	3
Falsche E-Mail-Adresse	14	3
Bereinigte Stichprobe	465	100
Per Mail verweigert	9	2
Keine Teilnahme	278	60
Teilweise ausgefüllte Interviews	51	11
Vollständige Interviews	127	27
Teilnahme Gesamt	178	38

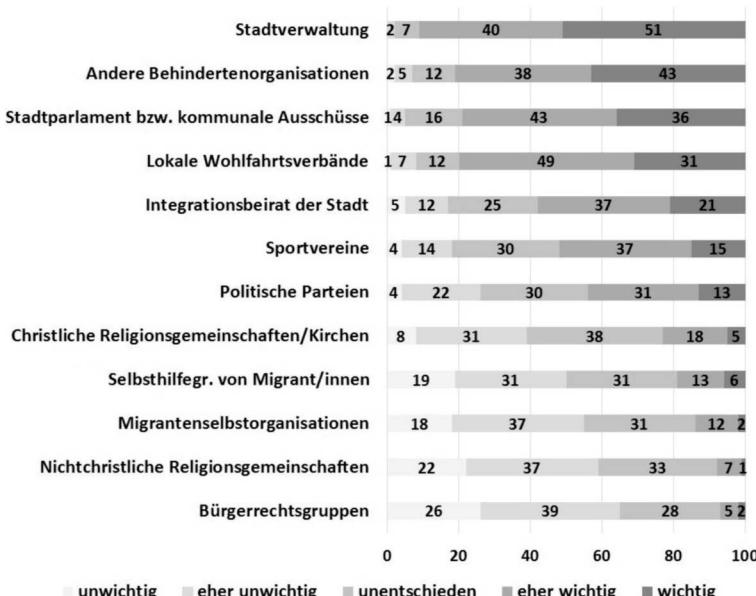
Beantwortet wurden die Fragen überwiegend von der:m hauptamtlichen Geschäftsführer:in (52 Prozent) sowie den ehrenamtlichen (25 Prozent) beziehungsweise hauptamtlichen (8 Prozent) Vorstandsvorsitzenden oder anderen Mitarbeiter:innen (15 Prozent). Das durchschnittliche Alter der befragten Personen betrug 55 Jahre. Der Frauenanteil lag bei 42 Prozent. Ein Großteil der befragten Lebenshilfen befand sich in mittelgroßen Städten (49 Prozent), etwa ein Viertel in Kleinstädten (25 Prozent) und etwa ein Fünftel in einer kleineren Großstadt (22 Prozent). Auch ihre Größe variierte: So hatten sie im Mittel 268 Mitglieder (30 bis 1.024) und waren Träger von 9 Einrichtungen (0 bis 50). Vor dem Hintergrund der Mitgliederzahlen aus dem Jahr 2017 sind damit die größeren Lebenshilfen in dieser Befragung leicht überrepräsentiert.

Migrant:innen als Akteure

Da die örtlichen Lebenshilfen keine Datenbanken pflegen, in denen sich Zahlen zu Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit beziehungsweise einem Migrationshintergrund finden lassen, wurden sie gebeten, deren Anteil zu schätzen. Neun teilnehmende Ortsverbände (6 Prozent) gaben mindestens ein Vorstandsmitglied mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit an. Im Mittel liegt der geschätzte Anteil von migrantischen Mitgliedern bei 7 Prozent; etwa 23 Prozent der Lebenshilfen geben an, kein Mitglied mit einer Zuwanderungsgeschichte zu haben. Weiterhin berichten 32 Prozent aller Ortsverbände, die Zahl der Mitglieder mit Mi-

grationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit habe in den vergangenen 10 Jahren zugenommen, während 67 Prozent angeben, dass es hier keine Veränderung gab. Vor allem unter den Mitarbeiter:innen (48 Prozent der Ortsverbände) und den Nutzer:innen von Dienstleistungen beziehungsweise in den Einrichtungen gibt es demnach in den letzten 10 Jahren eine Zunahme der Menschen mit Migrationshintergrund oder ausländischer Staatsangehörigkeit. So gaben 73 Prozent der Ortsverbände einen Anstieg im Bereich *Kinder* (zum Beispiel Kindertageseinrichtungen) und 70 Prozent im Bereich *Beratung* an. In den Bereichen *Arbeit* (29 Prozent) und *Wohnen* (28 Prozent) dagegen fällt der Anteil der Ortsverbände, die eine Zunahme beobachten, etwas geringer aus. Dass die Entwicklung in den anderen Lebenshilfen allenfalls als gleichbleibend, aber in keiner Lebenshilfe als rückläufig wahrgenommen wird, weist auf die demographische Relevanz des Themas Migration vor Ort.

Abbildung 2: Kooperation auf lokaler Ebene (in Prozent)



Die Frage lautete: »Mit welchen Akteuren arbeiten Sie vor Ort überwiegend zusammen?« Die hier genannte Liste wurde vorgegeben. Zu jedem Item sollte eine der fünf Antwortkategorien (von unwichtig bis wichtig) angegeben werden; n = 150 – 172.

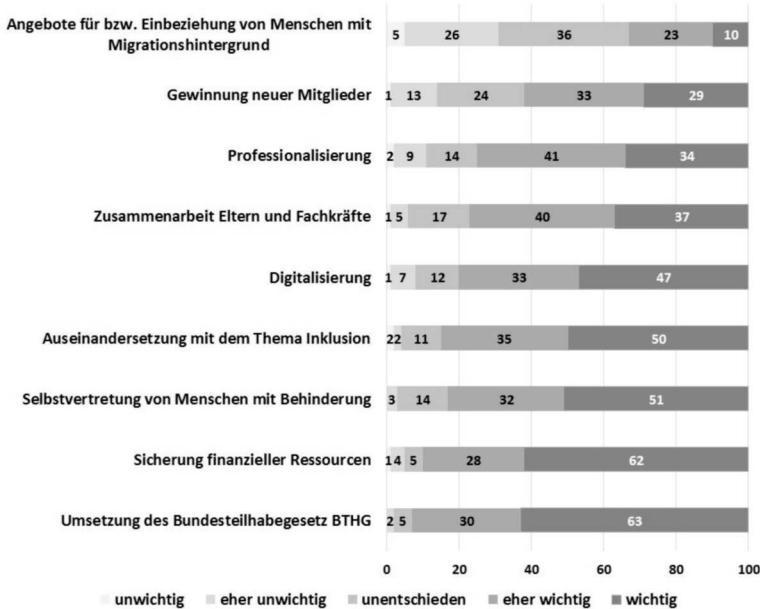
In der Literatur wird die Vernetzung als wichtiger Pfeiler von Konzepten organisationalen Wandels benannt, und in der Analyse des organisationalen Wandels im Dachverband Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. konnte herausgearbeitet werden, wie bedeutsam das organisationale Feld für die Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Themen ist (Baykara-Krumme & Rau 2022). Aus Vernetzungen im organisationalen Feld können Impulse für eine weitere Öffnung hervorgehen. In die Befragung wurde daher die Frage aufgenommen, mit welchen Akteuren die lokalen Lebenshilfen vor Ort kooperieren (siehe Abb. 2). Die Antworten zeigen, dass – ähnlich wie beim Dachverband – die Vernetzung mit migrantischen Akteuren bisher sehr gering ausgeprägt ist. Sowohl der Kontakt zu Migrantenselbsthilfegruppen als auch zu Migrantenselbstorganisationen ist deutlich ausbaufähig.² Als Akteure spielen Migrant:innen damit weder in den örtlichen Lebenshilfen noch in deren Umfeld bisher eine nennenswerte Rolle. Ob durch die Vernetzung mit anderen nichtmigrantischen Akteuren, z.B. lokalen Behindertenorganisationen, migrationsbezogene Themen in den örtlichen Lebenshilfen aufgegriffen werden, muss an dieser Stelle offen bleiben.

Thematisierung von Migration und universalistisches Selbstverständnis

Zivilgesellschaftliche Organisationen sehen sich mit vielen Anforderungen in ihrer alltäglichen Arbeit konfrontiert. Eine migrationsbezogene Öffnung erfordert neben diesen alltäglichen Herausforderungen nicht nur zusätzliches aktives Engagement, sondern gegebenenfalls auch die Überprüfung bisheriger Prioritäten. Bisher haben die lokalen Lebenshilfen der Erarbeitung von Angeboten und Einbeziehung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte keine größere Bedeutung beigemessen. Die Relevanz von Migration tritt gegenüber allen anderen abgefragten Themen deutlich zurück. So ist in der Arbeit vor Ort vor allem die *Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes* von Bedeutung: 93 Prozent der Lebenshilfen stuften sie als »wichtig« beziehungsweise »eher wichtig« ein. Auch das Thema *Selbstvertretung von Menschen mit Behinderung* spielt eine große Rolle (83 Prozent). Darüber hinaus gelten *Digitalisierung* (81 Prozent), *Professionalisierung* (76 Prozent) sowie *Gewinnung neuer Mitglieder* (63 Prozent) als (eher) wichtig. Nur für 33 Prozent der Lebenshilfen ist dagegen das Thema *Migration* »wichtig« oder »eher wichtig« (siehe Abb. 3).

² Zu ähnlichen Befunden kam auch die bereits angeführte Studie des Paritätischen (Kim 2020).

Abbildung 3: Aktuelle Themen im Ortsverband (in Prozent)

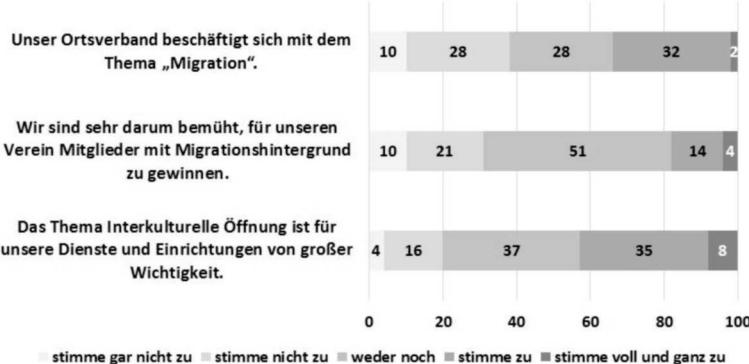


Die Frage lautete: »Welche Themen beschäftigen Sie derzeit in Ihrem Ortsverband, neben den Auswirkungen der Corona-Pandemie?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von wichtig bis unwichtig) angegeben werden; n = 162 – 174.

Insgesamt 23 Prozent aller Lebenshilfen geben an, ein Leitbild oder ein Grundsatzprogramm zu haben, in dem die migrationsbedingte Vielfalt anerkannt wird. Zugleich legen die Antworten auf weitere Fragen nahe, dass viele örtliche Lebenshilfen sich bisher eher indifferent und ohne eine klare Position zu dem Thema Migration verhalten (siehe Abb. 4). So geben zwar etwa ein Drittel an, sich mit dem Thema im weitesten Sinne zu beschäftigen, aber nur 2 Prozent stimmen dieser Aussage »voll und ganz« zu. 28 Prozent bleiben vage (»weder noch«).

Lediglich etwa 18 Prozent der Lebenshilfen sind darum bemüht, mehr Mitglieder mit Migrationshintergrund für ihren Verein zu gewinnen. Immerhin 43 Prozent signalisieren Veränderungsbereitschaft: Für sie ist die interkulturelle Öffnung der Einrichtungen und Dienste von großer Wichtigkeit

Abbildung 4: Bedeutung migrationsbezogener Themen im Ortsverband (in Prozent)



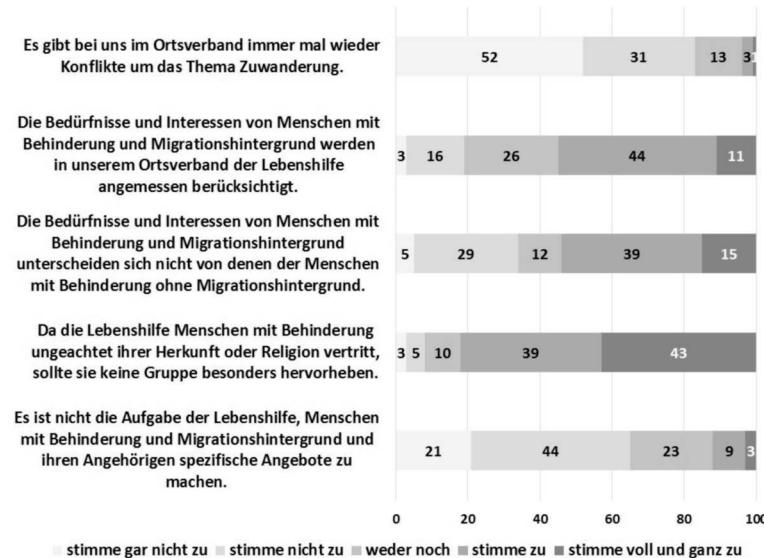
Die Frage lautete: »Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?«; n = 157 – 168.

(siehe Abb. 4). Zusammenhangsanalysen zum Aspekt der Selbsteinschätzung zeigen, dass die drei Antwortkategorien *Beschäftigung mit Migration*, *Gewinnung von Mitgliedern mit Migrationshintergrund* und *Bedeutung Intercultureller Öffnung in Einrichtungen und Diensten* signifikant positiv korrelieren. In einem Teil der lokalen Lebenshilfen findet das Thema damit in großer Breite Berücksichtigung, während es zugleich Lebenshilfen gibt, in denen bisher keine Auseinandersetzung damit stattfindet.

Konflikte um das Thema Migration sind selten (Abb. 5). Nur 4 Prozent der befragten Organisationen berichten von gelegentlichen konflikthaften Auseinandersetzungen. Konflikte scheinen die Auseinandersetzung mit dem Thema Migration also nicht zu behindern. Die (Nicht-)Bearbeitung des Themas Migration ruft Konflikte aber offenbar auch nicht explizit hervor. Insgesamt fällt die Auseinandersetzung mit dem Thema in den Lebenshilfen sehr unterschiedlich aus und es lässt sich organisationsübergreifend keine breite Durchdringung des Themas feststellen. Dieses Bild zeigt sich auch im Hinblick auf die Bewertung der aktuellen Situation: Über die Hälfte der Befragten (55 Prozent) sind der Ansicht, die Bedürfnisse und Interessen von Menschen mit Behinderung und Migrationsgeschichte würden bereits ausreichend berücksichtigt. Sie sehen daher keinen Anlass für Debatten und Veränderungen. 19 Prozent der Befragten stimmen dieser Aussage jedoch

nicht zu. Sie sehen vielmehr Handlungsbedarf und wünschen sich Wandel, der aber bisher offenbar noch nicht eingetreten ist.

Abbildung 5: Selbstverständnis zu migrationsspezifischer Arbeit (in Prozent)



Die Frage lautete: »Inwiefern stimmen Sie folgenden Aussagen zu?«; n = 157 – 168.

Bemerkenswert für das Selbstverständnis der Lebenshilfen sind folgende ambivalente Befunde: Sehr weit verbreitet ist die Ansicht, die Bedürfnisse und Interessen von Migrant:innen und Menschen ohne Migrationsgeschichte würden sich gar nicht unterscheiden (64 Prozent). Die überragende Mehrheit der Ortsverbände ist sogar der Ansicht, keine Gruppe sollte besonders hervorgehoben werden (72 Prozent). Scheinbar im Widerspruch dazu sehen sie es aber durchaus als ihre Aufgabe an, migrationsspezifische Angebote zu machen (65 Prozent). Lediglich 12 Prozent sind in diesem Punkt anderer Meinung. Dieser Befund zeigte sich wiederholt auch in den qualitativen Interviews auf der Bundesebene. Wir interpretieren diese Haltung daher als *universalistisches Verständnis*, das von der Offenheit gegenüber allen Menschen und der Organisationsidentität einer universalistischen Teilhabe geprägt ist. Einem universalistischen Verständnis entsprechend wird Differenz als normal

betrachtet und dadurch der Zusammenhalt betont. Es konterkariert den Ansatz, Differenzen hervorzuheben und spezifische Gruppenanliegen gesondert zu thematisieren. Die Negierung migrationsspezifischer Bedarfe kann allerdings eine Beharrungskraft entfalten, die notwendigen Wandel verhindert. Dem universalistischen Verständnis ist demzufolge ein gewisses Dilemma inhärent. Dieses Spannungsverhältnis scheint bei den Lebenshilfen aber nicht in der Form aufzutreten. Grund dafür ist die Verbindung von universalistischem und inklusivem Verständnis auf der Ebene der lokalen Lebenshilfen, die die Verantwortungsübernahme für migrationsspezifische Angebote bewirkt. Damit lassen sich die Befunde als prinzipielle Bereitschaft zu Öffnung und migrantischer Inklusion interpretieren. Die Lebenshilfen fühlen sich durchaus zuständig auch für diese Gruppe und genau hier liegt das Potenzial für eine weitere Vertiefung des Themas. Denn bisher wurden aus dieser Überzeugung noch wenig Konsequenzen gezogen.

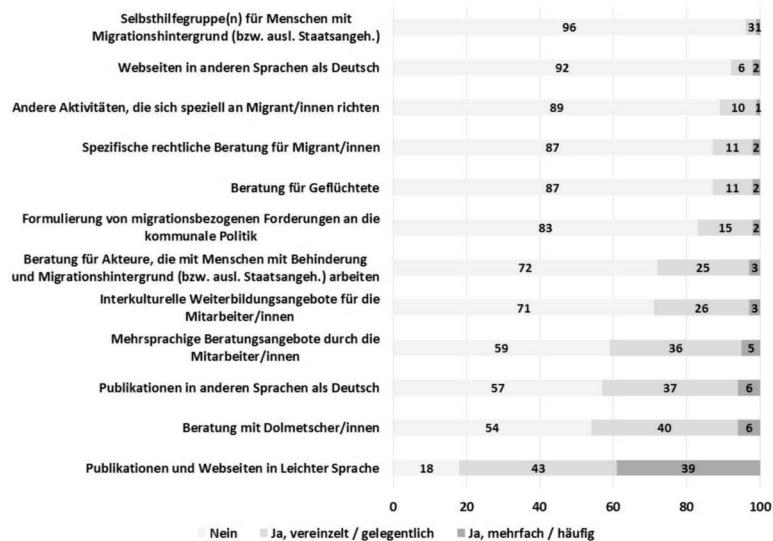
Bereitstellung und Nutzung migrationsspezifischer Angebote

Im Hinblick auf bereits existierende migrationsspezifische Angebote vor Ort lässt sich ein recht klares Bild zeigen. Es unterstreicht die bisher eher geringe Auseinandersetzung mit dem Thema. So gibt es in den örtlichen Lebenshilfen bisher insgesamt nur wenige Angebote, mit deren Hilfe sich Barrieren für Menschen mit Migrationsgeschichte abbauen ließen (Abb. 6).

Publikationen oder Websites in anderen Sprachen als Deutsch werden seit vielen Jahren als probates Mittel diskutiert, um Menschen unterschiedlicher Herkunft zu erreichen. Auch von der Leichten Sprache können Zugewanderte profitieren. Und tatsächlich gibt es in sehr vielen lokalen Lebenshilfen (82 Prozent) Publikationen und Websites in Leichter Sprache. Allerdings werden mehrsprachige Publikationen von lediglich 37 Prozent der Lebenshilfen »gelegentlich« und nur von 6 Prozent »häufig« angeboten. Websites in anderen Sprachen als Deutsch gibt es überhaupt nur in 8 Prozent der Lebenshilfen. Mehrsprachige Beratungsangebote werden in 46 Prozent der Lebenshilfen von Dolmetscher:innen und in 41 Prozent von Mitarbeiter:innen geleistet. Deutlich seltener sind weitergehende und insgesamt noch aufwändigeren Angebote wie spezifische rechtliche Beratungen (13 Prozent) oder Selbsthilfegruppen für Migrant:innen zu finden (4 Prozent).

Die spezifischen Angebote der Bundesvereinigung wie mehrsprachige Broschüren, Weiterbildungsveranstaltungen oder die Möglichkeit, mit der

Abbildung 6: Migrationsspezifische Angebote in den örtlichen Lebenshilfen

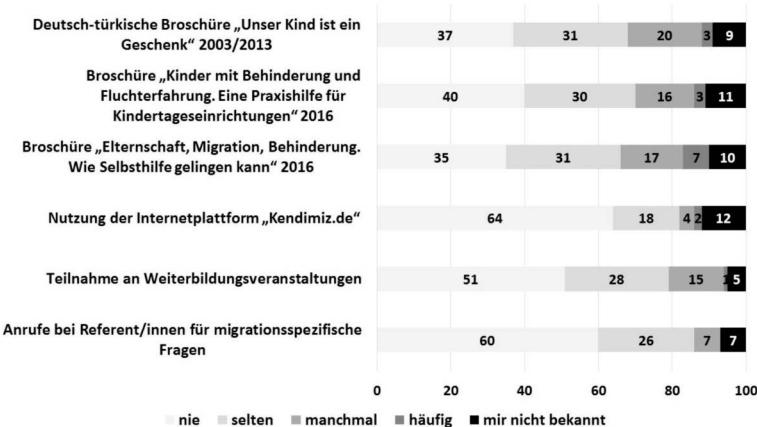


Die Frage lautete: »Gibt es in Ihrer Lebenshilfe ...?« Die hier genannte Liste wurde vorgegeben. Zu jedem Aspekt sollte eine der Antwortkategorien (Ja, mehrfach/häufig; Ja, vereinzelt/gelegentlich; Nein) angegeben werden; n = 113 – 127.

Migrationsreferentin Kontakt aufzunehmen, sind zwar in den allermeisten Lebenshilfen bekannt, werden aber selten genutzt (siehe Abb. 7). So wird die deutsch-türkische Broschüre *Unser Kind ist ein Geschenk* (zuletzt herausgegeben 2013) von 37 Prozent »nie«, von 31 Prozent immerhin »selten« und von 21 Prozent »manchmal« benutzt. Zugleich kennen aber die meisten Ortsverbände die Broschüre. Nur 9 Prozent geben an, sie nicht zu kennen.

Obwohl kaum Auseinandersetzungen mit dem Thema stattfinden und es wenige migrationsspezifische Angebote gibt, benennen viele Lebenshilfen die besonderen Herausforderungen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationsgeschichte und bringen die tatsächlichen oder vermuteten Bedarfe dieser Zielgruppe zum Ausdruck. Wie in der folgenden Abbildung (Abb. 8) zu sehen, werden die migrationsspezifischen Aufgaben seitens der Organisation als komplex und vielfältig wahrgenommen. So geben 72 Prozent der Befragten an, dass ihre Angebote kaum bekannt seien. 52 Prozent verweisen auf häufige sprachliche Barrieren und 44 Prozent nennen komplexe rechtli-

Abbildung 7: Nutzung spezifischer Angebote der Lebenshilfe (in Prozent)

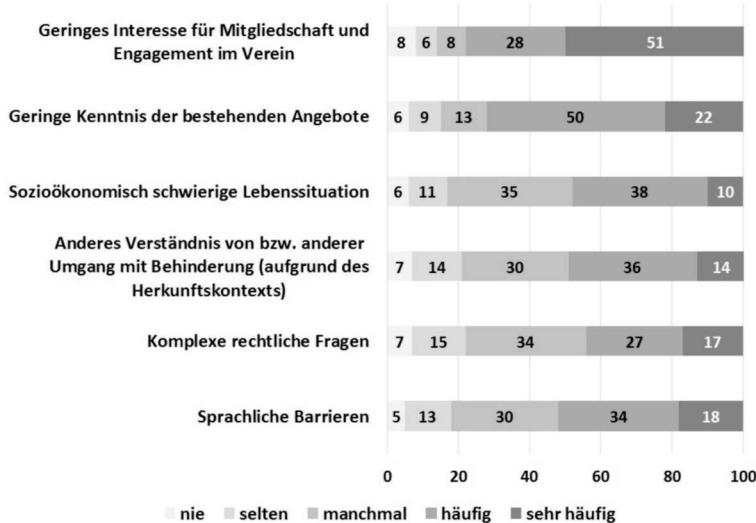


Die Frage lautete: »Es gibt Angebote und Materialien der Bundesgeschäftsstelle zum Thema Migration. Wie häufig nutzen Sie diese?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von nie bis mit nicht bekannt) angegeben werden; n = 112 – 125.

che Fragen als spezifische Herausforderung. 40 Prozent geben an, dass es häufig kulturspezifische Besonderheiten im Verständnis und im Umgang mit Behinderung gebe. Besonders sticht zudem die überaus breit geteilte Annahme von Geschäftsführer:innen und Vorstandsvorsitzenden heraus, Migrant:innen hätten ein geringes Interesse an einer Mitarbeit im Verein. Möglicherweise werden Ursachen für die geringere migrantische Teilhabe damit eher bei den Migrant:innen als bei der Attraktivität und Offenheit der eigenen Angebote gesehen. Diese Befunde legen nahe, dass zum einen interne Klärungsprozesse notwendig sind, um die Teilhabe von Migrant:innen in der Organisation sowohl als Mitglieder als auch als Nutzer:innen von Diensten und Einrichtungen zu fördern, und zum anderen ein durchaus bestehendes Spektrum an Handlungsmöglichkeiten und Angeboten offenbar noch nicht genutzt wird.

Abschließend wird ein Aspekt aufgegriffen, dem in der Literatur eine besondere Bedeutung für Wandlungsprozesse zugeschrieben wird. So weisen zum Beispiel Fischer (2007) und Schröder (2018) darauf hin, interkulturelle Öffnungsprozesse scheiterten oft daran, dass sie nicht als Führungsaufgabe top-

Abbildung 8: Wahrnehmene Herausforderungen in der Arbeit mit Menschen mit Migrationsgeschichte (in Prozent)

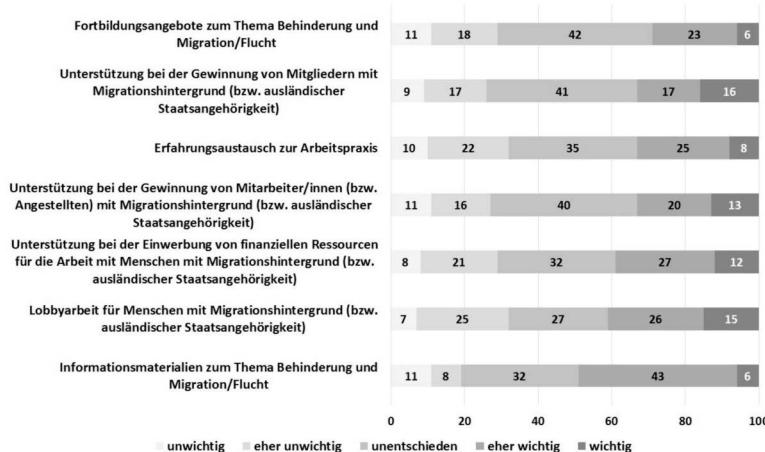


Die Frage lautete: »Wie häufig stellen sich besondere Herausforderungen in Ihrer Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund bzw. ausländischer Staatsangehörigkeit?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von nie bis sehr häufig) angegeben werden; n = 104 – 112.

down wahrgenommen und Organisationseinheiten bottom-up nur wenig erreichen würden. In der Lebenschhilfe könnte die Bundesvereinigung als Dachverband eine gewisse Führungsrolle einnehmen, auch wenn ihre Einflussmöglichkeiten strukturell begrenzt sind. In der Befragung haben wir deshalb auch erfasst, welche Erwartungen die örtlichen Lebenschhilfen an die Bundesvereinigung haben. Insgesamt betonen die meisten Lebenschhilfen (60 Prozent), die Bundesebene sei vor allem als politische Vertretung in der Hauptstadt wichtig. An zweiter Stelle folgt die »fachliche Expertise« der Bundesvereinigung (41 Prozent) und die Erstellung oder Bereitstellung von Informationsmaterial (37 Prozent). Als weniger bedeutsam betrachten die örtlichen Vereine die Bundesebene dagegen für die strategische Orientierung (21 Prozent), als Ideengeberin (17 Prozent) oder enge Kooperationspartnerin (14 Prozent).

In Bezug auf das Thema Migration wünschen sich die örtlichen Lebenshilfen durchaus Unterstützung von der Bundesvereinigung (siehe Abb. 9), und zwar vor allem in Form von *Informationsmaterialen* zum Thema Behinderung und Migration/Flucht (eher wichtig/wichtig: 49 Prozent), *Lobbyarbeit* für Menschen mit Migrationsgeschichte (41 Prozent), *Austausch zur Arbeitspraxis* (33 Prozent) und *Unterstützung bei der Gewinnung von Mitgliedern* (33 Prozent). Gleichzeitig scheint der hier geäußerte Unterstützungsbedarf allerdings wohl kaum groß genug, um sich organisationsweit tatsächlich strategische Orientierung zum Beispiel im Rahmen eines Austauschs zur Arbeitspraxis zu suchen. Der hier implizierte Anspruch auf Unabhängigkeit könnte den Angeboten durch Bundesvorstand und Bundesvereinigung Grenzen setzen, denn diese können – anders als Unternehmensführungen – nicht direktiv Veränderungen durchsetzen.

Abbildung 9: Unterstützung seitens der Bundesebene (in Prozent)



Die Frage lautete: »Welche zusätzliche Unterstützung zu welchen Themen wünschen Sie sich von der Bundesvereinigung?« Die hier genannte Themenliste wurde vorgegeben. Zu jedem Thema sollte eine der fünf Antwortkategorien (von unwichtig bis wichtig) angegeben werden; n = 101 – 106.

Fazit

Die Diskussion um gleichberechtigte Teilhabe und barrierefreie Zugänge zu Angeboten für Migrant:innen und ihre Familien wird inzwischen seit drei Jahrzehnten intensiv geführt. Die wissenschaftliche Forschung nimmt in den letzten Jahren verstärkt verschiedene Organisationen der Aufnahme- und Mehrheitsgesellschaft in den Blick, um sie, wie Terkessidis es formulierte, »daraufhin abzuklopfen«, ob sie »im Hinblick auf die Vielheit gerecht und effektiv sind« (Terkessidis 2010:132). Damit folgt sie vielfach einem mehr oder weniger expliziert formulierten normativen Ziel gleicher Teilhabe und organisationaler Entwicklung hin zu mehr Pluralität und Öffnung. Damit ist sie nahe an der Praxis, in der sich Öffnungskonzeptionen weitgehend etabliert haben und – interkulturell oder diversitätssensibel – umfassend als sozialpolitische Ansätze und Organisationsentwicklungsstrategien verstanden werden. Wird anhand verschiedener Indikatoren gemessen, wie es um die migrationsbezogene Öffnung von Organisationen steht, zeigt sich vor dem Hintergrund entsprechender Erwartungen häufig ein ernüchterndes Bild. Wiederholt wird konstatiert, dass die Relevanz des Themas anerkannt wird, in Hinblick auf die Umsetzung aber noch großer Handlungsbedarf besteht, um migrantische Teilhabe zu stärken und Zugangshindernisse abzubauen.

Die hier vorgestellte Befragung der lokalen Lebenshilfen reicht sich ein in diese Forschung und adressiert die Arbeit der Vereine sowohl als zivilgesellschaftliche Mitgliederorganisationen und vernetzte Akteure auf kommunaler Ebene als auch als Träger von Diensten, Einrichtungen und Angeboten für die Nutzer:innen mit einer Behinderung. Diese beiden Funktionen sind oftmals eng miteinander verflochten. Die deskriptiven Befunde stimmen weitgehend mit dem Bild überein, das sich bereits in anderen gesellschaftlichen Bereichen und der Studie des Paritätischen aus dem Jahr 2020 zu den Einrichtungen der Behindertenhilfe zeigte: Die aktuelle und zukünftig weiter steigende Bedeutung migrationsbezogener Öffnungsprozesse wird anerkannt und viele Lebenshilfeorganisationen fühlen sich durchaus auch dafür zuständig, migrationsspezifische Angebote zu entwickeln und bereitzustellen. Faktisch setzen sich bisher aber von den an der Befragung teilnehmenden örtlichen Lebenshilfen nur etwa ein Drittel mit dem Thema auseinander und wenige mehr haben erste Veränderungen in Bezug auf ihre Angebote angestoßen. Überwiegend gibt es – sofern sie überhaupt existieren – nur vereinzelte migrationsspezifische Angebote. Sprachliche Barrieren werden dabei fast ebenso häufig wie spezifische rechtliche Fragen oder herkunftsbezogene Unter-

schiede im Verständnis und Umgang mit Behinderung als große Herausforderung wahrgenommen. Am einfachsten scheint es zu sein, die sprachlichen Barrieren abzubauen; aber selbst diese Angebote sind vergleichsweise selten, während noch seltener spezifische Rechtsberatungen angeboten werden.

Die befragten lokalen Lebenshilfen finden migrationsbezogene Öffnungsprozesse für ihre Dienste und Einrichtungen wichtiger als für ihren Verein. Dieser Befund reflektiert die größere Verbreitung von Ansätzen der interkulturellen Öffnung in der Sozialen Arbeit und in Wohlfahrtsverbänden. Auch das erste größere Projekt der Bundesvereinigung adressierte ab 2013 zunächst vorrangig die Dienste und Einrichtungen. Erst später wechselte die Perspektive zur Selbsthilfe und damit stärker zur Vereinsarbeit selbst (siehe Beitrag von Baykara-Krumme & Rau 2022 in diesem Band). Entsprechend bemühen sich inzwischen auch einige lokale Lebenshilfen intensiver darum, migrantische Mitglieder zu gewinnen und das Interesse der Bundesvereinigung für diese Aufgabe zu wecken. Noch ist die Zahl der migrantischen Mitglieder – soweit sie überhaupt erfasst werden kann – in den lokalen Lebenshilfen gering, aber die Ergebnisse der ZiviZ-Studie aus dem Jahr 2017 legen nahe, dass aktive Rekrutierungsaktivitäten hier durchaus Effekte haben können. Auch die Stärkung migrantischer Präsenz und migrantischer Netzwerke innerhalb der Organisation kann mit einer intensiveren Bearbeitung des Themas einhergehen und Wandlungsprozesse auf lokaler Ebene anstoßen.

In unserer Analyse des migrationsbezogenen Wandels auf Ebene der Bundesvereinigung wurden Diskontinuitäten sichtbar: Bis in die 2010er Jahre hinein war die Organisation geprägt von einzelnen migrationsbezogenen Auseinandersetzungen und Aktivitäten, die immer wieder versandeten. Selbst als das Thema schließlich kontinuierlicher bearbeitet wurde, blieb die Fokussierung wechselhaft und diskontinuierlich und Wissensbestände gingen dadurch verloren. Wichtige Impulse für migrationsbezogene Thematizierungen gingen damals vom organisationalen Feld aus. Zwar ließen sich die historischen Prozesse in den Ortsverbänden in der hier vorgestellten Befragung nicht nachzeichnen, aber die unterschiedliche Intensität, mit der migrationsbezogene Aspekte in den verschiedenen Lebenshilfen thematisiert werden, kann als Resultat dieser seltenen und diskontinuierlichen Top-down-Impulse interpretiert werden: Es hat sich bisher kein einheitliches Verständnis zum Umgang mit Migration in der Gesamtorganisation entwickelt. Zugleich ist davon auszugehen, dass die wenigen lokalen Ortsverbände, die das Migrationsthema besonders aktiv angehen, eher autonom und eigen-

ständig arbeiten, dabei aber durchaus Angebote wie Informationsmaterialen der Bundesvereinigung in Anspruch nehmen.

Aktive Widerstände sind offenbar nicht die Ursache für die eher seltenen Thematisierung. Schließlich wird die Zuständigkeit der Lebenshilfe, migrationsspezifische Angebote zu machen, in den Ortsverbänden breit geteilt. Zugleich ist in den lokalen Ortsverbänden aber die Ansicht weit verbreitet, keine Gruppe solle besonders hervorgehoben werden. Das Verhältnis zum eigenen universalistischen Verständnis scheint insofern ungeklärt. Dieses implizite Spannungsverhältnis kann den konkreten Öffnungsprozess hemmen, weil hier die Anerkennung und Berücksichtigung von migrationsbezogenen Unterschieden und damit verbundene Anforderungen und Bedürfnisse dem universalistischen Anspruch und dem Verständnis einer Normalität von Differenz gegenüberstehen. In dieser Ambivalenz liegt zugleich ein Potenzial für eine interne Auseinandersetzung um Vielfalt, Behinderung und Migration aus intersektionaler Perspektive. In jedem Fall scheint es auch mit einer stärkeren Vernetzung mit migrantischen Akteuren auf kommunaler Ebene noch ein großes, bisher weitgehend ungenutztes Potenzial für Öffnungsprozesse der eigenen Organisation zu geben.

Letztlich bestätigt sich in den Daten, dass sich migrationsbezogene Arbeit vor Ort nur zögerlich entwickelt. Damit stehen die Lebenshilfen nicht allein. Auch das organisationale Feld ist recht träge. Das gilt sowohl für viele zivilgesellschaftliche Organisationen (Priemer et al. 2017) als auch für das eigentlich differenzaffine Feld der Behindertenorganisationen (Kim 2020). Zudem gibt es nur wenige Selbstorganisationen, in denen sich zugewanderte Menschen mit einer Behinderung beziehungsweise ihre Angehörigen organisieren. Zugleich zeigt sich in den Daten zu den Lebenshilfen aber auch eine prinzipielle Offenheit. Wahrgenommen werden zum einen die spezifischen Bedarfe selbst und zum anderen das Gefühl, in dieser Angelegenheit zuständig zu sein. Noch sind die Prioritäten aber nicht auf den Bereich der migrationsbezogenen Öffnung, den engagierten Abbau von ausgrenzenden Barrieren, die explizitere Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierungen und die umfassende Neuorientierung für gleichberechtigte migrantische Teilhabe gesetzt worden.

Angesichts der zunehmenden migrantischen Vielfalt und des externen Drucks – teilweise auch intern wahrgenommener Bedarfe – ist nicht auszuschließen, dass das Thema auch in den Orts- und Kreisvereinigungen weiter etabliert oder sogar verstetigt wird und sich dadurch organisationaler Wandel an der Schnittstelle Migration und Behinderung in der Lebenshilfe und

auch im weiteren Feld vollzieht. Mit den Veränderungen in den lokalen Bevölkerungsstrukturen und bei den Nutzer:innen sowie mit zunehmenden externen Impulsen aus dem organisationalen Feld können die lokalen Lebenshilfen selbst zu wichtigen Akteurinnen des Wandels werden. Sie können einerseits Impulse aufgreifen und Akteur:innen Raum geben, um intern Wandel anzuregen, und andererseits selbst Aktivitäten und Wandlungsprozesse voranbringen, die wiederum im Feld wirken.

Literatur und Quellen

- Baykara-Krumme, Helen; Rau, Vanessa (2022): Dynamische Zeiten – zögerlicher Wandel: Migrationsbezogene Vielfalt in der Lebenshilfe. In: von Unger, Hella; Baykara-Krumme, Helen; Karakayali, Serhat; Schönwälder, Karen (Hg.) *Organisationaler Wandel durch Migration? Zur Diversität in der Zivilgesellschaft*. Bielefeld: transcript.
- Baumann, Anne-Luise; Feneberg, Valentin; Kronenbitter, Lara; Naqshband, Saboura; Nowicka, Magdalena; Will, Anne-Kathrin (2019): *Ein Zeitfenster für Vielfalt: Chancen für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung. Für ein besseres Morgen*. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Busch, Dominic (2014): Handlungsorientierungen in Prozessen interkultureller Öffnung – eine kritische Perspektive. In: Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude-Hélène (Hg.) *Handbuch Interkulturelle Öffnung: Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 6977.
- Die Fachverbände für Menschen mit Behinderung (2012): *Gemeinsame Erklärung zur interkulturellen Öffnung und zur kultursensiblen Arbeit für und mit Menschen mit Behinderung und Migrationshintergrund*. https://jugendsozialarbeiter.de/media/raw/Gemeinsame_Erklaerung_2012_01_23_final.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Ette, Andreas; Straub, Sophie; Weinmann, Martin; Schneider, Norbert F. (Hg.) (2021): *Kulturelle Vielfalt der öffentlichen Verwaltung: Repräsentation, Wahrnehmung und Konsequenzen von Diversität*. Beiträge zur Bevölkerungswissenschaft. Herausgegeben durch das Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), Band 55, Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Fachkommission Integrationsfähigkeit (2020): *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten. Bericht der Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit*. <https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/heimat-integrati>

- on/integration/bericht-fk-integrationsfaehigkeit.pdf?__blob=publication_file&v=2 (Zugriff: 14.09.2021).
- Fischer, Veronika (2007): Interkulturelle Öffnung von Organisationen. In: Fischer, Veronika (Hg.) *Chancengleichheit herstellen – Vielfalt gestalten: Anforderungen an Organisations- und Personalentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft*. Transfer aus den Sozial- und Kulturwissenschaften, Band 4, Berlin: Frank & Timme Verlag für wissenschaftliche Literatur, S. 37-52.
- Kim, Min-Sung (2020): *Projekt »Perspektivenwechsel – Interkulturelle Öffnung der Behindertenhilfe«. Analysen und Handlungsempfehlungen*. Berlin: Der Paritätische Gesamtverband.
- Lima Curvello, Tatiana (2009): Für einen Paradigmenwechsel in der Praxis der Interkulturellen Öffnung. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.) *Lokale Integrationspolitik in der Einwanderungsgesellschaft: Migration und Integration als Herausforderung von Kommunen*. 1. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 247-263.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2014): Satzung. In der Fassung der von der Mitgliederversammlung am 02./03. Oktober 2014 beschlossenen Änderungen. Marburg.
- [LH] Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. (2020): *Jahres- und Wirkungsbericht 2020*. Marburg.
- Migrantenorganisationen (2016): *Impulspapier der Migrant*innenorganisationen zur Teilhabe in der Einwanderungsgesellschaft. Wie interkulturelle Öffnung jetzt gelingen kann!* https://www.damigra.de/wp-content/uploads/Impulspapier_r_Teilhabe-in-der-Einwanderungsgesellschaft.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Öztürk, Halit; Reiter, Sara (2017): *Migration und Diversität in Einrichtungen der Weiterbildung: Eine empirische Bestandsaufnahme in NRW. Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung*. Bielefeld: Wbv.
- Panesar; Rita (2017): *Wie interkulturelle Öffnung gelingt. Leitfaden für Vereine und gemeinnützige Organisationen*. Edition Stifterverband, Verwaltungsgesellschaft für Wissenschaftspflege mbH. Berlin: Ziviz gGmbH.
- Priemer, Jana; Krimmer, Holger; Labigne, Anaël (2017): *ZiviZ-Survey 2017: Vielfalt verstehen. Zusammenhalt stärken*. 1. Auflage. Berlin: Edition Stifterverband.
- Ruhlandt, Marc (2016): *Erwachsenenbildung in der Einwanderungsgesellschaft: Organisationale Voraussetzungen Interkultureller Offenheit in Einrichtungen der Weiterbildung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Scherr, Albert (2008): Diversity im Kontext von Machtbeziehungen und sozialen Ungleichheiten. In: GPJE (Hg.) *Diversity Studies und politische Bildung*.

- Schriftenreihe der Gesellschaft für Politikdidaktik und politische Jugend- und Erwachsenenbildung* (7). Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 53-66.
- Schröer, Hubertus (2018): Vielfalt als kommunale Gestaltungsaufgabe. In: Gesemann, Frank; Roth, Roland (Hg.) *Handbuch Lokale Integrationspolitik*. Wiesbaden: Springer VS, S. 227-260.
- Schwarzer, Bettina (2018): *Pflegeheime in der Einwanderungsgesellschaft: Zur interkulturellen Öffnung stationärer Altenpflegeeinrichtungen in Deutschland*. Kassel: University Press GmbH.
- [SVR] Sachverständigenrat für Integration und Migration (2021): *Jahresgutachten 2021: Normalfall Diversität? Wie das Einwanderungsland Deutschland mit Vielfalt umgeht*. https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/05/SVR_Jahresgutachten_2021_barrierefrei-1.pdf (Zugriff: 14.09.2021).
- Terkessidis, Mark (2010): *Interkultur*. Berlin: Suhrkamp.
- Vanderheiden, Elisabeth; Mayer, Claude-Hélène (Hg.) (2014): *Handbuch Interkulturelle Öffnung. Grundlagen, Best Practice, Tools*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.