

Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche

Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung im DRK



Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Generalsekretariat
Team Migration und Integration

Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche

Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung im DRK

Vorwort



Inhaltsverzeichnis

Mehr als 15 Millionen Menschen in Deutschland verfügen über einen so genannten „Migrationshintergrund“, so das Ergebnis des jüngsten Mikrozensus. Jeder zweite von ihnen ist Ausländer und nicht im Besitz eines deutschen Passes. Alle anderen waren einmal Ausländer und haben sich einbürgern lassen, sind Russlanddeutsche, die als Deutsche aus dem Ausland einreisten, oder Kinder von Eltern, von denen einer oder beide nach Deutschland einwanderten. Menschen mit Migrationshintergrund bilden also einen großen Teil der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland. Organisationen, Einrichtungen und Dienste verkennen deren Bedeutung aber noch oft.

Auch das Deutsche Rote Kreuz ist noch nicht überall auf die Mitwirkung und gleichberechtigte Teilhabe von Migrantinnen und Migranten vorbereitet: weder als Institution, die vielen Menschen eine haupt- oder ehrenamtliche Betätigung ermöglicht, noch als Anbieter von Sozial- und Gesundheitsdiensten.

Um das zu ändern, stellen wir die „interkulturelle Öffnung“ seit einigen Jahren in den Fokus unserer Arbeit. Was aber bedeutet „interkulturelle Öffnung“ für das Deutsche

Rote Kreuz? Welche Chancen bietet sie? Welche Herausforderungen gibt es? Wie sehen konkrete Maßnahmen aus?

Auf diese Fragen will die vorliegende Rahmenkonzeption erste Antworten geben. Sie will Impulse für einen Prozess geben, der alle im Deutschen Roten Kreuz angeht und für den alle Verantwortung tragen: die Führungs- und Aufsichtsgremien, aber auch alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den vielfältigen Aufgabefeldern.

In jeder Verbandsgliederung, jeder Einrichtung und jedem Dienst, im Ersten Hilfe-Training und in der Jugendgruppe – überall bieten sich Möglichkeiten, engagierte Menschen mit Migrationshintergrund aktiv einzubeziehen.

Schärfen wir unseren Blick dafür, was Menschen mit Migrationshintergrund brauchen, was sie interessiert und was sie mitbringen – und für die Chancen und Perspektiven, die ihre Integration bietet!

Berlin, im November 2007

Dr. rer. pol. h.c. Rudolf Seiters, DRK-Präsident

Vorwort	2
I. Warum brauchen wir interkulturelle Öffnung?	4
II. Erste Schritte – die Grundlagen der interkulturellen Öffnung	7
III. Wie kann die interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz durchgeführt werden?	10
IV. Vorschläge zur interkulturellen Öffnung in den verschiedenen Arbeitsfeldern des DRK	19
1. Im Jugendrotkreuz	19
2. In der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	20
3. In der Altenhilfe und Gesundheitsförderung	24
4. Bedeutung für Erste Hilfe, Katastrophenschutz und Rettungsdienste	26
5. Herausforderungen im Bereich Ehrenamt	28
6. In der Öffentlichkeitsarbeit	29
V. ...und jetzt?	32
Anhang Grundlegende Beschlüsse im Deutschen Roten Kreuz	33
Übersicht über die Fortbildungsmodulare des DRK-Generalsekretariats	34
Hilfreiche Literatur und Adressen im Internet	36

Im Interesse der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet.

Warum brauchen wir interkulturelle Öffnung?



Zugewanderte und Kinder von Zugewanderten sind ein wesentlicher Bestandteil der deutschen Gesellschaft. Mehr als 15 Millionen Einwohner, das sind knapp 20 Prozent der deutschen Bevölkerung, haben einen Migrationshintergrund; etwa jeder zweite von ihnen ist laut Staatsbürgerschaft Ausländer. Mehr als jeder zweite, der mit einem ausländischen Pass in Deutschland lebt, tut das seit mehr als zehn Jahren, jeder dritte bereits 20 Jahre und länger. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft der Bundesrepublik sind von Zuwanderung geprägt.

Das Zusammenleben von Menschen verschiedener Herkunft verändert nicht nur die deutsche Gesellschaft. Es ist auch eine Herausforderung für das Deutsche Rote Kreuz, das mit mehr als vier Millionen Mitgliedern in ihr verankert ist. Jeden Tag treffen engagierte ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter auf Menschen aus verschiedenen Ländern mit unterschiedlichsten Bedürfnissen.

Ausgehend von den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung sind wir dem Schutz der Menschenrechte und der Achtung der Menschenwürde verpflichtet.

Zu einem Leben in Würde gehört auch gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit für alle – unabhängig von ethnischer Herkunft, kultureller Prägung und religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung.

Um dieses Ziel umsetzen zu können, ist die interkulturelle Öffnung des Deutschen Roten Kreuzes unerlässlich. Nur wenn es uns gelingt, unsere Grundsätze konsequent umzusetzen, wird der Verband als zentraler zivilgesellschaftlicher Akteur in einer pluralistischen Gesellschaft den Herausforderungen der Zukunft gerecht und gehört werden. Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege möchte das DRK Migranten nicht nur als Kunden, sondern auch als Partner und Mitglieder gewinnen. Als weltweit größte humanitäre Organisation kann und muss das Rote Kreuz mit gutem Beispiel voran gehen. National wie international hat eine Reihe von Rotkreuz-Beschlüssen die Notwendigkeit der interkulturellen Öffnung in den vergangenen Jahren bereits bekräftigt (siehe Anhang).

So erklärten zuletzt auf der Europäischen Regionalkonferenz 2007 die Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften

in Europa, „den Wert an[zuerkennen], den Migranten in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht in die Gesellschaften der Aufnahmeländer einbringen und diese so bereichern“. Zudem verpflichteten sie sich dazu, „dafür Sorge zu tragen, dass das Rote Kreuz und der Rote Halbmond die Integration fördern, offen für alle sind, und sich in der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung sowie für die Achtung der Vielfalt und der menschlichen Würde uneingeschränkt einsetzen“.

Interkulturelle Öffnung – was ist das eigentlich genau?

Interkulturelle Öffnung beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund – seien es Ausländer, Aussiedler, Flüchtlinge oder eingebürgerte Zuwanderer – grundsätzlich als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen. Wichtige Grundlagen der interkulturellen Öffnung bilden die Anerkennung, dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist, sowie die Erkenntnis, dass zur Schaffung von gleichen Teilhabemöglichkeiten und Chan-

cen strukturelle Veränderungen der Aufnahmegesellschaft samt ihrer Institutionen und Organisationen unerlässlich sind.

In der Theorie leuchtet das vielen ein. Die Praxis zeigt aber, dass die Umsetzung ein Weg ist, auf dem noch viele Schritte zu gehen und viele Fragen offen sind. Warum fühlen sich Migranten von den bestehenden Angeboten oft nicht angesprochen? Was schreckt sie ab? Was fehlt ihnen? Die Weiterentwicklung bestehender Angebote und Strukturen ist ein wichtiger Aspekt interkultureller Öffnung. Es müssen aber auch neue Projekte und Dienste entwickelt und auf neue Bedarfe zugeschnitten werden.

Interkulturelle Öffnung bedeutet aber vor allem, nicht allein die mit den Themen „Migration“ und „Integration“ befassten Aufgabenbereiche mit der Durchsetzung der Interessen von Migranten zu betrauen. Interkulturelle Öffnung geht alle an und muss in allen Arbeitsfeldern verfolgt werden – in der Kinder- und Jugendhilfe genauso wie in den Gesundheitsdiensten und der Altenhilfe, im Hauptamt wie im Ehrenamt, im Katastrophenschutz und in der Ersten Hilfe.



Erste Schritte – die Grundlagen der interkulturellen Öffnung

Interkulturelle Öffnung im Auftrag des Leitbildes

Den Grundsätzen des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes zu folgen heißt, sich für alle, insbesondere für hilfsbedürftige und benachteiligte Menschen, solidarisch und unparteilich einzusetzen. Das DRK fördert ein gleichberechtigtes, friedliches und respektvolles Zusammenleben aller Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung. Zur glaubwürdigen Umsetzung eigener Grundsätze und Leitbilder ist das DRK zur interkulturellen Öffnung aufgerufen.

Ziele der interkulturellen Öffnung im DRK

- + Einrichtungen, Dienste und Angebote so gestalten, dass sie von Migranten und Einheimischen in gleicher Weise genutzt werden
- + Zuwanderer nicht nur als Adressaten sozialer Arbeit begreifen – sondern auch als Kunden, ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter sowie Leitungskräfte
- + Angemessene Versorgung aller Menschen sicherstellen
- + Image und Attraktivität der eigenen Einrichtungen verbessern
- + Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des DRK sichern



Das Deutsche Rote Kreuz ist mehr und mehr herausgefordert, ein ethnisch und kulturell diversifiziertes Zusammenleben zu gestalten, Integration sowie Partizipation und Chancengleichheit zu fördern und zu ermöglichen. Durch einen Präsi-

umsbeschluss hat das DRK dies im Jahr 2004 anerkannt und Grundsätze entwickelt, die interkulturelle Öffnung im Sinne unseres Selbstverständnisses zu verfestigen und voranzutreiben:

Grundsätze zur interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz

1. Das DRK stellt die Teilhabe und Anerkennung von Migrantinnen und Migranten im Verband sicher und trägt so auch zu ihrer Integration in die Gesellschaft bei.
2. Das DRK betrachtet die interkulturelle Öffnung als wichtigen und notwendigen Beitrag, seine Angebote und Dienste an die Herausforderung kultureller Vielfalt anzupassen und damit seine Zukunftsfähigkeit zu sichern.
3. Im DRK sind Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigte Mitglieder, Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Klientinnen und Klienten sowie Kundinnen und Kunden.
4. Das DRK setzt sich dafür ein, dass niemand aufgrund seiner ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung diskriminiert wird.
5. Das DRK gestaltet seine Angebote so, dass sie jede(r) in Anspruch nehmen kann, unabhängig von ethnischer Herkunft, kultureller Prägung oder weltanschaulicher Überzeugung.
6. Das DRK fördert die interkulturelle Kompetenz seiner ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und erkennt interkulturelle Kompetenz bei der Einstellung als besondere Fähigkeit an.
7. Das DRK betreibt Öffentlichkeitsarbeit zum Thema interkulturelle Öffnung.
8. Das DRK pflegt eine interne und externe Kooperation und Vernetzung zur Förderung der interkulturellen Öffnung, insbesondere auch mit Vereinen und Selbsthilfeorganisationen von Migrantinnen und Migranten.
9. Das DRK überprüft in regelmäßigen Abständen den Prozess der interkulturellen Öffnung.



Wie lassen sich diese Prinzipien in der Praxis umsetzen? Wo fängt man an?

Schon weil Migranten in manchen sozialen Diensten und Einrichtungen überrepräsentiert sind, neigen wir dazu, sie vor allem als Empfänger von Hilfeleistungen anzusehen. Diese Sichtweise zu ändern ist so etwas wie der allererste Auftrag interkultureller Öffnung – oder auch eine Bedingung, ohne die es nicht geht.

Auch die Strategie 2010plus bietet für alle Bereiche des DRK im In- und Ausland wesentliche Anknüpfungspunkte für die Umsetzung interkultureller Öffnung. Im Kern sieht sie vor, die Vielzahl der Aufgaben nach wettbewerblicher, wirtschaftlicher und ideeller Bedeutung zu gliedern – und zielgruppengerechte Angebote zu machen, die mit Qualitätsstandards verknüpft werden. Außerdem soll die ehrenamtliche Mitwirkung gestärkt werden. Diese ohnehin anstehenden Reformen bilden eine gute Gelegenheit, Interkulturalität mitzudenken, einzubauen und umzusetzen.

Eine Neuorientierung kann nur Erfolg haben, wenn sie in einen laufenden Prozess und bestehende Strukturen eingebettet wird, jeder von ihr erfährt und sie jeden mitnimmt. Die Bedeutung der internen Öffentlichkeitsarbeit kann deswegen auch für die interkulturelle Öffnung kaum hoch genug eingeschätzt werden. Jede Willenserklärung wie auch jede anstehende Maßnahme müssen im Verband kommuniziert und – beispielsweise mit Arbeitshilfen und Empfehlungen – verbreitet werden. Für Grundlagenarbeit und Motivation ist außerdem wichtig, positive Erfahrungen – so genannte „Good Practice-Beispiele“ – publik zu machen. Dazu bieten sich Informationsmaterialien wie „Rotes Kreuz – Das Fachmagazin des DRK“ oder das Internet an. Auch die vorliegende Broschüre will hierzu einen Beitrag leisten.

Good Practice

Beispielhaft für Grundlagenarbeit der interkulturellen Öffnung ist die Folienpräsentation „Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche“. Zusammen mit einem Begleitheft informiert sie über Zuwanderung nach Deutschland, erläutert die damit verbundene Herausforderung für das DRK und stellt DRK-Angebote für Zuwanderer vor. Mit ihrer Hilfe können Mitarbeiter der Kreisverbände für das Thema sensibilisiert und außerdem motiviert werden, gewonnene Erkenntnisse in die eigene Arbeit einzubringen und den Prozess der interkulturellen Öffnung zu fördern.



Interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz – wie geht das?



Um die interkulturelle Öffnung zu fördern, ist es wichtig, konkret zu werden – wirkliche Entwicklung braucht mehr als Absichtserklärungen. Aus gewonnenen Erkenntnissen entwickelte Konzepte müssen umgesetzt und notwendige Änderungen vorgenommen werden. Langfristiges Ziel ist nicht nur die Realisierung von Modellprojekten, sondern die grundsätzliche Einbeziehung von Menschen mit Migrationshintergrund. Um die Angebote und Einrichtungen des DRK interkulturell zu öffnen, empfiehlt sich zunächst eine intensive Überprüfung der Strukturen.

Sprechen vorhandene Angebote Migranten an? Sind Strukturen und Angebote überhaupt geeignet, Menschen mit Migrationshintergrund für das DRK zu gewinnen?

Zur Beantwortung dieser Fragen reicht die Feststellung, dass das DRK prinzipiell allen offen steht und niemand von Angeboten ausgeschlossen ist, nicht aus. Vielmehr sollte untersucht werden, ob die Angebote tatsächlich von Migranten ebenso besucht werden, wie von Einheimischen – und wenn nicht, was Menschen mit Migrationshintergrund fernhält.

Good Practice

- + Das Projekt „**Migrationsbeauftragte**“ ist ein gutes Beispiel interkultureller Öffnung im Bereich Organisationsentwicklung. Das Modellprojekt wurde 2003 im Landesverband Hessen gestartet. Die Vizepräsidentin des Landesverbandes wurde zur Migrationsbeauftragten ernannt, deren Aufgabe es ist, sicherzustellen, dass das Thema Migration auf allen Ebenen, in allen Bereichen und bei allen Entscheidungen im Landesverband berücksichtigt wird. Entsprechend wurden auch auf Ebene der Kreisverbände Migrationsbeauftragte berufen. Mit ihrer Hilfe soll ein anderes Verständnis für die Belange von Menschen mit Migrationshintergrund entstehen, das dazu anregt, auch eigene Strukturen und Angebote zu überdenken und den Anforderungen anzupassen.



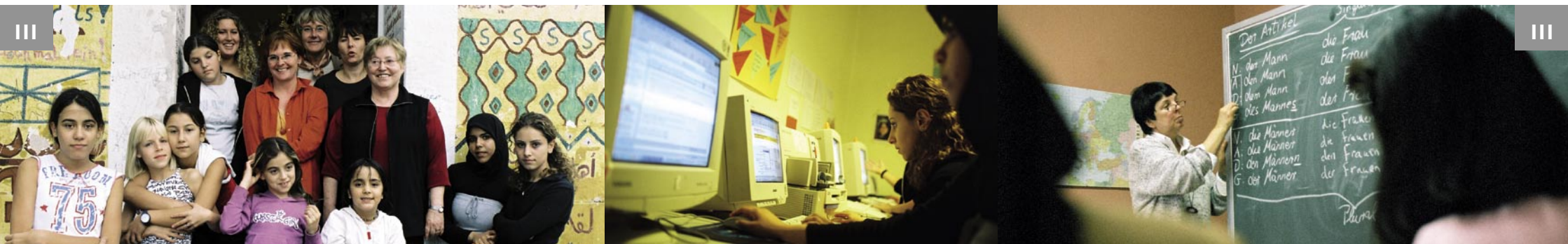
Good Practice

- + Der JRK-Landesverband Nordrhein veranstaltete im Februar 2004 als Auftaktveranstaltung des Jahresthemas „**Grenzenlos gemeinsam – wir verbinden Menschen**“ einen „Karneval der Kulturen“. In diesem Rahmen wurde unter anderem ein „politischer Workshop“ unter dem Titel „Wie gewinne ich ausländische Kinder und Jugendliche fürs JRK?“ durchgeführt. Ausgangspunkt war die bei der Mitgliederbefragung gewonnene Erkenntnis, dass in allen Kreis- und Ortsverbänden nur ein geringer Prozentsatz von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien im JRK zu finden ist. Der Workshop stellte Überlegungen an, wie Jugendliche und Kinder mit Migrationshintergrund so angesprochen werden, dass ihr Interesse geweckt wird. Vorgeschlagen wurden – neben einer kontinuierlichen Öffentlichkeitsarbeit – ganz konkrete Schritte wie die Durchführung der Projektwochen an Schulen (z. B. Besuch einer Rettungswache / Besichtigung eines Hubschraubers). Zudem wurde vorgeschlagen, alle JRK-Angebote auf ihre Attraktivität und Offenheit für Migranten zu überprüfen und gegebenenfalls anzupassen.



- + Beruhend auf seiner Resolution „**Für Menschlichkeit – gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit**“ hat der DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt aktiv interkulturelle Sensibilisierung betrieben. Ziel war es, das Thema interkulturelle Öffnung in vorhandenen Arbeitskreisen verschiedener Sachgebiete und in Fortbildungen zu behandeln und zu verbreiten. Nach einer vorbereitenden Veranstaltung mit Fachreferenten wurden Veranstaltungen in verschiedenen Abteilungen und Bereichen durchgeführt.





Eine solche Untersuchung wird vermutlich auf ganz verschiedene Zugangsbarrieren stoßen: Von mangelnden Deutschkenntnissen über fehlende Informationen über Angebote und Strukturen bis hin zu mangelndem Vertrauen, Vorurteilen auf beiden Seiten und einer tief sitzenden Angst vor Behörden und Institutionen.

Interkulturelle Öffnung spielt deshalb eine zentrale Rolle in der Kundenorientierung von DRK-Angeboten, von der alle Beteiligten nur profitieren können: Menschen mit Migrationshintergrund gewinnen neue Angebote; Dienste und Einrichtungen neue Kunden.

Wie kann man sich als DRK-Mitarbeiter vorbereiten?

„Interkulturelles Lernen“ und der Erwerb interkultureller Kompetenz sind wichtige Bausteine der interkulturellen Öffnung. Der Schlüsselbegriff lautet „Qualifizierung“. Jede Veränderung macht erst Sinn, wenn die von ihr Betroffenen für sie sensibilisiert und gründlich informiert wurden. Es ist daher empfehlenswert, Mitarbeiter in die Veränderungsprozesse mit einzubeziehen und sie durch Fortbildungsmaßnahmen auf die An-

forderungen eines interkulturellen Arbeitsalltags vorzubereiten. Nur so kann kulturellen Missverständnissen vorgebeugt und ein reibungsloser Arbeitsablauf ermöglicht werden.

Was bedeutet interkulturelle Kompetenz konkret und welche Qualifizierungsmöglichkeiten gibt es?

Interkulturelle Kompetenz basiert auf der Anerkennung kultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten sowie eines bewussten Umgangs mit diesen. Das bedeutet, eigene Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster zu hinterfragen und für Störungen in der Kommunikation und fremdes Verhalten sensibel zu sein. Soziale und interkulturelle Kompetenz ist trainierbar und erweitert die Wahrnehmung für das Miteinander. Und sie stärkt Kommunikations- und Konfliktfähigkeit und ist damit ohnehin ein Gewinn für jede Teamarbeit.

Ein Schwerpunkt in Fortbildungen liegt auf Sensibilisierungs- und Antidiskriminierungs-Trainings. Diese haben grundsätzlich zwei Stoßrichtungen: Sie thematisieren den Kontakt mit Kunden ebenso wie das Verhältnis zu Kollegen mit Migrationshintergrund. Letz-

teres ist wichtig, weil ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld ein Qualitätsstandard ist, der die Produktivität steigert.

Besondere Bedeutung kommt der Qualifizierung von Kursleitern und Ausbildern zu. Diese kommen bei ihrer Arbeit mit vielen Menschen – auch mit vielen Migranten – zusammen und sind daher geeignete Multiplikatoren. Bisher sprechen Fortbildungen in interkultureller Kompetenz überwiegend Mitarbeiter an, die in der Migrationsarbeit tätig sind. Um möglichst alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter des DRK zu erreichen, ist ein modulares Fortbildungsangebot zu empfehlen:

- Als Einstieg bietet sich das Informationsmodul „Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche“ an. Es kann grundsätzlich in Einführungslehrgänge für ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter, aber auch in andere Fortbildungslehrgänge, beispielsweise in Erster Hilfe, integriert werden. Ziel ist, dass jeder, der für das Rote Kreuz aktiv werden will, eine Einführung in das Thema Zuwanderung erhält und erfährt, was Migration und Integration mit der Rotkreuzarbeit zu tun haben.

- Zur Vertiefung bieten sich Fortbildungen an, in denen die interkulturelle Kompetenz gefestigt wird (siehe Anhang). Zielgruppe sind neben den Mitarbeitern der Migrationsarbeit in erster Linie ehren- und hauptamtliche Mitarbeiter, die aufgrund ihres Arbeitsalltags oder anderen Erfahrungen ein besonderes Interesse für interkulturelle Kompetenz entwickelt haben. In den Fortbildungen kann mit externen Referenten, auch aus Migrantenorganisationen, zusammengearbeitet werden.

Migranten als Mitarbeiter, Kursleiter und Ausbilder...

Ebenso wichtig wie die Fortbildung in interkultureller Kompetenz ist es, Migranten als Mitarbeiter zu gewinnen und sie als Kursleiter und Ausbilder zu qualifizieren. In jedem Arbeitsfeld kommen DRK-Mitarbeiter mit Migranten zusammen. Daher ist es sinnvoll, Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nicht nur in Migrationsdiensten einzusetzen, sondern in allen Arbeitsfeldern. In der Einstellungspolitik kann auf Erfahrungen der Frauenförderung zurückgegriffen werden – beispielsweise kann die Anwendung der Klausel „Vorrang bei gleicher Eignung“ dazu



beitragen, dass Positionen entsprechend der Zusammensetzung der Bevölkerung vergeben und Migranten gleichberechtigt als Mitarbeiter und Führungskräfte eingestellt werden.

In der Mitarbeit von Migranten liegen viele Chancen für das Deutsche Rote Kreuz:

- Die aktive Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund in den Teams des DRK fördert die Überwindung kultureller, traditioneller und religiöser Barrieren.
- Ausbilder und Kursleiter kommen mit einer Vielzahl von Personen in Kontakt. Wenn Migranten in dieser Funktion tätig sind, vermitteln sie der Öffentlichkeit ein positives Bild des DRK.
- Mitarbeiter mit Migrationshintergrund können Migranten besser erreichen, für das DRK interessieren und zur ehren- oder hauptamtlichen Mitarbeit im Roten Kreuz motivieren. Sie erzeugen mehr Nähe.
- In vielen Aufgabenfeldern können Migranten mit spezifischen Kenntnissen qualifizierter tätig sein.
- Interkulturelle und sprachliche Kompetenzen werden in vielen Arbeitsgebieten immer wichtiger. Der Bedarf an Mitarbeitern mit interkultureller Kompetenz steigt ständig

– denn kulturelle Missverständnisse sind Sand im Getriebe internationaler Teams.

...und ihre Bedeutung für Mitarbeiter-teams des Deutschen Roten Kreuzes

Durch die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund werden der kulturelle Dialog gefördert, Vorurteile ab- und Vertrauen aufgebaut. Interkulturelle Teams unterstützen den Prozess interkultureller Öffnung – nach innen und außen. Aber: Auch ein multikulturell zusammengesetztes Team ist nicht per se interkulturell kompetent. Bei Schwierigkeiten helfen konkrete Fallbesprechungen, Fortbildungsmaßnahmen sowie gezielte Beratungen bezüglich interkultureller Kontexte. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Thematisierung von interkultureller Öffnung in Mitarbeitergesprächen.

Respekt für kulturelle Verschiedenartigkeit und respektvolles Verhalten am Arbeitsplatz sind Voraussetzungen für einen möglichst konfliktfreien Arbeitsalltag. Zur Vermeidung von diskriminierendem Verhalten am Arbeitsplatz ist daher ein strukturelles Konzept zum Umgang mit Vorurteilen und Konflikten empfehlenswert. Dies kann durch die Erar-

beitung einer Richtlinie zum Verhalten am Arbeitsplatz verwirklicht werden. Möglich ist aber auch die Aufnahme eines Verhaltenskodexes in bestehende Betriebsvereinbarungen oder der Abschluss einer Antidiskriminierungsvereinbarung. Auch kann in Erwägung gezogen werden, einen Antidiskriminierungsbeauftragten zu benennen, der die Einhaltung von Vereinbarungen prüft und in Konfliktfällen schlichtet.

Interkulturelle Öffnung als Aspekt der Zusammenarbeit: Wer? Was? Wo? Mit wem?

Das Deutsche Rote Kreuz wird umso mehr Migranten gewinnen, je intensiver es sich

mit attraktiven und adäquaten Angeboten an sie richtet. Migrantenorganisationen sind mögliche Multiplikatoren für die Ansprache neuer Klienten oder Mitglieder. Das DRK sollte sich um enge und regelmäßige Kontakte bemühen, Migrantenorganisationen grundsätzlich gezielt über die Möglichkeiten einer Kooperation mit dem DRK informieren und sie an der Entwicklung neuer Projekte beteiligen. Auch die Kooperation und Vernetzung mit anderen Organisationen und Verbänden, die im Bereich interkulturelle Öffnung aktiv sind, ist wichtig. Der Austausch hilft, eigene Schritte zu überdenken und weiterzuentwickeln sowie gemeinsame Projekte durchzuführen.

Good Practice

- ➕ Im DRK gibt es viele positive Beispiele für die **Ausbildung von Menschen mit Migrationshintergrund zu Kursleitern** und Ausbildern, wie etwa türkische und russlanddeutsche Ausbilder in Erster Hilfe, Kursleiterinnen türkischer, spanischer und russlanddeutscher Herkunft für „Seniorengymnastik“ oder Kursleiterinnen türkischer Herkunft für „Krankenpflege in der Familie“.





Good Practice

Der Betriebsrat der „Volunta gGmbH – Partner für Freiwilligendienste und mehr“ des Deutschen Roten Kreuzes in Hessen hat mit der Geschäftsführung eine „**Umsetzungsvereinbarung Diversity Management**“ abgeschlossen, um „gemeinsam am Ziel einer pluralistischen Belegschaft zu arbeiten“. Mit der Vereinbarung stellt sich die Volunta gGmbH gegen „Belästigungen und Diskriminierungen“ sowie „mittelbare und unmittelbare Benachteiligungen“. Als Chancen der Vielfalt erkennen die Vertragsparteien u.a. eine „bessere Ansprache der unterschiedlichen Kundengruppen“, die „Nutzung der besonderen Erfahrungen und Kompetenzen einzelner Gruppen“ und nicht zuletzt eine „steigende Produktivität“. Um die Vielfalt in der Belegschaft zu steigern, werden bei der Volunta gGmbH gemäß Umsetzungsvereinbarung „bei Vorstellungsgesprächen solche Bewerber bevorzugt, die in der jeweiligen Geschäftsstelle unterrepräsentiert sind.“



Erfolge sichtbar machen!

Wirksamkeit und Effekte einzelner Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung sollten zur eigenen Motivation erfasst, dokumentiert und sichtbar gemacht werden. Es ist wichtig, im Sinne einer Qualitätssicherung die praktische Durchführung zu begleiten sowie Erfahrungen festzuhalten und weiterzuvermitteln. Bis heute wird – gerade in diesem Bereich – viel mit Eindrücken und Erfahrungswerten gearbeitet und wenig mit verlässlichen Daten. Gerade anfangs bietet es sich daher an, regelrechte Erhebungen durchzuführen, die einen Überblick über die Ausgangssituation sowie über die Rolle von Migranten im DRK liefern können.

Grundsätzlich hilfreich ist auch die Formulierung von Zielvereinbarungen und einzelnen Umsetzungsschritten. Die Frage, inwiefern das Deutsche Rote Kreuz auf die Bedürfnisse von Migranten eingeht, ist ein wichtiges Qualitätsmerkmal seiner Arbeit. Interkulturelle Öffnung sollte daher fester Bestandteil von Qualitätsmanagement und -entwicklung sein.

Wer Konzepte weiter entwickeln will, muss sie evaluieren. Weil Qualität sich in den alltäglichen Arbeitsabläufen der betreffenden Einrichtung entscheidet, ist Qualitätsmanagement in erster Linie Sache der Einrichtungen selber. Es unterstützt sie dabei, ihre Leistungen und Angebote effektiv, effizient und am Bedarf von Kunden mit oder ohne Migrationshintergrund auszurichten. Ein Baustein für die quantitative Überprüfung der interkulturellen Öffnung ist die regelmäßige Analyse der Zusammensetzung der Beschäftigten. Neben der Beantwortung

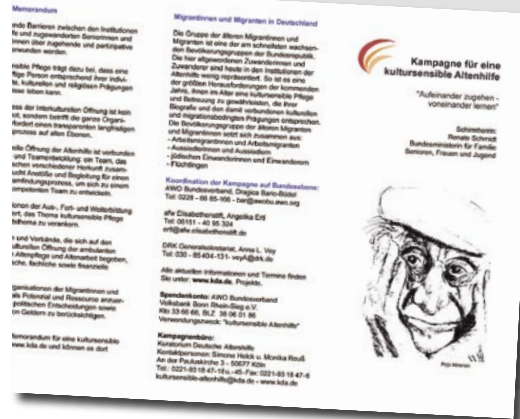
der Frage, wie hoch der Anteil von Mitarbeitern mit Migrationshintergrund ist, sollte ebenfalls regelmäßig geprüft werden, wie zufrieden Migranten als Kunden sind. Die Auswertung sollte in einen kontinuierlichen Prozess der Verbesserung einmünden.

Ein geeignetes Instrument der Erfolgskontrolle ist ein regelmäßiger „interkultureller Selbstcheck“, der durch verschiedene Fragen neben der Standortbestimmung auch Anknüpfungspunkte für Veränderungen ermittelt.

Good Practice

Ein positives Beispiel im Bereich Vernetzung ist die Kampagne für eine kultursensible Altenhilfe des gleichnamigen Arbeitskreises. In der Kampagne haben sich 2005 verschiedene Institutionen, Verbände und Einzelpersonen,

unter ihnen auch Migranten, zusammengeschlossen, um das „**Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe**“ bundesweit publik zu machen. Aktionen, Informationen und interkulturelle Erfahrungen geben auf der Grundlage des Memorandums für eine kultursensible Altenhilfe Anstöße für Maßnahmen in den Einrichtungen der Altenpflege. So wird Migranten der Zugang zu den Institutionen der Altenhilfe erleichtert, Mitgestaltung ermöglicht und ihre Lebenssituation verbessert.



Vorschläge zur interkulturellen Öffnung in den verschiedenen Arbeitsfeldern des DRK



Fragen eines Selbstchecks könnten u. a. sein:
 „Spiegelt die Zusammensetzung der Gruppe bezüglich der kulturellen Herkunft die Struktur des Einzugsgebiets wider?“
 „Was könnte Migranten abhalten, vorhandene Angebote wahrzunehmen?“
 „Werden Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen?“

Good Practice

- + In der **Mitgliederumfrage 2003/2004 des Jugendrotkreuzes** wurde unter dem Aspekt des Mitgliederprofils auch der Migrationshintergrund der Mitglieder abgefragt. Die Ergebnisse, Tendenzen und Erkenntnisse können Grundlage und Ausgangspunkt für entsprechende Entwicklungsprozesse im Jugendrotkreuz bilden.



Good Practice

- + Im Mai 2004 wurde die **interkulturelle Öffnung zum strategischen Ziel** des Badischen Roten Kreuzes erklärt. Mit Hilfe einer Erhebung in den Kreisverbänden des Badischen Roten Kreuzes sollten zunächst Angebote für Migranten erfasst werden. Außerdem wollte man Einblicke in die Ausgangssituation und einen Überblick erhalten, welche Rolle Migranten im Badischen Roten Kreuz einnehmen. Darüber hinaus wurde explizit nach den Gründen für die bislang eher gering ausgeprägte Beteiligung von Migranten gefragt. Auf Grundlage der gewonnenen Erkenntnisse wurden Empfehlungen für eine zielgenauere Arbeit gegeben und Perspektiven der interkulturellen Öffnung aufgezeigt.



Die Besonderheiten, Chancen und Möglichkeiten im Umgang mit Migranten können in den breit gefächerten Arbeitsbereichen ganz verschiedene sein. Diese müssen jeweils erkannt und berücksichtigt werden. Gleichzeitig bieten sich in jedem Arbeitsfeld vielfältige Chancen und Möglichkeiten, die interkulturelle Öffnung innerhalb des Deutschen Roten Kreuzes zu fördern. Dazu gehört z. B. das entschlossene Vorgehen gegen Diskriminierung und das aktive Werben für den Respekt der Vielfalt. Im Folgenden wird die Ausgangslage in den einzelnen Arbeitsfeldern des DRK beschrieben, wobei insbesondere auf praktische Aspekte der interkulturellen Öffnung eingegangen wird.

1. Im Jugendrotkreuz

Eine herausragende Zielsetzung des Jugendrotkreuzes ist das Handeln für Frieden und Völkerverständigung. Dies gilt auch für ein konfliktfreies Zusammenleben verschiedener Kulturen in Deutschland. Die internationale JRK-Arbeit ermöglicht den Jugendlichen das Sammeln interkultureller Erfahrungen und interkulturelles Lernen. Trotzdem ist die Anzahl der Mitglieder

mit Migrationshintergrund im Jugendrotkreuz eher gering. Laut Mitgliederumfrage 2003/2004 sind lediglich 15 von 1.000 Mitgliedern im Ausland geboren. Der Anteil Jugendlicher, deren Eltern aus einem anderen Land stammen, liegt unter 4 Prozent. Auch um den Grundsätzen des JRK treu zu bleiben, empfiehlt es sich, die interkulturelle Öffnung in konzeptionellen Überlegungen und als innerverbandliche Priorität zu ver-

Good Practice

- + In dem Modellprojekt **„Ankommen und dazu gehören“** können JRK-Gruppen in Rheinland-Pfalz und aus Unna-Massen Partnerschaften mit jugendlichen Migranten aus DRK-Übergangswohnheimen aufbauen. Den jugendlichen Migranten wird so die Arbeit des Jugendrotkreuzes näher gebracht, der Einstieg in die deutsche Sprache erleichtert und eine sinnvolle Freizeitgestaltung geboten. Zudem leistet das Projekt einen Beitrag zur Verhütung von Ausgrenzung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Jugendrotkreuzler gestalten die Partnerschaften gemeinsam mit den jugendlichen Migranten, können eigene Ideen einbringen und lernen andere Kulturen kennen.



Good Practice

+ Was tun, wenn in einem Landkreis 40 Prozent der Kinder und Jugendlichen Spätaussiedler sind, diese aber so gut wie gar nicht an DRK-Aktionen teilnehmen? Das JRK und die Wasserwacht des Kreisverbandes Altötting entschlossen sich, gemeinsam ein attraktives Angebot auf die Beine zu stellen: Um jugendliche Migranten zu integrieren und in den eigenen Verband mit einzubeziehen, wurde im April 2004 die **integrative Kinder- und Jugendgruppe „Mira“** gegründet. Das Projekt richtete sich an Spätaussiedlerkinder und -jugendliche wie an ausländische und einheimische Kinder und Jugendliche und sollte durch verschiedene Freizeitaktivitäten Isolation abbauen und Hemmschwellen überwinden. Die freizeit- und erlebnispädagogischen Angebote wurden sehr gut angenommen. Knapp 120 Kinder und Jugendliche nahmen aktiv an Ausflügen, Tanz-, Mal- und Bastelkursen, Schwimmkursen und Zeltlagern der Wasserwacht teil.



ankern. Nicht nur für das JRK ist interkulturelle Öffnung eine Bereicherung. Für das gesamte DRK bedeutet die Förderung der interkulturellen Öffnung im Jugendrotkreuz eine Investition in die Zukunft.

Interkulturelle Öffnung im Jugendrotkreuz bedeutet, sich für soziale Gerechtigkeit und gleiche Partizipationschancen von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund einzusetzen und sie in bestehende Strukturen zu integrieren. Auch im JRK werden Migranten zum Teil noch eher als Empfän-

ger von Hilfe denn als potenzielle Mitglieder gesehen.

Der beste Weg für die Werbung neuer Mitglieder für das JRK führt über die Jugendrotkreuzler als Multiplikatoren. Aktiv aufeinander zugehen ist ein wichtiger Baustein im Prozess der interkulturellen Öffnung. Ebenso wichtig ist die Förderung interkultureller Öffnung durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit und konzeptionelle Verankerung. Bei Aktionsplanungen sollten kulturelle Besonderheiten von Anfang an beachtet werden. Die

Good Practice

+ Jugendliche, die Streit nicht einfach aus dem Weg gehen wollen, konnten sich bei einem inzwischen beendeten Projekt des Landesverbandes Hessen zu „**Streitschlichtern zwischen den Kulturen**“ ausbilden lassen. Gemeinsam lernten Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund, wie Menschen in unterschiedlichen Kulturen mit Konflikten umgehen und wie



man Streit zwischen Jugendlichen mit verschiedenen kulturellen Hintergründen konstruktiv und gewaltfrei lösen kann. In Seminaren setzten sich die Teilnehmer mit Normen und Werten fremder Kulturen, Formen der Konfliktaustragung und Gewalt auseinander und verbrachten. Im Anschluss daran verbrachten sie eine gemeinsames Wochenende mit Paragliding- oder Selbstverteidigungskursen und mit paddeln oder klettern.

Einbindung des Themas in Kampagnen und Medien des Jugendrotkreuzes sorgt dafür, dass sich mehr jugendliche Migranten angesprochen fühlen. Zudem rücken Jugendliche mit Migrationshintergrund so auch für bereits aktive Jugendrotkreuzler als Zielgruppe der Mitgliedergewinnung in den Blickpunkt.

2. In der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe des Deutschen Roten Kreuzes bietet vielfältige Angebote der Unterstützung und Bildung für junge Menschen und ihre Familien. Sie wird dabei getragen von dem Anspruch, für alle Kinder, Jugendlichen und Familien fördernde Lebensbedingungen zu schaffen sowie Selbsthilfepotenziale zu entwickeln.

Kinder, Jugendliche und Familien mit Migrationshintergrund verfügen über viele Kompetenzen: Sie sprechen in der Regel mehrere Sprachen, Mobilität und Flexibilität sind ein Teil ihrer Familiengeschichte, sie sind es gewohnt mit anderen Kulturen zu kooperieren. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund bringen also schon jene



Good Practice

➤ Zahlreiche Kreisverbände des DRK sind Kooperationspartner beim **Home Instruction Program for Preschool Youngsters (HIPPY)**. HIPPY ist ein international bewährtes kindergartenergänzendes Lernprogramm, welches die kognitiven Fähigkeiten und Sprachkompetenzen von Kindern fördert. Es wird vor allem zur Förderung der sozialen Integration von Migrantenkindern eingesetzt. Die Besonderheit besteht darin, dass die Mutter ausdrücklich als erste und wichtigste Lehrerin des Kindes anerkannt wird. Mittels Bilderbüchern und Arbeitsblättern übt sie täglich mit dem Kind. Dadurch verbessern die Mütter von HIPPY-Kindern auch ihre eigenen Deutschkenntnisse.



➤ Seit März 2005 führt der Landesverband Sachsen-Anhalt gemeinsam mit den Euro-Schulen Bitterfeld/Wolfen das Projekt „**Tiefe Wasser**“ durch. Interkulturelle Seminare sollen Mitarbeiter von öffentlichen Einrichtungen für die Situation von Migranten in Deutschland sensibilisieren. So beschäftigen sich Lehrer der Sekundarstufe mit Möglichkeiten interkultureller Arbeit an der Schule. Mitarbeiter der ARGE und von Suchtberatungsstellen nehmen an Workshops zur interkulturellen Kommunikation teil. Einen weiteren Schwerpunkt des Projektes bildet die aktive Mitarbeit in regionalen Netzwerken zur Thematik Integration.

Fähigkeiten mit, die für unsere globalisierte Gesellschaft immer wichtiger werden und die alle Menschen erlernen müssen.

Gleichzeitig stehen Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund vor der Herausforderung, mit diesen Kompetenzen ihren Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden.

Da diese Fähigkeiten aber in vielen Lebensbereichen nicht gewürdigt werden, benötigen diese Kinder und Jugendlichen nicht nur die Unterstützung ihrer Eltern, sondern auch der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Das DRK unterstützt die Eltern dabei, Brücken zu bauen zwischen dem Bewahren der kulturellen Wurzeln einerseits und der erfolg-

reichen Übernahme von gesellschaftlichen Aufgaben andererseits durch sie selbst und ihre Kinder.

Interkulturelle Öffnung und interkulturelles Lernen kann durchaus vor Ort, bei jedem einzelnen Mitarbeiter beginnen. Dazu einige nachahmenswerte Beispiele:

- In der Kita berichten z. B. bei einem Elternabend alle über ihre Familiengeschichte und stellen ihre (Familien-)Kultur vor. Weitere Themen könnten sein: Familienwerte, die Großfamilie etc.
- In der offenen Jugendarbeit geben sich Jugendliche gegenseitig Sprachunterricht, kochen internationale Gerichte, beginnen Bildungsprojekte, in denen sie etwas über andere Länder erfahren.
- Die Kita-Gruppe geht in ein afrikanisches Lebensmittelgeschäft und lässt sich erklären, wie die Lebensmittel heißen und was man damit kochen kann.
- Die Heimgruppe besucht zum Tag der offenen Moschee ein islamisches Gotteshaus und lässt sich von einem muslimischen Jugendlichen der Einrichtung einige Abläufe und Gebräuche erklären.

- Mitarbeiter der Jugendsozialarbeit unternehmen mit den jungen Frauen und Männern eine Exkursion zu einem erfolgreichen Arbeitgeber mit Migrationshintergrund.

Interkulturelle Arbeit in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe ist aber immer auch eine Leitungsaufgabe. Dazu einige Anregungen:

- Es werden Workshops mit Migrantenorganisationen veranstaltet, um zu erfahren, was Migranten von den Einrichtungen der Jugendhilfe vor Ort erwarten und welche Kompetenzen sie in die Einrichtungen einbringen können.
- Es werden Gelder bereitgestellt für einen Pool professioneller Dolmetscher (etwa für Hilfeplangespräche).
- Die Beratungsstelle, das Jugendzentrum oder die Kita sind so ausgestattet, dass auch Menschen aus anderen Ländern sich ein wenig zuhause fühlen können, indem sie Gegenstände oder Bilder aus ihrem Herkunftsland vorfinden oder Informationen in ihrer Muttersprache.
- Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung geben haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern und den von ihnen betreuten Kindern und Jugendlichen die Chance zu kleinen



Reisen in andere Kulturen – und das mitten im normalen Alltag. Das kann Abenteuer bedeuten und lässt Neues und auch schon Bekanntes entdecken – und sollte immer auch Spaß machen.

3. In der Altenhilfe und Gesundheitsförderung

Immer mehr Migranten bleiben, anders als ursprünglich geplant, auch im Alter in Deutschland. Gründe dafür sind oft die familiäre Situation oder auch die medizinische Versorgung. Die Zahl älterer Migranten in Deutschland wird in den nächsten Jahren stark zunehmen. Einrichtungen der Altenhilfe und Gesundheitsförderung stehen deshalb vor der Herausforderung, den Anspruch von Menschen mit Migrationshintergrund auf Beratung, Betreuung und Pflege sicherzustellen und ihre Angebote kultursensibel auszurichten. Sprachbarrieren, mangelnde Information und traditionelles kulturspezifisches Denken führen bisher dazu, dass Dienste und Einrichtungen der Altenhilfe und Gesundheitsförderung – trotz des Beratungsbedarfs – nur selten von Migranten in Anspruch genommen werden.

Good Practice

- + Mehrere Kreisverbände des DRK beteiligen sich als Kooperationspartner an dem Gesundheitsprojekt „**Mit Migranten für Migranten – Interkulturelle Gesundheit in Deutschland**“ (kurz MiMi), das seit 2003 im Auftrag des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen vom Ethno-medizinischen Zentrum in Hannover durchgeführt wird. In dem Projekt werden Migranten als Gesundheitsmediatoren ausgebildet, die ihre Landsleute im Anschluss an die Schulung mehrsprachig und kultursensibel über Themen der Gesundheitsförderung, Prävention und das deutsche Gesundheitssystem informieren. Ziel ist, die Eigenverantwortung von Menschen mit Migrationshintergrund für ihre Gesundheit zu stärken und ungleiche Gesundheitschancen langfristig zu reduzieren.

Eine interkulturell geöffnete Altenhilfe muss Verschiedenes bedenken: Migranten halten sich mit zunehmendem Alter verstärkt im eigenen Kulturkreis auf. Ihr Leben ist durch ihre Biographie geprägt und weist migrationsspezifische Merkmale und Besonderheiten auf, die bei der Versorgung berücksichtigt werden müssen. So ist z.B.

Krankheitsempfinden und -verhalten von Kultur zu Kultur verschieden, was zu Kommunikationsschwierigkeiten führen kann. Das deutsche Gesundheitssystem ist für Menschen mit Migrationshintergrund oft nur schwer nachvollziehbar.

Konzepte und Angebote sollten, um Migranten anzusprechen, kulturelle Besonderheiten berücksichtigen. Genesung kann kaum gelingen, wenn sich Migranten als Patienten in ihrem Umfeld unwohl und unter Integrationsdruck fühlen. Besonders wichtig

Good Practice

- + Ein Beispiel aus der Altenpflege ist das Projekt „**Älter werden in Deutschland**“. Die Inforeihe wurde im Februar 2001 erstmalig gemeinsam vom DRK-Kreisverband Stuttgart e.V. und einem türkischen Frauenverein durchgeführt. Die Werbung wurde gemeinsam vorbereitet und zweisprachig angefertigt. Dadurch konnte die Erreichbarkeit der türkischen Bevölkerung deutlich verbessert werden. Eines der Ziele der Inforeihe bestand darin, herauszufinden, welche Wünsche und Interessen Migranten mit dem „Älter werden in Deutschland“ verbinden. Ein Ergebnis ist, dass das Interesse an Gesundheitskursen, an Kursen zur Ersten Hilfe (auch für jüngere Frauen) und zur Krankenpflege in der Familie hoch ist. Im Anschluss an das Projekt wurden zwei Teilnehmerinnen als Kursleiterinnen für die Seniorengymnastik ausgebildet. Drei türkische Kräfte wurden im Pflegedienst angestellt, was zu einer Steigerung der Nachfrage von türkischen Patienten führte.



- + Der DRK-Landesverband Bremen e.V. hat einen Lehrgang „**Krankenpflege in der Familie**“ mit einer Gruppe türkischer Frauen durchgeführt. Ziel des Lehrgangs war es, Migrantinnen auf durch die Pflege von Familienangehörigen belastende Alltagssituationen vorzubereiten. Den Frauen wurden unter Berücksichtigung ihrer besonderen Lebenslage einfache Fertigkeiten der häuslichen Betreuung und Pflege von Familienangehörigen vermittelt. Zudem sollten den Frauen neue Möglichkeiten der Berufstätigkeit eröffnet werden. Ein vergleichbares Projekt wurde auch im DRK-Kreisverband Stuttgart e.V. durchgeführt.



ist, Migranten bereits mit Präventionskonzepten und -strategien zu erreichen, so dass sie nicht erst bei einer stationären Behandlung mit dem DRK in Kontakt kommen.

4. Bedeutung für Erste Hilfe, Katastrophenschutz und Rettungsdienste

Mehr als eine Million Menschen bildet das Deutsche Rote Kreuz jährlich in Erster Hilfe aus. Die meisten sind Jugendliche, die Kenntnisse in Erster Hilfe nachweisen müssen, wenn sie ihren Führerschein machen. Analog zu ihrem Anteil an der Gesellschaft sind unter ihnen immer mehr Jugendliche aus Zuwandererfamilien. Manche haben dabei so große Probleme mit der deutschen Sprache, dass sie den Kursen schlechter folgen können als ihre Altersgenossen und deswegen auch weniger motiviert sind, die dringend benötigten Kenntnisse zu erwerben.

In der Ersten Hilfe gehört eine Verbesserung der Angebote und Kursattraktivität für alle Beteiligten zu den zentralen Aufgaben. Ein zweisprachiges Kursangebot mit passenden mehrsprachigen Unterlagen bedeutet eine breitere Kundenorientierung, öffnet neue Kundenkreise und verbessert zudem

die Wettbewerbsfähigkeit des Deutschen Roten Kreuzes. Aber auch der Umgang mit Patienten unterschiedlicher Herkunftsländer will gelernt sein.

Im Arbeitsfeld Bevölkerungsschutz finden sich ebenfalls wenig Migranten. Da eine Anwerbung neuer Mitglieder hier meist über die Jugend erfolgt, empfiehlt es sich, auch bei der Gewinnung von Migranten für den Zivil- und Katastrophenschutz beim Jugendrotkreuz anzusetzen. Doch nicht nur als neue Mitglieder, auch als Opfer einer Katastrophe sollte die kulturelle Besonderheit von Migranten berücksichtigt und in Schulungen an Helfer vermittelt werden. Notfallunterkünfte, Verpflegung und Betreuung sollten entsprechend angepasst werden.

Anders als bei der Ersten Hilfe und im Zivil- und Katastrophenschutz bringen die Mitarbeiter der Rettungsdienste bereits Kompetenz im interkulturellen Umgang mit, da der theoretische Teil der berufsspezifischen Qualifikation eine Grundausbildung hierzu beinhaltet. In Gegenden mit hohem Migrantenanteil wären allerdings Fortbildungen, die über diese Grundausbildung hinausgehen, sinnvoll. Ebenso wäre die Zusammenarbeit

Good Practice

- Im Rahmen der Breitenausbildung des Kreisverbandes Coburg werden in dem Projekt „**Zweisprachig**“ die Ausbildung zum Ersthelfer mit Hilfe einer Dolmetscherin in den Sprachen Deutsch und Russisch durchgeführt. Die Motivation für das Projekt entstand aus Gesprächen mit den Ausbildern, welche auf Verständigungsprobleme in den Kursen aufmerksam machten. Neben den Unterrichtsmaterialien wurden auch Anmeldeformulare, Flyer und Plakate in beiden Sprachen angefertigt. Der Erfolg kam prompt. Nicht nur die russischsprachigen Kursteilnehmer profitierten von der zielgruppenspezifischen Ausrichtung des Angebotes, sondern auch der Kreisverband, der neue Kundengruppen gewinnen konnte. Die Kurse wurden von in Deutschland ansässigen russischen Firmen gebucht. Darüber hinaus fragten andere Interessenten auch Kurse in weiteren Sprachen an.



- Das Bayerische Rote Kreuz schult seit Anfang der 1990er Jahre Ausbilder als Multiplikatoren, um langfristig **fremdsprachige Ausbildungen in den Bereichen „Erste Hilfe“** und **„Lebensrettende Sofortmaßnahmen“** mit entsprechenden Unterrichtsmaterialien durchführen zu können. Als fremdsprachige Materialien sind der Foliensatz „Erste-Hilfe-Lehrunterlagen“ in englischer, russischer und türkischer Sprache sowie die Broschüre „Lebensrettende Sofortmaßnahmen“ in Russisch erhältlich. Der Text der Folien aus der neuen Lehrunterlage „Erste Hilfe für Sportgruppen“ wurde bereits ins Englische übersetzt; eine türkische und eine russische Übersetzung sind ebenfalls vorgesehen.

der Rettungsdienste mit Migrantenorganisationen – z. B. bei Rettungsübungen – ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer be-

darfsgerechten Versorgung aller Bevölkerungsgruppen.



5. Herausforderungen im Bereich Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement ist eine der tragenden Säulen des Deutschen Roten Kreuzes. Erfahrungen zeigen, dass gerade in diesem Bereich die Mitwirkung von Migranten bislang eher Ausnahme als Regel ist. Dabei bieten sich unter dem Rotkreuzprinzip der Freiwilligkeit große Chancen zur Begegnung und Zusammenarbeit unter Wahrung der kulturellen Identität. Als nationale Rotkreuzorganisation und Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist das Deutsche Rote Kreuz in besonderer Weise aufgerufen, Zuwanderern ehrenamtliche Mitarbeit zu ermöglichen sowie die aus sozialen und gesellschaftlichen Gründen notwendige Zusammenarbeit zu fördern. Bereits 1986 hat das Deutsche Rote Kreuz auf Beschluss des Präsidiums den Arbeitskreis „Migranten als Partner im DRK“ eingesetzt.

Bei der interkulturellen Öffnung des Ehrenamts stehen zwei Ziele im Vordergrund: Einerseits besteht angesichts der Zunahme sozialer Aufgaben ein steigender Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeitern. Andererseits bedeutet die ehrenamtliche Mitarbeit im

DRK für die Migranten die Förderung von beruflichen Kompetenzen und Integration. Wichtig ist, bestehende kulturelle Unterschiede auch bezüglich des Ehrenamtes zu beachten. Diese beziehen sich sowohl auf unterschiedliche gesellschaftliche Verankerungen als auch auf die mit dem Begriff „Ehrenamt“ verbundenen Assoziationen. In anderen Kulturen ist freiwilliges soziales Engagement kaum verbandlich organisiert, sondern beruht auf dem Prinzip der Nachbarschafts- oder Familienhilfe. Oft müssen Migranten daher erst mit organisierter ehrenamtlicher Tätigkeit vertraut gemacht werden.

Angebote sollten so gestaltet und gegebenenfalls geändert werden, dass sich Migranten angesprochen fühlen und zu freiem bürgerschaftlichem Engagement motiviert werden. Grundsätzlich sorgen konkrete Benennungen von Aufgabenfeldern für mehr Interesse. Wie Einheimische müssen auch Migranten zunächst die Möglichkeit haben, sich mit ehrenamtlichen Aufgaben zu identifizieren. Dazu können aktive Ehrenamtliche – mit und ohne Migrationshintergrund – einen wichtigen Beitrag leisten. Migranten im Ehrenamt sind weder lediglich Zielgruppe von Dienstleistungen noch aus-

Good Practice

- + Im DRK-Kreisverband Stendal e.V. wurde das Modellprojekt **„Migrantinnen und Migranten im Ehrenamt in Stendal“** durchgeführt. Ziel war erstens, dass sich Migranten in das Gemeinwesen integrieren, indem sie ihre im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen ehrenamtlich anwenden, und zweitens, dass Zugewanderte neue Kompetenzen erwerben. Innerhalb von zwei Jahren konnten zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund für verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten im DRK gewonnen werden. Das Engagement der Migranten hat den Kreisverband auch bei der Erweiterung seiner Aktivitäten und Kursangebote für die gesamte lokale Bevölkerung unterstützt.
- + Im DRK-Landesverband Baden-Württemberg e.V. hat das Präsidium die **Arbeitsgruppe „Öffnung des Verbandes“** mit überwiegend ehrenamtlicher Besetzung ins Leben gerufen. Sie soll die Aufnahme von Migranten als Ehrenamtliche durch die Entwicklung von strategischen Zielen und entsprechenden Umsetzungskonzepten unterstützen. Interkulturelle Öffnung soll so thematisiert und die interkulturelle Kompetenz der Ehren- und Hauptamtlichen gefördert werden.
- + Der DRK-Landesverband Rheinland-Pfalz e.V. baut das **„Integrationsprojekt Sprachpartnerschaften“** nach einem gelungenen Start im Juni 2006 weiter aus. Die Sprachpartner treffen sich mindestens einmal pro Woche, um den alltäglichen Gebrauch der deutschen Sprache zu üben. Für die Integration der Migranten ist das Erlernen der deutschen Sprache äußerst wichtig – aber auch die deutschen Sprachpartner profitieren.



schließlich potenzielle Berater von anderen Migranten. Interkulturelle Öffnung bedeutet die Einbeziehung von Migranten in die breite Palette der ehrenamtlichen Mitwirkung im Deutschen Roten Kreuz.

6. In der Öffentlichkeitsarbeit

Der Öffentlichkeitsarbeit kommen auch bei der interkulturellen Öffnung wichtige Aufgaben zu. Erstens weckt sie durch gezielte



Information das Interesse der Öffentlichkeit und kann – bei entsprechender Ausrichtung – Migranten als ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiter, Mitglieder, Kunden, Klienten und Spender gewinnen. Zweitens hat Öffentlichkeitsarbeit die Aufgabe, die Gesellschaft zu sensibilisieren und so die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Drittens trägt eine entsprechende Öffentlichkeitsarbeit ganz allgemein zu einem positiven Image des DRK bei.

Maßnahmen und Schritte der interkulturellen Öffnung lassen sich durch eine abgestimmte und zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit unterstützen. Die intensive Kooperation mit ausländischen Journalisten, fremdsprachigen Zeitungen und anderen Medien erhöht die Erreichbarkeit von Migranten. Auch durch geeignete Werbung in überregionalen oder fremdsprachigen Zeitungen, Anzeigenserien, mit Plakaten oder mehrsprachigen Informationsbroschüren können sie direkt angesprochen und zur Mitarbeit im DRK oder zur Teilnahme an Ausbildungsprogrammen motiviert werden. Bei der Übersetzung von Informationsmaterialien sollte überprüft werden, ob kulturelle Kontexte ausreichend berücksichtigt sind.

Auch Veranstaltungen und Tagungen zum Thema können einen wichtigen Beitrag zur öffentlichen Wahrnehmung der interkulturellen Öffnung des DRK bieten.

Good Practice

+

In Kooperation mit der DRK-Service GmbH wurden **Plakate mit den sieben Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmundbewegung** in fünf Sprachen herausgegeben: deutsch, englisch, französisch, türkisch und russisch. Die Plakate sind sehr gut dafür geeignet, in Kreisgeschäftsstellen, Beratungsstellen und anderen Einrichtungen auf die interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz hinzuweisen.

Good Practice

+

Ein weiteres Beispiel der Öffentlichkeitsarbeit zur interkulturellen Öffnung ist folgende **zwei mal drei Meter große Stellwand**, die auf Konferenzen und Tagungen aufgestellt werden kann. Die Schautafel kann von allen Gliederungen des DRK ausgeliehen werden.

...und jetzt?

Interkulturelle Öffnung ist ein komplexer und langwieriger Prozess, der Ausdauer erfordert, aber Schritt für Schritt zum Erfolg führt. Wo sich Möglichkeiten eröffnen, dauerhaft zu einer gleichberechtigten Partizipation zu kommen, sollten die dafür nötigen Schritte gegangen werden – auch gegen etwaige Widerstände, die so ein Prozess mit sich bringen kann. Umfassendes Controlling beleuchtet die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen, verzeichnet Erfolge und zeigt, wo nach und nach Verbesserungen vorgenommen werden können.

Um das Deutsche Rote Kreuz interkulturell zu öffnen, müssen neue und zum Teil andere Wege gegangen werden. Das wird häufig mit einem Mehraufwand verbunden sein. Dieser sollte als Investition in die Zukunft angesehen werden, die sich durch die Verbesserung der Angebote für alle Zielgruppen und den Gewinn von neuen Kunden und Mitgliedern auszahlen wird.

Natürlich sind die Bedingungen vor Ort und in jedem Kreisverband ganz verschieden. Die bereits gemachten Erfahrungen können aber dennoch Hilfestellung leisten und an andere Situationen angepasst werden. Die-

se Rahmenkonzeption enthält bereits eine Vielzahl guter Ansätze und Beispiele – und will auch denen, die bisher noch nicht so weit sind, Mut machen, die interkulturelle Öffnung offensiv anzugehen. Wer Konzepte und Ansätze zur interkulturellen Öffnung annimmt, umsetzt und weiterentwickelt, nimmt damit eine große Chance wahr. Das gesamte Deutsche Rote Kreuz wird davon profitieren.

Anhang

Grundlegende Beschlüsse im Deutschen Roten Kreuz

Vor dem Hintergrund der Grundsätze der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-bewegung und entsprechender Beschlüsse der internationalen und nationalen Gremien hat das Deutsche Rote Kreuz bereits 1994 die Grundsatzaussage getroffen, „Migranten als mitgestaltende Partner in alle Bereiche des verbandlichen Lebens einzubeziehen“. Diesem Auftrag ist die „Strategische Teilplanung für das Geschäftsfeld Migration“ von 1998 gefolgt. Sie fordert die „Öffnung aller DRK-Dienste und Angebote für Migranten“, die „Einbeziehung von Migranten in die Alltagsarbeit des DRK“ sowie die „Förderung von interkultureller Kompetenz als Schlüsselqualifikation für DRK-Mitarbeiter“. Die „Strategie 2010“ appelliert an alle Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften, angesichts der zunehmend diversifizierten Bevölkerungszusammensetzung sicherzustellen, „dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung auch in der Besetzung der Führungspositionen widerspiegelt“. Auf der Europäischen Regionalkonferenz (2002) verpflichteten sich die Nationalen

Gesellschaften zu bedarfsgerechten und zielgerichteten Maßnahmen, zu einer Kultur der Integration sowie zu einer ausgewogenen Einbindung von Menschen aus allen Bereichen der Gesellschaft entsprechend der kulturellen Vielfalt.

Der Delegiertenrat 2003 beschloss eine Resolution, mit der er die Nationalen Gesellschaften auffordert, „Toleranz, Nicht-Diskriminierung und Respekt für kulturelle Vielfalt zu fördern“ und entsprechende Maßnahmen durchzuführen. Insbesondere soll eine „Einschätzung der Zusammensetzung der Führung, des Personals, der Ehrenamtlichen und der Mitglieder der Organisationen“ vorgenommen, „eine unausgewogene Zusammensetzung der Mitglieder, aus welchen Gründen auch immer – Rasse, Religion, Geschlecht, Alter –, (...) erkannt und energisch angegangen“ sowie sichergestellt werden, „dass wir als tolerant und nicht-diskriminierend wahrgenommen werden und Vielfalt respektieren“.

Das Präsidium des Deutschen Rotes Kreuzes unterstrich 2004 „die Notwendigkeit, ‚Interkulturelle Öffnung im DRK‘ als wichtige Aufgabenstellung voranzutreiben“, und empfahl, „die geplanten Aktivitäten durchzuführen“.



Die Nationalen Rotkreuz- und Rothalmondgesellschaften in Europa erklärten auf der Europäischen Regionalkonferenz 2007, „den Wert an[zuerkennen], den Migranten in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht in die Gesellschaften der Aufnahme-länder einbringen und diese so bereichern“. Zudem verpflichteten sie sich dazu, „dafür Sorge zu tragen, dass das Rote Kreuz und der Rote Halbmond die Integration fördern, offen für alle sind, und sich in der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung sowie für die Achtung der Vielfalt und der menschlichen Würde uneingeschränkt einsetzen“.

Fortbildungsmodul des Deutschen Roten Kreuzes

Das DRK-Generalsekretariat hat ein vierteljähriges Fortbildungsangebot in interkultureller Kompetenz konzipiert. Dieses wird Mitarbeitern aller Arbeitsfelder angeboten, für die „interkulturelle Arbeitssituationen“ zum Arbeitsalltag gehören. Die einzelnen Module sollen jeweils von den gleichen Teilnehmern belegt und vom gleichen Trainerteam durchgeführt werden.

Modul I: Interkulturelle Alltagserfahrungen, interkulturelle Sensibilisierung und Basiskompetenzen

Inhalte: Sozialisation im Kulturvergleich; Entstehung von Werten, Normen und Prioritäten in Ethnien; Kulturstandards und Rollenbilder; Selbst- und Fremdwahrnehmung
Ziele: Sensibilisierung für die eigene kulturelle Prägung; Wissen um und Verständnis für die Situation von Migranten; Hintergrundwissen zur Einwanderungsgeschichte und den Migrantengruppen in Deutschland; Einordnung der Fortbildung in das Konzept interkulturelle Öffnung

Modul II: Interkulturelles Konfliktmanagement

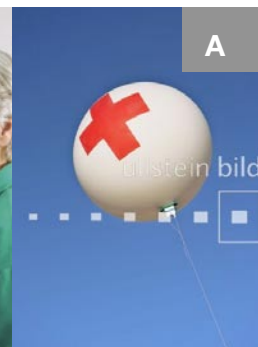
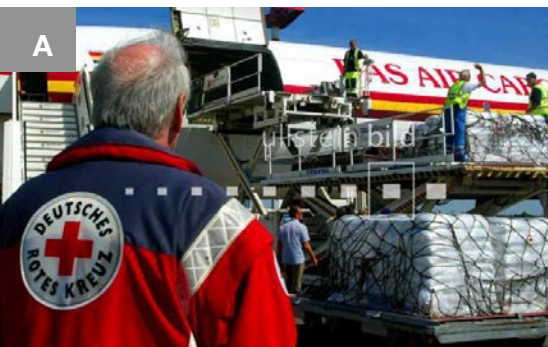
Inhalte: Konfliktarten; Konfliktentstehung; Zusammenwirken von Emotionen, Projektionen und Gesprächsführung; Ausgrenzung und Stereotype; Konfliktlösungsstrategien; Umgang mit Gewalt
Ziele: Grundlegendes Verständnis davon, wie sich Konflikte zeigen, wie sie entstehen und wie sie gelöst werden können

Modul III: Interkulturelle Öffnung im DRK

Inhalte: Stand der interkulturellen Öffnung im DRK; hemmende und fördernde Faktoren; Vernetzung als „win-win-Prozess“; Strategien; Erwartungen von Migranten an das DRK; Angebote des DRK an Migranten; Effekte der interkulturellen Öffnung
Ziele: Verständnis des Begriffs interkulturelle Öffnung; Übertragung auf die Organisation des DRK und das eigene Arbeitsfeld; Verständnis von der eigenen Rolle als Multiplikator; Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten

Modul IV: Aufbaumodul

Multiplikatoren für Fortbildungen in interkultureller Kompetenz
Inhalte: Reflektion und Verständnis der eigenen Rolle als Multiplikator; Seminarplanung; Methodik und Didaktik der Erwachsenenbildung; Gruppendynamische Prozesse; Schaffung von Motivation und Gruppenatmosphäre; Umgang mit Widerständen
Ziele: Befähigung der Teilnehmer, als Multiplikatoren selbstständig eine Veranstaltung zu planen und durchzuführen, Sensibilität zu vermitteln und über interkulturelle Öffnung zu informieren und sensibilisieren



Hilfreiche Literatur und Adressen im Internet

Barwig, Klaus/ Hinz-Rommel, Wolfgang (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Lambertus-Verlag, 1995.

Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration: www.integrationsbeauftragte.de

Curvello, Tatiana Lima/ Pelkhofer-Stamm, Margret: Interkulturelles Wissen und Handeln – Neue Ansätze zur Öffnung sozialer Dienste. Transfer interkultureller Kompetenz (TiK), 2003.

Deutsches Rotes Kreuz: www.drk.de/migrationsarbeit/interkulturelle_oeffnung.html

Dietrich, Marius/ Knoche, Heinz/ Tischler, Annette: Die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste und Einrichtungen. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 6/2004.

DRK-Generalsekretariat (Hrsg.): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Foliensatz mit Begleitheft, 2005.

DRK-Generalsekretariat (Hrsg.): Aufeinander zugehen – voneinander lernen. Kampagne für eine kultursensible Altenpflege. Dokumentation der Auftaktveranstaltung, 2005.

DRK-Generalsekretariat (Hrsg.): Ehrenamt und Integration. Dokumentation eines Modellprojekts im DRK-Kreisverband Östliche Altmark, 2006.

DRK-Generalsekretariat (Hrsg.): Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Dokumentation der Eisenacher Konferenz, 2006.

Filsinger, Dieter: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Expertise, 2002: www.eundc.de/pdf/07700.pdf

Handshuck, Sabine/ Klawe, Willy: Interkulturelle Verständigung in der sozialen Arbeit. Ein Erfahrungs-, Lern- und Übungsprogramm zum Erwerb interkultureller Kompetenz. Juventa Verlag, 2004.

Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Öffnung als Innovation – Erfahrungen für die Praxis: www.tik-iaf-berlin.de/pages/HauptSeiten/TextSeiten/texte6.html

Interkultureller Rat in Deutschland: www.interkultureller-rat.de

Stuber, Michael: Diversity – Das Potenzial von Vielfalt nutzen, den Erfolg von Offenheit steigern. Luchterhand-Verlag, 2004.

Transfer interkultureller Kompetenz: www.tik-iaf-berlin.de/index.htm

Werkstatt Weiterbildung: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen, 2000.

Impressum

Herausgeber:

Deutsches Rotes Kreuz - Generalsekretariat

Team Migration und Integration

Carstennstr. 58, 12205 Berlin

Redaktion:

Marius Dietrich

Svenja Post

Redaktionelle Betreuung:

Jeanette Goddar

Grafik und Produktion:

Lücken-Design

www.luecken-design.de

Fotos:

Sebastian Rosenberg, Seiten 6, 9, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 24, 25, 34, 37;

Fotos aus der DRK-Projektarbeit, Seiten 8, 11, 18, 20, 22, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 35, 36;

Ullsteinbild, Seiten 5, 6, 11, 18, 22, 23, 26, 27, 29, 30, 31, 35, 36, 37;

DRK-Fotoarchiv, Seite 2;

Archiv Lücken-Design, Seiten 18, 30, 31;

Titelfoto: Entwicklungspartnerschaft FLUCHTort Hamburg

Berlin, im November 2007

www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz

Generalsekretariat
Team Migration und Integration
Carstennstr. 58
12205 Berlin



Wir sind alle anders.



Gemeinsam anders sein!

Mehr zum Thema Integration und zu unseren Projekten: DRK.de