



Die DRK-Migrationsstrategie

Warum braucht es eine DRK-Migrationsstrategie?

Migrationsarbeit – ein zentraler Bestandteil des DRK

Neben der Handlungsfähigkeit in Krisen- und Notsituationen braucht es auch in der langfristigen Arbeit strategische Ziele und ein gemeinsames Narrativ in diesem wichtigen Handlungsfeld.

Querschnittsthema vieler Bereiche

Migration ist ein Querschnittsthema, das alle Felder der DRK-Wohlfahrtspflege umfasst und darüber hinaus auch etwa in Bereichen wie der Nationalen Hilfsgesellschaft Relevanz hat.



Ziele der Migrationsstrategie



Stärkung der Einheit und Kohärenz im DRK

Eine Strategie sorgt dafür, dass alle Gliederungen des Verbands abgestimmt handeln und sich gegenseitig unterstützen können.



Erhöhung der Sichtbarkeit und Glaubwürdigkeit

Die Strategie stärkt die Rolle des DRK als kompetenten und vertrauenswürdigen Partner in der Migrationsarbeit.



Verbesserte Qualität der Migrationsarbeit

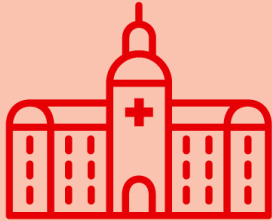
Die DRK-Migrationsstrategie orientiert sich an den Bedarfen von Migrantinnen und Migranten und entwickelt Angebote, die deren Lebenssituation spürbar verbessern.



Nachhaltige Finanzierung

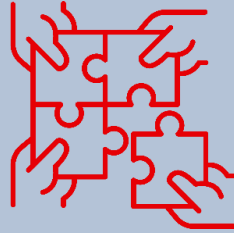
Migration wird zu einem Kernbereich der DRK-Arbeit. Mit einer klaren Strategie kann das DRK gezielter auf neue Finanzierungsquellen zugehen und bestehende Angebote nachhaltig sichern.

Zielgruppen



Intern

- Verband
- Haupt- und Ehrenamtliche



Extern – Politisch

- Politisch relevante Stakeholder
- Öffentliche Mittelgeber
- Andere Stakeholder – z.B. Migrantenselbstorganisationen



Extern – Gesellschaftlich

- Relevante migrationspolitische Akteurinnen und Akteure
- Gesellschaftliche Akteurinnen und Akteure
- Private Mittelgeber

Entwicklung der Migrationsstrategie



2019

Landesverbände melden Bedarf an das
Generalsekretariat

2022

Partizipative Entwicklung mit
Rückmeldung aus verbandsweiten
Feedback-Workshops

2023

Verabschiedung der Strategie durch die
VG Bund, sowie Präsidialrat und
Präsidium

Inhalt der Migrationsstrategie

I. Selbstverständnis

- Die Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes und ihre Wirkung im Themenfeld Migration
- Unsere Mission als DRK
- Unsere Vision
- Vielfalt in der Gesellschaft und im DRK

II. Dimension der Migrationsarbeit im DRK

III. Ausblick



Dimensionen der Migrationsarbeit



Migrationsarbeit außerhalb Deutschlands

- Unterstützung vor Ankunft
- **Schutz** vor Missbrauch und Ausbeutung
- Hilfe zur **Rechtbewahrung**



Aufnahme und Unterbringung

- Unterbringung, Betreuung und Versorgung von Geflüchteten als **Kernaufgabe** des DRK
- Entwicklung von Unterbringungskonzepten, die gleichberechtigte **Teilhabe** ermöglichen
- **Einsatz** für entsprechende Ausstattung in Gemeinschaftsunterkünften



Beratungsarbeit

- Folgt **DRK-Grundsätzen** wie Freiwilligkeit und Unabhängigkeit
- **Fürsprache** zum Wohle der Klientinnen und Klienten
- Einsatz für gute **Rahmenbedingungen** in der Beratung

Dimensionen der Migrationsarbeit



Finanzierung der Sozialen Arbeit

- **Proaktive** Suche nach neuen Finanzierungsmodellen und Partnern
- **Sicherung** bestehender Angebote



Personalmanagement und Ehrenamt

- Abbau von Zugangsbarrieren und Förderung der **Vielfalt**
- Würdigung der **Relevanz** der Migrationsarbeit im Verband



Angrenzende Themenbereiche

- Integration migrationspezifischer Aspekte in **Angebote** der Kinder-, Jugend-, und Familienhilfe; Alten- und Behindertenhilfe und über den Wohlfahrtsbereich hinaus
- **Sensibilisierung**



Interessensvertretung

- Politische Arbeit basierend auf Erfahrungen aus der **Praxis**



© Blutspendedienst des DRK

Was bedeutet das Thema Migration für die Blutspendedienste?

Was bedeutet das Thema Migration für die Blutspendedienste?

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Versorgungssicherheit und Notfallmanagement

- Die Versorgung von Patientinnen und Patienten mit seltenen Blutgruppen hängt zunehmend von einer diversifizierten und breit aufgestellten Spenderbasis ab. Bei Unfällen oder schweren Erkrankungen kann der Mangel an passenden Spendern lebensbedrohlich werden.

Probleme und Herausforderungen bei den Blutspendediensten

- **Allgemeine Versorgungsprobleme:** Grundsätzlich zu wenig Blutkonserven
- **Schwierige Spendersuche:** Passende Spender für Blut- und Stammzelltransfusionen sind generell schwer zu finden.
- **Genetische Vielfalt:** Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben oft seltene Blut- und Stammzeleigenschaften.
- **Ungleichheit in der medizinischen Versorgung:** Menschen mit seltenen Blutmerkmalen sind schlechter versorgt.
- **Medizinisches Risiko bei Versorgungslücken:** Fehlende passende Spender können bei Unfällen oder Krankheiten lebensbedrohlich werden.
- **Mangel an Spendern :** Aktuell nur wenige Spendende mit Migrationshintergrund registriert.
- **Notwendigkeit gezielter Spendergewinnung:** Gezielte Ansprache von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte.

Chancen bei den Blutspendediensten

- **Gezielte Spendergewinnung durch Diversitätsansatz:** Eröffnung neuer Zielgruppen und Aufbau eines vielfältigen Spenderpools durch kulturell sensible Ansprache.
- **Stärkung des DRK-Blutspendedienstes :** Kontinuität durch langfristiges Engagement für Vielfalt in der Blutspende.
- **Bessere Datenlage durch wissenschaftliche Begleitung:** Systematische Erfassung seltener Blutgruppenmerkmale verbessert zukünftige Versorgung.
- **Schneller Zugriff auf passende Spenderdaten:** Aufbau einer zentralen Spenderdatenbank mit gezielten Merkmalen.

Best Practice Beispiel: BluStar.NRW

Interdisziplinäres Projekt zur Typisierung von Blut- und Stammzellspendern mit Migrationshintergrund.

- **Kooperation verschiedener Institutionen:** Beteiligung von DRK-Blutspendedienst West, Unikliniken Essen & Düsseldorf, WSZE, Caritas.
- **Kultursensible und interdisziplinäre Ansprache:** Erfolgreiche Einbindung von Menschen aus diversen Herkunftsländern als Spendende.
- **Datenbasierte Verbesserung der Spenderdatenbanken:** Erfassung und Nutzung seltener Blutgruppen zur gezielten Versorgung.
- **Langjährige Erfahrung und große Spenderdatenbank des DRK:** Nutzung bestehender Infrastruktur zur schnellen Reaktion bei Bedarf.



© Willing-Holtz / DRK

Was bedeutet das Thema Migration für das Ehrenamt?

Was bedeutet das Thema Migration für das Ehrenamt?

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Status quo & Entwicklungspotenzial

- Sowohl im Ehren- als auch im Hauptamt zeigt sich, dass Vielfalt noch nicht in allen Bereichen gleichermaßen abgebildet ist
- Vielfalt entsteht nicht von allein: Wenn wir sie aktiv fördern, können wir bestehende Strukturen weiterentwickeln und langfristig stärken.

Probleme und Herausforderungen im Bereich des Ehrenamts

- **Rückgang des Ehrenamts:** Immer weniger Menschen engagieren sich langfristig.
- **Geringe Sichtbarkeit:** Verbandsweites Repräsentationsproblem nach außen.
- **Hürden bei Beteiligung:** Obwohl Migrantinnen und Migranten vielfältige Kenntnisse und Kompetenzen mitbringen, gelingt es bislang nur in geringem Ausmaß, sie für ein Engagement zu gewinnen. Gleichzeitig werden diejenigen, die sich engagieren, oft nicht in Bereichen eingesetzt, die ihren Fähigkeiten und Qualifikationen entsprechen.

Chancen im Bereich des Ehrenamts

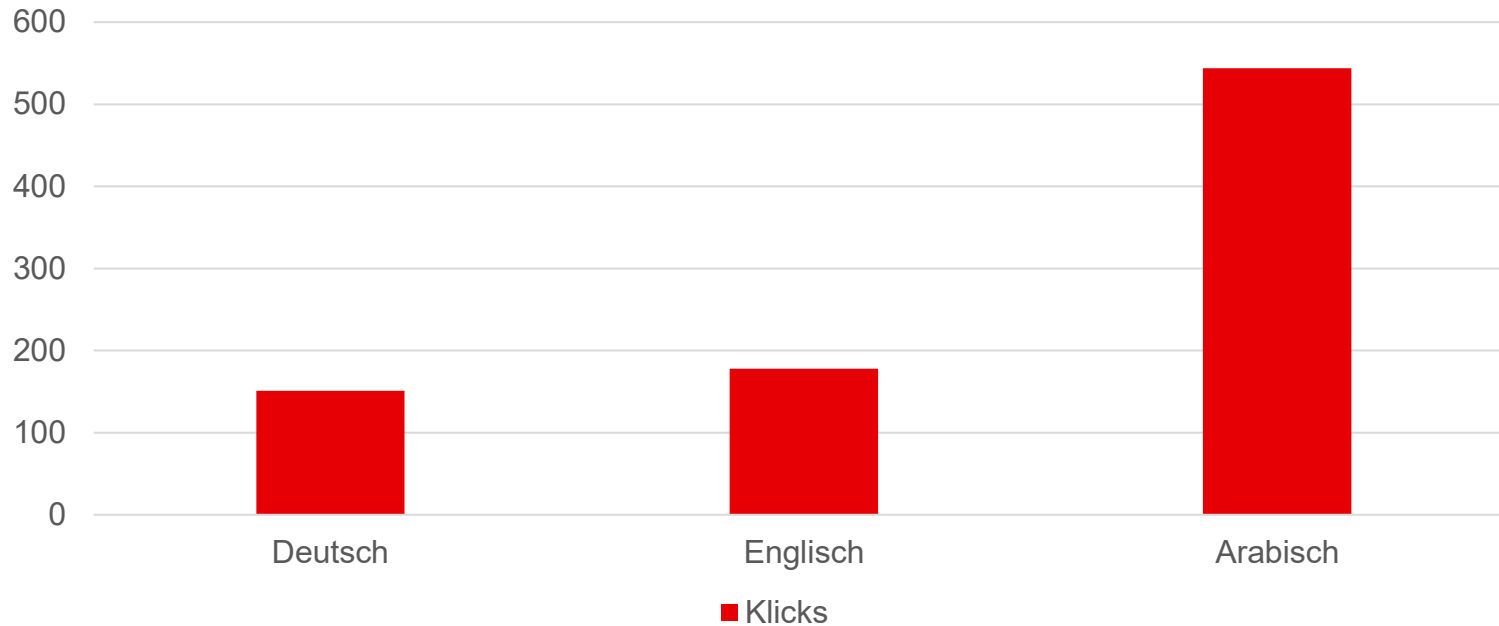
- **Wirksamkeit aktiver Ansprache:** Zielgruppe kann durch gezielte Ansprachen gut erreicht werden.
- **Soziale Teilhabe fördern:** Ehrenamt ermöglicht Integration im direkten Lebensumfeld.
- **Kompetenzen einbringen:** Ehrenamt bietet Raum, eigene Fähigkeiten und Erfahrungen zu nutzen.
- **Spracherwerb unterstützen:** Ehrenamt hilft beim Vertiefen von Sprachkenntnissen.
- **Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern:** Engagement erhöht Chancen auf bezahlte Tätigkeiten.
- **Interkulturelle Kompetenz ausbauen:** Stärkung von Haupt- und Ehrenamtlichen im Umgang mit Vielfalt.
- **Integrationskultur etablieren:** Ehrenamt als Ort gelebter Vielfalt und Zugehörigkeit gestalten.

Best Practice Beispiel: Projekt Website „Join Ehrenamt“

Mehrsprachige Projektwebsite als zentrale Informationsquelle und Möglichkeit der Kontaktaufnahme

- Weiterleitung über Flyer, Facebook-Seiten und Werbekampagnen in Sozialen Medien
- Mediale Einbindung von Inhalten auf der Website: Vorstellung von Ehrenamtlichen und möglichen Einsatzbereichen
- Ziel: Die Interkulturelle Öffnung stärken, Begegnung auf Augenhöhe fördern und Teilhabe ermöglichen
- Somit soll eine Integrationskultur im Ehrenamt etabliert werden, um nachhaltige Beziehungen aufzubauen und einem Stereotyp des „Hilfempfängers“ vorzubeugen.

Insight in die Kampagne „Join Ehrenamt“



Key Messages für das Ehrenamt



GEMEINSCHAFT DURCH EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Ehrenamtliches Engagement beim DRK schafft Zugehörigkeit, stärkt das Gemeinschaftsgefühl und eröffnet Menschen aus anderen Ländern Wege zur Mitgestaltung.



BEGLEITENDE STRUKTUREN SCHAFFEN

Für eine offene Ehrenamtskultur braucht es begleitende Strukturen. Wir sorgen dafür, dass diese nachhaltig verfügbar sind.



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch im Ehrenamt.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Key Messages für das Ehrenamt

Weitere Key Messages und Materialien sind online abrufbar.

Ehrenamt

Ein ehrenamtliches Engagement beim DRK stiftet für Menschen aus anderen Ländern Zugehörigkeit, fördert das Gemeinschaftsgefühl, ermöglicht niedrigschwellig demokratische Teilhabeprozesse und öffnet Türen.



[Zum Download >](#)



[Zum Download >](#)



[Zum Download >](#)



Migration ist Teil unserer Arbeit
– auch im Ehrenamt.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie



© Willing-Holtz / DRK

Was bedeutet das Thema Migration für die Eingliederungshilfe?

Was bedeutet das Thema Migration für die Eingliederungshilfe?

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Bedürfnisse Berücksichtigen

- In der Eingliederungshilfe gilt es insbesondere, Bedarfe von Migrantinnen und Migranten mit Behinderung wahrzunehmen und angemessen zu reagieren.

Probleme und Herausforderungen bei der Eingliederungshilfe

- **Erschwerter Zugang zu Informationen:** Wichtige Informationen zu Rechten, Leistungen und Angeboten sind oft nicht in einfacher oder mehrsprachiger Sprache verfügbar.
- **Unzureichende interkulturelle Kompetenz:** Fachkräfte sind oft nicht ausreichend geschult im Umgang mit kulturell geprägten Behinderungsverständnissen.
- **Komplizierte Zuständigkeiten:** Geflüchtete mit Behinderungen fallen oft zwischen verschiedene Leistungssysteme
- **Wenig Mitsprachemöglichkeiten:** Menschen mit Behinderung und Migrationsgeschichte werden selten in Planungs- oder Beteiligungsprozesse einbezogen.
- **Fehlende Repräsentation:** Inklusion und Integration werden oft getrennt gedacht, daher bestehen wenig Interessenvertretungen, die diese Doppelperspektive abbilden.

Chancen bei der Eingliederungshilfe

- **Hohe Arbeitsbereitschaft:** Menschen mit Migrationsgeschichte zeigen grundsätzlich hohe Motivation.
- **Notwendigkeit aktiver Ansprache:** Zielgruppe muss gezielt informiert und einbezogen werden.
- **Unterstützung bei Aufenthaltsrechtlichen Fragen:** Strukturen wie Migrationsberatung und IQ-Netzwerk bieten Hilfestellung.
- **Langfristige Mitarbeiterbindung:** Aktive Integration fördert stabile Beschäftigungsverhältnisse.
- **Vielfalt als Versorgungsressource:** Kulturelle Diversität verbessert die Betreuung der vielfältigen Klientinnen und Klienten.
- **Interkulturelle Teams stärken Kompetenzen:** Gemeinsames Arbeiten fördert Offenheit, Lernbereitschaft und soziale Fähigkeiten.

Handlungsempfehlungen aus der Bedarfserhebung von Geflüchteten mit Behinderungen

Projekt zur Erfassung der Bedarfe von Geflüchteten mit Behinderungen, die bisher nicht systematisch erfasst wurden.

- **Barrierefreier Informationszugang:** Geflüchtete Menschen mit Behinderungen benötigen zugängliche Informationen.
- **Sensibilisierung an Schnittstellen:** Mitarbeitende in Verwaltung, Behörden und Unterkünften brauchen Schulungen zu Flucht, Migration und Behinderung.
- **Wissen sichern:** Bewährte Netzwerkstrukturen müssen erhalten bleiben, um Kompetenzen langfristig zu nutzen.
- **Partizipation stärken:** Menschen mit Behinderung und Fluchterfahrung sollen als Expert:innen in eigener Sache beteiligt werden.

Key Messages für die Eingliederungshilfe



FACHKRÄFTE MIT MIGRATIONSGESCHICHTE

Fachkräfte mit Migrationshintergrund bereichern unsere Arbeit in der Eingliederungshilfe. Ihre Perspektiven, Sprachkenntnisse und kulturellen Kompetenzen sind eine wertvolle Ressource.



INKLUSION FÜR ALLE

Inklusion betrifft nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle Formen von Benachteiligung – wir setzen uns für eine inklusive Gesellschaft ein, in der jede und jeder wertgeschätzt wird.



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch in der Eingliederungshilfe.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Key Messages für die Eingliederungshilfe

Weitere Key Messages und Materialien sind online abrufbar.

Eingliederungshilfe

In unseren Angeboten zur Inklusion und Teilhabe für Menschen mit Behinderungen gibt es auch viele Menschen, die eine Migrationsgeschichte haben. Es ist wichtig, diese wahrzunehmen.

Inklusion
Key Messages der DRK-Migrationsstrategie

Inklusion ernst zu nehmen, bedeutet immer, gemeinsam mit Menschen zusammen zu denken und jeden Menschen als Individuum mit seiner Geschichte und seinen Erfahrungen zu betrachten. Das bedeutet, dass es nie einen von vornherein richtig ist, vorher zu nehmen, was jemand erlebt hat, vorher zu handeln, was es für sie zu tun Person macht, die er oder sie ist. Es ist eine Unterstützungswillingen und macht diese sichtbar.

Für uns als Dienstleister ist es, außer um den Menschen selber nachdenken zu können, nicht wichtig, ob die Unterstützungshilfe als eine Behinderung oder Migrationsgeschichte gesehen werden. Menschen mit Behinderungen und Migrationsgeschichte stehen oft vor zusätzlichen Barrieren, wie sprachlichen Herausforderungen oder kulturellen Missverständnissen. Unsere Aufgabe ist es, diese Barrieren abzubauen und den Zugang zu unseren Unterstützungsleistungen zu erleichtern und zugänglich zu machen.

Wir als DRK möchten unsere Angebote für alle zugänglich machen. Kooperation zur besten gemeinsamen Ausnutzung der Ressourcen ist notwendig. Die Menschen ganzheitlich unterstützen zu können, müssen wir über die Themenfelder hinweg kooperieren und partizipativ zusammenarbeiten.

[Zum Download >](#)

FACHKRÄFTE MIT MIGRATIONSGESCHICHTE

Fachkräfte mit Migrationshintergrund bereichern unsere Arbeit in der Eingliederungshilfe. Ihre Perspektiven, Sprachkenntnisse und kulturellen Kompetenzen sind eine wertvolle Ressource.

[Zum Download >](#)

INKLUSION FÜR ALLE

Inklusion betrifft nicht nur Menschen mit Behinderungen, sondern alle Formen von Benachteiligung – wir stellen uns für eine inklusive Gesellschaft ein, in der jede und jeder wertgeschätzt wird.

[Zum Download >](#)



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch in der Eingliederungshilfe.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie



© Willing-Holtz / DRK

Was bedeutet das Thema Migration für die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe?

Was bedeutet das Thema Migration für die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Veränderungen leben

- Neben den entstandenen Angeboten für unbegleitete minderjährige Geflüchtete, ist zu beachten, ob die regulären Angebote der Kinder- und Jugendhilfe die Vielfalt und den stets wachsenden Anteil an Kindern und Jugendlichen aus Familien mit Einwanderungsgeschichte in unserer Gesellschaft berücksichtigen.

Probleme und Herausforderungen bei der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

- **Anhaltender Personalmangel:** Fehlende Fachkräfte führen zu Überlastung, eingeschränkten Angeboten und Qualitätsverlust in der Betreuung.
- **Sprachbarrieren in der Elternarbeit:** Missverständnisse und erschwerte Kommunikation hemmen die Zusammenarbeit mit Familien.
- **Unzureichende Nutzung der Herkunftssprache als Ressource:** Potenziale mehrsprachiger Fachkräfte werden im pädagogischen Alltag oft nicht gezielt eingesetzt oder gefördert.

Chancen bei der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

- **Sprachbarrieren in der Elternarbeit überwinden:** Mehrsprachige Fachkräfte verbessern den Dialog mit Familien und stärken die Beziehungsarbeit.
- **Herkunftssprachen gezielt fördern und wertschätzen:** Sprachenvielfalt wird als pädagogische Ressource genutzt und unterstützt die kindliche Entwicklung.
- **Bildungsgerechtigkeit stärken:** Diversität im Team fördert Chancengleichheit und schafft niedrigschwellige Zugänge zu Bildung und Unterstützung.
- **Bestehende Integrationsstrukturen nutzen:** Zusammenarbeit mit MBE, IQ-Netzwerk & Co. ermöglicht individuelle Unterstützung bei Fragen zu Aufenthalt und Arbeitserlaubnis.

Best Practice Beispiel: FlüKids der DRK-Bildungswerke Duisburg

Bildungsangebot für geflüchtete und zugewanderte Familien mit Kindern ohne KiTa-Platz.

- **Niedrigschwellige Bildungsangebote** für Familien ohne KiTa-Platz
- **Vielfältige Angebotsformate:** Eltern-Kind-Gruppen, Spielgruppen, Vorschulgruppen
- **Förderung von Integration & Teilhabe** durch frühe Bildungszugänge
- **Stärkung elterlicher Kompetenzen** und Unterstützung der Mehrsprachigkeit
- **Alltagsnahe Inhalt** orientiert an den Bedürfnissen der Familien
- **Sprachförderung durch gemeinsames Tun:** Spielen, Singen, Basteln, Vorlesen
- **Kooperation mit lokalen Einrichtungen:** Unterkünften, KiTas, Schulen

Key Messages für die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe



OFFEN FÜR ALLE

Unabhängig von Herkunft, Religion oder Status:
Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung steht
für Offenheit und Vielfalt in allen Angeboten.



VIELFALT VON ANFANG AN

In unseren Einrichtungen lernen Kinder und Jugendliche,
Vielfalt zu respektieren und als Bereicherung zu schätzen.
Gemeinsam wachsen wir in Vielfalt und im Miteinander.



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe.

Mit der DRK-Migrationsstrategie
setzen wir uns für Teilhabe,
Zusammenhalt und Chancen-
gerechtigkeit ein. Erfahre mehr
über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Key Messages für die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Weitere Key Messages und Materialien sind online abrufbar.

Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Im DRK ist für Kinder, junge Menschen und Familien bereits von Beginn an erlebbar, wie ein friedvolles und respektvolles Miteinander in einer vielfältigen Gesellschaft gelingen kann.



[Zum Download >](#)



[Zum Download >](#)



[Zum Download >](#)



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie



Was bedeutet das Thema Migration für das Personalmanagement?

Was bedeutet das Thema Migration für das Personalmanagement?

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Kompetenzen ausbauen

- Im Rahmen des Personalmanagements wird gewährleistet, dass die fachliche Kompetenz von Mitarbeitenden durch Schulungen, Fortbildungen und Trainingsveranstaltungen mit migrationspezifischen Inhalten, gefördert wird.

Probleme und Herausforderungen im Personalmanagement

- **Fachkräftemangel durch demographischen Wandel:** In Flächenstaaten fehlen künftig 14 bis 29 % der Erwerbstätigen (Destatis; Economix-Prognose [„Arbeitsmarkt 2030“](#)).
- **Anerkennung ausländischer Abschlüsse:** Fachkräfte mit im Ausland erworbener Qualifikation stoßen auf langwierige und komplizierte Anerkennungsverfahren.
- **Fehlende interkulturelle Öffnung:** Strukturen, Leitbilder und Personalentwicklung sind selten auf Vielfalt und Inklusion ausgerichtet.
- **Geringe Repräsentanz in Führungspositionen:** Menschen mit Migrationsgeschichte sind in Leitungs- und Entscheidungspositionen deutlich unterrepräsentiert.
- **Geringe Sichtbarkeit als Arbeitgeber:** Wohlfahrtsorganisationen sind bei Menschen mit Migrationsgeschichte oft kaum bekannt oder gelten nicht als attraktiver Arbeitsplatz.

Chancen im Personalmanagement

- **Einwanderung notwendig:** Deutschland ist auf Zuwanderung angewiesen, um den Fachkräftemangel zu decken.
- **Offen für alle:** Das DRK steht gemäß ihrer Grundsätze Menschen aller Hintergründe offen.
- **Vielfalt als Qualitätsfaktor:** Für hochwertige Angebote braucht das DRK Fachkräfte mit diversen Fähigkeiten, interkultureller Kompetenzen und Sprachkenntnissen.
- **Vertrauensaufbau stärken:** Gemeinsame kulturelle Hintergründe fördern Vertrauen zwischen Fachkräften, Klientinnen und Klienten.
- **Interkulturelle Teams als Lernräume:** Vielfalt im Team fördert Perspektivwechsel, Reflexion und Innovation.
- **Vorbildfunktion übernehmen:** Diverse Teams zeigen gelebte Integration und wirken gesellschaftlicher Spaltung entgegen.

Auswahl von strategischen Zielen für das Personalmanagement

- **Vielfalt in der Personalstrategie:** Interkulturalität wird in Personalgewinnung, -bindung und -entwicklung konsequent mitgedacht.
- **Potenziale nutzen:** Diversitätsorientiertes Personalmanagement erschließt neue personelle Ressourcen und stärkt die Migrationsarbeit.
- **Fachkompetenz stärken:** Schulungen und Fortbildungen mit migrationsspezifischen und fachlich relevanten Inhalten werden regelmäßig angeboten.
- **Beschäftigungsperspektiven schaffen:** Langfristige Anstellungen werden angestrebt, befristete Projektförderungen möglichst vermieden.
- **Wertebasiertes Recruiting:** Das DRK setzt auf ethisch verantwortliche Auslandsanwerbung und begleitet angeworbene Fachkräfte umfassend.

Key Messages für das Personalmanagement



VIELFALT ALS INNOVATIONSKRAFT

Menschen aus anderen Ländern bringen wertvolle Kompetenzen und neue Fähigkeiten in unseren Verband. Diese Potenziale wollen wir nutzen.



VIELFALT IN UNSEREN STRUKTUREN



Unsere Teams sollen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln – auf allen Ebenen, in allen Positionen.



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch im Personalmanagement.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Key Messages für das Personalmanagement

Weitere Key Messages und Materialien sind online abrufbar.

Personalmanagement

Das DRK will ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten und Hintergründen sowie aller Altersgruppen, sozialer und ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Beeinträchtigung und Weltanschauung sein.

Das DRK will ein attraktiver Arbeitgeber für Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten und Hintergründen sowie aller Altersgruppen, sozialer und ethnischer Herkunft, Nationalität, sexueller Orientierung, geschlechtlicher Identität, Beeinträchtigung und Weltanschauung sein.

Die Menschen, die aus anderen Ländern zu uns kommen und sich beim DRK engagieren möchten, bringen wie alle anderen auch Kompetenzen und Fähigkeiten mit in den Verband (soweit Qualifikationen als auch Sprach-), darüber sind auch wir, die Bildung noch nicht ausreichend im Verband vertreten sind. Diese Potenziale und besondere Stärken sollen wir nutzen, um uns weiterzuentwickeln.

Unsere Teams sollen die Vielfalt in unserer diversen Gesellschaft widerspiegeln und vielfältige Perspektiven und Lebensrealitäten abbilden. Das sollte sich auch niederschlagen in unseren Strukturen und Prozessen (z. B. und das auf allen Ebenen, in allen Positionen und Funktionen). Nur so können wir neue Perspektiven auch leichter erschaffen. Damit das gelingt, müssen wir Menschen vorbehaltlos und auf Augenhöhe begegnen und uns also darum bemühen, alle Menschen gleichberechtigt für den Verband zu gewinnen.

[Zum Download >](#)

Die Menschen aus anderen Ländern bringen wertvolle Kompetenzen und neue Fähigkeiten in unseren Verband. Diese Potenziale wollen wir nutzen.

[Zum Download >](#)

Unsere Teams sollen die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegeln – auf allen Ebenen, in allen Positionen.

[Zum Download >](#)



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch im Personalmanagement.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie



© Willing-Holtz / DRK

Was bedeutet das Thema Migration für die Pflege?

Was bedeutet das Thema Migration für die Pflege?

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Vielfalt wahrnehmen

- In der Pflege gilt es, den Menschen in seiner Vielfalt wahrzunehmen und entsprechend auch seine Migrationsgeschichte zu beachten.

Probleme und Herausforderungen im Bereich der Pflege

- **Alternde Gesellschaft:** Demografischer Wandel führt zu steigendem Pflegebedarf.
- **Fachkräftemangel:** Bundesweiter Mangel an Pflegepersonal und qualifizierten Fachkräften.
- **Kostenintensive Anwerbung:** Rekrutierungsprojekte im Ausland sind aufwändig und teuer.
- **Sprachverlust bei Demenz:** Zweitsprache kann im Krankheitsverlauf verloren gehen.
- **Geringe Attraktivität:** Pflegebereich leidet unter Image- und Motivationsproblemen.
- **Bürokratische Hürden:** Komplexe Verfahren erschweren die Gewinnung internationaler Fachkräfte.

Chancen im Bereich der Pflege

- **Hohe Arbeitsbereitschaft:** Menschen mit Migrationsgeschichte zeigen grundsätzlich hohe Motivation.
- **Notwendigkeit aktiver Ansprache:** Zielgruppe muss gezielt informiert und einbezogen werden.
- **Unterstützung bei aufenthaltsrechtlichen Fragen:** Strukturen wie Migrationsberatung und IQ-Netzwerk bieten Hilfestellung.
- **Langfristige Mitarbeiterbindung:** Aktive Integration fördert stabile Beschäftigungsverhältnisse.
- **Vielfalt als Versorgungsressource:** Kulturelle Diversität verbessert die Betreuung einer vielfältigen Bewohnerschaft.
- **Interkulturelle Teams stärken Kompetenzen:** Gemeinsames Arbeiten fördert Offenheit, Lernbereitschaft und soziale Fähigkeiten.

Best Practice Beispiel: Integration in Ausbildung

Projekt des DRK-Kreisverbands Lausitz e.V. zur gezielten Anwerbung von Menschen mit Migrationsgeschichte.

1. Gezielte Ansprache & Rekrutierung

- Aktive Ansprache von Menschen mit Migrationsgeschichte (z. B. über Jobmessen, Unterkünfte, Bildungseinrichtungen)
- Ausbildung als strategischer Schlüssel gegen Fachkräftemangel nutzen

2. Ganzheitliche Begleitung & Koordination

- Kontinuierliche Betreuung durch Integrations- oder Ausbildungskoordinierenden
- Zentrale Organisation von Einsätzen, Praxisbegleitungen und Dienstplänen

3. Abbau von Hürden

- Sprachförderung, Qualifikationsanerkennung und Nachqualifikation ermöglichen
- Bürokratische und kulturelle Barrieren gezielt adressieren

Best Practice Beispiel: Integration in Ausbildung

4. Stärkung der Ausbildenden

- Flexible, individuelle Förderung und Qualifizierung von Praxisanleitenden
- Förderung interkultureller Kompetenzen

5. Positive Effekte auf Betriebsklima

- Höhere Motivation, geringere Ausfälle, stärkere Mitarbeiterbindung
- Diverse Teams fördern Toleranz und Zusammenhalt

6. Verzahnung mit regionalen Strategien

- Einbindung in Landesprogramme und Kooperationsnetzwerke (z. B. Integrationsverbund)

Key Messages für die Pflege



PFLEGEBEDARF IN EINER VIELFÄLTIGEN GESELLSCHAFT

Bei steigender Anzahl von Menschen mit Migrationsbiografie wächst auch die Anzahl von Menschen mit Pflegebedarf und Migrationsbiografie.



SENSIBILITÄT IN DER PFLEGE

Beruflich Pflegende begegnen immer häufiger kultureller Vielfalt – Sensibilität und Verständnis sind essenziell.



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch in der Pflege.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Key Messages für die Pflege

Weitere Key Messages und Materialien sind online abrufbar.

Pflege

Um Pflegebedürftige mit Flucht- und Migrationserfahrung bestmöglich zu versorgen, ist es wichtig, mögliche Traumata und spezifische Bedürfnisse zu berücksichtigen.

Zum Download >

Zum Download >

Zum Download >

Migration ist Teil unserer Arbeit – auch in der Pflege.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:

drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie



© Jörg F. Müller / DRK

Was bedeutet das Thema Migration für den Rettungsdienst?

Was bedeutet das Thema Migration für den Rettungsdienst?

Das Grundsatzversprechen

- Das DRK ist entsprechend seiner Grundsätze offen für alle Menschen - unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Das sollte sich auch repräsentativ in unseren Strukturen widerspiegeln.

Vielfalt wahrnehmen

- Auch im Rettungsdienst ist es wichtig, sich auf die vielfältige Realität einzustellen und die Bedarfe von Migrantinnen und Migranten wahrzunehmen und angemessen zu reagieren.

Probleme und Herausforderungen beim Rettungsdienst

- **Zunehmende Internationalisierung:** Vermehrt Patient:innen ohne bzw. mit geringen Deutschkenntnissen
- **Starker Anstieg der Einsatzzahlen:** Von 8,5 Mio. (2001) auf über 14,1 Mio. Einsätze (2022)
- **Personelle Belastung & Ressourcenmangel:** Hoher Einsatzaufwand bei gleichzeitig begrenztem Personal und Infrastruktur.
- **Demographischer Wandel & steigende Inanspruchnahme:** Mehr ältere Menschen, fehlende niedrigschwellige Hilfen, häufige Nutzung auch bei Bagatellen.
- **Fehlende ganzheitliche Reformstrategie:** Notfallversorgung wird losgelöst von der Krankenhausreform betrachtet.

Chancen beim Rettungsdienst

- **Stärkung der personellen Ressourcen:** Entlastung angesichts von Fachkräftemangel und hoher Einsatzzahlen im Rettungsdienst.
- **Erhöhung der interkulturellen Kompetenz:** Mehrsprachige Einsatzkräfte erleichtern die Versorgung bei Sprachbarrieren, verbessern die Kommunikation und Versorgung von Patient*innen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen.
- **Vertrauensaufbau in migrantischen Communities:** Größere Akzeptanz und niedrigere Hemmschwellen bei der Inanspruchnahme medizinischer Notfallhilfe.
- **Gesellschaftliche Teilhabe & Integration:** Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte stärkt sozialen Zusammenhalt.
- **Vorbildfunktion & Diversitätsförderung:** Sichtbarkeit migrantischer Fachkräfte im Rettungsdienst als positives Signal für junge Menschen mit ähnlichem Hintergrund.

Best Practice Beispiel: „Lebensretter Integriert“

Ein innovatives Ausbildungsprojekt, das Geflüchtete und Menschen mit Migrationshintergrund gezielt in den Rettungsdienst integriert.

- **Schrittweise Qualifizierung** durch eigene Sprach- und Rettungsdienstschule sowie Praxisphasen in DRK-Rettungswachen umfassend auf eine Tätigkeit im Rettungsdienst vorbereitet.
- **Ganzheitliches Ausbildungskonzept:** Inhalte wie Sprachförderung, sozialpädagogische Begleitung, Praktika in Rettungswachen und Coaching für Bewerbungen machen das Projekt besonders wirkungsvoll.
- **Zielgerichtete Berufsbilder:** Qualifikationen wie Sanitätshelferin bzw. Sanitätshelfer, Rettungssanitäterin bzw. Rettungssanitäter und Notfallsanitäterin bzw. Notfallsanitäter eröffnen klare berufliche Perspektiven.

Key Messages für den Rettungsdienst



VIELFALT IM RETTUNGSDIENST

Der Rettungsdienst begegnet täglich Menschen in Not, darunter viele mit Zuwanderungsgeschichte. Sensibilität und interkulturelles Wissen sind essenziell.



KOMPETENZEN NUTZEN

Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund bringen Sprachkenntnisse und kulturelles Wissen mit – eine Bereicherung für den Rettungsdienst.



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch im Rettungsdienst.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Key Messages für den Rettungsdienst

Weitere Key Messages und Materialien sind online abrufbar.

Rettungsdienst

Der Rettungsdienst hat täglich mit Menschen in Not zu tun, so auch mit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die Teil unserer Gesellschaft sind.



[Zum Download >](#)



[Zum Download >](#)



[Zum Download >](#)



Migration ist Teil unserer Arbeit – auch im Rettungsdienst.

Mit der DRK-Migrationsstrategie setzen wir uns für Teilhabe, Zusammenhalt und Chancengerechtigkeit ein. Erfahre mehr über unsere Ziele und Visionen:



drk-wohlfahrt.de/migrationsstrategie

Verknüpfung mit dem HAF Flucht, Migration und Integration

Das Hauptaufgabenfeld Flucht, Migration und Integration

- Im November 2024 wurde das neue HAF für das Themenfeld Migration errichtet
- Das HAF fördert die strategische Ausrichtung des DRK im Themenfeld und schafft einen Rahmen für Koordination, Austausch und Weiterentwicklung
- Der HAF Steuerkreis nimmt eine zentrale Rolle bei der inhaltlichen und strategischen Steuerung ein

Enge Verzahnung zwischen der Migrationsstrategie und dem HAF Flucht, Migration und Integration

- Die Migrationsstrategie definiert die Vision des Verbands für die Arbeit im Themenfeld Migration
- Das HAF gewährleistet die Übernahme von Verantwortung und Umsetzung dieser Vision

Umsetzung der Migrationsstrategie

AG Implementierung

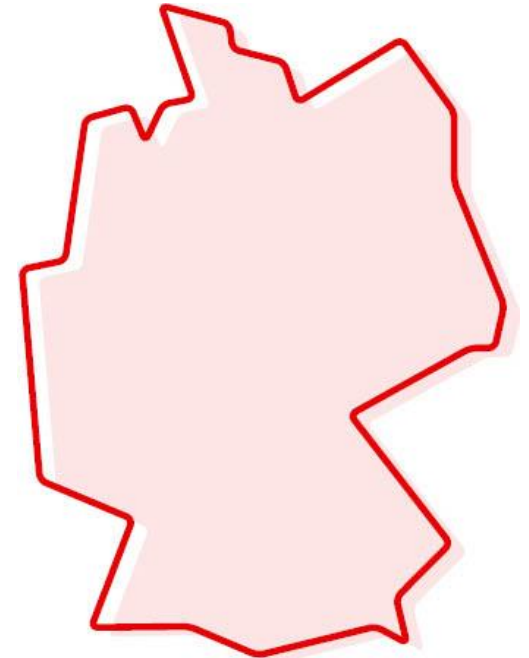
Die Arbeitsgruppe setzt sich aus Mitgliedern des Generalsekretariats, sowie verschiedenen Landes- und Kreisverbänden bundesweit zusammen.

Ihre Aufgaben umfassen:

- Erarbeitung des Implementierungsplan
- Begleitung der Gliederung in der Umsetzung der Ziele
- Kommunikation und Ansprechpartner im Verband

Umsetzung 2024-2026:

- Strategieumsetzung vorangetrieben
- Setzung vertiefender Schwerpunkte:
 - Unterbringung von Geflüchteten
 - Finanzierung sozialer Arbeit



Schwerpunkt: Finanzierung sozialer Arbeit

Vision

Nachhaltige Strukturen und eine langfristige Finanzierung sind Voraussetzungen für eine gute und gelingende Migrationsarbeit.

Projektbasierte Förderungen als Anschub- oder Übergangsfinanzierung – Überführung in langfristige Strukturen

Kurzfristige Ziele

- Überblick über die bisherigen Finanzierungsweisen im Bereich Migration
- Analyse von Finanzierungslücken
- Analyse der Bedarfe, um das DRK im Bereich Finanzierung zu festigen
- Produkte beschließen: z.B. Schulungen zur Antragsstellung, Lobby-Konzepte

Mitglieder der UAG: Finanzierung

- DRK-GS
- KV München
- LV Nordrhein
- LV Hessen

Schwerpunkt: Unterbringung von Geflüchteten

Vision

Das DRK betrachtet die Unterbringung, Betreuung und Versorgung von Migrantinnen und Migranten in seinen Einrichtungen als essenzielle Aufgabe der Rotkreuz-Arbeit und weitet seine Aktivitäten in diesem Feld kontinuierlich aus.

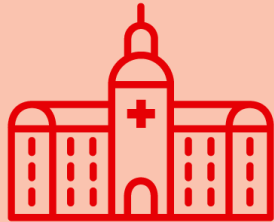
Kurzfristige Ziele

- Überblick über die Aktivitäten des Verbandes im Bereich Unterbringung
- Bedarfsanalyse der LV/KV zu dem Thema
- Analyse angrenzender Bereiche und Möglichkeiten der Zusammenarbeit
- Identifizierung und Bearbeitung von Lücken in bisherigen Aktivitäten
- Produkte beschließen: z.B. Schaffung von Austauschmöglichkeiten im Verband

Mitglieder der UAG Unterbringung

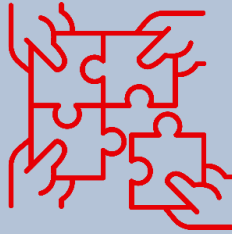
- DRK-GS
- LV Hessen
- LV Schleswig-Holstein
- LV Baden-Württemberg
- Bayerisches Rotes Kreuz
- KV Hamburg-Harburg

Wie kann man bei der Implementierung der Migrationsstrategie mitmachen?



Strategie sichtbar machen:

Im DRK und bei Partnern
bekanntmachen



Strategie leben:

Angebote vor Ort nach den Ansätzen
der Migrationsstrategie gestalten



Veranstaltungen besuchen:

Aktiv an Migrationsstrategie-Terminen
teilnehmen und mitwirken.

Bleiben Sie auf dem Laufenden!

- Besuchen Sie die regelmäßigen Veranstaltungen zur Implementierung
- Abonnieren Sie den Newsletter „Flucht und Migration“
- Kontakt: migrationsstrategie@drk.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Vorname Name

000 123456-0

muster@drk-muster.de

www.drk-muster.de

Vorname Name

000 123456-0

muster@drk-muster.de

www.drk-muster.de

Vorname Name

000 123456-0

muster@drk-muster.de

www.drk-muster.de

Vorname Name

000 123456-0

muster@drk-muster.de

www.drk-muster.de