

www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz
Generalsekretariat
Team Migration und Integration
Carstennstr. 58
12205 Berlin

Gefördert mit Mitteln
der Glücksspirale



Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche

Dokumentation der Eisenacher Konferenz



Konferenz

**Interkulturelle Öffnung im DRK
„Das Deutsche Rote Kreuz –
nicht nur für Deutsche“**

vom 8. bis 10. Dezember 2004
in Eisenach

Inhaltsverzeichnis

| | |
|-----------------|---|
| 4 | Zusammenfassung Marius Dietrich |
| Vorträge | |
| 8 | Begrüßung Prof. Dr. Christoph Brückner |
| 12 | „Zuwanderung – Chance und Herausforderung“ Marieluise Beck |
| 21 | Leitthesen – „Interkulturelle Öffnung im DRK“ |
| 24 | Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste in der Zuwanderungsgesellschaft Prof. Dr. Stefan Gaitanides |
| 39 | Kommunale Strategien interkultu- reller Öffnung: Das Beispiel Stuttgart Gari Pavkovic |
| 47 | IFRC-Statement zur Konferenz Malika Aït-Mohamed Parent |
| 51 | Schlusswort Clemens Graf von Waldburg-Zeil |

Aus den Arbeitsgruppen

| | |
|----|--|
| 54 | „Gemeinsam stark“ Prof. Dr. Stefan Gaitanides |
| 56 | Beispiele für interkulturelle Öffnung im Landesverband Baden-Württemberg Sibylle Dizinger |
| 58 | Auch Migranten werden älter Ursel Müller-Eckstein und Cornelia Kling |
| 61 | Modellprojekt „Migrationsbeauftragte“ im Landesverband Hessen Gudrun Ornth-Sümenicht Hildegard Weber Elli Köhler Dorothea Razumovsky |
| 68 | „Spielend lernen“ in Nürnberg-Werdau Thomas Trauner |
| 70 | Aufgabe in neuen Bundesländern – Bewusstsein für Multikulturalität stärken Klaus Drewlo |

| | |
|-----------|---|
| 72 | „Taata Issakhuma“ – interkulturelle Sensibilisierung Dr. Karamba Diaby |
| 75 | Die 3. Generation Zentrum für Schule und Beruf in Bremen Christine Helmken |
| 77 | Interdisziplinäre ethnomedizinische Abteilung in der DRK-Bertaklinik Hannover Axel Düsenberg |
| 82 | ¡Adentro! – Hinein! Vicente Riesgo |
| 84 | Impressum |

DRK nimmt die Herausforderung an

Ein Bericht von Marius Dietrich

„Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche“ – dieses Motto bringt im Dezember 2004 über hundert DRK-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter zu einer Konferenz „Interkulturelle Öffnung im DRK“ in Eisenach zusammen. Über ein Drittel der Teilnehmer sind Ehrenamtliche. Eine bemerkenswerte Anzahl, bedenkt man, dass die Veranstaltung mitten in der Woche stattfindet.

Wanderbewegungen sind so alt wie die Menschheit, erinnert Prof. Dr. Christoph Brückner in seiner Eröffnungsrede. So sei auch Deutschland schon immer von Zuwanderung geprägt. Der Ehrenpräsident des DRK war als Chef des Arbeitskreises „Migranten als Partner im DRK“ maßgeblich beteiligt am Zustandekommen der Konferenz. Das Zusammenleben von Menschen verschiedener Herkunft, so Prof. Brückner, sei eine gesellschaftliche Herausforderung, auch für das Rote Kreuz.



Es gebe drei gute Gründe, warum das DRK sich interkulturell öffnen solle: „Die glaubwürdige Umsetzung unserer Grundsätze und Leitbilder, unsere gesellschaftliche Verantwortung, aber auch ganz eigennützige Gründe: Die Gewinnung neuer Mitarbeiter, Mitglieder, Klienten, Kunden und Menschen, die uns und unsere Arbeit unterstützen.“

Scharf kritisiert Marieluise Beck, Integrationsbeauftragte der Bundesregierung, die Debatten um so genannte „Parallelgesellschaften“, „Leitkultur“ oder die „Gefährdung des christlichen Abendlandes“. Dies sei ein mehr oder weniger unsinniger Kampf um Begriffe. Beck fordert stattdessen eine Besinnung auf die bereits erreichten Fortschritte bei der Integration. Zugleich warnt sie davor, die Augen vor unliebsamen

Themen zu verschließen, wie die Zwangsheirat, die Unterdrückung von Frauen, die Gewalt unter Jugendlichen oder mangelnde Bildung.

Die „Leitthesen zur interkulturellen Öffnung“ reflektieren das positive Bekenntnis des DRK zum Zuwanderungsland Deutschland und zur Integration. Die von Heinz Knoche, Teamleiter Migration und Integration beim DRK-Generalsekretariat, vorgetragene Thesen finden bei den Konferenzteilnehmern allgemeine Zustimmung.

Das theoretisch Erlernte sinnlich nachzuvollziehen, dazu lädt Moderator Andreas Formella zum Ausklang des ersten Tages ein: Ein ausgezeichnetes multikulturelles Buffet und ein ebenso gestaltetes Kulturprogramm erwartet die Teilnehmer. Mit einem eigenen Theaterstück „Lachen und Weinen – Facetten des Lebens“ treten Kursteilnehmer eines Integrationsprojektes des DRK-Landesverbandes Sachsen auf. Die Darsteller, allesamt Flüchtlinge, inszenieren in einer bunten Mischung aus persönlichen Gefühlen und Erfahrungen ihre Erlebnisse als Migranten in Deutschland.

Sie vermitteln den Zuschauern eine sinnliche Vorstellung davon, wie es ist, fremd zu sein in Deutschland.

Die „Black Youngs“ aus Bremen lassen anschließend den Saal beben. Die multikulturelle Rap-Gruppe ist das Produkt außerschulischer Angebote an der Allgemeinen Berufsschule in Bremen. Die vier jungen Künstler präsentieren Songs ihrer aktuellen CD und bringen den Saal mit ihrer professionellen Performance in Stimmung.

Drei eindrucksvolle Impulsreferate mit anschließender Podiumsdiskussion läuten den zweiten Tag ein und beleuchten die gesellschaftliche Verpflichtung zur interkulturellen Öffnung. Impulse geben der Frankfurter Soziologe Prof. Stefan Gaitanides, der Integrationsbeauftragte der Stadt Stuttgart Gari Pavkovic, sowie die Leiterin der Grundsatz- und Werteabteilung bei der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung Malika Ait-Mohamed Parent. An der Diskussion auf dem Podium, moderiert von Wolfgang Fehl, nehmen neben den Referenten noch teil: Vicente Riesgo von der Spanischen Weiter-



Marieluise Beck (links) bei der Diskussion mit Teilnehmern während der Konferenz

bildungsakademie, Margit Gottstein vom Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten und DRK-Ehrenpräsident Prof. Brückner.

Unterschied, der oft Konflikte erzeugt, bei genauerem Hinsehen jedoch schnell an Bedeutung verliert.

Auf solche Art mit geballter Informationsvielfalt gefüttert, teilt sich die Konferenz in die Arbeitsgruppen auf. DRK-Kreis- und Landesverbände präsentieren Ansätze von Modellprojekten der interkulturellen Öffnung im Kinder- und Jugendbereich bis hin zur Altenhilfe. Bei den Ergebnissen der Arbeitsgruppen, dargeboten auf einem „offenen Marktplatz“, springt eine Präsentation besonders ins Auge: der „Obstkorb“. Dr. Karamba Diaby, der die Arbeitsgruppe „Offen für Neues“ leitete, verdeutlicht anhand des Umgangs mit Obst den kleinen

Den Schlusspunkt der Konferenz setzt DRK-Generalsekretär Clemens Graf von Waldburg-Zeil. Er erklärt die interkulturelle Öffnung im DRK zur Chefsache und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf, die vereinbarten nächsten Schritte aktiv umzusetzen. Er sichert ihnen dabei seine volle Unterstützung zu.

**Marius Dietrich
DRK-Generalsekretariat
Referent Grundlagen Zuwanderung
und Integration**



Zwei kulturelle Highlights während der Konferenz in Eisenach:

Die jungen Bremer Rap-Künstler „Black Youngs“ brachten den Saal zum kochen. Die auch „B.Y. Crew“ genannte Gruppe entstand im Rahmen außerschulischer Angebote an der Allgemeinen Berufsschule in Bremen.



Das Theaterstück „Lachen und Weinen – Facetten des Lebens“: Teilnehmerinnen und Teilnehmer eines Equal-Projektes im DRK-Landesverband Sachsen bringen in ihrem Stück ihre Erlebnisse als Migranten in Deutschland zum Ausdruck. Eine bunte Mischung von Gefühlen und Erfahrungen lässt uns vermuten, wie es sich anfühlt, fremd zu sein in Deutschland.





Gleichberechtigte Partner im DRK

**Grußwort von
Prof. Dr. Christoph Brückner**

Wanderungsbewegungen sind so alt wie die Menschheitsgeschichte: vom Auszug aus Ägypten über die Völkerwanderung im 4. und 5. Jahrhundert nach Christi Geburt bis zur Emigration in die Neue Welt. Heute befinden sich nach Schätzungen der Vereinten Nationen weltweit etwa 175 Millionen Menschen außerhalb ihres Herkunftslandes.

Auch Deutschland ist schon immer von Zuwanderung geprägt. Die berühmten Bauwerke Dresdens wurden überwiegend von italienischen Architekten und Bauarbeitern errichtet, Preußen nahm im 18. Jahrhundert eine Vielzahl von hugenottischen Glaubensflüchtlingen auf und warb gezielt Handwerker aus anderen Ländern an, und die Zuwanderung der so genannten Ruhrpolen lässt sich nach wie vor an einer Vielzahl von ursprünglich polnischen Namen nachvollziehen, die heute zum fes-

ten Bestandteil deutscher Telefonbücher – nicht nur im Ruhrgebiet – geworden sind.

Spätestens mit der Anwerbung ausländischer Gastarbeiter, wie sie damals genannt wurden, hat sich Deutschland dann zu einem Zuwanderungsland entwickelt, was so gar nicht geplant war. Der Schriftsteller Max Frisch hat vergleichbare Erfahrungen in der Schweiz treffend umschrieben: „Wir hatten Arbeitskräfte gerufen, und es sind Menschen gekommen.“ Inzwischen ist jedem klar geworden, dass Zuwanderung kein vorübergehendes Phänomen ist und dass die Integration der Migrantinnen und Migranten intensiver Anstrengungen aller gesellschaftlichen Akteure bedarf.

Das Zusammenleben von Menschen verschiedener Herkunft hat unsere Gesell-

schaft verändert. Was bedeutet das für das Deutsche Rote Kreuz? Welche Chancen bieten sich? Welche Herausforderungen sind anzunehmen?

Diesen Fragen wollen wir bei dieser Konferenz nachgehen und mögliche Antworten darauf finden. Wir wollen die bisherigen Erfolge der „Interkulturellen Öffnung im DRK“ diskutieren und Impulse für die weitere Entwicklung geben.

Interkulturelle Öffnung – was heißt das?

„Interkulturelle Öffnung“ beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund gleichberechtigt zu respektieren – seien es Ausländer, Aussiedler, Flüchtlinge, eingebürgerte Zuwanderer, aber auch Kinder von Zuwanderern, die selber in Deutschland geboren sind –, ihnen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen und die bestehenden Angebote und Einrichtungen dafür weiterzuentwickeln. Interkulturelle Öffnung richtet sich insbesondere an Institutionen und Dienstleister, ist aber auch eine Aufgabe für jeden einzelnen Mitarbeiter.

Nun werden sich manche fragen: „Wozu brauchen wir als Deutsches Rotes Kreuz interkulturelle Öffnung? Unsere Angebote

sind gut, werden laufend aktualisiert und sind für jeden zugänglich. Jeder, der möchte, kann bei uns mitmachen.“ Gut, aber ist das auch wirklich so? Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund arbeiten bei der Bergwacht mit, wie viele bei der Wasserwacht oder den Bereitschaften? Wie viele Migranten nehmen an unseren Kursangeboten für Seniorengymnastik, Erste Hilfe am Kind, Familienbildung teil? Wie viele Migrantinnen und Migranten sind in den DRK-Begegnungsstätten vertreten, wie viele sind Kunden unserer ambulanten Dienste, wie viele sind Mitglieder oder Blutspender? Ich könnte diese Aufzählung fortsetzen, und ich bin sicher, die Antworten fallen ähnlich aus: recht wenige. Wenn Sie dazu ins Verhältnis setzen, wie hoch der Anteil von Migranten in manchen deutschen Städten ist (beispielsweise in Frankfurt/M., Stuttgart oder München über 30 Prozent), dann müssen wir anerkennen, dass diese Bevölkerungsgruppen sich vom DRK nicht genügend angesprochen fühlen, sie haben erst einmal keinen Bezug zum Roten Kreuz. Nun kann man immer noch fragen: Warum sollten wir dies ändern? Dafür spricht eine ganze Menge: die glaubwürdige Umsetzung unserer Grundsätze und Leitbilder, unsere gesellschaftliche Verantwortung. Aber auch ganz eigennützige Gründe: die Gewinnung von neuen Mitarbeitern, Mit-

gliedern, Klienten und Kunden, die uns und unsere Arbeit unterstützen. Zudem würden das Wissen und die Kompetenzen, die die Zuwanderer mitbringen, unsere Organisation zweifelsohne bereichern.

Von Zuwanderern lernen

Dazu ein Beispiel von einer DRK-Bereitschaft in Stuttgart: Seitdem der Kreisverband Stuttgart Angebote für ältere Menschen türkischer Herkunft bereitstellt, sind auch jüngere Menschen türkischer Herkunft am Deutschen Roten Kreuz interessiert. Einige von ihnen sind in die Bereitschaft eingetreten. In der Erste Hilfe-Ausbildung stellte sich die Frage: Wie können wir angemessen Hilfe leisten, z. B. bei einer schwangeren Türkin, die Komplikationen hat und einen Notruf abgibt? Schulterzucken bei den deutschen Ehrenamtlichen. Ein türkischer junger Mann war dagegen in der Lage, seinen deutschen Kollegen zu erläutern, wie man sich in so einer Situation zu verhalten hat. Der Ausbilder hat darauf vorgeschlagen, daraus eine Übungseinheit für den Erste Hilfe-Unterricht zu entwickeln. Dies ist nur ein kleines Beispiel für interkulturelle Öffnung im DRK, es ließen sich viele weitere nennen.

Wie wollen wir wissen, welche Bedürfnisse und Interessen Migranten haben, wenn wir nicht mit ihnen gemeinsam Lösungen dafür erarbeiten? Wie können wir sagen, unsere Angebote sind passend für Migranten, wenn wir die Migranten noch gar nicht dazu befragt haben, ihnen unsere Angebote noch gar nicht nahe gebracht haben?

Und auch um das geht es in der interkulturellen Öffnung: Ziel ist,

- eine angemessene Versorgung aller Menschen in der Bundesrepublik sicherzustellen,
- die Attraktivität unserer Einrichtungen und damit deren Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern und
- unsere Grundsätze und Leitbilder glaubwürdig umzusetzen.

Als Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege, Nationale Hilfsgesellschaft und Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung mit einer Vielzahl von Diensten und Einrichtungen bietet das Deutsche Rote Kreuz Migrantinnen und Migranten nicht nur Hilfe und Unterstützung, sondern möchte sie als Mitglieder und Nutzer der vielfältigen Rotkreuz-Angebote ebenso wie als gleichberechtigte und kompetente Aktive für die DRK-Verbandsarbeit gewinnen.

Um den gleichberechtigten Zugang von Migranten zu gewährleisten, sind auf die bestehende kulturelle und sprachliche Vielfalt abgestimmte strukturelle Veränderungen erforderlich. Besondere Bedürfnisse von Migranten sind dabei so zu berücksichtigen, dass Hemmschwellen und indirekte Benachteiligungen abgebaut werden. Wir möchten damit die Integration von Zuwanderern – als gesamtgesellschaftliche Aufgabe – befördern, auch indem wir notwendige Veränderungen im eigenen Verband anstoßen.

Ein Qualitätsmerkmal

Im Deutschen Roten Kreuz hält derzeit überall das Qualitätsmanagement Einzug, sowohl in der ehrenamtlichen als auch in der hauptamtlichen Arbeit. Dies betrifft auch die Interkulturelle Öffnung der Dienste und Einrichtungen: Die Frage, inwiefern in der Rotkreuz-Arbeit auf die Bedürfnisse von Migranten eingegangen wird, muss als Qualitätsmerkmal in den Prozess des Qualitätsmanagements einfließen.

Diese Konferenz geht auch auf das Engagement des Arbeitskreises des Präsidiums „Migranten als Partner im DRK“ zurück. Der Arbeitskreis des Präsidiums, den ich seit vielen Jahren leite, wurde bereits 1986

gegründet. Von Anfang an haben wir uns die Frage gestellt: Wie gewinnen wir Migranten für das Deutsche Rote Kreuz? Einen Schwerpunkt unserer Tätigkeit haben wir dabei immer auf die Einbeziehung von Migrantinnen und Migranten in das Ehrenamt gelegt, sei es bei den Bereitschaften, sei es in der sozialen Arbeit. Daher möchte ich alle ehrenamtlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Konferenz ganz besonders herzlich begrüßen, über deren Kommen ich mich sehr freue.

Es erfüllt mich mit Stolz, dass wir nun eine so große Konferenz zur Interkulturellen Öffnung im DRK veranstalten. Nach dem Präsidiumsbeschluss im Mai, in dem die Interkulturelle Öffnung als wichtige Aufgabenstellung für das Deutsche Rote Kreuz bekräftigt wurde, und der Auftaktveranstaltung zur Kampagne für eine kultursensible Altenhilfe, die am 1. Oktober mit 150 Teilnehmern im DRK-Generalsekretariat stattgefunden hat, ist das nun der dritte Meilenstein der Interkulturellen Öffnung im DRK in diesem Jahr.

Prof. Dr. Christoph Brückner
Ehrenpräsident des
Deutschen Roten Kreuzes

Zuwanderung – Chance und Herausforderung für die Zivilgesellschaft

Von Marieluise Beck

I. Aktuelle Integrationsdebatte

Eigentlich hat die aktuelle Integrationsdebatte ihr Thema verfehlt. Entbrannt ist ein – mehr oder weniger unsinniger – Kampf um Begriffe. Da wird über „Leitkultur“ und „Parallelgesellschaften“, über die „Gefährdung des christlichen Abendlandes“ und das „Ende der Multikulturalität“ extemporiert. Als sei es Kultur – und dann auch noch eine bestimmte Kultur – die unsere Gesellschaft im Innersten zusammenhält.

Einwanderungsgesellschaften sind immer multikulturell. Die Rede von der „Multikultur“ ist nur dann falsch, wenn damit die Idee des „konfliktfreien Nebeneinanders“ transportiert werden soll. In dieser Hinsicht sollten uns die Niederlande eine Lehre sein. Sie ist richtig, wenn damit die Realität einer sich ethnisch und kulturell ausdifferenzie-



renden Gesellschaft beschrieben wird. Und in einer solchen Gesellschaft leben wir – seit über 40 Jahren. Das zu akzeptieren, ist wesentlicher Inhalt des Modells der pluralistischen Gesellschaften, die immer auch Gesellschaften individueller Freiheiten und Bürgerrechte sind. Gleichzeitig werden die eigentlichen Gründe für Integrationsprobleme systematisch ausgeblendet. Die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte von gesellschaftlicher Desintegration werden vernachlässigt.

Zentrale Institutionen für Integration waren und sind der Arbeitsmarkt und das Bildungssystem. Fehlende Bildung, Arbeitslosigkeit, geringe soziale Aufstiegschancen, Jugendliche ohne jegliche Perspektive und mit dem Gefühl, ausgegrenzt zu sein:

Das alles sind Phänomene, die sich nicht aus ethnischer oder kultureller Differenz erklären, auch wenn sie massiv in Stadtteilen mit hohem Ausländeranteil auftreten. Armut und die fehlende Integration über den Arbeitsmarkt trifft keineswegs nur Migrantinnen und Migranten. Und das schlechte Abschneiden Deutschlands bei PISA ist nicht mit den hohen Ausländeranteilen in unseren Schulen zu erklären. Vielmehr hat PISA die Abhängigkeit der Bildungserfolge von der sozialen Schicht des Elternhauses gezeigt, die in Deutschland so ausgeprägt ist, wie in keinem anderen Land der Studie.

II. Einladung zum Patriotismus

Im Mittelpunkt der öffentlichen Diskussion stehen derzeit jedoch vermeintlich religiöse Konflikte. Es sind die Muslime – und das sind in Deutschland in erster Linie Türken –, die vor dem Hintergrund des 11. September immer mehr unter Generalverdacht gestellt werden. Während bei den Brandanschlägen von Mölln und Solingen niemand vom „Kampf der Kulturen“ geredet hat, vermutet man heute hinter jedem Kopftuch einen Angriff auf die freiheitlich demokra-

tische Grundordnung. Zuwanderungsgruppen erhalten sich über mehr oder weniger lange Zeiträume ihre mitgebrachten Traditionen, ihre Sprache und Kultur. Das war und ist bei den Deutschen in Argentinien genauso der Fall wie bei den Ukrainern in Kanada oder den Juden in den USA.

Klein-Istanbul in Kreuzberg ist nichts anderes als Little Italy oder Chinatown in New York. Diese ethnischen Communities – mit ihren Geschäften, Moscheen, Sportvereinen und Kaffeehäusern – sind ein wichtiger, wenn nicht der wichtigste stabilisierende Faktor im Integrationsprozess. Und sie sind gar nicht so weit entfernt von dem, was derzeit im Zusammenhang mit dem Rückbau des Sozialstaates propagiert wird: von „Subsidiarität“, „Eigenverantwortlichkeit“ und „bürgerschaftlichem Engagement“. Einwanderungsgesellschaften müssen in der Lage sein, diesen Prozess der Binnenintegration zu tolerieren.

Eigentlich haben wir es aber derzeit mit zwei gegenläufigen Trends zu tun: Neuere Studien (z. B. RWI) belegen, dass sich die Lebensstile von Migranten und Deutschen



aufs Ganze gesehen immer mehr angleichen und vor allem das Freizeitverhalten immer ähnlicher wird. Zugleich nehmen jedoch die Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen zu und bewirken in Teilen der Migrantenpopulation genau den Rückzug, den wir verhindern wollen. Vor allem die Verlierer im Modernisierungsprozess rücken stärker zusammen und schauen nach Orientierungen. Gerade hier haben traditionalistische Wertvorstellungen und Ideologien der Ungleichheit Konjunktur.

Problematisch wird es dann, wenn kulturelle und religiöse Wertvorstellungen und Praktiken mit den demokratischen Grundwerten kollidieren: mit den Grundsätzen der Meinungsfreiheit, der Gleichbehandlung von Mann und Frau, der Trennung von Staat und Religion.

Um es ganz deutlich zu sagen: Ungleichheitsideologien sind ebenso wenig hinzunehmen wie die Unterdrückung von Frauen. Hier definiert das Grundgesetz klare Spielregeln des Zusammenlebens.

Genau deshalb müssen wir Einwanderer zum Patriotismus einladen. Wir müssen vermitteln, dass unsere Verfassung auch ihre Verfassung ist. Wir müssen alles dafür tun, dass sich Migranten wirklich zugehörig

fühlen können – ohne dass sie der Herkunft ihrer Eltern, ihrer Religion oder ihrer Kultur abschwören müssten. Allein das schafft Identifikation und öffnet die Türen für Integration. Wer meint, der Islam sei grundsätzlich nicht kompatibel, verstößt gegen den pluralistischen Geist unserer Verfassung. Wer den Kampf gegen den Islamismus als Kampf gegen den Islam begreift, spielt radikalen und militanten Kräften in die Hände.

Aber wir müssen auch definitive Grenzen ziehen gegenüber dem, was in keinem Fall akzeptabel ist, weil es sich nicht nur den rechtsstaatlichen Regeln, sondern jeglicher rechtsstaatlicher Kontrolle zu entziehen sucht. Das gilt für islamischen Extremismus genauso wie für die rechtsradikale Szene.

Letztlich geht es in der aktuellen Debatte also gar nicht um Kultur oder Religion, sondern um den Staat – und zwar um den libe-

ralen und weltanschaulich neutralen Staat. Es geht um die Freiräume, die er seinen Bürgern zugesteht, und um die Grenzen, die er zieht und ziehen muss. Wenn wir die Realität der Einwanderungsgesellschaft ernst nehmen, dann darf es uns nicht um Ausgrenzung, sondern muss es uns um Eingrenzung gehen.

III. Umgang mit Vielfalt

Nicht das Ob der multiethnischen Gesellschaft steht in Frage, sondern wie wir ihren Zusammenhalt befördern können. Der Umgang mit Vielfalt gehört an die erste Stelle auf der integrationspolitischen Agenda. Es muss eine interkulturelle Öffnung aller gesellschaftlichen Bereiche geben: Kindergärten, Schulen sowie Jugendeinrichtungen, private und öffentliche Arbeitgeber und zunehmend auch Alteneinrichtungen sind mit völlig neuen Herausforderungen konfrontiert.

Wieweit haben sich diese Institutionen inzwischen auf die veränderte Realität eingestellt? Die Antwort ist eindeutig: Die Regelsysteme sind oft noch überfordert. Die Wohlfahrtsverbände waren und sind hier Vorreiter. Sie haben die Notwendigkeit interkultureller Öffnung erkannt – dies belegt nicht zuletzt auch diese Tagung. Aber die Umsetzung und Anpassung der internen Strukturen ist ein mühsamer Prozess. Nehmen wir zum Beispiel die Sozialberatung. Sie wird bislang sowohl für Neuzuwanderer als auch für bereits im Land lebende Migranten vorwiegend von den Spezialdiensten der Wohlfahrtsverbände wahrgenommen. Zu Beginn des nächsten Jahres wird die bisherige Bund-Länder-Förderung auslaufen. Der Bund wird sich künftig auf eine reine Erstberatung in den ersten drei Jahren nach Einreise konzentrieren. Die Beratung der länger in Deutschland lebenden Migranten wird dann Aufgabe der Regeldienste sein. Ob und in welchem Maße diese in der Lage sein werden, eine bedarfsgerechte Beratung sicherzustellen, ist offen. Ich würde davon ausgehen, dass hier noch erhebliche Anstrengungen notwendig sind.

Interkulturelle Öffnung betrifft viele Bereiche. Es handelt sich um eine Querschnittsaufgabe.

Im Kindergarten hängt interkulturelle Öffnung unmittelbar mit der Umsetzung des Bildungsauftrags des Kindergartens zusammen und umfasst daher in erster Linie die frühkindliche Förderung, den bewussten Umgang mit Mehrsprachigkeit sowie eine Verknüpfung und Kooperation von Kindergarten und Grundschule.

Bei der schulischen Bildung geht es vor allem um eine individuelle Förderung von Schülern mit Migrationshintergrund sowie um differenzierte Lernangebote, beispielsweise ein die gesamte Schulzeit begleitendes Angebot „Deutsch als Fremdsprache“. Mehrsprachigkeit und Heterogenität müssen als Chancen und Potentiale genutzt und nicht zur Auslese herangezogen werden. Zudem bedarf es einer verstärkten Qualifizierung der Lehrer im Umgang mit ethnischer Vielfalt.

Zum Abbau der Überlagerung ethnischer und sozialer Ungleichheit im Bildungssystem ist die Einführung der Ganztagschule ein entscheidender Schritt: In der Ganztagschule wird den benachteiligten Schülern ausreichend „Zeit zum Lernen“ eingeräumt, die Lehrer können als „Lernberater“ individuell auf jeden einzelnen Schüler eingehen. Als Vorbild kann hierbei das Motto des finnischen Schulwesens dienen, das ja

im PISA-Test einen Spitzenrang belegen konnte: „Wir brauchen jeden, hoffnungslose Fälle können wir uns nicht leisten.“

Im Bereich Ausbildung und Beruf hat sich gezeigt, dass die Ausbildungsbeteiligung ausländischer Jugendlicher seit Mitte der 1990er Jahre rückläufig ist. Deshalb sind verstärkte Ausbildungsanstrengungen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund notwendig, wie etwa die Schaffung neuer Ausbildungszugänge oder die verstärkte Einbeziehung ausländischer Betriebe in die Ausbildung.

Die Diskussion über Zuwanderung und Arbeitsmarkt war lange auf Außenzugänge bzw. die Begrenzung des Arbeitskräftezuges zum deutschen Arbeitsmarkt beschränkt. Entscheidend ist aber vielmehr die Arbeitsmarktintegration der bereits hier lebenden Migranten. Hier gibt es noch viel zu tun. So bleibt ein hoher Anteil von Migranten ohne jede Berufsausbildung, die Arbeitslosenquote von Ausländern ist doppelt so hoch wie die der Deutschen, und im öffentlichen Dienst sind Mitarbeiter mit Migrationshintergrund nach wie vor die Ausnahme.

Ob die Neuordnung der Arbeitsmarktpolitik im Zuge der „Hartz“-Reformen diesen ziel-

gruppenspezifischen Erfordernissen gerecht wird, ist noch offen. Migranten dürfen nicht zu Verlierern der Reformen werden.

Die Europäische Union macht in ihren beschäftigungspolitischen Leitlinien ambitionierte Vorgaben, die bis 2010 erreicht werden sollen: Sie fordert eine Absenkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote in den Mitgliedsstaaten auf höchstens zehn Prozent – in Deutschland lag der Anteil der ausländischen Jugendlichen ohne Schulabschluss 2002 bei 19,5 Prozent – sowie eine erhebliche Verringerung der Differenzen zwischen den Arbeitslosenquoten einerseits von Ausländern und der Gesamtbevölkerung und andererseits von EU-Bürgern und Drittstaatsangehörigen.

Deutschland hat sich verpflichtet, diese Zielvorgaben umzusetzen. Wie auch bei der Bildung, gilt es durch verstärkte Anstrengungen die Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Dazu gehört auch, Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz als Potenziale zu nutzen und zu fördern.

Aber auch im Gesundheitsbereich spielt interkulturelle Öffnung eine wichtige Rolle: So ist der unterschiedslose Zugang zur gesundheitlichen Versorgung für Migranten in

Deutschland bis heute keine Selbstverständlichkeit, und anstatt der Einrichtung eines professionellen Dolmetscherdienstes wird noch viel zu oft auf Putzfrauen als Dolmetscher zurückgegriffen.

In der Altenpflege gewinnt der bewusste Umgang mit Vielfalt im Rahmen des kultursensiblen Ansatzes zunehmend an Bedeutung: Warum sollte man nicht Çay und Börek wie Kaffee und Kuchen anbieten, oder muss der Speiseplan bei Essen auf Rädern immer nur Schweinebraten umfassen? Auch hier hat die Freie Wohlfahrtspflege eine Vorreiterrolle eingenommen, indem sie gemeinsam mit anderen Trägern und Einrichtungen die „Kampagne für eine kultursensible Altenhilfe“ ins Leben gerufen hat. Die Auftaktveranstaltung zur Kampagne, die ja am 1. Oktober 2005 im DRK-Generalsekretariat stattgefunden hat, habe ich als wirklich wegweisend empfunden.

Das Thema religiöse Pluralität, und hier natürlich in erster Linie das Thema Islam, spielt eine bedeutende Rolle, wenn es um Fragen des Zusammenlebens in einer multiethnischen Gesellschaft geht. Denn die religiöse Landschaft hat sich durch Zuwanderung verändert. Dies zeigt sich am sogenannten „Kopftuchstreit“, aber auch, wenn es um Fragen des Moscheebaus, des

Islam-Unterrichts an öffentlichen Schulen, um das Schächten, um Fragen der Friedhofsordnung und allgemein der Bestattung geht, ebenso, wenn es um die rechtliche Gleichstellung muslimischer Organisationen sowie um Formen der Repräsentation dieser Organisationen geht.

Die Frage einer angemessenen Repräsentation geht weit über religiöse Gemeinschaften hinaus: Vielmehr geht es um nicht weniger als die politische Partizipation und Einbindung von Migranten und Migrantenorganisationen in die Einwanderungsgesellschaft.

Um ein Resümee des bisher Gesagten zu ziehen: Staatliche Aufgabe ist es, Rahmenbedingungen für gelungene Integrationsprozesse zu schaffen. Denn Migranten zur Integration zwingen zu wollen, ist – mit Verlaub gesagt – großer Unsinn.

Daher bedarf es aktiver politischer Anstrengungen in den Bereichen Einbürgerung, Zusicherung aufenthaltsrechtlicher Perspektiven, Schaffung von Zugängen zu Arbeit und Bildung, Schutz vor Diskriminierung – hier wäre die Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes überfällig – sowie rechtliche Gleichstellung, insbesondere auch des Islams.

IV. Integrationspolitik nach dem Zuwanderungsgesetz

Die Verabschiedung des Zuwanderungsgesetzes bedeutet einen Schritt in die richtige Richtung: Erstmals ist ein gesetzlicher Anspruch auf Integrationsförderung nicht nur für Spätaussiedler, sondern auch für Ausländer gewährleistet.

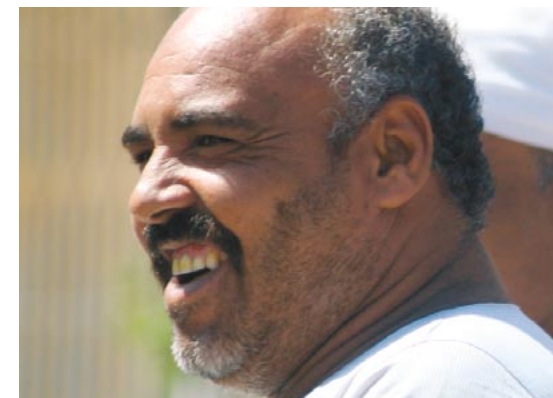
Kenntnisse der deutschen Sprache sind zwar ein wesentlicher Faktor für das Leben in Deutschland. Ich warne aber vor zu hohen Erwartungen. Sechshundert Stunden Deutschkurs und dreißig Stunden Orientierungskurs zu Recht und Geschichte bedeuten nicht Integration. Es wird erwartet: Integration verläuft nach Schema F. Und so wird eine neue Illusion geweckt: der geschmirgelte, von Fremdheit bereinigte Zuwanderer. Hier werden gesellschaftliche Erwartungen geweckt, die nicht erfüllbar sind.

Mit dem Zuwanderungsgesetz einher geht eine vollständige Neuordnung der Zuständigkeiten im Bereich Integration. Das halte ich grundsätzlich für gut, da die bisherige Förderlandschaft vielfach unkoordiniert und lückenhaft war. Aber diese Neuordnung birgt auch Probleme in sich:

1. Der Bund erklärt sich im Wesentlichen für Neuzuwanderer zuständig, dies gilt vor allem für die Sprachförderung und die Sozialberatung. Die Länder müssen nun zu ihrer Verantwortung für die so genannte nachholende Integration stehen. Ob und in welchem Maße sie dies tun, wird sich erst noch zeigen.

2. Innerhalb des Bundes erfolgt eine Konzentration der Zuständigkeiten beim Bundesministerium des Innern und Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Dabei muss sichergestellt werden, dass die bisherigen jugendpolitischen und Arbeitsförderungsansätze erhalten und ausgebaut werden.

3. Der Schwerpunkt der Bundesförderung liegt auf der Deutsch-Sprachförderung. Es besteht die Gefahr, dass dies zu Lasten anderer Förderbereiche geht. In den Haushaltsverhandlungen für das kommende Jahr konnten Kürzungen bei der Migrationsberatung noch abgewendet werden; bei den gemeinwesenorientierten Projekten ist es jedoch bereits zu einer deutlichen Reduzierung der Finanzmittel gekommen. Die allseits knapper werdenden finanziellen Ressourcen müssen möglichst zielgenau eingesetzt werden.



Bei den Integrationskursen ist – aus politischen und finanziellen Gründen – ein kompliziertes System von Ansprüchen, Verpflichtungen, Ausnahmen von der Verpflichtung und kapazitätsabhängiger Teilnahme geschaffen worden, das wiederum mit aufenthalts- und sozialrechtlichen Sanktionen verknüpft ist.

Insbesondere die starre Verknüpfung der Sprachförderung mit dem Aufenthaltsrecht halte ich für problematisch. Menschen, die viele Jahre in Deutschland leben, ihren Lebensunterhalt selbständig sichern und deren Aufenthalt vielleicht sogar grundgesetzlich geschützt ist, aufgrund nicht ausreichender Deutschkenntnisse das Daueraufenthaltsrecht zu verwehren, ist meines Erachtens bedenklich. Zumal, wenn die für eine Niederlassungserlaubnis erforder-

lichen Sprachkenntnisse über die bei der Einbürgerung verlangten Sprachkenntnisse hinausgehen.

Zudem ist fraglich, ob die Verpflichtung zur Kursteilnahme den Lernerfolg erhöht. Zwang fördert bekanntlich nicht die Lernmotivation. Und die Erfahrung zeigt: Die Nachfrage bei dem bisherigen freiwilligen Angebot zur Sprachförderung übersteigt die vorhandenen Finanzmittel bei weitem.

Das in der Integrationskursverordnung angelegte Kurssystem impliziert einen hohen Steuerungsaufwand. Bei der Umsetzung ab Januar 2005 gilt es sicherzustellen, dass die Anspruchsberechtigten und Teilnahmeverpflichteten nicht zum Spielball der Bürokratie werden und jeder Anspruchsberechtigte und jeder zur Kursteilnahme verpflichtete Ausländer einen zumutbaren Kursplatz erhält. Entscheidend wird sein, wie die Verwaltungen mit dem neuen Gesetz umgehen werden.



Fazit

Die Anerkennung der Einwanderungsrealität ist Voraussetzung für Integration. Wir brauchen eine Politik der Einbürgerung. Dies meine ich ganz konkret im Sinne einer rechtlichen Integration als Staatsbürger. Dies meine ich aber auch im Sinne eines Identifikationsangebotes mit dieser Gesellschaft und ihren Werten. Ich hoffe, dass Deutschland den Weg einer liberalen und welt offenen Einwanderungspolitik und konsequenten Integrationspolitik weitergeht. Schon im eigenen Interesse.

Marieluise Beck, MdB
Parlamentarische Staatssekretärin a. D.
und ehemalige Beauftragte der
Bundesregierung für Migration,
Flüchtlinge und Integration

Leitthesen Interkulturelle Öffnung im DRK

Den Grundsätzen des Roten Kreuzes und des Roten Halbmondes zu folgen heißt, sich für alle, insbesondere hilfsbedürftige und benachteiligte Menschen solidarisch und unparteilich einzusetzen. Dabei fördert das DRK ein gleichberechtigtes, friedliches und respektvolles Zusammenleben aller Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung.

Menschen mit Migrationshintergrund bilden einen wesentlichen Bestandteil unserer Gesellschaft. Wir sind damit herausgefordert, das Zusammenleben in einer ethnisch und kulturell diversifizierten Gesellschaft zu gestalten und Integration zu fördern.

Integration setzt eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben voraus. Partizipation und Chancengleichheit zu ermöglichen, fordert auch gezielte Maßnahmen zu strukturellen Veränderungen der Aufnahmegesellschaft, ihrer Institutionen und Organisationen.



Im Folgenden werden neun Grundsätze formuliert, um den Prozess der interkulturellen Öffnung unseres Verbandes im Sinne unseres Selbstverständnisses, insbesondere unter Achtung der Unterschiedlichkeit und Gleichwertigkeit aller Menschen zu befördern und damit bereits in der Vergangenheit formulierte Beschlüsse zu erfüllen.

· Vor dem Hintergrund der Grundsätze der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung 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 Rothalbmund-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 Kultur der 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 Roten Kreuzes unterstrich 2004 „die Notwendigkeit, ‚Interkulturelle Öffnung im DRK‘ als wichtige Aufgabenstellung voranzutreiben“.

Grundsätze zur interkulturellen Öffnung im DRK

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 und jeder 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.



Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste – Visionen und Stolpersteine

Von Prof. Dr. Stefan Gaitanides

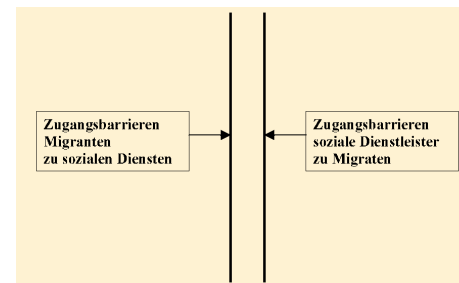
Die Reformvorschläge zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste leiten sich aus der Kritik der bestehenden Zugangsbarrieren für Migrantinnen und Migranten zu den sozialen Diensten ab. Die Arbeit mit Migranten ist oft weniger erfolgreich als bei Nutzern aus der Mehrheitsgesellschaft.

Fakt ist, dass Migranten trotz überdurchschnittlicher Belastungen – vor allem in den präventiven Bereichen der sozialen Dienste – unterrepräsentiert sind. Dagegen dokumentiert ihre Überrepräsentation in den „Endstationen“ der sozialen Arbeit – in

Frauenhäusern, bei der Inobhutnahme, der Jugendgerichtshilfe, beim Streetwork, den Drogenotdiensten – eher ein Versagen vorsorgender Maßnahmen, als dass diese Überrepräsentation eine Folge der interkulturellen Öffnung dieser Bereiche wäre. Es gibt wenige Anzeichen dafür, dass die hohen Anteile von Migranten in diesen Einrichtungen zu einer systematischen Überprüfung ihrer Arbeitsansätze und Kompetenzen geführt hätte.

Zugangsprobleme von Migranten

Im Laufe meiner langjährigen Forschungen auf diesem Gebiet habe ich eine lange Liste typischer Zugangsprobleme und Schwachstellen bei der Interaktion mit Migrantinnen und Migranten erstellt. Auf Seiten der potenziellen Nutzer finden wir Hindernisse wie:



- Informationsdefizite über das Vorhandensein, die Struktur und den Nutzwert der Angebote,
- sprachliche Verständigungsschwierigkeiten,
- mangelndes Vertrauen in die interkulturelle Verständigungsmöglichkeit,
- erwartete Vorurteile gegenüber Migranten und Mangel an Akzeptanz,
- kulturell vermittelte Tabus (Scham, Familienehre, Angst vor Stigmatisierung),
- traditionelle Symptomdeutung, wie das Suchen nach externen Ursachen und ein geringes Bewusstsein von eigenen „inneren“, psychischen Anteilen (magische Deutung, Unfälle, Schicksalsschläge, sozialer Stress usw.),
- soziokulturell vermittelte hohe Leidensbereitschaft und Stolz,
- Vorbehalte gegenüber fremdkulturellen

ethischen Positionen der Beratungsdienste, Unterstellung von Kolonialisierungsabsichten („hetzen die Kinder gegen die Eltern, die Frauen gegen die Männer“),

- mittelschichtenorientierte Beratungsansätze (eine non-direktive Gesprächsführung und das Erarbeiten von Lösungen durch Selbstreflexion erscheint unter Umständen als Inkompetenz oder Mangel an Engagement), geringe Erwartungen an eine rein psychologisch-personalisierende Beratung (folgenlose „Labertherapie“, wenig lebenspraktische Hilfe)
- das spezialisierte Bearbeiten von Problemlösungen bzw. das Delegieren von Teilproblemen an andere Einrichtungen wird als Zurückweisung erlebt,
- Angst vor Behörden und Institutionen (einschließlich der Angst vor ausländerrechtlichen Folgen).

Es gibt aber auch strukturelle Zugangsbarrieren wie:

- Gebühren, Wohnortferne, Komm-Strukturen sowie Öffnungszeiten, die mit der Lebenswirklichkeit belasteter Migrantenfamilien kollidieren.

- Nicht unerheblich dürfte auch die religiöse Trägerschaft der meisten sozialen Einrichtungen sein, die Barriere: „christlicher Tendenzbetrieb“.

Bei der Analyse der Zugangsprobleme ist zu beachten, dass man sich nicht auf die Zugangsprobleme der Migrantinnen und Migranten fixiert, sondern auch die ausgrenzenden Einstellungen und Verhaltensmuster der Mitarbeiter und des institutionellen Arrangements in den Blick nimmt.

Verantwortung der Professionellen

Wird eine Hilfeleistung nicht in Anspruch genommen oder ist sie wenig erfolgreich, so ist das immer auch das Ergebnis eines Interaktionsprozesses. Es gilt in erster Linie, die eigenen Anteile an der Kommunikationsstörung wahrzunehmen und zu bearbeiten. Dies ist eine Faustregel der Kommunikationstheorie.

Destruktive Kommunikationszirkel können am besten durch Selbstveränderung durchbrochen werden. Dabei tragen die Mächtigeren in der Kommunikation, das heißt: die mit institutionellen Machtmitteln und überlegenem Expertenwissen ausgestatteten Professionellen, eine besondere Verantwortung.

Das Hauptgewicht beim Vermitteln von reflexiver interkultureller Kompetenz liegt also auf der Auseinandersetzung mit den eigenen unhinterfragten Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verhaltensmustern, weniger auf dem Erwerb von Wissen über die kulturellen Hintergründe der Migrantenklientel.

Zugangsbarrieren der Institutionen

Als wichtigste interaktive Mechanismen der Ausgrenzung von Seiten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter habe ich bei meinen Forschungen und Recherchen folgende identifiziert:

- nationalistische Verteidigung sozialstaatlicher Privilegien (vereinzelt)



- abweisende Hilfe durch ethno- und soziozentrische Ressentiments
- das Überbetonen und klischeehafte Generalisieren kultureller Unterschiede (damit wird Individualität verkannt und Handlungsspielräume werden durch defizitäre Zuschreibungen reduziert)
- Verunsicherung, Irritation und das Auslösen von Ängsten und Ressentiments durch die Fremdheit der Wahrnehmungen
- Aktivierung und Abwehr verdrängter kollektiver Schuldgefühle (insbesondere wenn die „Ausländerfeind!“-Karte gezogen wird)
- Abwehr durch Kompetenzverlustängste (die Annahme, dass im Umgang mit der

- Migrantenklientel erworbene Qualifikationen entwertet werden und dass die erlernten Methoden versagen)
- Furcht vor Mehrbelastung durch eine besonders „schwierige“ und „belastende“ Klientel – Entlastung durch Delegation an Sonderdienste
- Colour Blindness – Ignorieren der kulturellen Differenz, sozialpsychologischer und struktureller Ausgrenzung: „Wir behandeln alle gleich!“

Ziele und Strategien der interkulturellen Öffnung

Aus der vorangestellten Analyse und aus bisherigen Erfahrungen mit Öffnungsprojekten lassen sich folgende Ziele und Umsetzungsstrategien ableiten:

- Formulieren eines Leitbildes zur Antidiskriminierung und interkulturellen Öffnung als allgemeinen Standard und Querschnittsaufgabe der Organisation (unter Rückgriff auf gesellschaftstheoretische, menschenrechtliche und sozialstaatliche Argumentationsmuster), z.B. sozialrechtliche und sozialpolitische Argumentation: Auch nichteingebürgerte Migranten – bis auf die Asylbewerber – haben einen Rechtsanspruch auf gleiche Sozialleistungen.



Dieser Anspruch wird durch ein zukünftiges – von der EU zwingend vorgeschriebenes – Antidiskriminierungsgesetz noch stärker substantiiert werden. Die Richtlinie schreibt nicht nur formale Rechtsgleichheit vor, sondern auch Maßnahmen gegen institutionelle Teilhabedefizite, u.a. im Bereich des Zugangs zu sozialen Dienstleistungen.

Auch nach unserem sozialstaatlichen Selbstverständnis sollen sich soziale Dienste am realen Bedarf, an den sozialen wie kulturellen Bedingungen für die Inanspruchnahme der Dienste orientieren. Sie können sich bei faktischer Nicht-Inanspruchnahme nicht auf den Rechtfertigungsgrund formalrechtlicher Zugänglichkeit zurückziehen (vgl. KJHG im § 9, Abs.2).

Die Entwicklung bedarfsgerechter Angebotsstrukturen gebietet aber auch die allseits propagierte Dienstleistungskultur öffentlicher Verwaltung und die damit verbundene Philosophie eines kundenorientierten Qualitätsmanagements zur Verbesserung der Dienstleistung.

Und schließlich verlangt das im Grundgesetz verankerte sozialstaatliche Staatsziel die Ausrichtung der Ressourcen des Sozialstaates auf die gesellschaftlich Benachteiligten. Alle sozialen Indikatoren verweisen darauf, dass Migranten überdurchschnittlich sozial benachteiligt sind. Gleichzeitig sind sie aber bei der Klientel der vorsorgenden sozialen Dienste stark unterrepräsentiert.

- Die Realisierung des Ziels „Gleichstellung von MigrantInnen und interkulturelle Öffnung“ sollte auf allen Ebenen und in allen Arbeitsgebieten der Organisation offensiv verfolgt werden. Sie ist Leitungsaufgabe.

Die meisten Versuche, die interkulturelle Öffnung auf punktuelle Maßnahmen zu beschränken – auf die Einstellung vereinzelter Mitarbeiter mit Migrationshintergrund, auf externe Fortbildungen und/oder die Schaf-

fung von Beauftragtenstellen ohne Leitungskompetenzen – sind zum Scheitern verurteilt. Erfolgreich dagegen sind Beispiele einer umfassenden Organisationsveränderung und Personalentwicklung. Wenn, wie beispielsweise im Münchner Jugendamt, die Leitungsebene die interkulturelle Öffnung als prioritäre Aufgabe definiert, sind die Voraussetzungen für ein Gelingen sehr günstig.

Erfahrungen mit der geringen Nachhaltigkeit externer Fortbildungen waren auch der Grund, warum ein renommierter Träger auf dem Gebiet interkultureller Fortbildung wie TiK („Transfer interkultureller Kompetenz“), umgestellt hat von trägerübergreifenden Fortbildungsveranstaltungen auf „In-house“-Angebote für einzelne Träger, und warum die Mitarbeiterfortbildung nun auch verknüpft wird mit einer Organisationsentwicklungsberatung, in der die Leitungsebene mit einbezogen ist. Niederländische

Erfahrungen bestätigen die Wichtigkeit der Einbeziehung der gesamten Organisation in den Entwicklungsprozess.

- Gleicher Zugang von Migranten als Nutzern zu allen Dienstleistungen (also auch den präventiven).

Hier wären als Beispiel viele kleinere innovative Träger anzuführen, die meist eine konsequente interkulturelle Personalpolitik betreiben, wie z.B. IFAK in Bochum und „Lebenswelt“ in Berlin, die die Zugänge im Bereich der sozial-pädagogischen Familienhilfe geöffnet haben. Diese Beispiele belegen, dass durch entsprechend sensibles und bedarfsgerechtes Vorgehen die hohen Barrieren auf diesem Gebiet überwunden werden können.

- Entwicklung bedarfsgerechter, lebensweltorientierter und effektiver Angebotsstrukturen.

- Gleicher Zugang von Migranten auf der Mitarbeiterebene, gleiche Karrierechancen.

- Entwicklung gleichberechtigter interkultureller Teamstrukturen (gleiche Gültigkeit unterschiedlicher kultureller Sichtweisen, Infragestellung der Dominanzkultur der Mehrheitsgesellschaft) und Nutzung der Synergien für Vielfalt der Problemdefinitionen und Lösungsstrategien.

- Abbau ethnischer Arbeitsteilung durch interkulturellen Kompetenzerwerb aller MitarbeiterInnen.

Keinesfalls sollte sich auf organisationsinterner Ebene wiederholen, was sich schon auf interorganisatorischer Ebene als Fehlentwicklung herausgestellt hat: die Arbeitsteilung nach ethnischer Zuordnung. Die Zuständigkeit von Migranten für „ihre“ Klientel ist eine Falle. Sie führt zur Überforderung und zu Burn-out-Symptomen.

Entscheidend für die Zuteilung von Aufgaben sollten die jeweilig unterschiedlichen Kompetenzen und nicht die Herkunft sein. Entgegen der Annahme, Sozialarbeiter mit Migrationshintergrund würden von der deutschen Kundschaft abgelehnt, könnte ich aus meinen Einblicken in Frankfurter Sozialarbeiterkreise von Beispielen berichten, die belegen, dass es auch für Migranten sehr wohl möglich ist, gute Klienten-Beziehungen aufzubauen. Da ist z. B. ein

indischer Streetworker, der seit Jahren auch mit deutschen Junkies im Bahnhofsviertel arbeitet, oder ein afrikanischer Mitarbeiter in einem Jugendwohnheim, dem seine deutschen Jugendlichen mit großer Wertschätzung begegnen. In beiden Fällen glaube ich eine besonders ausgeprägte empathische Fähigkeit und eine starke Akzeptanzhaltung festgestellt zu haben, die durch die Verarbeitung von Minderheitenerfahrungen und Brüchen in der Biographie in einem besonderen Maße erworben werden kann.

Das Team ist der Schlüssel zur Umgestaltung des operativen Geschäfts. Erfahrungen zeigen, dass die gemischte Besetzung eine wichtige, aber noch lange nicht eine hinreichende Voraussetzung für die Nutzung der potenziellen Synergieeffekte von Heterogenität ist. Der Bereicherungseffekt stellt sich erst durch systematische und meist auch angeleitete Teamentwicklung ein.

Der Prozeß, der zu einem interkulturell gleichberechtigten Team hinführt, ist mühselig und oft mit einem Mehr an Konflikten verbunden. Er ermöglicht aber eine nachhaltige Verbesserung des Beziehungsklimas und führt zur Steigerung der Problemlösungskompetenz.

Als ein weit voran geschrittenes Beispiel interkultureller Teamentwicklung und personalpolitischer Gleichstellungspolitik können die im Qualitäts-Handbuch der „Initiativgruppe Interkulturelle Begegnung und Bildung in München“ angeführten Standards genannt werden (www.initiativgruppe.de). Sie sind aus einem vom Münchner Jugendamt geförderten Qualitätsmanagementprojekt hervorgegangen, das der Verfasser wissenschaftlich begleitet hat.

Stolpersteine auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung

Welche Realisierungsschwierigkeiten ergeben sich nun bei dem Versuch, diese Reformziele durchzusetzen und praktisch umzusetzen?

Akzeptanzprobleme seitens der Mitarbeiterschaft

Ein von oben verordnetes Leitbild garantiert noch keine verinnerlichte Verankerung in der Mitarbeiterschaft. Bevor Umsetzungsstrategien in Einrichtungen erörtert werden, sollte erst einmal Einigkeit im Grundsatz hergestellt werden, dass es überhaupt einen Handlungsbedarf für die interkulturelle Öffnung gibt.

Zugangprobleme werden verdrängt

Das Programm der interkulturellen Öffnung der sozialen Dienste stößt auch deswegen auf inhaltenden Widerstand, weil viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kein Wissen und kein Bewusstsein haben von den unschweligen Zugangsbarrieren. Schon der Begriff der „interkulturellen Öffnung“ löst bei vielen eine Abwehrhaltung aus. Die dem Begriff zugrunde liegende Annahme der faktischen Verschlussheit der Angebote widerspricht der Selbstwahrnehmung der eigenen professionellen Handlungsweise und dem institutionellen Selbstverständnis.

Weniger Abwehr bei der Identifikation von Zugangsbarrieren scheint mir die Einbettung der Innovation in ein Mitarbeiter- und nutzerorientiertes Qualitätsmanagement zu provozieren. Die Philosophie des Qualitätsmanagements erhebt „Fehlerbewusstsein“ zum professionellen Kompetenzkriterium. Überprüfung der Bedarfsgerechtigkeit und Effektivität der sozialen Dienstleistung gehören zum selbstverständlichen Qualitätsstandard. Freilich muß es sich dabei – wie bemerkt – um ein tatsächlich Teilnehmer orientiertes Managementverfahren handeln, weil sich sonst die Widerstände gegen das Qualitätsmanagement insgesamt richten.



Abwehr selbstreflexiver Fortbildungen zur Entwicklung interkultureller Handlungskompetenz

Fortbildungen zum Erwerb interkultureller Handlungskompetenz werden oft umgangen, weil die Befürchtung besteht, dass man dort mit seinen/ihren Vorurteilen vorgeführt wird oder subjektiv berechtigte Ängste und Aggressionen tabuisiert werden, so die Fantasie, damit das „Multi-kulti“-Weltbild der Fortbildner nicht ins Wanken kommt.

Gerade sozial Berufstätige, deren Berufsethik Gleichbehandlung und Respekt gegenüber sozial ausgegrenzten Gruppen verlangt, reagieren besonders empfindlich gegenüber Diskriminierungsvermutungen.

Fortbildungen müssen mit diesen Erwartungshaltungen rechnen. Deshalb ist es sehr wichtig, diesen Eindruck der „politisch korrekten Gedankenpolizei“ schon von vornherein – in der Werbung und erst recht bei der Durchführung – nicht aufkommen zu lassen. Wichtig ist ein schützendes Fortbildungssetting, dass eher zur Äußerung von Vorurteilen ermuntert. Nur mit geäußerten Stereotypen kann man sich auseinandersetzen und dabei Nachdenklichkeiten erzeugen.

Zudem ist es ratsam – gerade wenn es darum geht, die noch nicht Überzeugten zu gewinnen –, die abschreckenden Selbsterfahrungs- und Reflexionsanteile einer Fortbildung bei der Werbung nicht so sehr auf den Präsentierteller zu legen.

Dagegen können die Skeptiker eher gewonnen werden, wenn ihnen der Nutzwert einer Fortbildung deutlich gemacht wird: dass sie durch die Fortbildung lernen können, erfolgreicher und stressfreier mit der nichtdeutschen Klientel umzugehen, dass sie die Konkurrenz von Migranten als Kollegen nicht zu fürchten brauchen und im Gegenteil die Problemlösungskapazität der Einrichtung durch das gemischte Team wächst, dass insgesamt die beruflichen Handlungsspielräume durch interkulturelle Öffnungsprozesse erweitert werden.

Mangel an qualifizierten Kräften

Die Beteiligung von MigrantInnen an sozialen Ausbildungsgängen ist immer noch unterdurchschnittlich. Und die Ausbildungsstätten sind noch weit davon entfernt, interkulturelle/antidiskriminierende Aspekte als Querschnittsthema in die Curricula aufzunehmen. Die gegenwärtige Modularisierung der Lehrangebote an den Hochschulen böte unter Umständen eine Chance zur Implementierung von Aspekten der Einwanderungsgesellschaft in alle Bereiche der Ausbildung. Seit 1994 beschäftigt sich mit viel Engagement und wachsender Beteiligung eine Arbeitsgruppe des „Fachbereichstages Soziale Arbeit (FBTS)“, der Dachorganisation deutscher Fachhochschulen, mit dem Thema „interkulturelle Öffnung der Fachhochschulen“. Eine ähnliche Initiative zur Implementierung des Interkulturellen als Querschnittsaspekt der Ausbildung wurde jüngst innerhalb der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften gestartet.

Interkulturelle Öffnung als Etikettenschwindel – ein effektives Controlling fehlt noch

Es hat sich in der Branche herumgesprochen, dass ein nach außen präsentiertes interkulturelles Profil Vorteile beim Wettbewerb um die immer knapper werdenden

Mittel bringt. Oft belassen die Einrichtungen es aber bei der Umformulierung ihres Leitbildes. In Großbritannien nennt man dies „tokenism“ – so tun als ob. Deshalb sollten die Geldgeber mehr darauf achten, ob auch „drinnen ist, was draußen drauf steht“, oder ob es sich nur um einen Austausch des Etiketts handelt.

Die Möglichkeiten der Sozialverwaltungen, durch die Controlling-Instrumente der „Neuen Steuerung“ solchem Etikettenschwindel vorzubeugen, bleiben bisher weitgehend ungenutzt. Nach dem Verfahren der „Neuen Steuerung“ könnten generell auch diejenigen Leistungserbringer, die nachweislich interkulturell ausgerichtet sind, bei der Ausschreibung einen Bonus bekommen.

Verschleppung der Reform durch die Krise der öffentlichen Finanzen

Eine Folge der Politik des Rotstifts ist der Rückgang der Fluktuation. Stellen werden durch interne Umsetzung eingespart. Häufig wird ein externer Stellenstop verfügt. MigrantInnen als Berufsanfänger haben da kaum eine Chance. Zudem werden generell weniger Mittel für Innovationen bereitgestellt (zusätzliche Beauftragtenstellen, externer Experteneinsatz, Fortbildung, Supervision, Begleitforschung).

Die Finanzkrise kann aber nicht rechtfertigen, dass der Reformprozess in Gänze auf Eis gelegt wird.

Räumt man der interkulturellen Öffnung hohe Priorität ein, dann wird man dies erst einmal nach innen als Leitbild artikulieren und nach außen in der Öffentlichkeitsarbeit deutlich erkennbar machen. Das kostet nichts. Und es kostet auch nichts, wenn die nächste frei werdende Stelle mit einer nicht-deutschen Fachkraft besetzt wird und nicht erst MigrantInnen eingestellt werden, wenn zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Der finanzielle Aufwand erhöht sich auch nicht dadurch, dass die knappen Fortbildungsressourcen stärker für den Erwerb interkultureller Kompetenz verwendet werden und die Angebotsstruktur stärker an der Lebenswirklichkeit der MigrantInnen ausgerichtet wird – z. B. durch flexible Arbeitszeiten und aufsuchende Methoden. Kostenneutral ist auch die Kontaktaufnahme und die Entwicklung von Kooperationsbeziehungen mit den migrantInnenspezifischen Diensten und den Selbstorganisationen der Einwanderer-Communities.

Geringe Durchsetzungsmacht durch politische Partizipationsdefizite

Solange nur ein geringer Teil der MigrantInnenbevölkerung eingebürgert ist – am allerwenigsten diejenigen, die Rat und Hilfen am nötigsten hätten –, gibt es keine wirkungsvolle Pressure Group für die Reformziele. Es bleibt zu hoffen, dass der Trend zur Einbürgerung und zur Beteiligung von MigrantInnen an politischen Parteien anhält und damit deren Stimmengewicht. Dies wird nicht ohne Wirkung auf die Sozialpolitik bleiben.

Geringe Nachhaltigkeit durch Kurzatmigkeit der Reformversuche

Eine vor kurzem veröffentlichte Studie im Auftrag des Caritasverbandes zum Stand

der Gleichbehandlung von MigrantInnen und zur interkulturellen Öffnung der Dienste des Verbandes (auch das bis vor kurzem noch undenkbar) lässt erahnen, welche zähe Unterfangen die Umsetzung der zu Papier gebrachten Leitvorstellungen zu sein scheint, ja, dass der Handlungsbedarf und die grundsätzliche Zielsetzung der interkulturellen Öffnung der Mehrheit des mittleren Managements und der Mitarbeiterschaft noch keineswegs einzuleuchten scheint.

Das heißt, dass eine lange Durststrecke bevorsteht. Absichtserklärungen sind nur der Anfang. Papier ist geduldig. Die Umsteuerung eingespielter Organisationskulturen wird viele Jahre in Anspruch nehmen.

Diese Erfahrung machen auch niederländische Fachleute, die schon viel früher mit dem Reformprozess begonnen haben. Mit dem Durchhalteappell des niederländischen Organisationsberaters von FORUM, des niederländischen Instituts für multikulturelle Entwicklung, Hans Bellaart, möchte ich meinen Beitrag beschließen: „Wir wissen nun, dass interkulturelle Öffnung nur mit kleinen Schritten realisiert werden kann und dass die Realisierbarkeit der Veränderungen in der Organisation gut eingeschätzt werden muss. Schritt für Schritt voran, aber durchhalten. Kontinuität ist der Schlüssel, und das muss garantiert sein. Das heißt, dass die Organisation sich schon vorher dessen bewusst sein muss, dass der Prozess mehrere Jahre umfasst, dass er Geld und Zeit kostet und dass er andauernd korrigierend begleitet werden muss.“

Stefan Gaitanides
Professor an der FH Frankfurt / Main,
Fachbereich
Soziale Arbeit und Gesundheit





WAS IST „INTERKULTURELLE KOMPETENZ“?

1. Interkulturell kognitive Kompetenz:

- Kenntnisse über Herkunftsgesellschaften/ -kulturen/ politische Strukturen/ Geschichte etc. der Herkunftsländer von MigrantInnen
- Kenntnisse über Herkunftssprachen und Auslandserfahrungen
- Kenntnisse über geschichtliche Prägungen, politische/ sozio-ökonomische Strukturen, kulturelle Standards und spezifische kollektive Identitätsprobleme der Mehrheitsgesellschaft des Einwanderungslandes
- Kenntnisse über die Struktur und Entwicklung, über Ursachen und Folgen von Migrationsprozessen
- Kenntnisse über die Einwanderersubkulturen bzw. die verschiedenen psychosozialen Reaktionsmuster und Bewältigungsstrategien von Integrations-/ Marginalitätsproblemen
- Kenntnisse über das migrantenspezifische Versorgungsnetz und über die spezifischen Zugangsbarrieren zu den Regelangeboten der sozialen und psychosozialen Dienste
- Kenntnisse über die Binnendifferenzierung der Einwanderergruppen bzw. deren Schichtung
- Kenntnisse über den rechtlichen, politischen und sozialen Status der Immigranten
- Kenntnisse über Erscheinungsformen und Ursachen von Vorurteilsbereitschaft und Rassismus
- Kenntnisse über theoretische Prämissen, Strategien und Methoden interkulturellen Lernens und antirassistischer Arbeit

2. Interkulturelle Handlungskompetenz:

Empathie

- Bereitschaft und Fähigkeit zur Einfühlung in Menschen anderer kultureller und sozialer Herkunft und Zugehörigkeit
- Einfühlung in die Opfer von Vorurteilen, rassistischer Ausgrenzung und Ungleichbehandlung

Rollendistanz

- Dezentrierte kulturelle und soziale Selbstwahrnehmungsfähigkeit
- Fähigkeit zur Einnahme der anderen Perspektive und Relativierung der eigenen Sichtweise

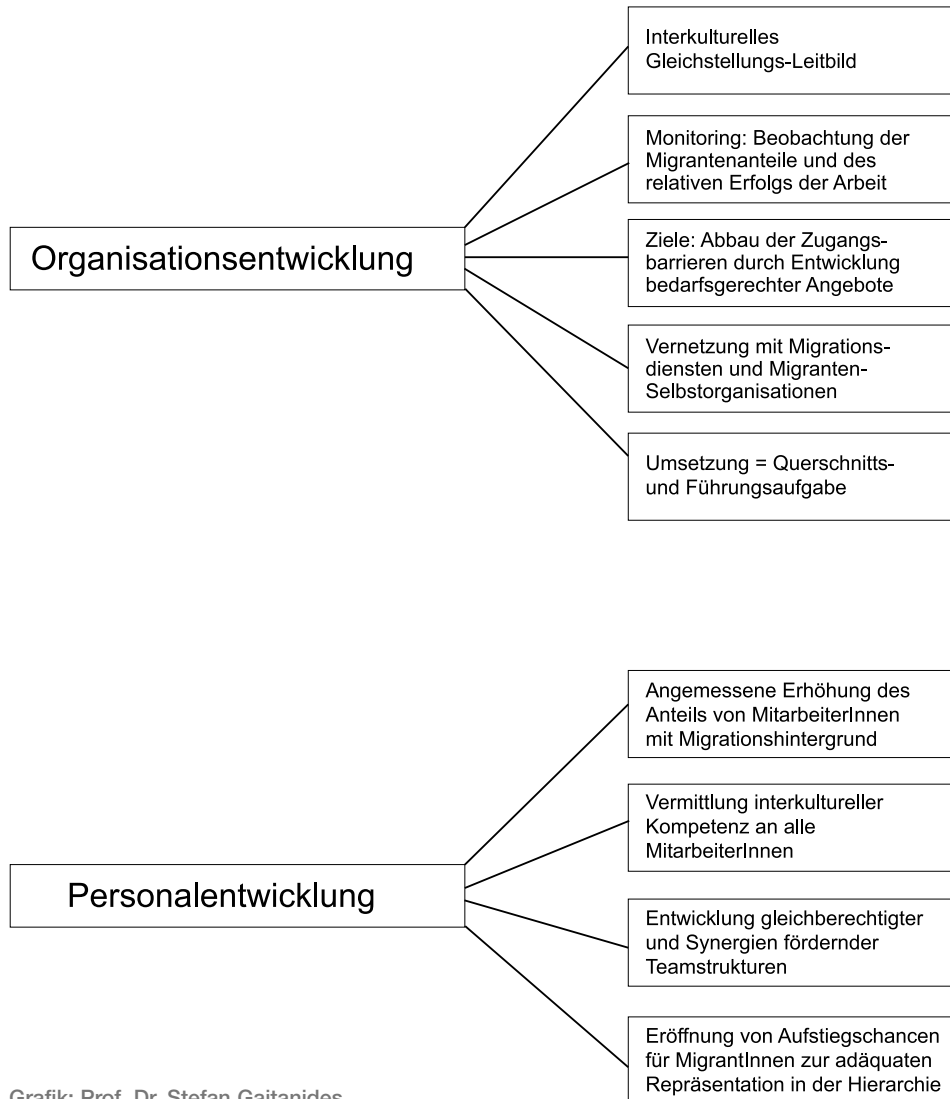
Ambiguitätstoleranz

- Fähigkeit, Ungewissheit, Unsicherheit, Fremdheit, Nichtwissen und Mehrdeutigkeiten auszuhalten
- Neugier und Offenheit gegenüber dem Unbekannten
- Respektierung der anderen Meinung
- Abgrenzungs- und Konfliktfähigkeit: Das Fremde/ Andere weder abwehren durch Abwertung noch sich ihm überanpassen durch Selbstverleugnung

Kommunikative Kompetenz

- Sprachfähigkeit
- Dialogfähigkeit, Verständigungsorientierung
- Aushandlungsfähigkeit

Interkulturelle Öffnung der Sozialen Dienste



Grafik: Prof. Dr. Stefan Gaitanides

Ein Gewinn für alle Beteiligten – Kommunale Strategien der interkulturellen Öffnung am Beispiel Stuttgart

Von Gari Pavkovic

Die interkulturelle Ausrichtung von Institutionen geschieht nicht von selbst, Voraussetzung ist, dass Einwanderung und Internationalität der Bevölkerung auf politischer und gesamtgesellschaftlicher Ebene als dauerhafte Realität anerkannt werden. Solange Migranten von der Mehrheitsgesellschaft als eine „Parallelwelt“ wahrgenommen werden, solange sind sie als Nutzer der kommunalen Regelversorgung eine Ausnahmeerscheinung.

Am Anfang der interkulturellen Öffnung von Regeldiensten steht deshalb ein Perspektivenwechsel: Die kulturelle Verschiedenheit der Bürger als Nutzer kommunaler Leistungen ist als eine Realität anzusehen, die es im Sinne eines „Managing Diversity“-Ansatzes zu gestalten gilt.



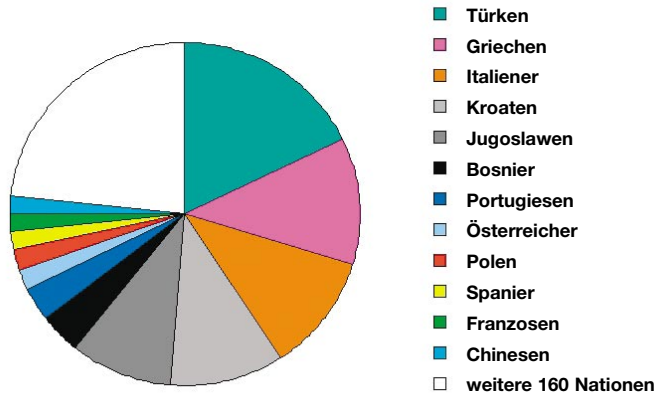
In Stuttgart leben über 130.000 Menschen mit ausländischem Pass (22,3 Prozent der Einwohner). Vertreten sind über 170 Nationen und 200 Sprachen

In Stuttgart ist dieser Perspektivenwechsel Ende der 80er Jahre ansatzweise erfolgt. Erst nach der Zuordnung der Abteilung für Integrationpolitik zur Stabsstelle des Oberbürgermeisters im Jahr 2001 wurde ein integrationspolitisches Gesamtkonzept entwickelt: das „Bündnis für Integration“.

Ohne eine Gesamtstrategie bleibt interkulturelle Arbeit Stückwerk, d.h. sie konzentriert sich auf die klassische Migrationssozialarbeit und auf einige wenige Modelleinrichtungen mit mehrsprachigem Fachpersonal. Solche Modelleinrichtungen sind in Stuttgart in den 90er Jahren, insbesondere in der Jugendhilfe, entstanden, weil engagierte Einzelpersonen auf mittlerer

Der Anteil der Migrantengruppen in Stuttgart ...

Grafik: Aus der Präsentation von Gari Pavkovic



lung von Fachkräften mit Migrationshintergrund kein ausreichender Transfer der interkulturellen Kompetenz in die Organisation als Ganzes statt.

Querschnittsaufgabe

Mit dem Stuttgarter „Bündnis für Integration“ wurden Integration und interkulturelle Orientierung als Querschnittsaufgabe für alle Arbeitsbereiche festgeschrieben. Das vorrangige integrationspolitische Ziel ist die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und des friedlichen Zusammenlebens in der pluralen Stadtgesellschaft.

Die Voraussetzung dafür ist Chancengleichheit der Migranten in den zentralen Bereichen des öffentlichen Lebens: Bildung, Beschäftigung und Beteiligung am kommunalen Geschehen, wie interkulturelle Begegnungen oder Bürgerengagement von Migranten. Gute Deutschkenntnisse und Bildungsabschlüsse, Arbeit und Partizipation sind Indikatoren für gelungene Integration. Das fördert die Teilhabe am gesellschaftlichen Geschehen und somit die

Leitungsebene erkannt hatten, dass Migranten in Erziehungs- und Familienberatungsstellen sowie in Suchtberatungsstellen unterrepräsentiert waren.

Durch die Einstellung von so genannten muttersprachlichen Psychologinnen und Psychologen sowie Sozialarbeitern stieg die Zahl der Ratsuchenden in diesen sozialen Diensten deutlich an, teilweise um das Zehnfache. Innerhalb der Modelleinrichtungen konzentrierte sich die Beratungsarbeit mit Migranten jedoch auf die „Ausländer-spezialisten“, d.h. Migranten arbeiteten überwiegend mit Migranten aus ihrem Sprach- und Kulturkreis, deutsche Berater arbeiteten überwiegend mit deutschen Ratsuchenden. In den besagten Beratungsdiensten fand also trotz der Einstel-

Identifikation mit der neuen Heimat. Und umgekehrt fördert die gleichberechtigte Teilhabe die Integration und stärkt die Zugehörigkeit.

Eine Voraussetzung für gelungene Integration und Partizipation ist wiederum, dass sich die Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft für Migranten öffnen, nicht nur für Migranten als Nutzer von Dienstleistungen

(d.h. als Kunden oder Klienten), sondern auch als aktive Partner in der Integrationsarbeit.

Interkulturelle Orientierung der städtischen Ämter und der Dienste der freien Wohlfahrtspflege ist somit ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess in Abstimmung mit den relevanten Akteuren: Politik als Auftraggeber, kommunale Einrichtungen als

... und in den Stadtbezirken

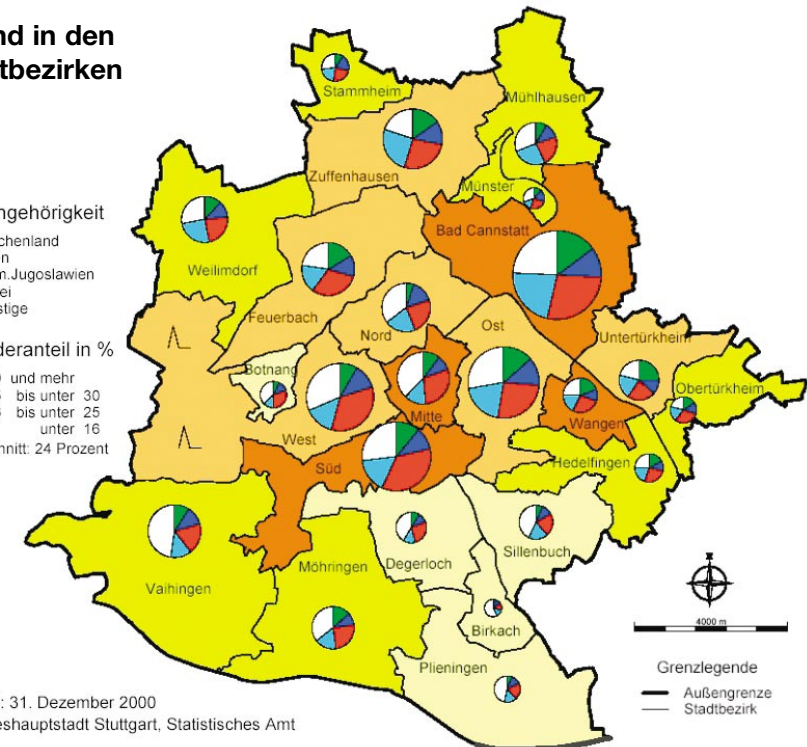
Staatsangehörigkeit

- Griechenland
- Italien
- ehem. Jugoslawien
- Türkei
- Sonstige

Ausländeranteil in %

- 30 und mehr
- 25 bis unter 30
- 16 bis unter 25
- unter 16

Durchschnitt: 24 Prozent





Dienstleister und die Bürger mit und ohne deutschen Pass als verschiedene Nutzergruppen der kommunalen Dienste. Dabei ist zu beachten, dass die Migranten keine starken Lobbygruppen haben, um ihre Bedürfnisse anzumelden.

Das Stuttgarter Integrationskonzept wurde vom Gemeinderat verabschiedet. Das „Bündnis für Integration“ benennt die interkulturelle Ausrichtung der Stadtverwaltung als eines der zentralen Handlungsfelder. Die Verantwortung für die Umsetzung liegt bei den Leitungsebenen, d. h. bei den Amtsleitungen. Der Amtsleiter des Jugendamtes ist beispielsweise zuständig für die Konkretisierung der integrationspolitischen Ziele und Inhalte in den kommunalen Jugendhilfeeinrichtungen. Er muss in periodischen Zeitabständen dem Gemeinderat berichten, wie die vereinbarten Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden. Analog gilt dasselbe für das Gesundheits- und Sozialamt, das Ordnungsamt, das Standesamt, das Kulturamt usw. Aufgabe der Abteilung für Integration ist es, die jeweiligen Ämter bei der Umsetzung zu unterstützen.

Bleiben wir beim Beispiel Jugendhilfe. Im Rahmen einer Qualitätsoffensive hatte das Stuttgarter Jugendamt, zusammen mit freien Trägern, interkulturelle Leitlinien und

Projekte zu ganzheitlicher Sprachförderung in Kindertageseinrichtungen entwickelt. Erfolgreiche interkulturelle Ansätze bei der Elternbildung und der Erziehungsberatung wurden von der Jugendhilfeplanung ausgewertet. Die Erfahrungen aus diesen Modellinitiativen bildeten die Grundlage für Fortbildungen, die verstärkt auf die Arbeit mit Migranten ausgerichtet wurden:

- Umgang mit Mehrsprachigkeit und Elternarbeit in Kindertageseinrichtungen,
- Seminare zum Ausländerrecht,
- interkulturelle Kompetenz in der Beratungsarbeit,
- Sensibilisierung für die Arbeit mit Flüchtlingen, insbesondere mit traumatisierten Personen,
- Reflexion der eigenen kulturellen Einstellungen und Haltungen als Mitarbeiter der Jugendhilfe usw.

Das Fortbildungsprogramm ist ein freiwilliges Angebot. Es hängt daher stark von den einzelnen Organisationseinheiten ab, inwieweit sie die gewonnenen Impulse in ihre Alltagsarbeit integrieren. Ein differenziertes Berichtswesen erleichtert indessen die Überprüfung der vereinbarten Ziele. Findet die interkulturelle Öffnung auch tatsächlich statt? Führen die durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen zu der angestrebten Qualität der erbrachten Leistungen – bezogen auf Migranten?

Die interkulturelle Orientierung und die migrantenspezifischen Angebote nach außen wie nach innen sichtbar zu machen, ist eine strukturelle Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung. Geeignet sind hier mehrsprachige Informationsbroschüren sowie das Vorhandensein von mehrsprachigen

Fachkräften und von Dolmetschern, zumindest für die größten Migrantengruppen. Aber mehrsprachige Faltblätter allein senken nicht die Zugangsbarrieren der sozial benachteiligten Migrantengruppen zu kommunalen Diensten. Zusätzlich erleichtern persönliche Kooperationskontakte mit Migrantenorganisationen als Vertrauenspersonen den Zugang zu diesem Personenkreis, der sich überwiegend im Rahmen der eigenen ethnischen Gemeinde orientiert und dort auch Hilfe in Krisensituationen sucht.

Ein Qualitätsmerkmal ist auch die Methodenvielfalt bei Interventionsstrategien – angefangen vom Beratungssetting, über Kommunikationsstile (zum Beispiel verständliche Sprache) bis hin zur Modifizierung der therapeutischen Beratungsmethoden im Sinne der Anpassung der Angebote an das Verständnis und die kulturelle Orientierung der Migranten.

Eine qualitativ gleichwertige Behandlung bedeutet nicht gleichartiges Vorgehen bei allen Zielgruppen. Jugendliche benötigen teilweise andere Angebote als Ältere, traditionell ausgerichtete muslimische Jugendliche unter Umständen wiederum andere Zugänge als weltlich orientierte Gleichaltrige, Mädchen andere als Jungen usw.



Interkulturelle Arbeitssettings sind kein Selbstzweck. Sie sollen vorhandene Ausgrenzungsmechanismen in den Organisationsstrukturen beseitigen und den Zugang erleichtern. Wenn beispielsweise ein Drittel aller Familien in einer Stadt wie Stuttgart einen Migrationshintergrund hat, so ist ein Anteil von 30 bis 40 Prozent der Migranten am Gesamtklientel der Familienberatungsstellen ein Hinweis dafür, dass interkulturelle Öffnung gelungen ist (Stichwort: Repräsentanz).

Aber: Auch ein hoher Migrantenanteil an der Gesamtklientel der sozialen Dienste ist noch kein ausreichendes Kriterium für eine erfolgreiche Arbeit mit dieser Zielgruppe. Ausländerbehörden haben nahezu hundert Prozent ausländische „Kunden“, aber deswegen nicht unbedingt eine moderne Kundenorientierung. Soziale Dienste in so genannten „sozialen Brennpunkten“ betreuen viele Migrantenfamilien, weil diese dort einfach überproportional häufig wohnen. Deswegen leisten die sozialen Dienste nicht automatisch eine kultursensible bzw. interkulturell kompetente Arbeit.

Lernfeld interkulturelle Teamarbeit

Entscheidend ist, dass es den Beraterinnen und Beratern auch in kulturellen Überschneidungssituationen schnell und effektiv gelingt, die zentralen Probleme zu erkennen und zusammen mit den Betroffenen adäquate Lösungsstrategien für diese Probleme zu entwickeln. Um dies zu erreichen, müssen sie auch eine tragfähige Berater-Klient-Beziehung aufbauen, zum Teil trotz sprachlicher und kultureller Verständigungsschwierigkeiten.

Interkulturelle Teamarbeit ist das wichtigste Lernfeld für die Weiterentwicklung der interkulturellen Sach- und Handlungskompetenz aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dies kann in Form von Fallbesprechungen, Teamfortbildungen und gemeinsamen Beratungen in interkulturellen Kontexten

erfolgen, z.B. Tandemberatung von Migrantenfamilien durch einen deutschen und einen nichtdeutschen Berater.

Indikatoren für eine interkulturelle Prozessqualität in der Beratungsarbeit sind eine vergleichbar geringe Abbruchrate von deutschen und nichtdeutschen Ratsuchenden und eine vergleichbar hohe Zufriedenheit mit dem Beratungsprozess und mit dem Ergebnis der Beratung. Zu überprüfen ist, ob die vereinbarten Beratungsziele auch tatsächlich erreicht wurden. Deswegen darf sich das Berichtswesen nicht nur auf die Beschreibung der erbrachten Leistungen beschränken (die klassischen Tätigkeitsberichte), sondern muss auch überprüfbare Indikatoren für den Beratungserfolg beinhalten (Evaluation).

Das letztere ist allerdings in Non-Profit-Organisationen schwerer zu bestimmen als in der Wirtschaft. Externe wissenschaftliche Begleiter sollten deshalb bei der interkulturellen Orientierung und der damit verbundenen Organisationsentwicklung hinzugezogen werden, zumindest in der ersten Modellphase.

Kultursensible Ansätze auch für Deutsche

Meine These ist, dass interkulturelle Öffnung der Dienste im Sozial- und Gesundheitswesen und in der Bildungsarbeit nicht nur die Arbeit mit Migranten verbessert, sondern auch die Arbeit mit den so genannten Einheimischen. Die deutsche Bevölkerung ist ebenfalls „multikulturell“, denn sie ist von einer zunehmenden Pluralisierung der Lebensformen, von verschiedenen sozialen Milieus und Subkulturen geprägt.

Kultursensible Arbeitsansätze aus der Migrantenarbeit schärfen den Blick für soziokulturelle Bedarfslagen der verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen generell und für benachteiligte Bevölkerungsschichten und Randgruppen speziell. Interkulturell kompetente Fachkräfte erkennen auch schneller die unterschiedlichen Ressourcen und Fähigkeiten der jeweiligen Zielgruppen.

Kulturelle Verschiedenheit ist somit die Stärke von Organisationen, die sich aktiv

mit Verschiedenheit von Lebenslagen, Weltansichten und Lösungsstrategien ihrer Nutzergruppen auseinandersetzen.

Da Arbeitsteams wie andere soziale Gruppen eher zu Homogenität als zu Heterogenität neigen, um Konflikte im Arbeitsprozess zu minimieren, muss auf der Leitungsebene und bei den Mitarbeitern die Bereitschaft gestärkt werden, dass diese Teams bei Stellenbesetzungen durch eine gezielte Einstellungspolitik im Sinne der Diversität zusammengesetzt werden: Deutsche und Nichtdeutsche, Männer und Frauen, Ältere und Jüngere usw.

Multidimensionale Reflexionsprozesse der eigenen Arbeit im Rahmen von Fallbesprechungen und Supervisionen sensibilisieren alle Akteure für die verschiedenen Einflussfaktoren:

- kulturelle Orientierung,
- Migrationsdynamik,
- soziale Lage,
- Gender usw.

Solche interkulturellen Teamprozesse optimieren auch die Arbeit im Sinne der Methodenvielfalt und der Findung von kreativen Lösungsstrategien.

Gewinn für alle

Interkulturelle Öffnung ist also nicht nur eine Notwendigkeit in der heutigen Einwanderungsgesellschaft, sondern ein Gewinn für alle Beteiligten.

Gari Pavkovic
Integrationsbeauftragter
der Stadt Stuttgart



Statement der IFRC zur Konferenz

Von Malika Aït-Mohamed Parent

Ich danke dem Deutschen Roten Kreuz, dass es eine solch wichtige Veranstaltung und Debatte organisiert hat, stets unserem Auftrag entsprechend, „menschliches Leid zu verhindern und zu lindern.“

Entscheidende (Kern-)Herausforderungen für die Weltgemeinschaft sind Diskriminierung, Gewalt und die Respektlosigkeit vor der Verschiedenheit der Menschen. Zusammengenommen drängen sie einzelne Personen und ganze Gemeinschaften an den Rand, verhindern ihren Zugang zu Dienstleistungen, entfachen Misstrauen gegen Menschen und fördern deren Ausschluss und Missbrauch.

In unserer sich schnell verändernden Umwelt ist es wirklich wichtig, sich die Zeit zu nehmen, um über unsere Grundsätze in der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung nachzudenken mit dem Ziel, sie besser zu verstehen, besser zu positionieren und da-



nach zu handeln: menschlich, unparteilich, neutral, unabhängig, freiwillig, einheitlich und universal. Bekanntlich bilden diese Prinzipien die feste Grundlage unserer Arbeit, Leid zu lindern und Diskriminierung zu bekämpfen, und sie wirken nicht nur auf verletzliche Menschen, sondern sowohl auf die Gesellschaft als Ganzes als auch auf uns selber.

Als Antwort auf die wachsende Diskriminierung und Gewalt, insbesondere gegen Minderheiten, hat die Internationale Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften ihre Anstrengungen im Rahmen ihres „Global-lokalen Aktions-Programms zur Verminderung von Diskriminierung und Gewalt in der Gemeinschaft“ seit 2001 vervielfacht.

Schon 1999, während der 27. Internationalen Rotkreuz/Rothalbmond-Konferenz, dem höchsten Organ unserer Bewegung, waren sich sowohl die Mitgliedsstaaten der Genfer Abkommen als auch die Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften darin einig, „zusammenzuarbeiten und geeignete Initiativen zu ergreifen, um Toleranz und Gewaltlosigkeit in der Gesellschaft sowie Achtung vor kulturellen Unterschieden zu fördern“.

Vier Jahre später, auf der 28. Internationalen Konferenz in Genf 2003, verabschiedete die IFRC eine Selbstverpflichtung namens „Nicht-Diskriminierung und Respekt für Vielfalt“. Sowohl dieses Versprechen als auch die Resolution 9 des Delegiertenrates („Respekt für Vielfalt fördern – Diskriminierung und Intoleranz bekämpfen“) tragen zur strategischen Positionierung unserer Organisation bei. Damit wird das „Verhalten in der Gemeinschaft“ angesprochen, wie in der „Strategie 2010“ dargestellt, als Teil der Verbreitung der Grundprinzipien und humanitären Werte der Bewegung.

Bei Verhaltensänderungen geht es grundsätzlich darum, die menschliche Verschiedenartigkeit anzuerkennen und ein Umfeld zu schaffen, geprägt von gegenseitigem

Verstehen, Toleranz, Nicht-Diskriminierung und voll des Respekts für Vielfalt.

In Europa, das 52 Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften beherbergt, erleben wir das Anwachsen von Rassismus und Diskriminierung gegen Flüchtlinge, Asylsuchende und Migranten – ganz gleich welchen rechtlichen Status sie haben. Darauf reagierte die VI. Europäische Regionalkonferenz der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften 2002 in Berlin mit einem Aktionsplan Migration. Auf dieser Grundlage entfalten die europäischen Nationalen Gesellschaften in ihren jeweiligen Ländern breitgefächerte Aktivitäten, um den Bedürfnissen der Migranten gerecht zu werden.

In allen Regionen, Jugendnetzwerken, sozialen Programmen, Erste Hilfe-Trainings oder Kunstinitiativen stecken viele Möglichkeiten, Aktivitäten und Programme gegen Diskriminierung und für den Respekt für Vielfalt umzusetzen. Eine Anzahl Beispiele sind auf der Website der Föderation in einer offenen Datenbank frei zugänglich. Diese Datenbank wird demnächst mit neuen Beispielen und Fallstudien weiter angereichert.

Aber – was ist mit uns selber?

Der Vertreter unserer Föderation auf der „UNO-Weltkonferenz gegen Rassismus, rassistische Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Intoleranz“ im südafrikanischen Durban 2001 sagte: „Wir tolerieren keine Diskriminierung. Weder in unserer Arbeit, noch in unseren eigenen Reihen.“ Diese Erklärung ist eine Herausforderung für uns.

Beantworten wir ehrlich und kritisch folgende Fragen:

Spiegeln die Nationalen Rotkreuz-Gesellschaften wirklich die Vielfalt in ihrem gesellschaftlichen Umfeld wider?

Wie halten wir es diesbezüglich selber bei der Auswahl, der Ausbildung und der Einstellung von Haupt- und Ehrenamtlichen?

Zu dieser Frage haben einige Nationale Gesellschaften inzwischen intensive Prozesse in Gang gesetzt, indem sie ihre Personalpolitik anpassen oder spezielle Ausbildungsordnungen entwickeln, um das Bewusstsein für diese Probleme zu verbessern und dafür förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Sekretariat der Föderation wurden beispielsweise kürzlich vom Föderationsrat einige konkrete Bedingungen geschaffen. Dazu gehört die „gezielte Rekrutierung“, um sicherzustellen, dass die Mitarbeiterschaft im Sekretariat endlich die Verschiedenheit der Mitglied-

schaft widerspiegelt.

Die Resolution 9 des Delegiertenrates von 2003 stellt eine Reihe von Ideen vor, wie mobilisiert und gehandelt werden kann. Bei einem Vorschlag geht es darum, wie die „Offenheit und Vielfalt innerhalb der Komponenten der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung gewährleistet“ werden kann.

Zum Beispiel:

- Die Präsidenten und Generalsekretäre innerhalb der Organisationen der Bewegung sollten eine Einschätzung der Zusammensetzung der Führung, des Personals, der Ehrenamtlichen und der Mitglieder der Organisationen vornehmen, denen sie vorstehen;
- eine unausgewogene Zusammensetzung der Mitglieder, aus welchen Gründen auch immer – Rasse, Religion, Geschlecht, Alter –, muss erkannt und energisch angegangen werden;
- die Komponenten der Bewegung, insbesondere Nationale Gesellschaften, die bereits Aktionen in dieser Hinsicht gestartet haben, werden aufgerufen, ihre Erfahrungen auszutauschen, so dass wir alle von der Arbeit der anderen lernen können.“ Ihre Konferenz ist Teil dieses globalen Prozesses.

Die Träume, Fragen, Debatten, Erklärungen und Herausforderungen, die wir in diesen drei Tagen miteinander teilen werden, gehören zum Herzstück unserer gemeinsamen weltweiten Herausforderung.

Gewiss werden auf den verschiedenen Sitzungen, am Runden Tisch und in Arbeitsgruppen dieser Konferenz Ideen, Vorschläge, konkrete Möglichkeiten formuliert. Sie werden für Sie als haupt- und ehrenamtliche Akteure des Deutschen Roten Kreuzes von Interesse sein, aber auch für andere Aktive im Netzwerk der Föderation.

Lasst uns immer daran denken, warum wir hier zusammen gekommen sind:

Um das Leben der Schwächsten zu erleichtern, indem wir die Kraft der Menschlichkeit mobilisieren.

Vielen Dank.

Malika Ait-Mohamed Parent
Leiterin der Abteilung
Grundsätze und Werte
beim Sekretariat der IFRC in Genf

Schlusswort: Wir machen Ernst!

Von Clemens Graf v. Waldburg-Zeil

Menschenrechte gelten uneingeschränkt weltweit, auch für Migrantinnen und Migranten. Menschenrechtsverletzungen sind ein wichtiger Grund für Migration und Flucht. Ausgehend von den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist das DRK dem Schutz der Menschenrechte und der Achtung der Menschenwürde verpflichtet. In Würde zu leben, dazu gehört aus unserer Sicht auch gesellschaftliche Teilhabe und Chancengleichheit – unabhängig von ethnischer Herkunft, kultureller Prägung und religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung.

Diskriminierung, Intoleranz und mangelnder Respekt für die Vielfalt des menschlichen Lebens ist ein ernstes Problem, mit dem sich der Delegiertenrat befasst hat (Resolution Nr. 9/2003). Er fordert alle Nationalen Gesellschaften (und Staaten!) auf, Initiativen zu ergreifen, um Toleranz,



Gewaltlosigkeit in der Gesellschaft und Respekt für kulturelle Vielfalt zu fördern.

Insbesondere mit dem letzten Punkt haben Sie sich nun zwei Tage lang intensiv auseinandergesetzt und damit die Empfehlung des DRK-Präsidiums vom Mai dieses Jahres aufgegriffen. Ich bin Ihnen für die erarbeiteten Ergebnisse sehr dankbar. Wie mir scheint, haben Sie, unterstützt von ausgewiesenen Expertinnen und Experten, wichtige Impulse für die interkulturelle Öffnung des DRK erarbeitet.

Chefsache

Ich schließe mich ausdrücklich der Meinung an, interkulturelle Öffnung sei Chefsache und bedürfe der überzeugten Unterstützung der Führungsgremien. Das DRK-Präsidium hat in diesem Sinne bereits im Mai dieses Jahres die Notwendigkeit interkultureller Öffnung als Aufgabe des DRK bekräftigt, und ich bin froh, dass Sie, lieber Prof. Brückner, dieses Anliegen nun auch

als Ehrenpräsident des DRK weiter verfolgen wollen.

Wir sind uns bewusst, dass wir schon viele „Leuchttürme“ der interkulturellen Öffnung im DRK haben. Einige haben sich in den Arbeitsgruppen präsentiert. Es bleibt aber auch noch viel zu tun, um interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe flächendeckend zu verankern. Interkulturelle Öffnung geht uns alle an, und wir alle tragen dafür Verantwortung: Ehrenamt und Hauptamt, alle Arbeitsfelder, die Führungs- und Aufsichtsgremien, alle Mitarbeiter.

Den Blick schärfen

Aber sprechen wir bitte nicht nur über die Betroffenen. Integration erreichen wir am besten über Freundschaften und persönliche Kontakte. Freundschaften gewinnt man nicht in erster Linie dadurch, dass die Verantwortlichkeit auf die Führungsebene gehoben wird, sondern indem wir miteinander sprechen und umgehen.

Wir alle müssen uns fragen, wie die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten im DRK gefördert werden kann, aber auch, was dem entgegensteht. Wir müssen unseren Blick schärfen für die individuellen Bedarfslagen von Menschen mit Migrationshintergrund und für die Chancen, die sich

mit der Einbindung dieser Menschen in das DRK verbinden.

Die von der Konferenz unterbreiteten „Grundsätze zur interkulturellen Öffnung“ fassen die Dimensionen dieses Prozesses (Personal- und Organisationsentwicklung, Formulierung eines Leitbildes, Anwaltschaft und Dienstleistung) und die damit verbundenen Ziele prägnant zusammen. Sie geben damit der weiteren Arbeit einen klaren Rahmen.

Konkrete Maßnahmen haben Sie bereits erarbeitet. Ich wünsche uns allen bei der Umsetzung viel Erfolg, denn es geht auch hier um nicht weniger als um die konsequente Umsetzung unserer Grundsätze und die Zukunftsfähigkeit unseres Verbandes als wichtigem zivilgesellschaftlichem Akteur in einer pluralistischen demokratischen Gesellschaft.

Ich bin Ihnen für Ihre Initiative und Ihr Engagement dankbar und sage Ihnen meine Unterstützung zu. Das Deutsche Rote Kreuz – ein Rotes Kreuz nicht nur für Deutsche: Wir machen Ernst!

Clemens Graf v. Waldburg-Zeil
Generalsekretär des DRK



Gemeinsam stark – Chancen der Zusammenarbeit

Von Prof. Dr. Stefan Gaitanides

Freiwilligen- und Selbsthilfeaktivitäten von Migranten konzentrieren sich nach wie vor im Wesentlichen auf die ethnischen Selbstorganisationen, wie Elternvereine, Arbeitervereine, Kulturvereine, berufsständische Vereine, ethnische Sportvereine oder religiöse Vereine.

Die bisher aufwändigste und repräsentativste Studie über Migranten-Selbstorganisationen, die Befragung in Nordrhein-Westfalen (1997), ergab, dass die Migrantenvereine in ihrer überwiegenden Zahl die oftmals unterstellte Formierung von abgeschotteten Parallelgesellschaften eher nicht fördern. Die Vereine hätten eher eine „grenzauflösende“ Brückenfunktion und entwickelten sich immer mehr von Vereinen zur Bewahrung der ethnischen Identität zu innovativen und kooperationsbereiten Akteuren einer multikulturellen Zivilgesellschaft.

Das heißt, die Migranten-Selbstorganisationen versuchen beides: Sie entwickeln Angebote zur Weitergabe der ethnischen Kulturen und ergreifen gleichzeitig Integra-

tionsinitiativen. Sie bauen Brücken zum Herkunftsland genauso wie zum Aufnahmeland. Selten sind sie spezialisiert. Diese Organisationen haben meistens einen ganzheitlichen, multifunktionalen Ansatz:

- Sie dienen als Anpassungsschleuse für Neuzuwanderer durch das Abfedern des Kulturschocks und die Einführung in die neue Umgebung.
- Sie pflegen und entwickeln die Herkunftskultur und geben dieses „kulturelle Kapital“ an die nachwachsenden Generationen weiter.
- Sie stützen die individuelle und kollektive Identität in einer die Identität schwächenden Minderheitensituation.
- Sie bilden Netzwerke und stärken die individuelle und kollektive Handlungsfähigkeit.
- Sie haben Dienstleistungsfunktionen (Beratung, Begleitung zu Behörden, außerschulische Hilfen).
- Sie fördern das zivile Engagement.

Mit diesen positiven Leistungen fördern die Migrantenvereine die Sozialvernetzung, eine höhere Problemlösungsfähigkeit sowie den besseren Zugang zum öffentlich-politischen Leben der Aufnahmegesellschaft. Trotzdem werden die Migranten-Organisationen bislang in der deutschen Öffentlichkeit vernachlässigt und stiefmüt-



terlich behandelt. Das kann u.a. daran liegen, dass sie ein geringes Stimmenpotenzial bei Wahlen haben sowie an Vorurteilen wie Radikalismusverdacht oder an der Tradition paternalistischer Wohlfahrtspolitik in Deutschland.

Stattdessen empfiehlt sich aber eine Förderung von Migranten-Selbstorganisationen, sowohl ideell durch Partizipationsangebote auf allen Ebenen als auch durch finanzielle Zuschüsse aus allen öffentlichen Töpfen. Es sollten die gleichen rechtsstaatlichen Maßstäbe bei der Vergabe von Mitteln an deutsche wie an Migrantenvereine angewendet werden.

Die Kooperation und die Vernetzung von Migrantenorganisationen mit öffentlichen und freien Trägern der Integrationsarbeit

Gemeinsam stark –
Chancen der Zusammenarbeit

bieten zukunftsweisende Perspektiven. Das Deutsche Rote Kreuz sollte die Werbung von ehrenamtlichen Mitgliedern über die Migrantenvereine nutzen bzw. seine Angebote in den Migrantenvereinen platzieren.

Wie zum Beispiel:

- Info-Veranstaltungen vor Ort in den Vereinslokalen
- Deutschkurse, Alphabetisierung, Sprach- und Orientierungskurse für Neuzuwanderer
- Unterstützung und Kooperation bei der zweisprachigen Bildung in Kindergarten und Schule
- interkulturelle Elternbildung – nach Bedarf in der Muttersprache
- Ausbildungsinfos für Eltern und Jugendliche
- Qualifizierung von relevanten Multiplikatoren in unterschiedlichen Bereichen
- Partner politischer Bildung, Beteiligung an Einbürgerungskampagnen.

Stefan Gaitanides
Professor an der FH Frankfurt/Main,
Fachbereich
Soziale Arbeit und Gesundheit

Beispiele für interkulturelle Öffnung im Landesverband Baden-Württemberg

Von Sibylle Dizinger



Seit 2003 gibt es im Landesverband Baden-Württemberg eine Arbeitsgruppe (AG) „Öffnung des Verbandes“. Vertreten sind das Präsidium, die Bereitschaften, die Gemeinschaft Sozialarbeit, die Kreisausbildungsleiter, das JRK sowie Haupt- und Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund. Alle AG-Mitglieder sind gehalten, in ihren jeweiligen Gremien über die Arbeitsgruppe zu berichten, um den Informationsstand im Landesverband zu erhöhen.

Ziele der Arbeitsgruppe sind:

- Erhöhung des Anteils von Migranten im DRK,
- Einbeziehung von Migranten in die Verbandsarbeit als gleichberechtigte Partner,
- Abbau von Hemmschwellen,
- Entwicklung strategischer Ziele,
- Erhöhung der interkulturellen Kompetenz im Verband.

Die Arbeitsgruppe hat sich intensiv mit dem Stand der interkulturellen Öffnung in anderen Landes- und Kreisverbänden beschäftigt. Aus dem Bereich des Landesverbandes Baden-Württemberg wurden positive Beispiele gesammelt und vereinbart, diese zu verbreiten, z.B. in den DRK-Publikationen oder durch Links auf den Homepages. Erwähnenswert ist das Beispiel eines Kreisverbandes, in dem mit sehr gutem Erfolg ein Erste Hilfe-Kurs für jugendliche Spätaussiedler durchgeführt wurde.

Breitenausbildung

In der Breitenausbildung können Migranten für das DRK geworben werden. Die Erste Hilfe-Ausbildung oder die Krankenpflege in der Familie im Kreisverband Stuttgart sind dafür gute Beispiele. Um dieses Anliegen an die Ausbilderinnen und Ausbilder heranzutragen, nahm die AG Kreisausbildungsleiter auf. Weiterhin soll hier verstärkt mehrsprachiges Material eingesetzt werden. Dazu wird die Arbeitsgemeinschaft eine

Übersicht über das vorhandene mehrsprachige Material erstellen und publizieren. Die AG regte an, die Rotkreuzgrundsätze in verschiedene Sprachen zu übersetzen.

Innerhalb des DRK gibt es bisher keine Erfassung von Daten, wie hoch der Anteil der Migrantinnen und Migranten bei den Aktiven ist. Die AG hat deshalb exemplarisch in einem Kreisverband versucht, entsprechende Daten zu erheben. Dabei wurde festgestellt, dass das JRK einen Ausländeranteil von 10 Prozent (bei 25 Prozent in der betreffenden Stadt) hat. Es gibt drei Übungsleiter „Bewegung“ ausländischer Herkunft. In den Kleiderkammern arbeiten generell viele Migranten mit, in den Bereitschaften und den Gemeinschaften Sozialarbeit sind Migranten dagegen unterdurchschnittlich vertreten. Da keine jährlichen statistischen Erhebungen durchgeführt werden, ist es schwierig, einen Erfolg der interkulturellen Öffnung mit Zahlen zu belegen. Aber insgesamt gibt es keinen Zweifel, dass Migranten unterrepräsentiert sind.

Blutspendedienst

Nach ausführlicher und zum Teil kontroverser Diskussion mit dem Leiter des Blutspendedienstes, z. B. über den Einsatz von Dolmetschern, sagte dieser verschiedene Verbesserungen zu. Beispielsweise kündigte er die Entwicklung eines mehrsprachigen Falblattes zum Thema „Wer kann Blut spenden?“ an.

Doppelzeichen

Die AG hat angeregt, da, wo es möglich ist, neben dem Roten Kreuz den Roten Halbmond zu verwenden. Damit wird auch der internationale Charakter des Verbandes herausgehoben und für Menschen aus Ländern des Roten Halbmonds die Wiedererkennung erleichtert. Der Landesverband Baden-Württemberg hat für alle Mitarbeiter des Hauses und ehrenamtliche Führungskräfte einen entsprechenden Anstecker beschafft, der zur Außendarstellung getragen werden soll. Mit der Föderation in Genf wurde geklärt, dass gegen das Tragen des Ansteckers mit dem Doppelzeichen der Föderation keinerlei Bedenken bestehen.

**Sibylle Dizinger, Referatsleiterin
Migrationsarbeit im DRK-Landesverband Baden-Württemberg**

„Auch Migranten werden älter“

Von Ursel Müller-Eckstein
und Cornelia Kling

Mit einer sechsteiligen Informationsreihe „Älter werden in Deutschland“ beginnt im Jahr 2000 die konkrete Zusammenarbeit zwischen dem DRK-Kreisverband Stuttgart und dem türkischen Frauenverband. Lose Kontakte zwischen beiden Organisationen bestanden bereits seit 1999. Ziel der Info-reihe ist es, ältere Menschen aus der Türkei über Angebote der Altenhilfe zu informieren und Zugangsbarrieren abzubauen. Ein Prozess kommt in Gang, der folgerichtig zur interkulturellen Öffnung bestehender DRK-Angebote führt. Der Kreisverband gewinnt obendrein haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen aus dem Kreis der Migranten sowie neue Fördermitglieder.

Im Frühjahr 2001 geht es los. Das DRK in Stuttgart führt die ersten drei Info-Reihen für ältere Menschen aus der Türkei durch. Zur Auftaktveranstaltung im türkischen Zentrum Stuttgart-Feuerbach kommen auf Anhieb 300 Interessierte. Wichtig ist, dass diese Veranstaltung gemeinsam mit dem Türkischen Frauenverein und der Deutsch-Türkischen Gesundheitsstiftung der Uni-



versität Gießen vorbereitet wurde. Im Laufe der Zeit finden sich weitere Partner für die Zusammenarbeit ein, wie beispielsweise das Alevitische Kulturzentrum: Von 2001 bis 2003 nahmen insgesamt 106 ältere Menschen an sechs Informationsreihen teil; darunter 74 Frauen und 32 Männer.

Aus dieser Arbeit entstehen nach und nach weitere Angebote des Kreisverbandes, die teilweise auf die Wünsche von Teilnehmern zurückgehen. Die Angebote werden insbesondere dadurch ermöglicht, dass sich Teilnehmerinnen und Teilnehmer an den Veranstaltungen ehrenamtlich beim Roten Kreuz zu engagieren beginnen.

Treffpunkt für ältere türkische Menschen

Anfang 2002 beginnt der Kreisverband mit einem regelmäßigen monatlichen Nachmit-

tagstreffen für ältere türkische Mitbürgerinnen und Mitbürger. Zum Treffen, das von einer türkischen Dame ehrenamtlich geleitet wird, kommen durchschnittlich 50 Personen. Damit auch berufstätige Männer und Frauen an solchen Zusammenkünften teilnehmen können, richtet das DRK ab 2004 noch einen Abendtreffpunkt ein, organisiert von einem Team von vier ehrenamtlichen jungen Frauen.

Seniorengymnastik für Migrantinnen

Aus dem Nachmittagstreffpunkt werden zwei türkische Frauen gewonnen, die beim DRK die Ausbildung zur Übungsleiterin für Seniorengymnastik absolvieren. In zwei Stadtteilen von Stuttgart leiten die beiden nun seit Jahren Seniorengymnastik-Gruppen für türkische Frauen. Während der Fortbildung gab es einen regen Austausch zwischen den deutschen und türkischen Übungsleiterinnen. Das Ergebnis: Es kommt zu gegenseitigen Vertretungen, so dass inzwischen auch türkische Frauen in deutsche Gymnastikgruppen eingebunden sind.

Eine deutschsprachige Frau aus Russland wird vom DRK zur Übungsleiterin in Seniorengymnastik ausgebildet. Sie leitet jetzt eine Gymnastikgruppe von Aussiedlerfrauen, die sich in den Räumen einer DRK-

Bereitschaft treffen. Auch eine portugiesische Übungsleiterin arbeitet im Kreisverband mit einer Seniorengymnastik-Gruppe.

DRK-Kurse für Migranten

Die Leiterin des Nachmittagstreffpunktes ist auch für andere Verbände tätig und leitet dort Integrationskurse, in die auch Rotkreuz-Themen eingebaut sind. So informiert die DRK-Kreissozialleiterin in den Kursen über die DRK-Sozialarbeit. Im Rahmen der Integrationskurse und auch im DRK-Kreisverband selbst werden ab 2001 eine Reihe von Kursen unter Leitung einer DRK-Ausbilderin durchgeführt: Erste Hilfe am Kind, Erste Hilfe, Infektionsschutzgesetz, Häusliche Krankenpflege. Das Unterrichtsmaterial ist zweisprachig.

Türkische Mitarbeiterinnen

Nach und nach werden auch im hauptamtlichen Bereich türkische Mitarbeiterinnen eingestellt. Das vereinfacht die Öffnung der DRK-Angebote auch für Menschen türkischer Herkunft erheblich. Im Häuslichen Pflegedienst ist eine türkische Altenpflegerin vollbeschäftigt; mehrere türkische Krankenschwestern arbeiten als Aushilfen. Im Rettungsdienst sind zwei türkische Rettungsassistentinnen beschäftigt. In der Ver-

waltung wird eine türkische Mitarbeiterin zur kaufmännischen Angestellten ausgebildet und danach übernommen. Sie engagiert sich zusätzlich ehrenamtlich im Organisationsteam des Abendtreffpunktes.

Migranten als ehrenamtliche Helfer und DRK-Fördermitglieder

Bei den Eröffnungsveranstaltungen der Informationsreihe „Älter werden in Deutschland“ waren die jeweiligen DRK-Bereitschaften im Stadtteil eingebunden. Eine Bereitschaft hat sich besonders engagiert und ist auf junge Migranten und Migrantinnen zugegangen. In dieser Bereitschaft sind zwischenzeitlich drei Mitglieder türkischer sowie zwei griechischer Herkunft aktiv und haben ihre Ausbildung als Rettungssanitäter erfolgreich absolviert. Die überwiegende Zahl der Teilnehmer an den Info-Reihen, die Besucher der Treffpunkte und die ehrenamtlichen Helfer sind dem DRK-Kreisverband auch als Fördermitglieder beigetreten.

Eine sozial kompetente Schule entsteht

Ein viel beachtetes Projekt im Stadtteil Stuttgart-Ost ist die Kooperation des Zepelin-Gymnasiums mit dem Freien Radio für Stuttgart, der Deutschen Jugend aus

Russland und dem Jugendrotkreuz Stuttgart. Beginnend mit dem Schuljahr 2004/05 werden die Fünftklässler an drei Tagen der Woche bis 16 Uhr betreut. Am Dienstag haben die Kinder normalen Unterricht, am Mittwoch bietet die Schule Arbeitsgemeinschaften an und am Donnerstag können die Kinder zwischen den Angeboten der drei beteiligten Vereine wählen. Das JRK führt in die Erste Hilfe ein, das Freie Radio läßt die Kinder auf Sendung gehen und die Deutsche Jugend aus Russland bietet Selbstverteidigung und Konfliktlösungsstrategien an.

Am Ende dieses Prozesses soll eine sozial kompetente Schule stehen, mit der sich die Schülerinnen und Schüler identifizieren können. Unter den 450 Schülern der Schule sind etwa 150 deutsche Jugendliche aus Russland. Bei den Neuanmeldungen 2004 betrug die Quote der nichtdeutschen Schüler 50 Prozent.

Ursel Müller-Eckstein
Stv. Landessozialleiterin im DRK-Landesverband Baden-Württemberg, Kreissozialleiterin DRK-Kreisverband Stuttgart

Cornelia Kling
Stv. Kreisgeschäftsführerin
DRK-Kreisverband Stuttgart



Modellprojekt „Migrationsbeauftragte“ im Landesverband Hessen

**Von Gudrun Ornth-Sümenicht,
Hildegard Weber, Elli Köhler und
Dorothea Razumovski**

Um die interkulturelle Öffnung des DRK zu fördern, bedarf es eines gezielten interkulturellen Organisationsentwicklungsprozesses. Einzelne Fortbildungen für Mitarbeiter, die mit Zugewanderten arbeiten, sind unzureichend. Vielmehr ist es wichtig, „Interkulturalität“ institutionell zu verankern. Dieser Aufgabe widmete sich der Arbeitskreis des DRK Generalsekretariates „Migranten als Partner“. Hier wurde die Idee zum Modellprojekt „Migrationsbeauftragte“ geboren.

Der Landesverband Hessen erklärte sich bereit, das Modellprojekt in Kooperation mit dem Generalsekretariat drei Jahre lang zu erproben. Beteiligt sind die drei Kreisverbände Darmstadt-Stadt, Gelnhausen und Gießen. Innerhalb der drei Jahre sollen neue Wege beschritten werden, um Migrantinnen und Migranten in das DRK zu integrieren und gleichzeitig für die bisherigen ehren- und hauptamtlichen Mitglieder Migrantinnen und Migranten als Bereicherung erfahrbar zu machen.

Das Projekt begann im Herbst 2003 mit folgenden Hauptzielen:

- Die Kreisverbände integrieren Migrantinnen und Migranten in die haupt- und ehrenamtliche Arbeit.
- Der Landesverband fördert in seinen Weiterbildungen und Schulungen die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Das Präsidium des DRK-Landesverbandes Hessen wählte seine Vizepräsidentin Hildegard Weber zur gleichzeitigen Migrationsbeauftragten.

Die DRK-Migrationsbeauftragten sollen auf der Ebene der Vorstände der DRK-Mitgliedsverbände folgende Funktionen wahrnehmen:



- Bei allen Beschlüssen des Vorstandes zu Dienstleistungen, Personalfragen, Angeboten zu ehrenamtlicher Mitarbeit, Kursangeboten und Ähnlichem sollen sie die Anliegen von Migrantinnen und Migranten aktiv zur Sprache bringen.

- Bei allen Planungen und Entscheidungen sollen sie darauf achten bzw. hinweisen, dass die Arbeit und die Angebote des DRK allerorten auf die berechtigten Anliegen von Migrantinnen und Migranten abgestimmt und so gestaltet werden, dass sie für diese Zielgruppe genauso attraktiv werden wie für die einheimische Bevölkerung.

- Die Integration der Menschen ausländischer Herkunft in Deutschland sollen sie aktiv und praktisch in der haupt- und ehrenamtlichen Arbeit des gesamten DRK fördern und unterstützen.

- Durch ihre Funktion sollen sie dazu beitragen, die gesellschaftliche Verantwortung des DRK als einer der größten Wohlfahrtsverbände auch verbandsintern umzusetzen und dadurch die interkulturelle Öffnung seiner Dienste voranzubringen.

Die notwendigen Sachkenntnisse und Kompetenzen erhalten die Migrationsbeauftragten durch spezielle Aus- und Weiter-

bildungen bzw. auch durch die Teilnahme an den laufenden Bildungsangeboten.

Eine gemeinsame Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der beteiligten Kreisverbände und des Landesverbandes entwickelt indessen konkrete Handlungsschritte zur Umsetzung. Den haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern im Kreisverband und im Landesverband wird die Möglichkeit zur Weiterbildung im Bereich „Interkulturelle Kompetenz“ gegeben. Die Entwicklung von interkultureller Kompetenz, d. h. einem Verständnis von kulturellen Gemeinsamkeiten und Differenzen, ist eine wichtige Voraussetzung für den Integrationsprozess.

Die Umsetzung

In den Kreisverbänden Gelnhausen und Gießen fanden Auftaktveranstaltungen für die eigenen Mitglieder und die Öffentlich-

keit statt, um den neuen Schwerpunkt in der Verbandsarbeit darzustellen.

Im Landesverband wurden vor allem Gespräche mit den hauptamtlichen Mitarbeitern geführt, um für die Öffnung der einzelnen DRK-Angebote für Migranten zu werben. Hierbei ging es um die Möglichkeiten,

- Migranten als Ausbilder in Erster Hilfe zu gewinnen,
- Ausbilder für Migranten als Kunden zu sensibilisieren,
- Migranten für die Ausbildung zu Übungsleitern in Seniorengymnastik, Seniorentanz und in den Familienbildungsprogrammen zu gewinnen.

Sowohl die Altenpflegeschule als auch das Bildungs- und Tagungszentrum zählen bereits heute verstärkt Menschen mit Migrationshintergrund zu ihren Schülern.

In den Gesprächen mit den hauptamtlichen Mitarbeitern kamen oftmals auch Frustrationen zutage wegen schlechter Erfahrungen, die sie mit zugewanderten Menschen gemacht haben. Dafür galt es, ein offenes Ohr zu haben. Sehr konstruktiv war in den Gesprächen mit einzelnen Gemeinschaften die Tatsache, dass sie bereits von der Bundesebene aus das Thema interkulturelle Öffnung kannten.

Für Zivildienstleistende bieten die Kreisverbände zwischenzeitlich im Rahmen der Ausbildung vier Unterrichtsstunden interkulturelles Training an. Erfreulich ist, dass nach kurzer Projektzeit auch die hauptamtlichen Führungskräfte im Landesverband an einem ganztägigen interkulturellen Training teilnahmen.

Sehr positiv ist der Austausch zwischen Haupt- und Ehrenamt. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Landesgeschäftsführer und Migrationsbeauftragter gelangen neue Impulse von der Führungsebene auf schnellem Weg an die Mitarbeiter. Dieses fruchtbare Miteinander geht weit über das eigentliche Projekt hinaus.

Bisherige Erkenntnisse:

- Im DRK-Landesverband wird das Thema „Interkulturelle Öffnung“ bewusster wahrgenommen und diskutiert.
- Die enge Zusammenarbeit auf allen Ebenen wurde möglich, weil es sich um eine kleine Gruppe von Beteiligten handelt.
- Migranten werden verstärkt als Kunden wahrgenommen.
- Migranten werden mit mehr Verständnis und Interesse wahrgenommen.

Beispiel Gelnhausen

Bereits seit 1997 verfügt der DRK-Kreisverband Gelnhausen über eine regionale Beratungsstelle für Aussiedler und Migranten. Neben der Beratungstätigkeit gibt es regelmäßig integrative sozialpädagogische Angebote. Trotz dieses guten Fundaments waren noch viele Gespräche nötig, um das Interesse der hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter in Gelnhausen für die interkulturelle Öffnung des Kreisverbandes zu wecken.

Treffpunkte für Frauen

Seit 1998 gibt es in Gelnhausen den Treffpunkt für Aussiedlerfrauen. Die wöchentlichen Treffen werden unter Anleitung von Ehrenamtlichen gestaltet und organisiert. Des Weiteren trifft sich ein interkultureller Frauengesprächskreis einmal im Monat unter hauptamtlicher Leitung. Die Themen in beiden Gruppen werden von den Teilnehmerinnen ausgewählt und angeregt. Meistens geht es um Alltagsgeschichten, aktuelle soziale und gesellschaftliche Themen sowie Integrationsprobleme.

Alle sozialpädagogischen Maßnahmen im Kreisverband Gelnhausen werden im Team mit den Teilnehmerinnen der Gruppen erdacht und geplant. Mit Unterstützung von

Ehrenamtlichen mit und ohne Migrationshintergrund werden die Angebote organisiert und durchgeführt. Alle Angebote sind selbstverständlich offen für Einheimische und Migranten!

Viele Migrantinnen und Migranten sind in dessen im DRK-Kreisverband Gelnhausen aktiv: Eine Frau aus Kasachstan arbeitet in der Kleiderkammer, eine Frau aus Russland leitet drei Senioren-Gymnastikgruppen, acht Frauen aus Russland und Kasachstan helfen bei Blutspendeterminen in der Küche, ein Aussiedlerehepaar ist aktiv in die Ortsverbandsarbeit integriert, eine Frau aus Kasachstan bietet im Auftrag des DRK in einer Aussenstelle in Bad Orb soziale Beratung für Aussiedler an. Für ein neues Projekt konnte eine türkische Frau gewonnen werden. Im ehrenamtlichen Besuchsdienst arbeiten Frauen, die im Krankenhaus in Gelnhausen eingesetzt werden und muttersprachliche Gesprächsangebote machen können.

Am Schwesternhelferinnenprogramm nehmen regelmäßig Migranten aus verschiedenen Ländern teil. In den Ausbildungskursen „Erste Hilfe“, „Lebensrettende Sofortmaßnahmen“ und „Erste Hilfe am Kind“ sind regelmäßig Migranten als Teilnehmer zu finden.

Eine sehr schöne Veranstaltung war die Erzählwerkstatt. Aussiedler erzählten aus ihrem Leben als Deutsche in Russland, Kasachstan und der Ukraine. Für die Pause hatten einheimische und Aussiedlerfrauen ein Büfett mit Spezialitäten aus Deutschland, Russland und Kasachstan zubereitet. In der Reihe „Frauen erzählen“ des interkulturellen Frauengesprächskreises erzählen Frauen von ihrem Alltag und ihrem Leben, zu Themen wie „Das Leben in Gelnhausen in den 50er Jahren“ oder „Das Leben als Deutsche in Japan“.

Bei allen Kursen und in allen Veranstaltungen wird selbstverständlich immer über die ehrenamtliche Arbeit und über die Möglichkeiten der Mitarbeit in den Bereitschaften informiert und dafür geworben.

Offenheit – auch ohne Worte

Oftmals wird die Frage gestellt: Wie überwindet man die ersten Hürden? Wie kommt man ins Gespräch? Selbstverständlich ist es hilfreich, die eine oder andere Sprache zu sprechen oder wenigstens zu verstehen. Darüber hinaus gibt es aber vielfältige Möglichkeiten, ohne Worte Offenheit zu signalisieren. Das fängt schon mit der Körpersprache an – mit einem Lächeln, mit ausgebreiteten statt verschränkten Armen,

mit einem entgegenkommenden Schritt. Offenheit kann auch durch Bilder und Hinweisschilder im Verwaltungsgebäude ausgedrückt werden. Niemandem würde es heutzutage einfallen – etwa bei der Suche nach einer Toilette auf einem internationalen Flughafen – nach irgendwelchen Buchstaben Ausschau zu halten. Überall haben Piktogramme die Rolle der Schrift übernommen. Warum nicht auch bei uns?

Kleines Abzeichen, große Wirkung

Schon das kleine Abzeichen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, mit Rotem Kreuz und Rotem Halbmond nebeneinander, kann dabei viel bewirken. „Ich habe die kleinen Dinger oft verschenkt, wenn ich auf meinen eigenen Anstecker angesprochen wurde“, erzählt Dorothea Razumovsky. Noch jedes Mal habe sich daraus ein sinnvolles Gespräch ergeben.

Eine staunende Fragestellerin war beispielsweise die Migrationsbeauftragte des Landkreises Gießen, Frau Sharifi, eine Per-serin. „Sie hielt mich, wegen des Roten Halbmonds, zunächst für eine Türkin.“ Ein anderes Mal war es ein Mitarbeiter des Bundestagspräsidiums in Berlin. „Da ich gerade kein Abzeichen in der Tasche hatte,



Begründung lautete: „Im ersten Halbjahr gezielter Migrationsarbeit der drei Kreisverbände Darmstadt Stadt, Gelnhausen und Gießen hat sich herausgestellt, dass ohne eine grundsätzliche Bewusstseinsänderung der Rotkreuz-Basis wenig zu erreichen ist. Die ehrenamtlichen Helfer und Helferinnen, aber auch die hauptamtlichen Angestellten des Roten Kreuzes sollten lernen, stolz darauf zu sein, einer internationalen Organisation anzugehören, die weltweit durch beide Symbole repräsentiert wird. Dadurch wird sich möglicherweise die Einstellung gegenüber Menschen aus anderen Kulturkreisen ganz allmählich ändern. Denn in einer Weltorganisation gibt es keine Ausländer.“

habe ich ihm eines zugesandt.“ In seinem Dankesbrief schreibt er: „Der Anstecker passt sehr gut zu schwarzen Anzügen, wie ich meine. So freut es mich, wenn ich im Bundestag darauf angesprochen werde ... Mit der Doppelsymbolik setzt das Rote Kreuz das richtige Zeichen. Diese kleinen, aber wirkungsvollen Gesten machen deutlich, dass Humanität nicht zwischen Kulturen und Religionen trennt. Besser als durch die Kombination von Rotem Kreuz und Rotem Halbmond könnte das verbindende Element der Kulturen nicht dargestellt werden...“

In einer Weltorganisation gibt es keine Ausländer

Aus dieser Erfahrung heraus beantragten die Migrationsbeauftragten beim Präsidium des Landesverbandes, für alle hessischen Kreisverbände Fahnen zu bestellen, auf denen das Rote Kreuz und der Rote Halbmond nebeneinander zu sehen sind. Die

Dieser Antrag wurde einstimmig angenommen, und bei unserer Landesversammlung am 6. November 2004 in Hanau wurden tatsächlich über 40 Fahnen ausgegeben, die am Weltrotkreuztag in ganz Hessen alle gleichzeitig aufgezogen werden sollen.

Kraft der Symbole nutzen

Symbole haben Kraft. Durch ihre Symbolkraft wirken sie. Jedes Firmenlogo arbeitet deshalb mit Symbolen. In der „Encyclopaedia Britannica“ ist folgende Definition zu lesen: „Symbol: Ein Kommunikationselement, das für einen Komplex von Personen, Objekten, Gruppen oder auch Ideen steht. Symbole können graphisch darge-

stellt werden wie im Roten Kreuz und Halbmond für das lebensbewahrende Wirken in christlichen und islamischen Ländern.“

Hier wird unser Doppelsymbol ausdrücklich als Beispiel angeführt. Wir sollten uns nicht länger scheuen, die Kraft dieser Symbolik zu nutzen.

Hildegard Weber
Migrationsbeauftragte des
DRK-Landesverbandes Hessen

Elli Köhler
Migrationsbeauftragte des
DRK-Kreisverbandes Gelnhausen

Dorothea Razumovsky
Migrationsbeauftragte
des DRK-Kreisverbandes Gießen

Gudrun Ornth-Sümenicht
Sachgebietsleiterin Migration im
DRK-Landesverband Hessen



„Kinder aus Familien mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund spielen selbstverständlich zusammen, mögen sich, erleben sich im Alltag und sind Freunde.“

Hildegard Weber

„Spielend lernen“ Beispiel Nürnberg-Werdau

Von Thomas Trauner

Hintergrund

Der Nürnberger Stadtteil Werdau liegt innerhalb der ehemaligen MAN-Arbeitersiedlung (insgesamt 1.260 Wohnungen). Hier leben Menschen mit eher niedrigem Einkommen. Nachdem die Sozialbindung in der Siedlung entfiel, stieg der Anteil der ausländischen Bewohner an.

In diesem Stadtteil betreibt der Kreisverband Nürnberg-Stadt des Bayerischen Roten Kreuzes schon seit 1953 einen Kindergarten, der in einem Wohnhaus untergebracht ist. Genutzt werden zwei Erdgeschosswohnungen und ein Garten mit entsprechenden Spielgeräten. Die jeweils zwei Erzieherinnen und Kinderpflegerinnen sowie eine Erzieherin im Anerkennungsjahr betreuen insgesamt 41 Kinder, 13 davon deutscher und 28 ausländischer Abstammung.



Der BRK-Kindergarten ist mehr als „nur“ ein Erziehungs- und Bildungsort für Kinder. Er ist zu einem Zentrum für die Familie geworden. Monatlich führen die BRK-Erzieherinnen ein Treffen mit den Eltern, Verwandten oder anderen Beziehungspersonen der Kinder durch. Erfahrungen werden ausgetauscht und Kontakte gefördert. Diese Treffen sind Teil des Projekts „Kitas als Orte für Familien“ des „Nürnberger Bündnisses für Familie“. Über das BRK findet zudem eine Vernetzung mit anderen Kitas, Schulen und Sportvereinen statt sowie mit Angeboten des BRK-Kreisverbandes, wie Jugendrotkreuz, Familienarbeit und Einzelfallhilfe. Die

„Spielend lernen“

Beratung der Eltern wird ebenfalls vernetzt mit anderen Beratungsstellen.

Im Rahmen des Bündnisses für Familie gibt es auch das Projekt „Schultüte“. Über acht Einheiten verteilt, werden Eltern und Kind spielerisch auf die Schule vorbereitet nach dem Motto: „Mama und ich spielend in die Schule“. Ein besonderer Schwerpunkt liegt hier bei der Sprachförderung.

Erfolgreich beim Fördern der Sprache ist die Veranstaltung „Vorlesemutter“. Einmal wöchentlich liest die „Lesemutti“ in deutscher Sprache eine Geschichte vor. Nach drei Jahren verlassen die Kinder den Kindergarten mit guten Deutschkenntnissen.

In Zusammenarbeit mit dem städtischen Jugendamt können Mütter Deutsch im Kindergarten lernen („Mama lernt Deutsch im Kindergarten“), zwei Mal pro Woche, insgesamt 152 Einheiten. Pro Teilnehmerin und Einheit werden 1 Euro Zuschuss im Rahmen des Europäischen Sozialfonds verwendet.

Die Mitarbeiterinnen im Kindergarten nehmen regelmäßig Fortbildungen wahr, die von der Stadt Nürnberg, dem BRK-Landesverband und anderen Trägern angeboten werden.

Thomas Trauner
Co-Leiter Sozialarbeit im
BRK-Kreisverband Nürnberg-Stadt





Aufgabe in neuen Bundesländern – Bewusstsein für Multikulturalität stärken

Von Klaus Drewlo

Für die Zukunftsfähigkeit der neuen Bundesländer ist die Stärkung eines Bewusstseins für Multikulturalität von zentraler Bedeutung. Vor diesem Hintergrund führt der DRK-Landesverband Sachsen-Anhalt eine interkulturelle Sensibilisierung seiner Strukturen durch. Die Stärkung eines globalen Weltbildes in den Köpfen und Herzen der Menschen, die Vermittlung der Fähigkeit zum Austausch von Lebensphilosophien, Lebensläufen und kulturellen Werten schaffen Haltungen, ohne die es in Zukunft noch weniger geht als heute. Dazu ist für jeden Einzelnen die Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, mit eigenen Ängsten, Werte-Toleranz und Verdrängungsmechanismen sowie mit Konkurrenzängsten erforderlich, die zu Fremdenfeindlichkeit führen können.

Diese Grundeinschätzung, die auch im Memorandum der Liga der freien Wohlfahrtspflege in Sachsen-Anhalt zum Thema „Zuwanderung und Integration in den neuen

Bundesländern“ enthalten ist, bestimmt eine Haltung, die notwendig ist in einer Welt, die durch den Austausch von Gedanken und Personen geprägt ist.

Allerdings findet der Austausch von Personen in Sachsen-Anhalt nur wenig statt. Viele junge Menschen, vor allem junge Frauen, verlassen unser Bundesland in Richtung „Arbeit“, ausländische Mitbürger ziehen kaum zu, und wenn ja, dann vor allem durch Zuweisung.

Trotzdem müssen wir uns, bei rund zwei Prozent ausländischen Mitbürgern in Sachsen-Anhalt, mit Meinungen wie „Das Boot ist voll“, „Was wollen die hier“ oder „Wenn noch ein Ausländer in mein Haus zieht, ziehe ich aus“ auseinandersetzen. Diese Meinungen machen auch vor dem DRK nicht Halt – auch da sind wir in der Mitte der Gesellschaft. Deshalb wurde auf der Landesversammlung im Jahr 2000 eine Resolution „Für Menschlichkeit – gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit“ beschlossen.

Die davon ausgehende Konzeption zur interkulturellen Öffnung aller Einrichtungen, Dienste und Strukturen im DRK-Landes-

verband konnte wegen der veranschlagten Kosten für Fortbildungen, Modellprojekte und Fachtagungen zunächst nicht realisiert werden.

Das änderte nichts an der Erkenntnis, dass nicht nur die Migrationsfachdienste eine Verantwortung gegenüber den Zuwanderern haben, sondern auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Führungskräfte anderer Dienste und Strukturen. Die Frage war also, wie können wir das Thema, auch mit geringen finanziellen Möglichkeiten, in den Verband tragen.

In den Jahren 2003 und 2004, so die neue Strategie im DRK-Landesverband, sollte in vorhandenen Arbeitskreisen verschiedener Sachgebiete sowie in Fortbildungen oder Fachtagungen das Thema interkulturelle Öffnung behandelt werden. Eine vorbereitende Veranstaltung mit Fachreferenten der Abteilung Sozialarbeit, dem Bildungswerk des DRK-Landesverbandes und des Jugendrotkreuzes fand unter Mitwirkung von Dr. Diaby, Projektleiter von „Interkulturelle und antirassistische Projektkoordination“ (IKaP) statt. Das Projekt IKaP in Halle war dem DRK-Landesverband durch die

Zusammenarbeit in verschiedenen Gremien des Landes Sachsen-Anhalt bekannt. Daraufhin wurden in verschiedenen Abteilungen und Bereichen Veranstaltungen zum Themenkreis interkulturelle Öffnung durchgeführt.

Auch einige Kreisverbände in Sachsen-Anhalt führen die interkulturelle Öffnung von Diensten und Einrichtungen durch. Positiv hervorzuheben ist die Einbeziehung von Migranten in ehrenamtliche Aufgaben im Kreisverband, wie in Stendal oder Halle. Ebenso wird die Ausbildung zu Schwesternhelferinnen für Migrantinnen, die dann ein Praktikum in Altenpflegeeinrichtungen absolvieren, genutzt, um dem einheimischen Personal ein verbessertes, achtungsvolleres Verständnis für die Zuwanderer zu vermitteln.

Wesentlich ist, auch für ein Bundesland mit geringer Zuwanderung, dass sich der Verband dem Thema stellt und die Mitarbeiter offen sind für den kleinen Unterschied, der zwischen uns allen ist, und der es wert ist, gefunden und akzeptiert zu werden.

Klaus Drewlo
Fachreferent Migration und Integration
im DRK-Landesverband
Sachsen-Anhalt

„Taata Issakhuma“ Interkulturelle Sensibilisierung

Von Dr. Karamba Diaby

Nach fast 50 Jahren Migrationsgeschichte bleibt in Deutschland die Frage unbeantwortet, welchen Beitrag die Regeldienste der sozialen Arbeit zur interkulturellen Kommunikation und zur Gleichstellung von Migrantinnen und Migranten im Arbeitsalltag leisten können. Trotz der Fortschritte in den letzten Jahren ist es notwendig, die Defizite der Integrationspolitik und die damit zusammenhängenden Mängel in der Einbeziehung von Migranten zu benennen. Ein längst überfälliger Perspektivenwechsel ist einzufordern. Es geht darum, aus der tatsächlich gegebenen gesellschaftlichen Vielfalt und der daraus erwachsenen Multikulturalität in allen gesellschaftlichen Bereichen die notwendigen Konsequenzen zu ziehen.

Was ist Kultur?

Für die zukünftige Arbeit heißt das, weniger die „Defizite“ einzelner Menschen, als vielmehr ihre spezifischen Fähigkeiten und Leistungen im Blick zu halten. In diesem Zusammenhang ist Kultur nicht nur im Sin-



ne ethnischer oder nationaler Herkunft zu verstehen. Vielmehr besteht jede Gesellschaft aus zahlreichen, sich ständig verändernden Teilkulturen, die bestimmt werden vom sozialen Milieu, der regionalen Herkunft, dem Geschlecht, der Generation, dem Glauben oder der sexuellen Orientierung. Jeder Mensch ist Träger unterschiedlicher Kulturen.

Für den geforderten Perspektivenwechsel bedeutet das, sich von den monokulturellen Denkmustern und Handlungsweisen bewusst zu verabschieden. Das erfordert, sich ein Hintergrundwissen über die Vielfalt der kulturellen Prägungen der Einwanderungsgesellschaft anzueignen und diese bewusst wahrzunehmen, sowie bi- und multikulturelle Sozialisationen als gleichberechtigte Bestandteile anzuerkennen.

„Taata Issakhuma“

Gleiches gilt für die notwendige Sensibilisierung der Akteure für ethnozentrische Betrachtungen, die Selbstreflexion eigenkultureller Konzepte und Fähigkeiten in interkulturellen Situationen. Es geht insbesondere darum, in unserem alltäglichen Handeln die feinen Unterschiede in den Lebenslagen der Menschen mit unterschiedlichen Sozialisationen differenziert wahrzunehmen. Eine zentrale Anforderung des interkulturellen Öffnungsprozesses ist es, die Heterogenität der Gesellschaft anzuerkennen und einzelne Akteure und Institutionen mit unterschiedlichen Strukturen in die Arbeitsorganisation mit einzubeziehen. Ein Schlüssel dafür ist die Qualifizierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezüglich ihrer interkulturellen Kompetenz.

Beispielhaft ist dafür die folgende Übung: Anhand einer traditionellen senegalesischen Begrüßungsform wird das Thema „Begegnung als Irritation“ aufgegriffen.

In der Begrüßungsrunde werden die Teilnehmer gebeten, sich dem Alter nach zu ordnen. Die Jüngeren begrüßen mit Handschlag ihren älteren Nachbarn mit den Worten „TAATA ISSAKHUMA“ (Mein[e] Ältere[r], guten Morgen), dabei müssen die jüngeren Frauen zusätzlich noch knien. Die älteren

Nachbarn antworten mit „NDOCHO ISSAKHUMA“ (Mein[e] Kleine[r], guten Morgen).

Die Teilnehmer werden gebeten, diese Begrüßungsform nun zu vollziehen, wobei dabei auf Freiwilligkeit verwiesen wird.

Nachdem alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf diese Art und Weise begrüßt wurden, sollten die dabei erlebten Irritationen und deren anschließende Bewertung am Flipchart gesammelt werden (vgl. Grafik Seite 74).

Ziel dieser Begrüßung ist es, einerseits eine lockere Atmosphäre zu schaffen und andererseits eine kulturelle Besonderheit mit diesem etwas ungewöhnlichen Ritual zu präsentieren, bei dem jüngere Frauen vor den Älteren knien müssen. Hier wird eine Rangordnung verdeutlicht, die in bestimmten afrikanischen Gesellschaften (z. B. bei den Mandingo in Senegal) eine wichtige Rolle spielt. Zugleich wurde veranschaulicht, welche Bedeutung im Werte-Kodex dieser Gesellschaft der Respekt gegenüber anderen hat und wie man diesen Respekt zum Ausdruck bringen kann. Mit dieser Begrüßungsform wird deutlich gemacht, dass solch eine kulturelle „Fremdheit“ auch immer aus dem eigenen Wertekodex bewertet

IRRITATIONEN BEWERTUNGEN

aus dem Workshop:

Niederknien von jüngeren Frauen

- erniedrigend
- unterwürfig

Geschlechterunterschied

- diskriminierend
- Patriarchat
- keine Emanzipation

Mit Vornamen ansprechen

- Vertrauen
- unhöflich

Blickkontakt

- angenehm / unangenehm
- schlechtes Gewissen
- unterwürfig, unsicher
- Respekt

Handhalten

- intim
- vereinnahmend

Sprache

- zu kompliziert
- zu lang

Körperabstand

- normal
- kann angenehm / unangenehm sein
- Hierarchie abhängig

wird. Und auf welche Art und Weise dies geschieht, ist auch wieder vom kulturellen Hintergrund und von der Sozialisation des einzelnen Individuums abhängig.

Diese Begrüßungsform ermöglicht es, dass spielerisch – oder: erlebnispädagogisch – mögliche Faktoren, die in der Kommunikation mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägungen auftreten, thematisiert werden. Themen wie Patriarchat, Rollenverständnis zwischen den Geschlechtern, Religionen u. a. werden diskutiert.

Fazit: Die Gewinnung von Migranten als Mitarbeiter ist Voraussetzung für die interkulturelle Öffnung der Regeldienste. Für ein Gelingen dieses Vorhabens ist die Kenntnis von Chancen und Grenzen der Kommunikation von entscheidender Bedeutung. Die Übung „TAATA ISSAKHUMA“ thematisiert diese Problematik.

Dr. Karamba Diaby
Projektleiter der
Interkulturellen und Antirassistischen
Projektkoordination in Halle

Die 3. Generation

Von Christine Helmken

Zentrum für Schule und Beruf in Bremen

Das Zentrum für Schule und Beruf (zsb) ist ein Praxisbeispiel aus Bremen für die soziale und berufliche Integration von jungen Migrantinnen und Migranten. Das zsb agiert an der Schnittstelle zwischen Schule und außerschulischen Angeboten und Hilfen. Mit seinen Aktivitäten trägt es dazu bei, die Situation der Jugendlichen beim Übergang von der Schule in den Beruf zu verbessern.

Dazu werden neue, auch unkonventionelle Wege des Zugangs zu bisher schwer erreichbaren Jugendlichen beschritten. Ausgehend von den Wünschen und Fähigkeiten der Jugendlichen werden individuelle Angebote entwickelt, die ihnen bei der Entwicklung und Verwirklichung beruflicher Perspektiven helfen.

Im zsb kooperieren der Bildungssenator sowie der Senator für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, das Amt für Soziale Dienste, der DRK-Kreisverband Bremen und die Allgemeine Berufsschule Bremen.



Das Kooperationsmodell verbindet nicht nur auf der theoretischen Ebene schulische Anteile mit denen der Jugendhilfe, sondern setzt diese Zusammenarbeit unmittelbar in die Praxis um. Durch diesen Ansatz können Interessen gebündelt und Ressourcen zielgerichtet eingesetzt werden.

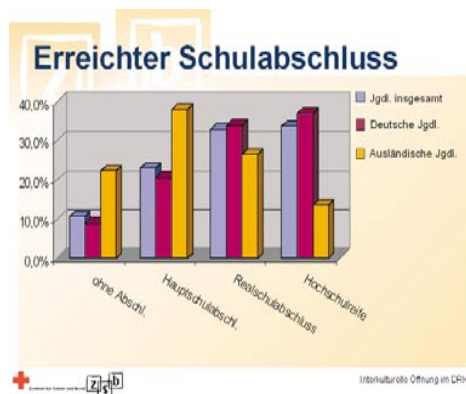
Lage junger Migranten in Bremen

Jugendliche Migranten der 3. Generation sind in der Regel in Deutschland geboren, haben die deutsche Staatsangehörigkeit und erscheinen daher nicht mehr in der Ausländerstatistik. Das ändert nichts an ihrer tatsächlichen Lage als Migranten, die überproportional aus der Unterschicht kommen. Dies beeinflusst ihre Chancen in der Schule (siehe Grafik, Seite 76). Nach der Schule finden Migranten seltener einen qualifizierten Arbeitsplatz und brechen überproportional häufig begonnene Ausbildungen ab. Die Folge: Sie arbeiten häufiger als un- bzw. angelernte Arbeitskräfte und

sind damit stärker als andere von der Arbeitslosigkeit bedroht.

Bildung und eine qualifizierte Erwerbstätigkeit sind aber die wichtigsten Voraussetzungen für das Gelingen von Integration. Zielgruppe des zsb sind daher Jugendliche mit schlechten Perspektiven auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, darunter insbesondere Schulverweigerer, Ausbildungsabbrecher, junge Mütter, (Spät-)Aussiedler oder Flüchtlingsjugendliche.

Ethnisch gemischte Klassen (fast 40 Nationen) verhindern eine Ghettoisierung. Die individuell zugeschnittenen Angebote ermöglichen schließlich eine gezielte Vorbereitung auf eine spätere Berufstätigkeit. Zudem schaffen die kooperativen Angebote von Schule und Jugendhilfe Synergieeffekte.



Die Angebote umfassen:

- Hilfestellung bei der Alltagsbewältigung
- Ermittlung von Stärken und Fähigkeiten
- Verbesserung der Schlüsselkompetenzen und des Selbstwertgefühls
- Erweiterung des Berufswahlverhaltens: Betriebsbesichtigungen und -praktika
- Herstellung von Betriebskontakten

Eine Unterstützung der 3. Generation geht jedoch weit darüber hinaus.

- Verbesserung der Chancen der Eltern (2. Generation)
- Stärkung der Ausbildungsorientierung von Mädchen und Unterstützung bei Konflikten im Elternhaus
- Aufbrechen der Ghettos durch Wohnortübergreifende Beschulung
- Reduzierung von Schwellenängsten gegenüber Ämtern u. Behörden
- Beteiligung am Mainstreaming
- Gesellschaftliche Sensibilisierung
- Vernetzung innerhalb Bremens
- Abbau von Vorurteilen bei Arbeitgebern
- Interkulturelle Fortbildungen auch für LehrerkollegInnen

Christine Helmken
Bereichsleiterin Jugendsozialarbeit
im DRK-Kreisverband Bremen

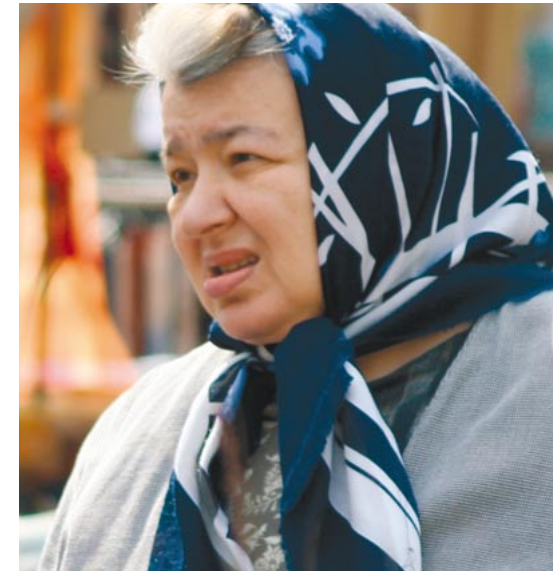
Interdisziplinäre ethnomedinische Abteilung in der DRK-Bertaklinik Hannover

Von Axel Düsenberg

Nach einer dreimonatigen Pilotphase hat am 1. Januar 2005 in der DRK-Bertaklinik in Hannover erstmalig eine ethnomedinische Abteilung eröffnet, in der gezielt muslimische Migranten stationär betreut werden. Die DRK-Bertaklinik ist Teil eines Netzwerkes im hannoverschen Gesundheitswesen, das sich besonders der Betreuung dieses Personenkreises widmet.

Was ist Ethnomedin

In unserem Sinne verstanden bedeutet „Ethnomedin“ die gezielte Berücksichtigung soziokultureller und ethnischer Besonderheiten in der Anwendung der Schulmedizin. Es ist ausdrücklich nicht die Anwendung alternativer Heilmethoden anderer Kulturen. Die Migranten sind eine heterogene Gruppe: Mitbürger ausländischer Staatsangehörigkeit, Kinder der ersten, zweiten oder dritten Generation, Aussiedler, Eingebürgerte. So unterschiedlich wie die Herkunft und der soziale Status, so unterschiedlich sind auch das



Ausmaß der Integration und die Konzentration auf eigene soziokulturelle Werte. Dabei spielen Glaubenszugehörigkeiten eine zentrale Rolle. In Deutschland leben schätzungsweise 3,4 Millionen Moslems, die in besonderer Weise auf kulturelle Besonderheiten Wert legen.

Migranten in unserem Gesundheitswesen

Migration kann einerseits Einfluss haben auf das Risiko zu erkranken und andererseits auf die Chance, eine adäquate Therapie zu erhalten. Das Risiko zu erkranken hängt direkt ab vom Minderheitenstatus und von der psychosozialen Belastung der Migration: Familientrennung, Verfolgung, Folter, Abschiebung, Unterbringung, Rassismus, Statusverlust, Arbeitsplatzbelastung, Arbeitslosigkeit.

Trotzdem bringen Migranten aus ihren Herkunftsländern auch Gesundheitsvorteile mit, die über lange Zeit in Deutschland weiterbestehen können wie z.B. günstigere Inzidenzraten für Herzinfarkt. Wichtiger für Ärzte, Pflegedienste und Krankenhäuser ist es, Migranten eine adäquate Diagnostik und Therapie zukommen zu lassen. Migranten leiden unter den selben Erkrankungen wie Deutsche. Gefordert ist eine Verbesserung des Zugangs dieser Patienten zu unserem Gesundheitswesen, nicht eine Änderung unserer Sicht von Krankheit und Gesundheit.

Barrieren

Sprachbarrieren und Informationslücken sind gerade im medizinischen Bereich so bedeutsam, weil es hier um sehr komplexe und intime Themen geht wie Körper, Gesundheit, Befinden, Sexualität, die schon in der Muttersprache schwer fallen. Gefragt sind also nicht nur Kenntnisse der Alltagssprache, sondern weitreichende interkulturelle Kompetenz.

Gesundheitsvorstellungen sind untrennbar mit der Kultur verbunden. Das betrifft die Darstellung und Deutung von Symptomen genau so wie die Akzeptanz von Diagnostik und Therapie. Für Migranten sind die Begriffe und die Denkweisen unserer organ-

bezogenen Medizin oft völlig abwegig. Es werden äußere Kräfte („Böser Blick“) verantwortlich gemacht für seelische Störungen, körperliche Missempfindungen oder Fruchtbarkeitsprobleme.

Symptome werden nicht bekannten Krankheitsbildern zugeordnet, sondern der „ganze Mensch“ ist erkrankt. Aus dieser ganzheitlichen Wahrnehmung von Krankheit mit Befall des ganzen Körpers entstehen subjektiv dramatische Krankheitsbilder, die auf Unverständnis im hiesigen Gesundheitssystem treffen. Es folgen Endlosdiagnostik, Doktor-Hopping und Fehlbehandlung.

Gerade in der besonderen Situation einer Erkrankung stellt schon für deutsche Patienten ein Krankenhausaufenthalt durch die neue, ungewohnte und fremdbestimmte Umgebung eine große Belastung dar. Um wieviel stärker muss dies der Fall sein für Migranten, die auch noch in einen völlig anderen sozialen und kulturellen Kontext geraten. So ist ein Krankenhausaufenthalt nicht der Zeitpunkt, Integrationsleistungen von den Patienten zu verlangen.

Professionalität ist gefragt

Die Krankenhäuser müssen mit dieser komplexen Situation professionell umge-

hen. Sie sollten ihre kommunikative und interkulturelle Kompetenz stärken und unterschiedliche Krankheitskonzepte kennen und respektieren. Nur so kann auch den Migranten eine adäquate Therapie angeboten werden.

Situation in Hannover

In Hannover lebten 2003 rund 78.000 Ausländer – das sind 15 Prozent der Bevölkerung –, davon allein 21.200 Menschen türkischer Herkunft. Bei dem Migrantenanteil an der hannoverschen Bevölkerung ist die ambulante Versorgung durch Allgemeinarztpraxen, Facharztpraxen und ambulante transkulturelle Pflegedienste wohnortnah gut organisiert. Der große Teil der muslimischen Migranten, in erster Linie türkischer Herkunft, wird überwiegend von vier großen Schwerpunktpraxen betreut.

Diesem Netzwerk an ambulanter Medizin stand bisher kein ethnomedinisches Angebot auf Krankenseite gegenüber. Auch spezifische REHA- und Altenpflegeeinrichtungen fehlen. So haben es die niedergelassenen Ärzte oft schwer, ihre muslimischen Patienten dazu zu bewegen, einer notwendigen Krankenhausbehandlung zuzustimmen. Mangelhafte sprachliche Verständigungsmöglichkeiten und ins-

besondere fehlende Akzeptanz der soziokulturellen Andersartigkeit belasten jeden stationären Aufenthalt.

Die fehlende Kenntnis des differierenden Krankheitsverständnisses hat in dieser Patientengruppe oftmals diagnostische und therapeutische Misserfolge zur Folge, patientenfern und kostentreibend.

Ethnomedinische Abteilung in der DRK-Bertaklinik

Auf Initiative der ambulanten Schwerpunktpraxen und des DRK-Krankenhauses Clementinenhaus als Träger der DRK-Bertaklinik wurde für muslimische Patienten seit Anfang 2004 ein Konzept erarbeitet, das gezielt soziokulturelle Belange muslimischer Patienten in einer Klinik berücksichtigt. Eine ganze Station der DRK-Bertaklinik wurde für muslimische Patienten reserviert. Erstmals in der Bundesrepublik sind in dieser ethnomedinischen Abteilung

- alle Mitarbeiter intensiv geschult, soziokulturelle muslimische Besonderheiten zu beachten;
- gezielt Ärzte und Pflegepersonal muslimischer Herkunft eingestellt, die sowohl türkisch sprechen als auch vertraut sind mit der besonderen Krankheitssicht dieser Patienten;

- niedergelassene muslimische Allgemeinmediziner als beratende Ärzte tätig;
- Angehörige aufgefordert und unterstützt, sich bei der Patientenversorgung und Pflege zu beteiligen;
- garantiert muslimische Kostformen im Angebot: Die Mahlzeiten werden von einem türkischen Restaurant geliefert;
- Gebete in einem eigens dafür eingerichteten Raum möglich.

In der DRK-Bertaklinik sind durch Belegärzte abgedeckt: Allgemeinmedizin, Innere Medizin, Chirurgie, Gynäkologie und Urologie. Die ethnomedinische Betreuung übernehmen eine türkische Assistenzärztin und ein türkischer Allgemeinmediziner als beratender Arzt.

Die enge Kooperation mit dem ambulanzärztlichen Bereich sowie transkulturellen Pflegediensten optimiert die medizinische Versorgung im Sinne eines Netzwerkes.

Erste Erfahrungen

Die ethnomedinisch-muslimische Station arbeitet seit nunmehr zehn Monaten mit diesen Patienten. Das „multikulturelle“ medizinisch-pflegerische Behandlungsteam hat seine ersten Bewährungsproben bestanden, das Essen schmeckt den Pa-

tienten, Sprachbarrieren sind abgebaut, die Rückmeldungen durch entlassene Patienten und Hausärzte sind durchweg positiv.

Eine elementare Erfahrung ist, dass den Patienten weniger die formalen Rahmenbedingungen wichtig sind als vielmehr das Gefühl, in ihrer Individualität und Andersartigkeit akzeptiert zu werden. Auch mit streng religiösen Patienten sind im täglichen Ablauf jederzeit Kompromisse möglich, solange sie das Gefühl haben, als gleichwertige Gesprächspartner angesehen zu werden.

So haben wir in der Bertaklinik kein muslimisches Krankenhaus, sondern eine Station für Muslime errichtet.

Vorteile in der medizinisch-stationären Versorgung

Drei Felder sind hervorzuheben, die durch unser Konzept in der Bertaklinik besser als in anderen Kliniken gelöst wurden:

1. Weniger Kommunikationsdefizite durch Sprachbarrieren und unterschiedlichem Krankheitsverständnis (bei Symptomarmut, Symptomdarstellung, Verleugnung psychosomatischer Krankheitsursachen).

2. Die soziale Einbindung in einen großen Familienverband. Der Erfolg einer stationären Therapie hängt ganz besonders bei den muslimischen Patienten davon ab, ob die Angehörigen durch Informationen, Unterweisungen und Schulungen, z. B. hinsichtlich Diäten und Verhaltensänderungen (Diabetes mellitus, Nikotinkarenz etc.) oder unterstützenden Massnahmen (Verbände, Mobilisation), intensiv einbezogen werden.

3. Wohlfühlen als Voraussetzung der Genesung. Für muslimische Migranten kommt zur Aufnahme in ein Krankenhaus, die schon für Deutsche eine Belastung darstellt, der Wechsel in eine fremde soziokulturelle Umgebung hinzu, oft mit der starken Forderung, sich anzupassen. Unter diesen Stressbedingungen wird die Genesung von einer Krankheit unmöglich oder zumindest erschwert.

Betriebswirtschaftliche Aspekte

Unsere ethnomedinische Station ist nicht teurer oder preiswerter als andere Stationen auch. Die Patienten werden nur dann stationär behandelt, wenn dafür eine eindeutige Indikation vorliegt. Die stationären Aufenthalte werden wie üblich über DRGs abgerechnet und unterliegen den gleichen Prüfkriterien wie andere Fälle auch.

Wirtschaftlich interessant ist die Ethnomedin für Krankenhäuser in Ballungsgebieten mit einem hohen muslimischen Anteil. Durch intensive Zusammenarbeit mit den betroffenen niedergelassenen Ärzten kann mit überschaubarem Aufwand eine neue Patienten Klientel erschlossen werden, die nicht unerheblich zum wirtschaftlichen Erfolg der Klinik beiträgt.

Ausblick

Bis jetzt haben wir einen Beitrag geleistet, die Lücke der ethnomedinischen stationären Versorgung für muslimische Patienten zu schließen. Zukünftig soll ein Netzwerk aus ambulanter, stationärer und REHA-Behandlung unter Einbeziehung der Altenpflege geknüpft werden. Weitere Kooperationspartner sind bereits im Gespräch. Die Gründung eines ambulanten „Ethnomedinischen Versorgungszentrums“ mit Lotsenfunktion im Zentrum Hannovers ist in Planung.

Axel Düsenberg

**Internist und
stellvertretender ärztlicher Direktor
der DRK-Bertaklinik in Hannover**

ZIELE DES PROJEKTS ¡ADENTRO!®

- Entwicklung / Stärkung der Persönlichkeit fördern
- zum Ehrenamt befähigen
- zur Selbstorganisation befähigen
- sozio-kulturelle Aktivitäten für Senioren fördern
- das Zusammenleben und interkulturelle Arbeit fördern
- zur Partizipation und zur Lobby-Arbeit befähigen (sich einmischen!)

¡Adentro! – Hinein!

Von Vicente Riesgo

In jedem alten Menschen schlafen riesige Potentiale. Das Projekt „¡Adentro!(r) SeniorInnen mischen sich ein“ fördert und fordert diese Menschen, im Rahmen ihrer persönlichen Möglichkeiten die „verlorene“ Persönlichkeit neu zu entdecken. Dabei baut man auf die gemeinsamen Stärken der älteren Migranten, wie beispielsweise die eigene, persönliche Migrationserfahrung: Arbeit, Kampf, Erfolge und Misserfolge. Auch das Bewusstsein gehört dazu, einen kollektiven Beitrag zur Gesellschaft und zur Geschichte des zeitgenössischen Deutschlands geleistet zu haben. Migranten haben zudem einen starken Sinn für Solidarität. Sie sind, innerhalb und außerhalb ihrer eigenen ethnischen Gruppe, organisationsstark und erfahren im Umgang mit Institutionen.

Die Spanier gehören zu den ersten so genannten Gastarbeitern, die nach Deutschland kamen. Sie sind ein praktisches Beispiel für den Migrationzyklus ganzer Generationen und Gruppen von Migranten. Die Erfahrungen des Projekts ¡Adentro! sind daher grundsätzlich auf andere Gruppen übertragbar. Probleme wie Altersarmut, zunehmende gesellschaftliche Isolation und

das Gefühl, im Leben gescheitert zu sein, sind vielen älteren Migranten gemeinsam. Hinzu kommen weitere gemeinsame Schwachpunkte wie Bildungsdefizite, unzureichende Sprachkenntnisse des Aufnahmelandes, Gesundheitsprobleme oder finanzielle Schwierigkeiten.

Die spanisch sprechenden Senioren werden in vielen Fällen, meist wenn es mit der deutschen Sprache hapert, von den eigenen Enkeln nicht ernst genommen. Die eigenen Kinder haben als Dolmetscher fungiert, und so konnten viele ältere Migranten ihrer Rolle als Familienoberhaupt nicht gerecht werden. Mit der „normalen“ Seniorenarbeit ist diese Gruppe Menschen in der Regel nicht zu erreichen. Kurse und Veranstaltungen werden kaum angenommen von den älteren Migranten.

Senioren und Seniorinnen mischen sich ein

Das Projekt „¡Adentro!(r) SeniorInnen mischen sich ein“ hat vielen spanischsprachigen Rentnern zu einem aktiven Alter verholfen. Seit 1994 werden ehrenamtliche Multiplikatoren weitergebildet, die Seniorenklubs für ihre Landsleute ins Leben riefen. Das Projekt ist sehr erfolgreich und wurde sogar in die Schweiz, nach Belgien und Frankreich exportiert. Träger von

¡Adentro! sind der Bund der Spanischen Elternvereine in der Bundesrepublik, das Deutsche Rote Kreuz und die Spanische Weiterbildungsakademie AEF. Das DRK unterstützt die ¡Adentro!-Senioren vor Ort durch Fachkräfte, Räume, Fortbildungen und Lobbyarbeit in den Kommunen.

Für das DRK gibt es in diesem Projekt noch etliche unentdeckte Möglichkeiten. Fach- und Führungspersonal im Bereich der Migrations- und Seniorenarbeit des Roten Kreuzes kann sich von Fachkräften oder Multiplikatoren von ¡Adentro! qualifizieren lassen. Kenntnisse über Migrations- und Integrationsprozesse können so vertieft werden. Über ein besseres Verständnis für migrationsbedingte Chancen und Konflikte kommt man schließlich zu einer verbesserten Praxis im Umgang mit älteren Migranten. Zudem können Kenntnisse und Erfahrungen aus dem ¡Adentro!-Projekt auch für andere Bereiche nützlich sein, wie die ehrenamtliche Arbeit oder die Seniorenarbeit allgemein. Und sie sind hervorragend geeignet, Migranten und DRKler für gemeinsames Tun zu gewinnen.

Vicente Riesgo

Vorsitzender der Spanischen Weiterbildungsakademie (AEF), Bonn

Didaktische Struktur eines ¡Adentro!®-Seminars

Grundausbildung in den Bereichen

- Persönlichkeitsentwicklung
- Aneignung und Verbesserung der Kommunikationskompetenzen und der Teamfähigkeit

Fachausbildung in den Bereichen

- Organisation sozio-kultureller Aktivitäten für Senioren/-innen
- Gesundheitsförderung (Theorie und Übungen)
- Information und Beratung in seniorenpolitischen und -rechtlichen Fragen
- Vereins- und Netzwerkarbeit, Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit

Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat

Team Migration und Integration

Carstennstr. 58, 12205 Berlin

Redaktion

Heinz Knoche

Marius Dietrich

Redaktionelle Betreuung

Redaktionsbüro Detlev-T. Reichel, Berlin

Grafik und Layout

Petra Dreßler, Berlin

Druck

Druckhaus Berlin-Mitte

Fotos

DRK-Kreisverband Bremen (75)

Petra Dreßler

(4, 8, 12, 24, 39, 46, 47, 51, 55, 56, 58, 62, 70)

Adriano Kwiatkowski

(19, 26, 28, 32, 34, 44, 66)

Dr. Hartmut Reiter (6, 7)

Sebastian Rosenberg

(14, 20, 42, 61, 67, 68)

BRK-Kreisverband Nürnberg,

Abteilung für Kommunikation (21, 69)

Berlin im November 2006