

Viele Gesichter - Ein Verband
**Die Interkulturelle Öffnung
im DRK**





VORWORT

Dass Deutschland ein Einwanderungs- oder Zuwanderungsland ist, ist inzwischen allgemein anerkannt. Menschen mit Migrationshintergrund bilden einen bedeutenden Bestandteil unserer Bevölkerung. Und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung nimmt zu. In vielen deutschen Großstädten bilden Migrantinnen und Migranten schon heute die Mehrheit: in der Kindertagesstätte, in der Schule, im Wohnviertel.

Diese Entwicklung ist unumkehrbar, und sie zeigt: „Migrationshintergrund“ ist Teil unseres Alltags und Normalität - übrigens nicht nur in Deutschland. Vor dem Hintergrund dieser Entwicklung nimmt es nicht wunder, dass das Thema „Interkulturelle Öffnung“ Konjunktur hat: bei Unternehmen, in der Verwaltung, bei Verbänden.

Wir verstehen unter Interkultureller Öffnung einen selbstverantworteten, systematischen und zielgerichteten Entwicklungsprozess von Organisationen mit dem Ziel, die Bedingungen für eine umfassende und gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in allen gesellschaftlichen Bereichen herzustellen. Das setzt die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als Ressource für Innovation und gesellschaftlichen Fortschritt voraus. Und das Verständnis, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine gleichberechtigte Rolle spielen müssen: als Klienten oder Kunden, als Mitarbeiter und Führungskräfte, als Bürger, als Menschen und Träger von Menschenrechten.

Im März 2009 hat das Präsidium des Deutschen Roten Kreuzes die Interkulturelle Öffnung unseres Verbandes zu einer Schwerpunktaufgabe für die nächsten Jahre erklärt. Eine der ersten Maßnahmen, die daraufhin initiiert wurden, war eine verbandsweite Erhebung quantitativer und qualitativer Befunde zum Stand der Dinge und zur Relevanz von Interkultureller Öffnung im Deutschen Roten Kreuz. Die Ergebnisse liegen inzwischen vor: Demnach hält der bei weitem überwiegende Teil der Mitgliedsverbände, die sich an der Befragung beteiligt haben, die Interkulturelle Öffnung angesichts der demografischen Entwicklung für dringend erforderlich und erkennt darin eine hohe Relevanz für die Zukunftsfähigkeit unseres Verbandes. Etwa zwei Drittel sehen einen besonderen Handlungsbedarf, die Attraktivität des DRK für Mitarbeitende aus dem Kreis der Menschen mit Migrationshintergrund durch Interkulturelle Öffnung zu steigern.

Dennoch bleibt noch viel zu tun! In vielen unserer Untergliederungen ist Interkulturelle Öffnung zwar Thema; nachhaltige Strukturen, insbesondere im Bereich der Organisations- und Personalentwicklung, fehlen aber noch an vielen Stellen.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir die Interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz unterstützen und alle, die dafür Verantwortung tragen, die Führungs- und Aufsichtsgremien, und alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in all unseren Aufgabenfeldern ermuntern und ermutigen, ihren Beitrag dafür zu leisten, dass auch unser Verband der Vielfalt in unserer Gesellschaft gerecht wird!

Berlin, im Juni 2011



Dr. rer. pol. h.c. Rudolf Seiters
Präsident des Deutschen Roten Kreuzes
Bundesminister a.D.



Foto: Franz Pfluegl - Fotolia.com

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG

Interkulturelle Öffnung ist zu einem festen Begriff und Handlungsfeld innerhalb des DRK geworden	8
Katrin Oeser	

Vom Blick auf den Anderen zum Blick auf sich selbst	12
Dr. Volkmär Schön über den Unterschied zwischen klassischer Migrationsarbeit und Interkultureller Öffnung	

I. THEORIE – Analysen und Reflektionen

Interkulturelle Öffnung - Voraussetzung für Rechtsverwirklichung und für Partizipation	16
Heinz Knoche	

Interkulturelle Öffnung braucht Engagement	22
Empfehlungen aus dem DRK-Pilotprojekt „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“ Prof. Dr. Michael Behnisch	

Die soziale Wirklichkeit verändern	26
Kooperationen des DRK mit Migrantenorganisationen im Rahmen Interkultureller Öffnung Vicente Riesgo Alonso	

Interkulturelle Öffnung als sukzessiver Prozess	31
Resümee der bisherigen Aktivitäten im Landesverband Baden-Württemberg Nathalie Kayaoglu	

II IMPULSE - Initiativen auf Bundesebene

Neuer Name, neue Ziele	36
Ergebnisbericht der bundesweiten „Steuerungsgruppe Interkulturelle Öffnung im DRK“	
Anna L. Vey	
IKÖ – Manager/in in der Sozialwirtschaft	38
Neue ESF-Qualifizierungsmaßnahme des DRK für mehr interkulturelle Handlungskompetenz	
Lutz Eggeling	
Bildung fördert Vielfalt	39
Interkulturelle Öffnung als Lernprozess verstehen und gestalten	
Mario Heller	

III PRAXIS - Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Interkulturelle Öffnung und Vielfalt im Jugendrotkreuz	46
Kultursensible Jugendarbeit	47
Geschlechtsspezifische Angebote für Jungen und Mädchen in Paderborn	
Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	49
Vorbehaltlos aufeinander zugehen	50
Drei Kita-Leiterinnen des DRK berichten über ihre tägliche interkulturelle Arbeit in ihren Einrichtungen	
Fit für den Job	53
Das Mentorenprojekt des DRK-Kreisverbandes Münster	
Altenhilfe und Gesundheitsförderung	55
Zwei Beispiele aus der Gesundheitsförderung	56
Wie Gesundheitsangebote kultursensibel gestaltet und Beschäftigte im Gesundheitsdienst für interkulturelle Fragen sensibilisiert werden können	
Erste Hilfe, Katastrophenschutz und Rettungsdienste	61
Deutsch-türkische Notfallhilfe	61
Im bayerischen Kelheim betreuen migrantische Notfallhelfer traumatisierte Menschen	
Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement	63
„Andere sollen von meinem Glück profitieren“	64
Zwei junge DRK-Freiwillige berichten über ihr Auslandsjahr in Nepal und Uganda	
Gegen die Einsamkeit im Alter	66
Der Landesverband Nordrhein führt bis 2012 in allen ambulanten Pflegediensten ehrenamtliche Besuchsdienste ein	

INHALT

Suchthilfe	68
Integration statt Isolation	68
Der DRK-Landesverband Saarland und der Arbeitskreis für Jugendhilfe e.V. Hamm beraten Migranten zum Thema Suchtprävention	
Interkulturelle Projekte mit Querschnittswirkung	71
Oft wirkt die Migrationsarbeit als Katalysator für die Einbindung von Migrantinnen und Migranten ins Ehrenamt und die Öffnung anderer Arbeitsfelder	
Selbstverständlich interkulturell	73
Project Y: Jugendliche Flüchtlinge erobern die Herzen eines Kreisverbandes	
IKÖ: Ein Prozess, der Prozesse anschiebt	76
Erfahrungen aus dem DRK-Regionsverband Hannover e.V.	

ANHANG

Grundsätze zur Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz	78
Grundlegende Beschlüsse und Maßnahmen zu IKÖ im Deutschen Roten Kreuz	80
Checkliste: „Interkulturelle Öffnung der Bildungsarbeit des DRK“	83
Literatur	85
Verzeichnis der Autorinnen und Autoren	86





Foto: DRK-KV Nürnberg, Ulrike Kraft

EINLEITUNG

Interkulturelle Öffnung ist zu einem festen Begriff und Handlungsfeld innerhalb des DRK geworden.

Von Katrin Oeser

2007 wurde die erste Rahmenkonzeption veröffentlicht. Die Initiativen zur Öffnung des Verbandes haben sich seitdem um ein Vielfaches multipliziert, während die Fragen nach der Umsetzung nicht weniger geworden sind. Denn es geht um tief greifende Veränderungen des Verbandes und der Gesellschaft, für die wir alle täglich verantwortlich sind. Wie werden wir zu einem Deutschen Roten Kreuz, das für Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte gleichermaßen attraktiv ist als Arbeitgeber, in seinen Angeboten und den Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu beteiligen sowie Zuspruch bei Spendern und Mitgliedern findet?

Wie können wir dazu beitragen, dass das Rote Kreuz nicht nur als Symbol für Hilfe und Schutz, sondern darüber hinaus als Symbol gelebten Miteinanders und der Anerkennung von Vielfalt wahrgenommen wird? Welche Prinzipien und unausgesprochenen Handlungsmuster sind es, die auch im DRK bestimmte Menschen bevorzugen und für andere Barrieren aufstellen?

Zu diesen Fragen möchte die vorliegende Broschüre Anregungen zum Mitdenken und zum Mitmachen geben. Denn genau darum geht es. Um die Kombination von theoretischer Analyse und Reflektion und der Lust, Veränderungsprozesse zu initiieren und Projekte umzusetzen, auch wenn der Erfolg sich manchmal erst nach einiger Beharrlichkeit einstellt.

Dieser Logik folgt auch die Broschüre. Das erste Kapitel legt den Schwerpunkt auf Analysen mit externen und internen Gastbeiträgen. Im zweiten Kapitel werden einige der Impulse dargestellt, die der Bundesverband zur Interkulturellen Öffnung in den Verband trägt, stets unter Beteiligung und Einbindung der Mitgliedsverbände.

Das dritte und längste Kapitel veranschaulicht hingegen praxisnah das gelebte Engagement im Verband. Auch wenn die aufgeführten Beiträge spezifischen Arbeitsfeldern zugeordnet sind, so soll das weniger die Trennschärfe als vielmehr die Breite der Tätigkeitsfelder des Verbandes aufzeigen. Oft kommt die Initiative aus einem Arbeitsfeld und wird mit anderen vernetzt. Das ist bereits ein Schritt dahin, Interkulturelle Öffnung als Querschnitt zu verankern.

Wir haben explizit Arbeitsfelder aufgenommen, die in der ersten Auflage nicht behandelt wurden, wie z.B. die Suchthilfe. Denn wir wissen, dass das DRK Migrantinnen und Migranten mit seinen Angeboten zur Suchtprävention- und Hilfe noch nicht in ausreichendem Maße erreicht. Noch immer bleiben andere Arbeitsfelder unerwähnt, aus denen uns die guten Beispiele und Initiativen noch fehlen. Denn eins ist klar: Interkulturelle Öffnung als Prozess vollzieht sich weder überall im Verband in der gleichen Geschwindigkeit noch wird er in absehbarer Zeit abgeschlossen sein.

Die Beiträge der Rahmenkonzeption bieten ein Rezept mit acht Zutaten für die Interkulturelle Öffnung im Verband. Man braucht...

...Steuerung von oben, langfristige Strukturen und Ressourcen

Die Steuerungsgruppe des Präsidiums IKÖ im DRK war und bleibt wichtig, um Interkulturelle Öffnung als dauerhaftes Thema der Verbandsentwicklung zu etablieren und mit Zielen zu versehen. Auch auf der Landesverbandsebene haben entsprechende Präsidiumsbeschlüsse und hochrangige Arbeitsgruppen ihre Wirkung gezeigt. Interkulturelle Öffnung muss als Führungsaufgabe definiert sein. Für die innerverbandliche Befruchtung und um gemeinsame Standards zu entwickeln, ist es darüber hinaus wichtig, dass der Bundesverband immer wieder zentral gesteuerte Projekte wie das Pilotprojekt „IKA“ (Interkulturell im Ehrenamt aktiv) und das ESF-Projekt: „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ initiiert und deren Finanzierung sichert.

Die Interkulturelle
Öffnung ist
für mich ...

...ein Prozess,
der im Grunde
niemals
abgeschlossen
sein wird,
weil unsere
Gesellschaft
heterogen und
vielfältig bleiben
und sich stets
verändern wird.

Ulrich Schulte
Referent Migration
LV Westfalen-Lippe



...Flexibilität und Ehrenamt

Wie z.B. regionale deutsche Feste in einer Kita so eingebunden werden können, dass sie auch auf die Akzeptanz zugewanderter Eltern stoßen, wird aus Espelkamp berichtet. Speziell zugeschnittene Patenprojekte wie „Fit für den Job“ in Münster zeigen hingegen, wie gut es dem DRK gelingen kann, ehrenamtliche individuelle Unterstützung in der Einwanderungsgesellschaft zu organisieren und welche Lernprozesse zwischen Mentorin und Mentee in Gang gesetzt werden können.

...Partner und Partizipation

Die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen ist unabdingbar für die Interkulturelle Öffnung, auch um dem Verband einen kritischen Spiegel vorzuhalten, wie Vicente Riesgo es in seinem Beitrag tut. Zu Recht weist er darauf hin, dass Kooperationen mit gemeinsamen Interessen einhergehen müssen. Migrantenorganisationen sollten nicht nur konjunkturell angesprochen und als Lieferanten von Teilnehmenden für Maßnahmen des Wohlfahrtsverbandes betrachtet werden, sondern als gleichberechtigte Partner. Der Aufbau neuer Kooperationen braucht Zeit, besonders wenn Konzepte partizipativ entstehen sollen. Dies ist auch eine Quintessenz aus der Evaluation des IKA-Projekts von Prof. Behnisch.

...Engagement

Dr. Schön spricht in seinem einleitenden Interview von der Kraft des Wortes und der Person, die leidenschaftlich für etwas eintritt. Wenn alle, die bereits von der Notwendigkeit tief greifender Veränderungen dieses Verbandes überzeugt sind, dieses Engagement auch auf die Interkulturelle Öffnung des Verbandes ausdehnen und diese Botschaft immer weiter tragen, so greift das besser als jedes offizielle Schreiben.

...Wertschätzung und Fingerspitzengefühl

Deshalb darf auch nicht versäumt werden, zu betonen, dass wir im Verband schon vieles erreicht haben, wenn Interkulturelle Öffnung regelmäßig auf die Tagesordnung gesetzt wird. Unser Verdienst zeigt sich nicht zuletzt daran, dass mehrere der hier vorgestellten Projekte bereits extern ausgezeichnet wurden. Jedoch müssen Veränderungen so gestaltet werden, wie Dr. Schön sagt, dass diejenigen, die schon lange dabei sind, sich auch wertgeschätzt und mitgenommen fühlen.

...eine Veränderung der Einstellungen

Wir müssen also Köpfe und Gefühle gleichermaßen erreichen. Gefühle und Handlungen sind durch Werte geprägt, derer wir uns oft nicht bewusst sind. Bildungsarbeit kann einen Raum eröffnen, diese zu reflektieren. So geht Mario Heller in seinem Beitrag auf die Rolle der Bildungsarbeit für die interne

Personalentwicklung und die Gestaltung angemessener Bildungsangebote ein. Er benennt u.a. die Fähigkeit von Organisationen, selbstverständlich gewordene Routinen fortlaufend zu hinterfragen als eine Voraussetzung für das Gelingen von IKÖ. Eine Veränderung der Einstellungen beinhaltet auch, offensive Präventionsarbeit gegen bestehende Diskriminierung und Rassismus im Verband zu leisten.

...gesellschaftspolitische Verantwortung

Die Interkulturelle Öffnung als innerverbandlicher Prozess ist nicht zu trennen von der gesamtgesellschaftlichen Wirklichkeit. Vicente Riesgo mahnt an die Verantwortung des DRK als Wohlfahrtsverband, sowohl politisch die Integration von Einheimischen und Zugewanderten im Sinne einer gleichberechtigten Bürgergesellschaft mitzugestalten als auch neue Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens im Inneren des Verbandes vorzuleben. Dazu gehört konsequenterweise auch, für die Partizipationsmöglichkeiten derer einzutreten, die nach Ansicht des DRK auch Zielgruppe von Integrationspolitik sein sollten: Asylsuchende und langjährig Geduldete sowie in Bezug auf Grundrechte auch Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität. Heinz Knoche geht in seinem Beitrag zum Zusammenhang von Interkultureller Öffnung, Rechtsverwirklichung und Partizipation auch darauf ein.

...und sollte Kulturalisierung vermeiden

Denn kulturelle Vielfalt wertzuschätzen bedeutet nicht, Menschen anhand ihrer nationalen oder ethnischen Herkunft zu kategorisieren und ihnen eine einheitliche Werteorientierung zu unterstellen. Das ist ein leider noch immer verbreitetes verkürztes Verständnis Interkultureller Öffnung. Nathalie Kayaoglu weist in ihrem Beitrag auf diesen unbewusst rassistischen Fallstrick hin: Migrantinnen und Migranten sollten z.B. nicht per se als „Experten“ für „ihre“ Nationalität angesprochen werden. Es geht um die Individualität, die wahrgenommen werden sollte. In den Ergebnissen des Gemo-Projektes zur Gesundheitsförderung des Badischen Roten Kreuzes wird auf einen zweiten Fallstrick hingewiesen: soziale Faktoren zugunsten von vermeintlich herkunftskulturellen zu vernachlässigen. Die Beiträge machen eben auch deutlich, dass sich noch kein einheitliches Verständnis Interkultureller Öffnung im Verband durchgesetzt hat. Hier liegt noch viel Arbeit vor uns, gemeinsame Standards zu entwickeln und zu implementieren. Die ESF-Qualifizierungsmaßnahme „Interkulturelle Handlungskompetenz IKÖ Manager/in in der Sozialwirtschaft“ kann dafür ein richtiger Schritt sein, damit sich Ziele und Inhalte Interkultureller Öffnung im Verband angleichen.

...last, but not least: Wie verwenden wir Sprache?

Auf diesem Weg sollten wir einem machtvollen Instrument mit besonderer Achtsamkeit begegnen: unserer Sprache. Denn sie kann nicht nur

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...sich zum
Beispiel in meiner
Wahlheimatstadt
Augsburg der
Prozentsatz der
hier lebenden
Menschen mit
Migrationshinter-
grund - 40% -
in allen Bereichen
und Ebenen der
Organisationen
wiederfindet.

Aurel Göllner
Migrationsberater
KV Augsburg



ausgrenzen, wenn nicht klar ist, wie viel unser Gegenüber versteht, sondern sie kann auch ausgrenzen durch Zuschreibungen. Wo immer es uns möglich ist, sollten wir uns anhalten, genau zu sein mit dem Worüber wir sprechen. Habe ich darüber nachgedacht, was ich eigentlich meine, wenn ich einen Begriff aus der öffentlichen Diskussion wie „Integrationsverweigerer“ übernehme? Es ist oft formuliert worden, dass es nicht die Migrantin oder den Menschen mit Migrationshintergrund gibt. Dennoch schleichen sich oft Formulierungen darüber ein, wie diese oder jene so „ticken“. Offensichtlich gibt es unterschiedliche Bedarfe, Potentiale oder Haltungen, ob es sich um eine türkische Seniorin der 1. Generation handelt oder um eine akademische Exiliranerin. Von wem sprechen wir, wenn wir von „muslimischen Frauen“ sprechen? Interkulturelle Öffnung ist immer auch ein Differenzierungsprozess und beginnt mit den Kategorien in unserem Kopf.

Vom Blick auf den Anderen zum Blick auf sich selbst Dr. Volkmar Schön über den Unterschied zwischen klassischer Migrationsarbeit und Interkultureller Öffnung

Interview: Nurten Karakas



Foto: T. Malesa, DRK

Dr. Volkmar Schön

Der promovierte Archäologe und gebürtige Hamburger Dr. Volkmar Schön ist seit 2006 Vizepräsident des DRK. Schon als 14-Jähriger trat er dem DRK bei, übernahm im Laufe seiner Mitgliedschaft verschiedene Leitungs- und Führungsfunktionen. Von 2001 bis zum Rücktritt von Bürgermeister Ole von Beust 2010 leitete er die Hamburger Senatskanzlei.

Herr Dr. Schön, was bedeutet Interkulturelle Öffnung für Sie?

Wenn beispielsweise die Rotkreuzgesellschaften in ihrer personellen Zusammensetzung ein Abbild der Gesellschaft darstellen. Davon sind wir noch weit entfernt. Wir müssen daher Wege finden, wie wir Menschen, die bisher nichts oder wenig mit dem Roten Kreuz zu tun haben, den Zugang erleichtern. Dafür müssen wir uns als Verband entsprechend verändern.

Was erhoffen Sie sich von der Interkulturellen Öffnung des DRK?

Dass wir Potentiale gewinnen können, die bisher nicht da sind. Wenn wir allen Menschen helfen wollen, Not aufspüren wollen, brauchen wir Zugang zu allen Teilen der Bevölkerung. Als geschlossener Verband können wir nicht erspüren, wo Not und Hilfe erforderlich ist.

Warum muss sich das DRK interkulturell öffnen?

Zum einen aufgrund der demographischen Entwicklung. Zum anderen wächst der Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund, die keinen Bezug zum Roten Kreuz haben. Die Kriegsgeneration, die persönliche Erfahrungen mit dem Roten Kreuz gemacht hat, stirbt aus. Die Zahl der Spender im Roten Kreuz geht immer weiter zurück.

Demnach ist es auch eine existenzielle Frage: Wenn wir nicht Bevölkerungsgruppen, die uns bisher nicht so nahe stehen, davon überzeugen können, wie wichtig das Rote Kreuz ist, dann werden uns künftig nicht nur potentielle Spender fehlen, sondern auch hauptamtliche und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Kunden, etwa für die ambulanten Dienste, Kindertagesstätten und andere Dienste und Einrichtungen.

Warum ist es so schwierig, bestimmte Bevölkerungsgruppen zu erreichen?

Das liegt an einer ganzen Reihe von Gründen. Insbesondere auf örtlicher Ebene ist das Rote Kreuz noch stark als klassischer, deutscher Verein aufgestellt. Wenn dort so eine „Closed-Shop-Atmosphäre“ herrscht, kann das ein Zugangshindernis sein. Ein weiterer möglicher Grund kann in der Unkenntnis über unsere Verbandstätigkeit liegen. Wenn man mit einer Organisation keine Erfahrungen gemacht hat und nicht genau weiß, was sie tut, interessiert man sich nicht dafür. Vereinzelt ist es auch möglich, dass das Rote Kreuz mit dem Christentum assoziiert wird. Manche Menschen fühlen sich dadurch womöglich weniger angesprochen.

Gibt es bestimmte Bevölkerungsgruppen, die sie besonders ansprechen möchten?

Die beiden größten, in Deutschland lebenden Bevölkerungsgruppen mit Migrationsgeschichte sind Aussiedler und türkischstämmige Menschen. Ich glaube, dass bei Letztgenannten eine große Ferne zum Roten Kreuz besteht. Menschen aus anderen europäischen Ländern kennen teilweise Rotkreuzgesellschaften aus ihrem Herkunftsland. Sie sind vertrauter mit dem Roten Kreuz als Menschen aus der Türkei.

Warum verstehen Sie die IKÖ als eine Leitungsaufgabe?

Für mich ist sie Thema der Verbands- und Personalentwicklung und damit ganz oben angesiedelt. Es geht in erster Linie darum, selbstkritisch zu hinterfragen, wo die Hindernisse im eigenen Verband liegen. Wie kann man den Verband so öffnen, dass die Leute, die bisher dabei sind, sich weiterhin zuhause und mitgenommen fühlen und gleichzeitig akzeptieren, dass sie sich verändern müssen, damit auch weitere Menschen zu uns kommen?

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...verschiedene
Menschen
zusammen-
kommen und
es nicht mehr
wichtig ist, woher
wir kommen,
sondern nur
noch, was wir
gemeinsam tun
können, um den
Menschen zu
helfen.

Ivonne Brauchle
Jugendleiterin JRK
Ortsverein Bernhausen



Wie kann die IKÖ allgemein und konkret auf Verbandsebene und in den fünf ehrenamtlichen Gemeinschaften umgesetzt werden?

Die Steuerungsgruppe des Präsidiums schlägt vor, an welchen Stellen der Praxisarbeit wir relativ zügig mit der Interkulturellen Öffnung beginnen können, um möglichst schnell Erfolge zu erzielen. Ein Schlüsselthema für uns war die Aus- und Fortbildung. Hier werden im Zuge der ohnehin anstehenden Aktualisierung alle Unterlagen so gestaltet, dass sie den IKÖ-Anforderungen gerecht werden. Darüber hinaus erfassen wir den Status Quo der Interkulturellen Öffnung im DRK. Wenn wir den Verband öffnen wollen, dann müssen wir erst einmal sagen können, wie geschlossen oder offen die Tür eigentlich ist, Erst danach können wir bewerten, welche Auswirkungen unsere Bemühungen um Interkulturelle Öffnung überhaupt haben.

Gibt es Methoden, Ansätze, mit denen Sie gute Erfahrungen gemacht haben?

Die beste Form ist, sich persönlich einzubringen. Natürlich kann man das in einem Verband mit mehreren hunderttausend Leuten und ca. drei Millionen Mitgliedern nicht überall. Das ist dann auch eine Aufgabe der Steuerungsgruppe. Je mehr Menschen sie für das Thema auf verschiedenen Ebenen gewinnen kann, desto mehr werden zu Multiplikatoren der Interkulturellen Öffnung. Wir brauchen Menschen, die „Ja!“ sagen, die sich anstecken lassen von dieser Idee und sie persönlich vermitteln. Ich glaube einfach an die Kraft des Wortes und der Person, die leidenschaftlich für etwas einsteht, Dadurch erreicht man Menschen viel besser, als wenn ich ihnen einen Brief schreibe.

Sie hatten zu Beginn gesagt, dass die IKÖ auch wirtschaftlich erforderlich sei...

Beispielsweise in der ambulanten Pflege. Der Anteil an älteren Menschen mit Migrationshintergrund wächst kontinuierlich. Ambulante Pflege ist ein heiß umkämpfter Markt. Wenn es uns beispielsweise in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen gelingt, das Rote Kreuz als vertrauensvollen Partner in der Pflege zu profilieren, so erschließen wir uns schlichtweg neue Kundenkreise. Das gilt auch für andere Bereiche. Außerdem brauchen wir neue Spender und Fördermitglieder. Gerade in der ehrenamtlichen Arbeit sind Spenden und Fördererbeiträge die Kernbasis der Finanzierung.

Welche Rolle kommt Jugendlichen im Prozess der Interkulturellen Öffnung zu?

Das Jugendrotkreuz ist meines Erachtens beim Thema Interkulturelle Öffnung am weitesten fortgeschritten. Was sicherlich auch daran liegt, dass in Kita und Schule Kinder und Jugendliche aller Herkunftsländer zusammenkommen. Da muss nicht erst ein Prozess eingeleitet werden nach

dem Motto: Wie mische ich jetzt Kinder und Jugendliche deutscher und nicht-deutscher Herkunft? Bei den Erwachsenen ist das eine ganz andere Situation. Die leben oftmals in ihren Freundeskreisen, in ihrem Beruf und Vereinsleben stärker getrennt. Auch deshalb ist eine interkulturell geöffnete Jugendarbeit so wichtig. Je mehr Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund wir heute im Jugendrotkreuz gewinnen, desto größer ist später ihr Anteil an den erwachsenen Mitgliedern im DRK.

Worin unterscheidet sich die Migrationsarbeit, die Sie bisher geleistet haben von dem Prozess, den Sie jetzt initiieren möchten?

Die bisherige Migrationsarbeit war in erster Linie eine - in Anführungsstrichen - kundenorientierte Arbeit. Das heißt: Wir hatten eine Gruppe von Menschen definiert, die betreut wurde, die wir gewinnen wollten und für die wir was Positives bewirken wollten. Ich sage das jetzt mal in aller Deutlichkeit: Der Ansatz der Interkulturellen Öffnung ist nicht nur ein idealistischer, sondern egoistischer Ansatz. Es geht um uns. Es geht darum, wie wir uns verändern, wie wir als Verband gewinnen können. Bei der Migrationsarbeit richte ich den Fokus auf die Gruppe von Menschen, um die ich mich kümmere; bei der Interkulturellen Öffnung richte ich den Fokus auf mich selbst, auf den Verband. Das ist ganz was anderes.

Wo steht das DRK in zehn Jahren? Oder wo würden Sie es gern sehen?

In einem ersten Schritt wünsche ich mir, dass Inhalte und Ziele der Interkulturellen Öffnung grundsätzlich verstanden werden. In dieser Phase befinden wir uns zurzeit: Deutlich zu machen, worum es eigentlich geht. Dass es eben nicht um klassische Migrationsarbeit geht. Das ist noch längst nicht verinnerlicht. Im nächsten Schritt wünsche ich mir, dass Interkulturelle Öffnung in bestimmten Bereichen zur Selbstverständlichkeit wird. Wünschenswert wäre, dass wir in zehn Jahren alle Lehr-/Lernunterlagen der Aus- und Fortbildung einmal überarbeitet haben.

Welche Strukturen, Riten, Traditionen müsste das DRK ändern, um Zugangsbarrieren für Migranten abzubauen?

Ich habe da kein Patentrezept. Genau das muss man beispielsweise mit den Migrantenorganisationen besprechen. Die klassische Antwort, „Wieso? Zu uns kann doch jeder kommen? Wir sind für alle offen! Wenn keiner kommt, liegt das nicht etwa an uns, sondern an den anderen.“ reicht nicht mehr. Diese Haltung muss sich ändern. Integration ist ein wechselseitiger Prozess. Keine ausschließliche Bringschuld der Migrantinnen und Migranten. Da – so glaube ich – haben wir noch viel zu leisten.

Vielen Dank für dieses Gespräch.

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...wir sie
nicht mehr
thematizieren
brauchen.

Ludwig Landzettel
Kreisgeschäftsführer
KV Heilbronn





Foto: DRK Hamm, Kita Schatzkiste

I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Interkulturelle Öffnung – Voraussetzung für Rechtsverwirklichung und für Partizipation

Von Heinz Knoche

Interkulturelle Öffnung nahm ihren Ausgangspunkt in der Öffentlichen Verwaltung und in den Sozialen Diensten. Hintergrund war zum einen die Wahrnehmung, dass vor allem Ausländer oft von ihren Dienstleistungen ausgeschlossen waren, dass Missverständnisse nicht nur Konflikte verursachten, sondern auch gewohnte Abläufe behinderten. Interkulturelle Öffnung war damit zunächst der Versuch, in Teilsystemen einer sich verändernden Gesellschaft eine neue Normalität zu erreichen. Interkulturelle Öffnung entwickelte sich aber vor allem als Konsequenz aus dem Bekenntnis zur Einwanderungsgesellschaft. Sie ist Ergebnis eines jahrelangen Engagements zivilgesellschaftlicher Akteure gegen Rassismus und Ausgrenzungsstrukturen.

Das renommierte Fachlexikon der sozialen Arbeit¹ kennt das Stichwort

¹ Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (Hg.), Fachlexikon der sozialen Arbeit, 6. Auflage. Nomos Verlagsgesellschaft, Baden-Baden 2007.

„Interkulturelle Öffnung“ erst seit seiner 6. Auflage (2007). Interkulturelle Öffnung erscheint dort - und auch noch in der neuesten 7. Auflage (2011) - als „Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste“, als „aktuelle Strategie zur Veränderung der Angebots- und Personalstruktur sozialer Dienste angesichts der Herausforderung durch Migration. „Sie zielt“, so heißt es weiter, „auf eine gleichberechtigte und bessere Nutzung aller Dienste durch Klient/-innen mit Migrationshintergrund in allen Feldern der sozialen Arbeit. Die i.Ö. erfordert den Abbau von Zugangsbarrieren zu den Diensten und eine Ausrichtung auf spezifische Bedürfnisse von Migrant/-innen.“²

Wenn wir Interkulturelle Öffnung aber mit Fragen der Rechtsverwirklichung und Partizipation verknüpfen, ist das gerade zitierte Verständnis von Interkultureller Öffnung zu eng. Grundlegend ist es dann, Interkulturelle Öffnung aus dem Kontext von reinen Klienten- oder Kundenbeziehungen herauszulösen: Menschen mit Migrationshintergrund sind dann als Menschen in den Blick zu nehmen; im Vordergrund stehen dann weniger ihre spezifischen Bedürfnisse als vielmehr ihre Rechte. Und ihre besonderen Lebensverhältnisse, die, so die These, die sich aus dem Thema ableitet, generell (noch) nicht (durchgehend) von Rechtsverwirklichung und Partizipation geprägt sind.

Menschen mit Migrationshintergrund, so die rechtliche Definition³, unterscheiden sich von Menschen ohne Migrationshintergrund durch eigene Migrationserfahrung oder die der Eltern. Die Erfahrungen sind zunächst eigene oder vermittelte Erfahrungen des Migrationsprozesses selbst (Flucht, Vertreibung, Auswanderung) mit den hinlänglich bekannten Folgen für die betroffenen Individuen. Migrationserfahrungen sind aber auch Erfahrungen damit, wie die Mehrheitsgesellschaft mit Migrantinnen und Migranten umgeht.

Dieser Umgang hat selbstverständlich auch mit Zugangsbarrieren zu tun, aber eben nicht nur mit Zugangsbarrieren zu sozialen Diensten. Das Verhalten und die Einstellungen der Mehrheitsgesellschaft sind auch entscheidend für den Zugang und für die Zugangsbarrieren zu allem, was das Leben in Deutschland gemeinhin lebenswert macht: Bildung, Ausbildung und berufliche Karrieren, Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und der politischen Mitwirkung, Gleichberechtigung, Rechtsverwirklichung und Partizipation.

² ebd. 7. Auflage 2011. S. 458 f.

³ Ein Migrationshintergrund liegt vor, wenn 1. die Person nicht die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder 2. der Geburtsort der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt und eine Zuwanderung in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte oder 3. der Geburtsort mindestens eines Elternteiles der Person außerhalb der heutigen Grenzen der Bundesrepublik Deutschland liegt sowie eine Zuwanderung dieses Elternteiles in das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach 1949 erfolgte. (Migrationshintergrund-Erhebungsverordnung vom 29. September 2010)

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...alle Menschen
mindestens zwei
Sprachen fließend
sprechen und
schreiben können.

Bettina Briesemeister
Einrichtungsleitung
Landesverband Niedersachsen



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Die Lebenslagen von Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind statistisch auffällig von einem Weniger an Chancen und einem Mehr an Diskriminierungen, also von strukturellen Benachteiligungen, gekennzeichnet. Das betrifft u.a. Schulerfolg, Zugang zu Ausbildung und Beruf, berufliche Karrieren, die Qualität der Wohnungen⁴. Ursache dafür ist auch eine mangelnde Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund und die durch die PISA-Studien aufgedeckte „Vererbung“ von sozialer Schichtzugehörigkeit in Deutschland.

Grund dafür sind auch fremdenfeindliche Einstellungen und Rollenzuschreibungen der Mehrheitsgesellschaft: Es ist so z.B. erwiesen, dass Menschen, die als Migranten wahrgenommen werden (selbst wenn das statistische Merkmal „Migrationshintergrund“ nicht zutrifft), schon deshalb weniger Chancen etwa auf Ausbildung und Beruf haben als vermeintliche Deutsche. Auch die deutsche Staatsbürgerschaft, also die formale Gleichberechtigung, schützt Menschen mit Migrationshintergrund letztlich nicht vor Diskriminierung. Dabei ist zu beachten, dass diskriminierendes Verhalten eben nicht nur „schlechtes Benehmen“ ist, sondern, spätestens seit der Verabschiedung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes, Rechte berührt, genauer: Rechte verletzt und die Rechtsverwirklichung damit beeinträchtigt oder gar verhindert.

Für Menschen mit Migrationshintergrund (dies gilt auch für andere „Minderheiten“) sind die faktischen Rechte zwar auch Lebenslagen bestimmend, entscheidend ist aber die Chance, diese Rechte auch im Alltag zu erfahren und - ohne die Inanspruchnahme von Gerichten - verwirklichen zu können.

Für unseren thematischen Zusammenhang empfehle ich daher ein weitergehendes Verständnis von Interkultureller Öffnung: Interkulturelle Öffnung ist ein selbstverantworteter, systematischer und zielgerichteter Entwicklungsprozess privater und öffentlicher Organisationen und von Staat und Gesellschaft mit dem Ziel, die Bedingungen für eine umfassende und gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund herzustellen.

Interkulturelle Öffnung, in diesem weiten Sinne verstanden, ist dann auch nicht (mehr) allein ein Projekt der Organisations- und Personalentwicklung; sie ist dann eine gesellschaftliche und gesellschaftspolitische Strategie, die ihren Ausgangspunkt bei der Erkenntnis nimmt, dass die Verantwortung für das Vorhandensein von „Barrieren“ bei der Mehrheitsgesellschaft und ihren Institutionen und Organisationen zu verorten ist, denen die

⁴ vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht (2009).

Umsteuerungsverantwortung vor allem deshalb zugeschrieben werden muss, weil sie auch die Steuerungskompetenzen haben. Interkulturelle Öffnung zielt dann auch auf die Köpfe der gesamten Bevölkerung (Einsicht in ihre Notwendigkeit) und auf die Herzen (Haltungen).

Inwieweit Interkulturelle Öffnung als gesamtgesellschaftlicher Prozess gelingt, ist auch eine Frage der politischen Vorgaben und die ihrer Vermittlung. Das integrationspolitische Credo ist seit über zehn Jahren bestimmt durch „Fördern und Fordern“. Auf der Angebotsseite (Fördermaßnahmen des Bundes, der Länder und der Kommunen) entstand ein wenig Mehr an Deutschsprachkursen, an Beratung, an Integrationsmanagement. Gefordert wurde dagegen viel: der Erwerb von Grundkenntnissen der deutschen Sprache bereits im Herkunftsland, der Besuch von Deutschsprachkursen im Inland, das Erlernen der deutschen Geschichte und Kultur in so genannten Orientierungskursen, bisweilen der Verzicht auf die Muttersprache zu Hause und auf den Schulhöfen, auf das Kopftuch. Gefordert wurde „sich zu integrieren“, was oftmals nur meint, sich anzupassen an eine wenig definierte „Leitkultur“.

Nicht nur der Mehrheitsgesellschaft wurde Integration damit als Verpflichtung zur Anpassung, als individuelle Leistung des Einzelnen vermittelt, sondern auch den vielen Menschen mit Migrationshintergrund, die unabhängig von Aufenthaltsstatus und Aufenthaltsdauer einmal mehr die Erfahrung machten, dass ihr Leben in Deutschland an Bedingungen geknüpft wurde, zumal an solche, die sie selbst nicht aktiv mitgestalten konnten.

Was noch zu zaghaft vermittelt wird ist: Alle Menschen, die langfristig hier leben, sind integraler Bestandteil unserer einen Gesellschaft. Und nicht Menschen, die nur dann zählen, wenn ihr Dasein als Gewinn betrachtet wird. Staat und Gesellschaft werden zwar mit dem Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung in die Pflicht genommen - allerdings nur in die zur Selbstverpflichtung. Mit den Ergebnissen war auch die Bundesregierung nicht zufrieden: 2010 wurde daher der Nationale Aktionsplan Integration ins Leben gerufen. Ziel ist die „Vereinbarung und die Überprüfung klarer Zielvorgaben“⁵, „damit die Integration noch besser gelingt.“⁶

Politisches Ziel ist seit einigen Jahren auch die Schaffung einer Willkommenskultur. Auslöser dafür ist aber weniger das Streben nach umfassender und gleichberechtigter Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund, sondern vielmehr der Fachkräftemangel, der - so die Forderung aus

5 Presse- und Informationsamt der Bundesregierung, Pressemitteilung Nr. 411 vom 03.11.2010

6 ebd.

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...nicht die
Herkunft über
die Zuteilung
von Aufgaben
entscheidet,
sondern die
unterschiedlichen
Kompetenzen.

Rainer Steil
Bereichsleiter
Kreisverband Friedberg



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Politik und von Arbeitgebern, aber auch des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen - auch durch die gezielte Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften behoben werden soll. Möglicherweise wird das zu einer veränderten Wahrnehmung beitragen, dass nämlich Zuwanderung nicht Problem, sondern Lösung ist. Es wird zunehmend anerkannt, dass eine gesteuerte Zuwanderung mit helfen kann, den demografischen Veränderungen in Deutschland zu begegnen. Über das Werben von noch nicht in Deutschland lebenden Menschen darf jedoch nicht vergessen werden, die vielen schon lange hier lebenden oder hier geborenen Menschen mit Migrationshintergrund, die - meist ohne eigenes Verschulden - hier nicht als Fachkräfte arbeiten, ebenfalls als Teil der Lösung zu betrachten und „willkommen“ zu heißen sind. Erst dann kann aus einem von den demografischen Notwendigkeiten geprägten utilitaristischen Denken ein Klima der Anerkennung und Wertschätzung werden, das von einigen Großunternehmen mit der 2006 gestarteten Initiative „Charta der Vielfalt“⁷ (Schirmherrschaft: Bundeskanzlerin Merkel) auch als Voraussetzung wirtschaftlichen Erfolgs angestrebt wird:

„Die Umsetzung der „Charta der Vielfalt“ in unserem Unternehmen hat zum Ziel, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren [...]“

„Wir schaffen ein Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens [...]“

Aus dem (längst überfälligen) Anerkenntnis, dass Deutschland ein Einwanderungs- oder Zuwanderungsland ist, müssen Verpflichtungen durchgesetzt werden, wie sie die Vereinten Nationen 2006 angesichts der Situation von Menschen mit Behinderungen für Staat und Gesellschaft formuliert haben: Zweck des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, das in Deutschland am 03.05.2008 in Kraft getreten ist, ist es, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderung zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“⁸. Zweck ist die Schaffung einer „inkluisiven“ Gesellschaft. Die damit verbundenen Herausforderungen sind umso größer, als Menschen mit Migrationshintergrund (nicht nur) in Deutschland sehr unterschiedliche Rechte haben. Insofern ist die Diskussion um Interkulturelle Öffnung nie zu trennen von der nach der Begründung und Rechtfertigung unterschiedlicher Aufenthaltstitel. Von den ca. 15.3 Mio. Menschen mit Migrationshintergrund sind ca. 8.5 Mio. Deutsche, ca. 2.3 Mio. sind EU-Bürgerinnen bzw. -Bürger; ca. 2.4 Mio. sind Drittstaatsangehörige mit langfristigen Aufenthaltsrecht,

7 <http://www.vielfalt-als-chance.de>

8 Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Artikel 1

ca. 2.0 Mio. Menschen verfügen nicht über ein langfristiges Aufenthaltsrecht⁹. Hinzu kommen bis zu ca. 400.000 Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität, die in amtlichen Statistiken nicht geführt werden.

Manche Rechte sind von Staatsangehörigkeit und/oder dem Aufenthaltstatus abhängig. Rechtsfragen, die zur Zeit noch kontrovers diskutiert werden, betreffen u.a.:

- den Zugang zur deutschen Staatsangehörigkeit und die Problematik der doppelten Staatsangehörigkeit
- die Optionspflicht für junge Erwachsene
- den Zugang zum Arbeitsmarkt etwa für Asylbewerber
- die Bedingungen für den Wegfall der Vorrangprüfung am Arbeitsmarkt
- die Bleiberechtsregelung
- die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- das Asylbewerberleistungsgesetz
- die Residenzpflicht für Asylbewerber
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und seine Wirkungen im Alltag

Insbesondere für Menschen in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität¹⁰ stellt sich die Frage nach den faktischen Möglichkeiten, auch Grundrechte zu verwirklichen. Dies gilt für den Besuch von Kindertagesstätte und Schule, für den Anspruch auf (angemessenen) Lohn; für den Zugang zur Gesundheitsversorgung.

Die Verwirklichung von Rechten, insbesondere von Menschen- und Grundrechten, darf nicht von der individuellen Fähigkeit abhängig gemacht werden, seine Rechte wahrzunehmen; sie muss vielmehr Prinzip insbesondere des staatlichen Handelns und das aller gesellschaftlichen (privaten und öffentlichen) Institutionen und Organisationen sein. Rechtsverwirklichung ist damit immanenter Bestandteil von Partizipation und Gleichberechtigung - und Interkulturelle Öffnung die Strategie, die diese für Menschen mit Migrationshintergrund durchsetzt. Die Einwanderungsgesellschaft wird damit wohl nie fertig werden: Sie muss sich vielmehr auf den fortdauernden Prozess einlassen, die Bedingungen und Möglichkeiten für eine aktive Beteiligung aller am gesellschaftlichen Leben zu hinterfragen und neu auszuhandeln. Interkulturelle Öffnung als zentrale Voraussetzung für Partizipation und

9 vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Integration in Deutschland. Erster Integrationsindikatorenbericht (2009), S. 26 f.

10 vgl. Deutsches Rotes Kreuz/Deutscher Caritasverband, Aufenthaltsrechtliche Illegalität. Beratungshandbuch 2010. 2. aktualisierte Auflage. Berlin, Freiburg 2011., Deutsches Rotes Kreuz, Positionspapier Leben in der aufenthaltsrechtlichen Illegalität - eine Positionierung. Berlin 2011.

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...es uns gelingt,
uns für andere
Kulturen zu
interessieren
und unsere
Meinung über
einen Menschen
nicht geprägt
wird von dessen
Herkunft, Religion
oder Nationalität,
sondern seiner
Persönlichkeit.

Kristin Daleiden
Kreisgeschäftsführerin
KV Worms



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Rechtsverwirklichung ist damit keineswegs eine großzügige Geste gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund; sie ist unverzichtbare Selbstverpflichtung einer auf die Menschenwürde sich gründenden Gesellschaft.

Interkulturelle Öffnung braucht Engagement **Empfehlungen aus dem DRK-Pilotprojekt „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“**

Von Prof. Dr. Michael Behnisch,

Fachhochschule Frankfurt am Main (Evaluation des IKA-Projekts)

Das Deutsche Rote Kreuz ist ohne Ehrenamt nicht denkbar. Interkulturelle Öffnung muss daher auch in der Freiwilligenarbeit ansetzen. Von 2007 bis 2010 fand das DRK-Pilotprojekt „Interkulturell im Ehrenamt aktiv (IKA)“ statt, an dem neun DRK-Kreisverbände teilnahmen. Mit unterschiedlichen Teilprojekten versuchten sie, Migrantinnen und Migranten für die ehrenamtliche Arbeit im DRK zu gewinnen und mit Migrantenorganisationen partnerschaftlich zusammenzuarbeiten, um damit zur Verankerung der Interkulturellen Öffnung des DRK-Ehrenamtes beizutragen. Erstmals konnten an verschiedenen Standorten Konzepte und Erfahrungen gesammelt werden, die die Interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes voranbringen. Das Pilotprojekt wurde wissenschaftlich evaluiert. Eine Zusammenfassung.

Das Spektrum der Ideen zur Interkulturellen Öffnung war breit gestreut: Es reichte von Angeboten mit und für Migrantinnen und Migranten über die Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen bis zur Sensibilisierung der eigenen Beschäftigten. Es wurden Betreuungsangebote für ältere Menschen, interkulturelle Kochprojekte und die Interkulturelle Öffnung von Erste-Hilfe-Kursen angeboten oder deutsch-türkische Gruppenleiterinnen und -leiter für das Jugendrotkreuz akquiriert.

Gute Organisation als Voraussetzung für den Erfolg

Koordiniert wurde das Gesamtprojekt im DRK-Generalsekretariat durch Anna L. Vey in Zusammenarbeit mit dem Team Ehrenamt. Die Projektleitung erhielt Unterstützung durch ein zweiköpfiges Moderatorenteam (Projektmoderation) und einer Lenkungsgruppe. Diese setzte sich aus Expertinnen und Experten aus Kreis- und Landesverbänden zusammen und übernahm

Beratungs- und Steuerungsfunktionen. Zweimal im Jahr fanden mehrtägige gemeinsame Treffen der Lenkungsgruppe und der Projektstandorte statt, um Austausch und Projektentwicklung zu gewährleisten.

Die wichtigsten Erkenntnisse

Das Projekt wurde durch Interviews und teilnehmende Beobachtung extern evaluiert. Die wichtigsten Ergebnisse und Erfahrungen werden im Folgenden zusammengefasst (die verwendeten Zitate sind Originalzitate aus den Interviews).

Kooperationsstrukturen brauchen Zeit

Der Zugang zu Migrantengruppen stellte sich insgesamt als schwierig dar: Unsicherheiten, wenige Vorkenntnisse über Migrantenorganisationen, fehlende interne Absprachen, unklare Erwartungen sowie DRK-zentrierte Sichtweisen waren typische Stolpersteine. Als hilfreich wiederum erwiesen sich klare Absprachen, Offenheit, Zeit, das Herausarbeiten des gemeinsamen Nutzens einer Kooperation und vor allem der persönliche, vertrauensvolle Kontakt: „Persönlicher Kontakt, Verlässlichkeit und Vertrauen waren ausschlaggebend“ und „das gegenseitige Kennen erleichtert vieles“, weshalb eine notwendige Empfehlung darin besteht, sich Zeit zu nehmen für den Aufbau von Kooperationsstrukturen.

Interne Unterstützung hilfreich

Rückblickend wurde die DRK-interne Unterstützung vor Ort – durch die Kreisgeschäftsführungen sowie durch andere DRK-Geschäftsbereiche – als besonders hilfreich für eine erfolgreiche Projektumsetzung eingeschätzt. „Die Geschäftsführung für neue Themen zu gewinnen (...) das öffnet den weiteren Weg. Das ist das Wichtigste“. Allerdings ist dies nicht in allen Projekten gelungen: Ungeklärte Profilfragen (was braucht und will das DRK vor Ort?), ein geringer Informationsfluss, thematische Vorbehalte, Vorurteile und fehlende personelle Unterstützung haben dafür gesorgt, dass es in einigen Projekten „schon einige Stolpersteine in der Zusammenarbeit im Verband“ gab.

Beteiligen statt bevormunden

Die Projekte waren in ihren Ansätzen und Methoden sehr unterschiedlich, dadurch haben sich verschiedene Formen der Zusammenarbeit mit Migrant(-Gruppen) herausgebildet: Wenige Projekte verfolgten ein kooperatives Modell, an den meisten Projektstandorten bildeten sich lose Unterstützungs- und Informationsformen heraus, die oftmals von DRK-Interessen geprägt waren. Neben der ausführenden ehrenamtlichen Mitarbeit

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...sich alle
unabhängig
von ihrer
Herkunft und
Weltanschauung
in der
Rotkreuzfamilie
wohlfühlen.

Dr. Lorenz Menz
Präsident
LV Baden-Württemberg



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

kam schließlich noch das Modell der Kundenorientierung hinzu, bei dem Migrantinnen und Migranten als Kunden oder Klienten und nicht als Kooperationspartner angesprochen wurden. Insgesamt wurde deutlich, dass es zwar allen Projekten gelang, Migranten(-Gruppen) anzusprechen und einzubeziehen, aber: „man ist noch zu oft mit fertigen Konzepten zu den Migrantengruppen gegangen und hat gesagt: ‚Jetzt macht mal mit!‘“ Für eine Kooperation auf Augenhöhe sei es aber notwendig, so die Empfehlung, „den nächsten Schritt zu gehen: teilen, beteiligen, integrieren.“

Aktionen erhöhen Bekanntheitsgrad des DRK bei Migrantinnen und Migranten

Trotz Zugangsschwierigkeiten und spezifischer Aufgabenteilung zogen sowohl die DRK-Vertreterinnen und -vertreter als auch die Migrantinnen und Migranten aus der Kooperation Gewinn – und zwar auf unterschiedlichen, lohnenden Ebenen: Die Projektstandorte konnten neue Angebote erschließen, Wissen und Erfahrung im Umgang mit Migrantengruppen erwerben.

Das DRK erzielte einen Imagegewinn: In der Presse und bei Kolleg(innen) „hieß es oft: Toll was das DRK so macht.“ Die Migranten(-Gruppen) wiederum stellten fest, dass viele erstmals die Wohlfahrtsdienste des DRK wahrnahmen: „Was das DRK außer Blutspende und Rettungsdienst so alles macht, das wussten wir nicht.“ Zudem wurde darüber berichtet, dass das DRK als bedeutsamer Verband eingeschätzt wird („das mit dem DRK ist schon eine stolze Sache“) und Vorurteile dem DRK gegenüber revidiert worden seien. Schließlich wurde die Mitarbeit auch als persönlicher Gewinn gesehen: „Das hat viel bewegt für mich.“

Drei Empfehlungen für ein gutes Gelingen

Während der Projektlaufzeit haben sich bereits einige Veränderungen vor Ort ergeben: Neue Angebote wurden eingeführt, die Zusammenarbeit mit Migranten(-Gruppen) angestoßen, die Einstellungen zur Interkulturellen Öffnung innerhalb des DRK wandelten sich. Drei Empfehlungen, die zu diesen Veränderungen beigetragen haben, lassen sich aus den Projektergebnissen extrahieren:

1. Die Freiheit in der Gestaltung ihrer Projekte sowie der dialogische Zielfindungsprozess war für die Projektstandorte entscheidend: „Durch das offene Arbeiten hat sich bei allen viel bewegt.“ Diese Freiheit hat die Projekte vom Druck entlastet, bestimmte Vorgaben erfüllen zu müssen, die sich angesichts der Rahmenbedingungen kaum erfüllen ließen.

2. Es lohnt sich, das hinzugewonnene Wissen über Migranten(-Gruppen) und die Sensibilisierung für interkulturelle Prozesse als „kleine Auftakte“ wertzuschätzen, vor allem in den Kreisverbänden, in denen bisher wenig interkulturelle Arbeit stattgefunden hat: „Bis zu dem Tag, als ich mitgemacht habe, war es nie ein Thema im Kreisverband“.
3. DRK-Mitglieder sollten die Möglichkeit zu konkreten organisatorischen Veränderungen vor Ort nutzen, die durch das IKA-Projekt angestoßen worden sind. Dazu zählen etwa das Einbinden von Bündnispartnern oder Leitungskräften in (interkulturelle) Arbeitsprozesse: „Das kann jetzt nicht mehr rückgängig gemacht werden.“

Fortsetzung wäre wünschenswert

Als Fazit des IKA-Projekts lässt sich Folgendes sagen: Erkennbar waren einige Stolpersteine (schwierige Zugänge, fehlendes interkulturelles Wissen, wenige gleichberechtigte Kooperationen). Gleichzeitig aber hat die große Stärke des Projekts – die offene, dialogische Struktur, verbunden mit dem hohen Grad an Selbständigkeit in den Projektstandorten – dafür gesorgt, dass die ersten, kleineren Schritte durch die Projekte selbst gegangen wurden. Das dadurch gewonnene Selbst-Bewusstsein und die Gestaltungsfreiheit vor Ort haben kreatives Potenzial freigesetzt und die Verbände ermutigt, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Die im eigenen Tempo vorgenommene Arbeit an Haltung, Erfahrung und Kommunikation wurde zur Voraussetzung der interkulturellen Projektarbeit – dies ist zugleich eine zentrale Empfehlung ausgehend vom IKA-Projekt. Denn genau dieses Vorgehen hat letztlich Veränderungen ermöglicht: Die Projekte werden an vier Standorten direkt fortgesetzt und an nahezu allen Standorten in veränderter Form weitergeführt. So gesehen könnte das IKA-Projekt mit Blick auf sein Ziel, mit Migrantenorganisationen gleichberechtigt zusammenzuarbeiten, jetzt richtig starten: „Eigentlich bräuchte es ein Nachfolgeprojekt, das daran ansetzt“.

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...alle unseren
ehren- und
hauptamtlichen
Mitarbeitenden
auf allen Ebenen
selbstverständlich
und kollegial
im Team
zusammenwirken,
um unsere
Grundsätze
zu leben und
unseren Auftrag
zu erfüllen.

Brigitte Lischka
Kreisgeschäftsführerin
KV Nürnberg-Stadt



Die soziale Wirklichkeit verändern

Kooperationen des DRK mit Migrant*innenorganisationen im Rahmen Interkultureller Öffnung

Von Vicente Riesgo Alonso

Die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) von Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft ist Teil und Ausdruck eines neuen, gesamtgesellschaftlichen Prozesses: Der kulturelle und ethnische Pluralismus moderner Einwanderungsgesellschaften wird bewusst wahrgenommen, Institutionen wie der Wohlfahrtsverband DRK öffnen sich für mehr Vielfalt. Somit ist IKÖ auch ein zentrales Element der Integrationspolitik, die im Nationalen Integrationsplan als "Aufgabe von nationaler Bedeutung"¹, das heißt als unabdingbare und zugleich schwierige Aufgabe, bezeichnet wird. Ihrer Rolle in diesem Prozess wird die IKÖ besonders dann gerecht, wenn sie tief greifende Veränderungen ermöglicht - und nicht mit einem zusätzlichen, neuen Farbanstrich an der Oberfläche der Einrichtungen oder mit einem neuen Marketing für alte Produkte verwechselt wird.

IKÖ bedeutet, im gemeinsamen Haus der Integration die Wände zu verrücken und Räume neu aufzuteilen – und nicht nur seine Fassaden und Zimmer neu zu streichen. Die neue Logik muss heißen: Handeln für Gleichberechtigung und Veränderung der Realität.

Für eine so verstandene IKÖ ist es unerlässlich, dass sich etablierte Einrichtungen für Migrant*innenorganisationen (MO) öffnen und mit ihnen zusammenarbeiten. Nur dann kommt es zu der für die Integration als sozialen Prozess unentbehrlichen Logik gleichberechtigten und kollektiven Handelns. In den MO erscheint der Migrant nicht als Hilfe Suchender oder als Objekt der Betreuung, sondern als organisierter Bürger und sich selbst artikulierendes Subjekt. So verschiebt sich der Blick: In der Zusammenarbeit mit MO steht nicht mehr die Lösung einer Einzelfallproblematik im Mittelpunkt. Es werden vielmehr gesamtgesellschaftliche, strukturelle Rahmenbedingungen geschaffen, die Chancengerechtigkeit, gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation als Grundlage der Integration ermöglichen².

¹ Siehe Bundesregierung, Der Nationale Integrationsplan, Berlin 2007, S. 12 f.

² Zu diesem Verständnis von Integration siehe ebda., S. 173 ff.

Grundsätzlicher Perspektivwechsel notwendig

Die für die Zusammenarbeit mit MO notwendige neue Logik der IKÖ verlangt von den Einrichtungen einen grundsätzlichen Perspektivwechsel. Sie müssen sich umorientieren von der gerade heutzutage angesagten "Kundenorientierung" hin zur "Bürgerorientierung". Migrantinnen und Migranten in MO verstehen sich prinzipiell nicht als "Kunden", die von Einrichtungen und (Wohlfahrts-)Verbänden eine Dienstleistung erwarten, sondern möchten als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger anerkannt werden, die in einem demokratischen Rechtsstaat die ihnen zustehende Partizipation und Beteiligung einfordern.

Ihr Ziel ist die gleichberechtigte Teilhabe am sozioökonomischen, gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben in der Einwanderungsgesellschaft. Eine Vision, die der Sozialarbeit die Überwindung der klassischen Rollenverteilung in Hilfesuchende und Hilfeleistende - moderner ausgedrückt Kunde - Dienstleister - abverlangt. Die IKÖ in der Zusammenarbeit mit den MO zielt auf die reelle Veränderung der sozialen Wirklichkeit und nicht auf die reibungslose Eingliederung der Migrantinnen und Migranten in die bestehende soziale Asymmetrie und Ungleichheit.

Teilen lernen

IKÖ bedeutet für die Einrichtungen der Mehrheitsgesellschaft und speziell für die Wohlfahrtsverbände auch, die vorhandenen Ressourcen anders zu nutzen und teilen zu lernen, was immer schwierig ist. Das „Teilen lernen“ wird ihnen umso leichter fallen, als dass sie ihr Denken über Ressourcen in den Kategorien eines Nullsummenspiels überwinden und auf die Stärken der Migrantinnen und Migranten setzen. Diese Stärken erscheinen dann als neue, zusätzliche Ressourcen, die in die Organisationsstrategie eingebunden werden und von denen beide Seiten (Migranten und Einrichtungen) profitieren können.

Kooperationen mit MO im Rahmen der IKÖ gelingen demnach, wenn zwei Grundvoraussetzungen vorliegen. Erstens: Einrichtungen dürfen sich nicht weiter der Tatsache verschließen, dass Migranten und deren Organisationen über einzigartige Stärken und Potentiale verfügen. Dieses Wissen müssen die Einrichtungen als handlungsleitende Überzeugung verinnerlichen. Zweitens: Erst dann kann eine selbstkritische Reflexion über eigene, persönliche als auch rollenbedingte Ansichten und Einstellungen zu Migrations- und Integrationsfragen im Allgemeinen und zu Migrantinnen und Migranten im Speziellen einsetzen.

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...man Mitarbeiter
mit Migrations-
hintergrund
gleichberechtigt in
den Kreisverband
einbindet und
gemeinsam
von den
interkulturellen
Kompetenzen
und Fähigkeiten
profitiert.

Dieter Gregor
Kreisgeschäftsführer
KV Haßberge



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Positive Erfahrungen

Die seit 1991 existierende und inzwischen gut zwanzig Jahre andauernde, bewährte Zusammenarbeit zwischen dem Deutschen Roten Kreuz (DRK) einerseits und der Academia Espanola de Formación – Spanische Weiterbildungsakademie (AEF) und dem Bund der Spanischen Elternvereine in Deutschland andererseits zeigt, dass das hier dargelegte Konzept der IKÖ auch in der Praxis erfolgreich umgesetzt werden kann. Diese Zusammenarbeit war ein langjähriger, gegenseitiger Annäherungsprozess, in dem beide Seiten lernten, die Interessen des anderen wahrzunehmen und zu respektieren. Zum Gelingen der Zusammenarbeit trugen auch die persönliche Empathie, die Offenheit gegenüber anderen Vorstellungen und die Geduld der handelnden Personen bei. So konnten im Rahmen des gemeinsamen Projekts ¡Adentro!® seit 1994 mehrere hundert Multiplikatoren für eine emanzipatorische, auf Teilhabe in der Gesellschaft ausgerichtete soziokulturelle Animation von älteren Migranten fortgebildet werden. In dem Projekt "Zuwanderer/innen als ehrenamtliche Mitarbeiter/innen. In einer Weltorganisation gibt es keine Ausländer und keine Grenzen" haben die AEF und das DRK bereits 1993-1994 gemeinsam nach Formen und Wegen für die Einbeziehung und Mitwirkung von Migranten in den Wohlfahrtsverbänden gesucht. AEF, der Bund der Spanischen Elternvereine und DRK haben bei verschiedenen Gelegenheiten gemeinsame Positionen in wichtigen Fragen der Migrations- und Integrationspolitik in Deutschland öffentlich vertreten. Die enge Zusammenarbeit zeigt sich auch durch die Präsenz und aktive Teilnahme von AEF-Vertreterinnen und -Vertretern in Gremien des DRK, insbesondere auch in der Steuerungsgruppe "Interkulturelle Öffnung im DRK" sowie durch die Zugehörigkeit von Vertreterinnen und Vertretern des DRK-Landesverbandes Nordrhein und vom DRK-Generalsekretariat zum Vorstand der AEF.

Aus diesen bisherigen positiven Erfahrungen lassen sich einige Erkenntnisse herleiten, die zugleich als Handlungsempfehlungen für die Zusammenarbeit und den Ausbau partnerschaftlicher Kooperationen des DRK mit MO verstanden werden können. Zu diesen Erkenntnissen gehören insbesondere folgende:

Erkenntnisse

IKÖ kann nicht heißen, neue Marketingstrategien für alte, herkömmliche oder neue „Produkte“ nach der alten Logik „Kunde – Dienstleister“ zu entwickeln und ist auch nicht mit der Gewinnung von Migrantinnen und Migranten als Ehrenamtliche gleichzusetzen. IKÖ ist wesentlich mehr - und schwieriger - als Teams multikulturell und multiethnisch zusammenzusetzen

und erschöpft sich nicht darin, sich mithilfe von Fortbildungsmaßnahmen günstigere Verhaltensmuster für den Umgang mit Menschen aus fremden Kulturen anzueignen. Und IKÖ verbietet es geradezu, für Migrantinnen und Migranten „etwas“ oder „mehr“ zu tun, aber dies ohne sie zu tun.

Die Kooperation mit MO scheitert, wenn

- die MO nur für punktuelle und konjunkturelle Kooperationen angesprochen oder als Lieferanten von Teilnehmenden für Maßnahmen des Wohlfahrtsverbandes betrachtet werden, die ohne die MO konzipiert und geplant wurden,
- MO als Instrumente zum „Zugang zu der Zielgruppe“ missbraucht werden, die man nach der (vermeintlichen) Erreichung der Zielgruppe fallen lässt,
- MO als Unterabteilungen oder Nebenstellen des eigenen Verbandes angesehen werden oder das eigene Organigramm wichtiger ist als die Ziele, die gemeinsam erreicht werden sollten,
- von den MO immer nur ehrenamtliche Arbeit erwartet wird und die honorierte bzw. hauptamtliche Arbeit nur für den eigenen Verband vorgesehen ist.

Die Kooperation mit MO gelingt, wenn

- die Zusammenarbeit zwischen MO und Wohlfahrtsverband langfristig, strukturell und nachhaltig angestrebt, konzipiert und umgesetzt wird,
- den MO dafür ermöglicht wird, ihre eigenen, selbstbestimmten Bedarfsanalysen zu erstellen, über die dann das gemeinsame, bedarfsgerechte und handlungsorientierte Gespräch geführt wird,
- auf dieser Grundlage Wohlfahrtsverband und MO gleichberechtigt an der Planung, Durchführung und Auswertung der gemeinsamen Maßnahmen zusammenwirken,
- in diesem Prozess der Wohlfahrtsverband die Autonomie der MO respektiert, andere Organisations-, Verbands- und Vereinskulturen kennen lernt und neue, kooperative und offene Formen der Zusammenarbeit entwickelt. Die klare und präzise Definition sowie die ständige

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...sich die
Menschen nicht
mehr schämen
und ausgegrenzt
fühlen, nur weil
sie aus einem
anderen Land
kommen, eine
andere Sprache
sprechen oder
ein für unser
Auge fremdes
Aussehen haben.

Karina Hauck

Mitarbeiterin Soziale Arbeit
KV Haßberge



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Redefinition der gemeinsam mit den MO zu verfolgenden Ziele erleichtert die Festlegung der für die Entwicklung der Kooperation erforderlichen Veränderungen der eigenen Organisationsstrukturen.

Beide Seiten müssen bereit sein, zu lernen und sich zu verändern

IKÖ erfordert ein neues Denken über die gesamtgesellschaftliche Rolle und Verantwortung eines Wohlfahrtsverbandes in einer pluralen und multiethnischen Migrationsgesellschaft. Sie verlangt, dass der Verband bereit ist, die Integration von Einheimischen und Zugewanderten im Sinne einer gleichberechtigten Bürgergesellschaft mitzugestalten und entsprechend neue Formen des gesellschaftlichen Zusammenlebens im Inneren der eigenen Organisation vorzuleben. Die Zusammenarbeit mit MO bietet den Wohlfahrtsverbänden eine einmalige Chance, die dafür erforderlichen, neuen Formen des Umgangs und der Kooperation gemeinsam zu üben und weiterzuentwickeln. Persönliche Authentizität der handelnden Personen, Vertrauen zueinander und Ausdauer sind hierzu wichtige Voraussetzungen und zugleich die Garantie dafür, dass IKÖ gelingt.



Interkulturelle Öffnung als sukzessiver Prozess **Resümee der bisherigen Aktivitäten im Landesverband** **Baden Württemberg**

Von Nathalie Kayaoglu,

DRK-Landesverband Baden Württemberg e.V.

In den vergangenen Jahren wurde im Landesverband Baden Württemberg im Bereich Interkultureller Öffnung (IKÖ) vieles bewegt: Ihre Implementierung wurde in den einzelnen Kreisverbänden vorangetrieben. Einzelne Erfolge können bereits beobachtet werden. Die Veröffentlichung der IKÖ-Dokumentation konnte anschaulich vermitteln, dass der LV Baden Württemberg Interkulturelle Öffnung als festen Bestandteil der Rotkreuzaufgabe ansieht und weiter entwickelt.

Wenn wir auf die Anfänge der Interkulturellen Öffnung in unserem Verband zurückblicken, so stellen sich folgende Fragen: Welche Erkenntnisse konnten wir bislang gewinnen? Und: Mit welchen Indikatoren können wir die Erfolge der Interkulturellen Öffnung messen?

Interkulturelle Öffnung: weiterhin fester Bestandteil des DRK

Nach wie vor stellt Interkulturelle Öffnung einen wichtigen und unverzichtbaren Prozess für das Deutsche Rote Kreuz dar. Wir möchten ein Abbild der Gesellschaft sein und dieses in unserer eigenen kulturellen Vielfalt widerspiegeln. Migrantinnen und Migranten in das DRK mit einzubeziehen heißt, weitere Ressourcen und Potenziale zu erschließen und die Grundsätze „Menschlichkeit“ und „Unparteilichkeit“ mit Leben zu erfüllen. Damit dies nicht beliebig, sondern gesteuert und verbindlich erfolgt, ist Interkulturelle Öffnung als Prozess sehr wichtig.

Beispiel:

Interkulturelle Öffnung betrifft alle DRK-Gemeinschaften und zieht sich durch alle Bereiche. Deshalb ist sie auch als Querschnittsthema anzusehen. Interkulturelle Öffnung erfolgt in der Umsetzung als Top down Prozess, d.h. die Führungs- und Leitungsebene muss Interkulturelle Öffnung als strategische Ausrichtung anerkennen und in die unterschiedlichen Bereiche implementieren. Hilfreich sind vor allem Beschlüsse von Vorstand oder Präsidium.

Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...in allen
Bereichen des
Deutschen Roten
Kreuzes die
gleiche bunte
Menschenvielfalt
mitwirkt wie sie
im Straßenbild
unserer Städte
zu sehen ist.

Ursula Teutsch

Team Migration & Integration
Bayrisches Rotes Kreuz



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

Einheitliches IKÖ-Verständnis

Dabei hat sich herausgestellt, wie wichtig es ist, ein einheitliches Verständnis von Interkultureller Öffnung zu entwickeln. Interkulturelle Öffnung des DRK heißt, Menschen aus anderen Kulturen, Nationalitäten und Religionen zu respektieren und zu schätzen und diese sowohl in unseren Angeboten als auch bei der Mitwirkung im DRK - hauptamtlich und ehrenamtlich - zu berücksichtigen.

Die Aufmerksamkeit richtet sich dabei auf das jeweilige Individuum mit seinen Fähigkeiten und Bedürfnissen und nicht auf dessen Herkunft oder Religion. Um sich der Interkulturellen Öffnung anzunähern, kann es in einem ersten Schritt hilfreich sein, sich zunächst auf eine Migrantengruppe zu konzentrieren. Wichtig ist dabei, das Ziel „Öffnung für alle Menschen mit Migrationshintergrund“ nicht aus dem Auge zu verlieren. Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess, der alle Nationalitäten berücksichtigt. Dies sollte sich Schritt für Schritt in der Umsetzung von Interkultureller Öffnung bemerkbar machen.

Beispiel

Die eigentliche Herausforderung für ein selbstverständliches Miteinander ist dabei der Spagat, einerseits gezielt auf Migranten zuzugehen und ihre jeweils individuellen Lebenserfahrungen zu würdigen, ihnen andererseits nicht das ausschließliche Dasein als „Migrantin“ oder „Migrant“ zuzuschreiben, sondern sie als Individuum, potentieller Kunde oder ehrenamtlicher Mitstreiter zu sehen. Offenheit, Interesse an der Person und soziale Kompetenz sind dabei wichtige Schlüsselqualifikationen für eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung.

Interkulturelle Öffnung und Corporate Identity

Interkulturelle Öffnung - so hat es sich in der Vergangenheit gezeigt, kann bei der Implementierung auch gewisse Unsicherheiten auslösen, wie beispielsweise die Frage: Darf man im Sinne der Corporate Identity gewisse Dinge des DRK so belassen wie sie sind, ohne den Anschein zu erwecken, man lehne Einflüsse anderer Nationalitäten oder Kulturen ab? Sowohl die Haltung „es ist eine Gnade, bei uns mitmachen zu dürfen“ als auch die Haltung, „wir passen uns bis zur Unkenntlichkeit an“ sind nicht zielführend.

IKÖ muss als Chance für beide Seiten gesehen werden. Für den Verband als Chance zur Entwicklung innerhalb seiner Grundsätze, Leitlinien und Ordnungen und für Migrantinnen und Migranten als Chance, sich in einem

vielfältigen Verband freiwillig oder hauptamtlich engagieren zu können. Anzumerken gilt, dass es eines Fingerspitzengefühls bedarf, um Corporate Identity zu bewahren, aber auch die gewachsene Organisationsidentität über die Integration interkultureller Aspekte behutsam zu erneuern.

Beispiel

Das Logo des DRK wird häufig als christliches Symbol identifiziert. Deshalb fordern manche, dass offiziell zum Rotkreuzzeichen der Rote Halbmond präsentiert wird, damit sich Migrantinnen und Migranten angesprochen fühlen. Die Rotkreuzbewegung führt in Deutschland das Rote Kreuz - dies ist international vereinbart. Wir können aber durchaus verstärkt in Veranstaltungen, Projekten etc. auf den Roten Halbmond hinweisen und auch darauf, dass das rote Kreuz auf weißem Grund kein christliches Symbol, sondern ein Schutzzeichen darstellt.

IKÖ als beidseitiger Prozess

Die Vergangenheit zeigte ebenfalls, dass Interkulturelle Öffnung von beiden Seiten gewollt werden muss. Das beiderseitige Aufeinander-Zugehen spielt eine wichtige Rolle, weil beide Seiten Vorurteile pflegen. Fortbildungen zur Interkulturellen Kompetenz richten sich deshalb nicht nur an Einheimische; auch Menschen mit Migrationshintergrund sind selbstverständlich dazu einzuladen. In der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen ist dabei zu bedenken, dass beide, DRK und Migrantenorganisation, ganz oder überwiegend auf das Engagement von Ehrenamtlichen angewiesen sind. Dies kann zu Konkurrenzsituationen führen, die berücksichtigt und, bei Bedarf, angesprochen werden müssen.

Beispiel

Innerhalb unseres Landesverbandes wurde die Frage der Mehrsprachigkeit intensiv diskutiert. Auch dies ein Problem, das man am besten pragmatisch löst. Mehrsprachige Willkommensschilder in den Räumen des DRK oder mehrsprachige Übersetzungen der Grundsätze sind Gesten, die eine Brücke zu Menschen mit Migrationshintergrund schlagen können. Der Einsatz von Dolmetschern bei besonderen Zielgruppen, z.B. älteren Migranten, kann sinnvoll sein, um Hemmschwellen der Teilnahme abzubauen. Mehrsprachige Übersetzungen von Arbeitshilfen und anderen Publikationen können die Vermittlung schwieriger Lerninhalte erleichtern. Dabei dürfen nach einer gewissen Zeit durchaus Deutschkenntnisse vorausgesetzt werden.

...die Bewahrung
und Befestigung
der menschlichen
Gesellschaft
ist nur durch
Interkulturelle
Öffnung möglich.

Habibullah Hamdard
Migrationsberater
KV München



I. THEORIE

Analysen und Reflektionen

IKÖ als normaler Prozess

Interkulturelle Öffnung muss von allen Beteiligten als normaler Prozess verstanden werden. Migranten sollen keinen Sonderstatus erhalten - das möchten sie auch gar nicht! Es geht um gleichberechtigte Teilhabe. Daher muss bei der Umsetzung von Interkultureller Öffnung darauf geachtet werden, dass Migranten nicht positiv diskriminiert werden, also auf Grund ihres Migrantenstatus besonders wohlwollend behandelt werden. Auch wollen und sollten viele Migranten nicht als „Experten“ für ihre Nationalität angesehen werden. Ob migrantischer oder einheimischer Herkunft: Jeder ist individuell verschieden und genau auf diese Individualität sollte Rücksicht genommen werden!

Beispiel

Wenn man neuen Mitgliedern den Einstieg in das Rote Kreuz erleichtern möchte, dann könnte man sowohl Einheimischen als auch Migranten Mentoren zur Seite stellen. Bestimmt man jedoch Mentoren nur für Migranten, könnte der Eindruck entstehen, sie hätten diese nötiger als Einheimische. Außerdem könnte man ihnen das Gefühl vermitteln, einer Sondergruppierung anzugehören. Die Einheimischen wiederum könnten sich benachteiligt fühlen.

Nicht alles ist zu IKÖlogisieren

Nicht zuletzt muss bei der Umsetzung von Interkultureller Öffnung zwischen schicht- und migrationspezifischen Belangen differenziert werden.

Beispiel

Wir haben folgende Situation: Mütter mit Migrationshintergrund können einen Eltern-Kind-Kurs nicht bezahlen, weil sie Hartz-IV-Empfängerinnen sind. Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung ist man aber daran interessiert, dass sie den Kurs besuchen. Man überlegt daher, die Teilnehmergebühr zu reduzieren – wovon auch einheimische Hartz-IV-Empfängerinnen profitieren würden. Dass der Kurs nicht bezahlt werden kann, ist in diesem Fall also kein migrationspezifisches Problem!

Neben den oben beschriebenen Erkenntnissen spielt natürlich auch die Frage nach der Messbarkeit der IKÖ eine Rolle. Können wir Erfolge nur dann vorweisen, wenn tatsächlich die Zahl der Migranten im DRK gestiegen ist? Oder gibt es auch andere Indikatoren? Zum IKÖ-Erfolg gehört auch, für IKÖ

zu begeistern, zu sensibilisieren, ja, überhaupt ein Bewusstsein für diese Thematik zu schaffen. Interkulturelle Öffnung ist ein längerer Prozess, der schrittweise erfolgen muss. Im ersten Schritt geht es zunächst um die Sensibilisierung im Verband. Dann, wenn ein Bewusstsein geschaffen wurde, geht es um konkrete Maßnahmen, die dazu beitragen sollen, Migranten zu werben. Von daher ist es wichtig, auch den Weg zur Interkulturellen Öffnung und nicht nur das Endergebnis zu bewerten.

Was bieten wir Migranten, was ihnen sonst niemand bietet?

Der Landesverband Baden Württemberg wird sich weiterhin für Interkulturelle Öffnung einsetzen. Derzeit wird die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung mit Hilfe einer internen Arbeitsgruppe „Öffnung des Verbandes“ koordiniert und gesteuert. Um Migranten gezielt anwerben zu können, wird es zukünftig nicht ausreichen, Flyer zu übersetzen oder mit Vereinen zu kooperieren. Vielmehr müssen wir uns fragen: Was kann das DRK Migranten bieten, was sie in ihren Vereinen oder andere Institutionen nicht vorfinden? Migrantinnen und Migranten können durch ihre Mitgliedschaft beim Roten Kreuz beispielsweise beruflich profitieren, indem ihre Sprachkenntnisse und ihr berufliches Weiterkommen gefördert werden. Es entstehen soziale Netzwerke mit unterschiedlichsten Ansprechpartnern, der Zugang zu verschiedenen Hilfsangeboten wird erleichtert. Auch Einheimische profitieren von dieser Entwicklung. Unsere Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit kann gesichert werden, indem wir Ressourcen und Potenziale von Migranten nutzen. Wir erweitern unseren Horizont, wenn wir mit anderen Kulturen in Verbindung kommen und können gegenseitig voneinander lernen.

Fakt ist, wir sind noch nicht an unserem endgültigen Ziel angekommen. Fakt ist aber auch, dass bereits eine Menge bewegt wurde und diese Aktivitäten hilfreich sind und waren, um umzudenken und neue Strategien zu entwickeln. Interkulturelle Öffnung bringt eine Win-Win-Situation mit sich - wir profitieren alle davon!

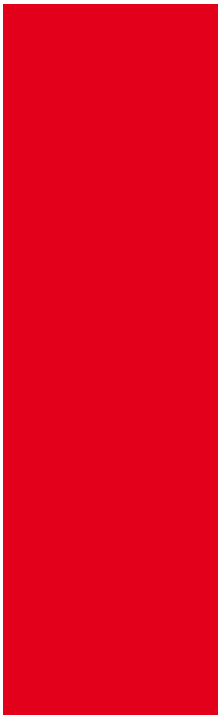
Die Interkulturelle
Öffnung ist für
mich verwirklicht,
wenn...

...man selbst was
tut, um sich in die
neue Gesellschaft
zu integrieren
und die anderen
einen nicht zum
Außenseiter
machen, sondern
akzeptieren.

Camelia Molnar

Mitarbeiterin Hilfsgesellschaft
LV Baden





II. IMPULSE

Initiativen auf Bundesebene

Neuer Name, neue Ziele

Ergebnisbericht der bundesweiten „Steuerungsgruppe Interkulturelle Öffnung im DRK“

Von Anna L. Vey

Wie kann es gelingen, die vielfältigen Arbeitsfelder, Gliederungen und Hierarchieebenen im DRK mit dem Thema Interkulturelle Öffnung zu befassen? Wie können Ziele, Maßnahmen und Strategien zur Umsetzung entwickelt werden, die gleichzeitig die Interessen und Bedarfe der damit befassten DRK-Kolleginnen und Kollegen treffen?

Diese und andere Fragen beschäftigen die im Herbst 2008 neu gegründete Steuerungsgruppe Interkulturelle Öffnung im DRK (SG IKÖ) unter der Leitung des DRK-Vizepräsidenten Dr. Volkmar Schön. Die SG IKÖ ist Nachfolgegremium des Arbeitskreises Migranten als Partner im DRK unter der Leitung von Prof. Christoph Brückner.

Die SG IKÖ arbeitet bundesweit und setzt sich aus haupt- und ehrenamtlichen Mitgliedern unterschiedlicher Hierarchieebenen, Verbandsgliederungen und Arbeitsfeldern gegenwärtig aus Vertreterinnen und Vertretern

von acht DRK-Landesverbänden, zwei DRK-Kreisverbänden, einer DRK-Schwesterschaft und zwei Migrantenorganisationen sowie dem Generalsekretariat zusammen.

Mit dem neuen Namen sind auch neue Ziele verbunden

Während der Arbeitskreis Migranten als Partner im DRK sich auf das Ehrenamt konzentrierte, wird die neue SG IKÖ ihre Aktivitäten „auch über den Bereich des Ehrenamtes hinaus ausweiten und das Thema „Interkulturelle Öffnung“ für den Gesamtverband systematisch weiterentwickeln“ (Vgl. Präsidiumsbeschluss vom 10. September. 2009).

Ihrer Aufgabenwahrnehmung liegt das folgende Selbstverständnis zugrunde:

„Wir sind Initiator für Interkulturelle Öffnung im DRK und entwickeln - auf der Grundlage einer umfassenden Wertschätzung von Vielfalt als Unternehmenskultur - hierzu Ideen und Konzepte für alle Ebenen und alle Bereiche/Aufgabenfelder unseres Verbandes. Wir nutzen Erfahrungen, Projekte und Beispiele aus allen uns zugänglichen Quellen und beraten das Präsidium und die Verbandsgliederungen in interkulturellen Fragen. Wir sind eine Gruppe aus ehrenamtlichen und hauptamtlichen Experten, die die Vielfalt der Aufgaben und Strukturen im DRK abbildet.“

Die SG IKÖ tagt zwei Mal pro Jahr (im Frühjahr und Herbst) und diskutiert und beschließt die jeweiligen Arbeitspakete. Sie arbeitet darauf hin, dass sich die vielfältigen Bevölkerungsgruppen Deutschlands auch im DRK in der Zusammensetzung der Mitarbeitenden, Klientinnen und Klienten, Kundinnen und Kunden, ehrenamtlich Aktiven und Mitgliedern wiederfinden.

Aktuelle Meilensteine: IKÖ in Aus- und Fortbildung integrieren, Stand der IKÖ im DRK und des geschätzten Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund erfassen.



„Die Interkulturelle Öffnung ist für mich verwirklicht, wenn wir die kulturelle Vielfalt, die wir schon immer in Deutschland hatten, mit allen ihren Facetten - ihren Chancen wie auch ihren Schwierigkeiten - im Roten Kreuz als normal und zu uns zugehörig ansehen.“

Andreas Formella
stellvertr. Landesgeschäftsführer
Badisches Rotes Kreuz

Zurzeit arbeiten wir an zwei Meilensteinen:

1. Für die Einarbeitung des Themas „Interkulturelle Öffnung“ in alle neu zu erstellenden oder zur Überarbeitung anstehenden Ausbildungsunterlagen, wird das Thema IKÖ derzeit in einer Probephase in drei Lehr- und Lernunterlagen (Erste Hilfe für Senioren, Rotkreuz-Einführungsseminar, Wassergymnastik) eingearbeitet, die beteiligten Fachreferenten /-innen erhalten entsprechende Fortbildungen. Nach der Auswertung der Ergebnisse wird das Thema schrittweise in allen bundesweiten Aus- und Fortbildungen des DRK verankert werden¹.
2. Die quantitative und qualitative Erfassung des Standes der IKÖ im DRK und des Anteils von ehrenamtlich und hauptamtlich Beschäftigten mit Migrationshintergrund – in der haupt- und ehrenamtlichen Mitwirkung im DRK ist eine vorbereitende Maßnahme, um künftige Maßnahmen zur Förderung der IKÖ anzuschließen und um den Anteil von Migrantinnen und Migranten in allen Gruppierungen und Verbandsebenen dauerhaft zu erhöhen.

¹ Vgl. Kapitel „Bildung fördert Vielfalt“.

II. IMPULSE

Initiativen auf
Bundesebene

IKÖ – Manager/in in der Sozialwirtschaft

Neue ESF-Qualifizierungsmaßnahme des DRK für mehr
interkulturelle Handlungskompetenz

Von Lutz Eggeling

Die Integrationsdebatte und mit ihr der Diskurs um die interkulturelle Öffnung von Unternehmen, Einrichtungen und Verbänden haben im DRK unter anderem zu einer neuen Qualifizierungsmaßnahme geführt: Die IKÖ-Managerin bzw. der IKÖ-Manager schult Führungskräfte, ihre alltägliche Arbeit sowie Projekte kultursensibel zu entwickeln und umzusetzen.

Mit der Qualifizierungsmaßnahme „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ hat das DRK-Generalsekretariat eine Fortbildung in Interkultureller Handlungs- und Managementkompetenz entwickelt, deren erster Zyklus 2010 gestartet ist. Ein zweiter Zyklus beginnt im Herbst 2011.

Die Qualifizierungsmaßnahme richtet sich an alle DRK-Einrichtungen, die sich bereits mit „Interkultureller Öffnung“ beschäftigen oder entsprechende Vorhaben planen. Als Teilnehmende kommen nur hauptamtliche Mitarbeitende mit Leitungsverantwortung für DRK-Einrichtungen, Dienste oder Aufgabenfelder (Geschäftsfeldverantwortliche) infrage. Die Qualifizierungsmaßnahme für die „Geschäftsfeldverantwortlichen“ umfasst drei jeweils zweitägige zentrale Plenumsveranstaltungen und zwei modular gestaltete zweitägige Schulungen in Kleingruppen in Arbeitsplatznähe (Module 1 und 2). Sie wird ergänzt durch (Telefon-)Coachings und eine zweitägige Schulung im unmittelbaren Arbeitsumfeld, an der bis zu 15 weitere Mitarbeitende des Kreisverbandes oder der jeweiligen Organisationseinheit teilnehmen (Modul 3). Die Qualifizierungsmaßnahme unterstützt die Geschäftsfeldverantwortlichen bei der Entwicklung und Umsetzung von Interkultureller Öffnung im eigenen Aufgabenfeld und vermittelt die dafür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten. Aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmenden heraus sollen Maßnahmen oder Projekte der Interkulturellen Öffnung geplant und begonnen werden (Training-on-the job).

Die Finanzierung der Maßnahme erfolgt aus einer Zuwendung des Europäischen Sozialfonds und aus Bundesmitteln. Als Kofinanzierung werden die teilnehmerbezogenen Freistellungskosten der Arbeitgeber anerkannt.

Bildung fördert Vielfalt

Interkulturelle Öffnung als Lernprozess verstehen und gestalten

Von Mario Heller

Viele Institutionen befinden sich derzeit in einer Art „nachholender“ Auseinandersetzung mit der Tatsache, Teil einer Migrationsgesellschaft zu sein. Der lange hinausgezögerte Prozess der Interkulturellen Öffnung erreicht nun auch die Dienste und Einrichtungen der Freien Wohlfahrt und die Hilfsorganisationen. Dabei stellen sie fest: Menschen mit Migrationshintergrund sind bei Personal und Kunden stark unterrepräsentiert. Und dies, obwohl sie, als Folge des Migrationshintergrundes, überdurchschnittlich auf deren Dienste angewiesen sind.

Einer der Gründe für die verspätete Reaktion auf Anforderungen, die sich aus einer vielfältiger gewordenen Bevölkerung ergeben, könnte in der verbreiteten Haltung mancher Verbände liegen, Menschen mit Migrationshintergrund vornehmlich als benachteiligte Klientel, nicht aber als Ressource bzw. als Kunden wahrzunehmen. Damit wurde die Auseinandersetzung mit Migration und Einwanderung an eine Sparte delegiert: das Arbeitsfeld Migrations- bzw. Integrationsarbeit. Der weiter gehende Anspruch, sich insgesamt interkulturell zu öffnen, kam so über die Ebene von Bekundungen kaum hinaus, spiegelte sich nur selten in wirksamen, nachhaltigen und unumkehrbaren Veränderungen auf den Ebenen der Organisation, des Personals und der Angebote wider. Richtiger im Sinne der Interkulturellen Öffnung wäre es dagegen, dass das Thema zur Querschnittsaufgabe für alle Fach- und Führungskräfte wird.

Ein Thema der Personalentwicklung

Damit ist zunächst die interne Personalentwicklung gefordert. Es müssen wirksame Konzepte erarbeitet

werden, die die Kompetenzen der Mitarbeitenden an die Anforderung einer größeren Vielfalt bei Mitarbeitenden und Kunden anpassen helfen. Und dies auf allen Ebenen – sowohl bei Hilfs-, Fach- wie auch Führungskräften. Vor allem die mittlere Führungsebene in den Verbänden, Diensten und Einrichtungen steht unter dem Druck, Kompetenzen und Selbstverständnis zu erweitern. Von ihnen wird erwartet, in der Personal- und Angebotsentwicklung die Bedürfnisse und Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen und ihre Angebote entsprechend anzupassen. Dies ist eine Managementaufgabe, auf die man vorbereitet sein sollte.

Bildungsarbeit rückt in den Blick

Es gehört zu den prägenden Merkmalen von Wohlfahrtsverbänden und Hilfsorganisationen, dass ihre interne Personalentwicklung in hohem Maße von eigenen Bildungsinstitutionen getragen wird. Neben diesen internen Qualifizierungen tritt eine Vielzahl offener Angebote für spezielle Zielgruppen bzw. für die Bevölkerung. In fast allen Aufgabenfeldern des Deutschen Roten Kreuzes ist Bildungsarbeit in dieser Weise Bestandteil des Leistungsangebotes - eine echte Querschnittsfunktion. Damit ist es gerechtfertigt, Bildungsarbeit als eigenen Angebotsbereich in den Blick zu nehmen. Die Bildungsarbeit im DRK hat Gewicht: Mehr als 1,5 Millionen Menschen nutzen jährlich Bildungsangebote des DRK; 400.000 Ehrenamtliche durchlaufen regelmäßig verbandsinterne Qualifizierungen. Mehr als 10.000 Menschen arbeiten hauptamtlich, bis zu 35.000 ehrenamtlich für die Bildungsarbeit des DRK. Diesen Organisationsbereich gilt es interkulturell zu öffnen. Zudem kann er über seine Angebote und Leistungen den Prozess der Interkulturellen Öffnung der

II. IMPULSE

Initiativen auf Bundesebene

Gesamtorganisation entscheidend fördern - gerade dann, wenn Bildungsarbeit nicht auf Training und Qualifizierung reduziert wird, sondern genau das meint: Bildungsarbeit.

Interkulturelle Öffnung als Lernprozess

Wer sich interkulturell öffnen will, muss sich mit kulturellen Eigenheiten und Unterschieden auseinandersetzen. Die fallen nicht vom Himmel – sie werden erlernt. Wie alles Erlernte sind kulturelle, sprachliche, religiöse und auch ethnische Charakteristika offen für Deutungen, Missverständnisse und Unverständnis. Wer sich kulturellen Besonderheiten und Unterschieden nicht verschließen will, muss sie zunächst verstehen. Erklärungen reichen nicht aus. Es bedarf einer Verständigung, eines Austausches über den fremden und den eigenen Hintergrund, zwischen der Migrationserfahrung und der Mehrheitsgesellschaft. Das ist Arbeit – führt aber, wie jede Arbeit, zu einem Mehrwert. Es lohnt sich.

Permanente Reflexion als Voraussetzung für IKÖ

Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“ beschreibt somit einen anspruchsvollen Lernprozess. Dies gilt umso mehr, als er sich auf Organisationen bezieht. Gemeint ist damit die Anpassung von Strukturen, Leistungen, Außendarstellungen und Kompetenzen an eine durch den demografischen Wandel veränderte, vielfältiger gewordene Bevölkerung. Dies erfordert eine dauerhaft erhöhte Reflexivität von Organisationen, also die Fähigkeit, selbstverständlich gewordene Routinen, Prozesse, Regeln und Normen fortlaufend zu hinterfragen. Eine solche Entwicklung zu einer lernenden Organisation ist Voraussetzung für das Gelingen der Interkulturellen Öffnung. Dieses organisationale Lernen ist unauflöslich mit individuellem Lernen verknüpft, gleich ob es in informellen, non-formalen und formalen Lernszenarien geschieht. Neben dem Erwerb und der Erweiterung von Wissen und Fertigkeiten geht es dabei auch um die Reflexion und Änderung von Haltungen und Einstellungen. Aber es ist nicht darauf reduzierbar.

Jede Anstrengung pädagogischer bzw. andragogischer¹ Art läuft ins Leere, wenn sie nicht durch Maßnahmen auf allen anderen Ebenen - Strukturen, Leistungen und Außendarstellungen - ergänzt und eng mit diesen verknüpft wird. Kurz gesagt: das ambitionierteste Training zur Förderung der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeiter bleibt wirkungslos, wenn die



Foto: A. Zeilek, DRK e. V.

1 Maßnahmen in der Erwachsenenbildung

Öffentlichkeitsarbeit des Trägers weiterhin alte, weiße Männer in das Zentrum der Veröffentlichungen stellt. Für die interkulturelle Öffnung hat die Bildungsarbeit gleich doppelte Bedeutung: Auf der Ebene der Personalentwicklung hilft sie, das Wissen der Organisationsmitglieder zu erweitern, Haltungen und Einstellungen zu verändern, so dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund besser akquiriert und integriert werden können. Auf der Ebene der Angebote ist sie Teil des Leistungsspektrums, das es zu öffnen und auf vielfältigere Zielgruppen auszurichten gilt.

Handlungsfelder und -ebenen in der Bildungsarbeit

Um den Prozess der interkulturellen Öffnung des DRK wirkungsvoll zu unterstützen, muss die Bildungsarbeit weit mehr leisten, als nur Angebote für Migranten zu unterbreiten, Personal in interkultureller Kompetenz zu schulen oder Wissen um fremde Kulturen, Ethnien oder Religionen zu verbreiten. Sie muss zum einen die richtigen Angebote im Rahmen der internen Personalentwicklung liefern, zum anderen ihre Angebote richtig, im Sinne einer Offenheit für Menschen mit Migrationshintergrund, gestalten. Letzteres macht einen Prozess der systematischen Überprüfung und Neuausrichtung der Bildungsarbeit als Ganzes notwendig. Dazu lässt sich – wie für die Gesamtorganisation – zunächst auf der institutionellen Ebene nach Barrieren bzw. Gestaltungsmöglichkeiten fahnden:

1. Die Bildungsprogramme

Berücksichtigt unsere Angebotspalette die Bedarfe und Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund? Kennen wir diese Zielgruppe und ihre Bedarfe und Bedürfnisse? Ist ein gleichberechtigter Zugang zu diesen Angeboten gegeben?

2. Das Bildungspersonal

Verfügen die für die Bildungsprogramme Verantwortlichen, die Lehrenden und Honorardozenten über ausreichende Methodenkenntnisse,

um adäquat Teilnehmende mit Migrationshintergrund in der Konzeption und Durchführung von Bildungsangeboten zu berücksichtigen? Gibt es beim eigenen Bildungspersonal Lehrende und Mitarbeitende mit Migrationshintergrund? Werden diese gezielt als Mitarbeitende akquiriert?

3. Das Bildungsmarketing

Spiegelt sich in der Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit, den Werbe-, Informations- und Unterrichtsmedien die Vielfalt der Bevölkerung wider ohne eine Gruppe, ein Milieu, eine Ethnie, eine Religion oder eine Kultur zu privilegieren bzw. auszuschließen? Gibt es bei Bedarf zielgruppenspezifische Werbe-, Informations- oder Unterrichtsmedien? Wird die Zielgruppe bei der Marktforschung erfasst?

4. Das Bildungsmanagement

Sind Menschen mit Migrationshintergrund in den Gremien vertreten, die über Bildungsprogramme und Unterrichtsmedien entscheiden? Sind Menschen mit Migrationshintergrund an der Planung der Programme und Angebote beteiligt worden? Gibt es Kooperationen mit Migrantenorganisationen bei der Konzeption, Durchführung oder Vermarktung von Angeboten? Findet der Prozess der interkulturellen Öffnung Eingang in das Qualitätsmanagement?

Auf der Ebene der Lehr-/Lernprozesse und ihrer Gestaltung (Mikrodidaktik) heißt dies, alle Parameter daraufhin zu überprüfen, ob sie eine gleichberechtigte Teilhabe, einen offenen Zugang und eine wertschätzende Einbeziehung ermöglichen, erschweren oder verhindern. Diese Überprüfung sollte notwendigerweise bereits in der Konzeptionsphase von Bildungsangeboten und fortlaufend erfolgen. Hier geht es insbesondere um folgende Fragestellungen:

- Wird die sprachliche, kulturelle, religiöse und ethnische Vielfalt der Bevölkerung in der Gestaltung des Angebotes berücksichtigt?

II. IMPULSE

Initiativen auf Bundesebene

- Sind die Ziele, Inhalte, Methoden, Orte und Lernbilanzen geeignet, einen Vielfalt wertschätzenden Unterricht zu ermöglichen? Wird die Vielfalt als Ressource genutzt?
- Verfügen die eingesetzten Lehrkräfte über ausreichend interkulturelle Kompetenz, um einen interkulturell sensiblen Lernprozess zu gestalten und interkulturelle Konflikte zu erkennen und zu bearbeiten?

Interkulturelle Öffnung ist folglich ein umfassender und tief greifender Veränderungsprozess. Aber er beschreibt keine neue Welt. Für die Bildungsarbeit ist offenkundig, dass es eigentlich nur darum geht, längst geltende Prinzipien wie Kundenorientierung und ein auf kontinuierliche Verbesserung abzielendes Qualitätsmanagement auf der Ebene der Bildungsarbeit bzw. Teilnehmerorientierung auf der Ebene der Bildungsangebote ernst zu nehmen und auf eine vielfältigere Bevölkerungs-, Teilnehmer- oder Adressatenstruktur anzuwenden². Wer hier seine Hausaufgaben gemacht hat, dem fällt der Prozess der Interkulturellen Öffnung leicht.

Umsetzung im DRK

Der DRK-Bundesverband unterstützt den Prozess der interkulturellen Öffnung im oben beschriebenen Sinne. Er stellt durch Initiativen und Koordination innerhalb des verbandlichen Bildungswesens sicher, dass der Prozess der interkulturellen Öffnung verbändeübergreifend als Managementaufgabe angegangen und mit messbaren Zielen verknüpft wird. Eine zentrale Rolle als koordinierende Struktur spielt dabei die Konferenz der Bildungsverantwortlichen im DRK.

Die wichtigsten Aktivitäten im Überblick:

Lehr- und Lernunterlagen des DRK kultursensibel gestalten

Alle durch den Bundesverband neu herausgegebenen Lehr-/Lernunterlagen durchlaufen ab sofort ein Verfahren, mittels dessen die adäquate Berücksichtigung kultureller, ethnischer und religiöser Vielfalt sichergestellt wird. Hierzu hat der Beauftragte für Bildung im DRK gemeinsam mit einer Arbeitsgruppe aus Mitgliedern der Steuerungsgruppe IKÖ beim Präsidium, Verbandsreferenten, Trainern mit Migrationshintergrund und externen Migrationsexperten einen „IKÖ-Check“ entwickelt, ein Instrument zur Überprüfung von Lehr-/Lernunterlagen bzw. deren Konzeptionen auf ihre Übereinstimmung mit den Prinzipien der interkulturellen Öffnung. Damit können die verantwortlichen Fachreferenten des Bundesverbandes künftig bereits in der

² siehe auch die Checkliste „Interkulturelle Öffnung der Bildungsarbeit“ im Anhang

Konzeptionsphase überprüfen, ob ein zur Veröffentlichung anstehendes Lernmedium interkulturell sensibel gestaltet ist. Das Instrument basiert auf einem Katalog festgelegter Kriterien. So sollte beispielsweise bei der Verwendung von Bildern keine bewusste oder unbewusste Abwertung von Ethnien erfolgen. Auch wird kritisch geprüft, dass unterschiedliche Sprachniveaus und Lernstile nicht zu einer Diskriminierung führen. Neu erstellte Unterlagen werden zukünftig erst nach einem dokumentierten Nachweis des IKÖ-Checks durch die Verbandsgremien freigegeben. Hintergrund ist ein Beschluss des DRK-Präsidiums aus dem Jahr 2009. Wichtig bleibt jedoch festzuhalten, dass diese Maßnahme alleine wirkungslos bleibt, wenn nicht gleichzeitig die Kompetenz der Lehrenden entwickelt wird, Unterricht –auf Basis der überprüften Unterlagen– kultursensibel zu gestalten.

Fortbildung Lehrender sichern - Interkulturelle Kompetenz in der Erwachsenenbildung

Die verbandsübergreifend gültigen Ausbildungsordnungen des DRK legen die Fortbildung von Multiplikatoren für das Programm Erwachsenengerechte Unterrichtsgestaltung und von Dozenten in der Erwachsenenbildung in die Verantwortung des Bundesverbandes. Der Nachweis einer methodisch-didaktischen Fortbildung im Umfang von mindestens 16 Unterrichtsstunden in drei Jahren ist zudem Voraussetzung für die Verlängerung einer Lehrberechtigung in nahezu allen verbandsübergreifend geregelten Ausbildungsgängen. Das bundeszentrale Angebot mit Aus- und Fortbildungen für Lehrende im DRK wird vor diesem Hintergrund künftig um das Thema „Interkulturelle Kompetenz in der Erwachsenenbildung“ ergänzt. Das Angebot wird offen für alle lehrend im DRK tätigen Mitarbeiter ausgeschrieben und ggf. in Kooperation mit Mitgliedsverbänden auch dezentral angeboten.

Initiierung und Koordinierung von Zielvereinbarungen der Bildungsträger im DRK

Die Konferenz der Bildungsverantwortlichen im DRK hat sich mit konkreten Schritten des Themas der Interkulturellen Öffnung der Bildungsarbeit angenommen.

Für 2010 haben in einem ersten Schritt die fünf Mitgliedsverbände Bayern, Baden-Württemberg, Baden, Hessen und Westfalen-Lippe Ziele zur Interkulturellen Öffnung ihrer Bildungsarbeit benannt und sich zu deren Umsetzung bekannt. Es wurde verabredet, diesen Prozess kontinuierlich fortzusetzen und jährlich neue Ziele zu setzen sowie deren Erreichung auszuwerten. In 2011 werden weitere Verbände Ziele benennen und sich an diesem Prozess, einschließlich der Auswertung der Zielerreichung, beteiligen.

Programm- und Angebotsentwicklung anregen: Produktwerkstatt „Migration und Gesundheit“

Im Jahr 2011 wird eine Produktwerkstatt „Migration und Gesundheit“ für Bildungsanbieter im DRK durchgeführt. Ziel ist es, eine bereichsübergreifende Entwicklung oder Anpassung von Bildungsangeboten für Menschen mit Migrationshintergrund anzuregen und zu fördern. Streng dem Prinzip der Kundenorientierung verpflichtet soll dabei überprüft werden, mit welchen Angeboten oder Dienstleistungen Bedarfe und Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund adäquat erfüllt werden können. Die teilnehmenden Bildungseinrichtungen und –verantwortlichen suchen offen nach Produktideen. Die Lebenslagen der potenziellen Kunden sollen dabei im Vordergrund stehen – nicht die Grenzen der Sparten im DRK.

Interkulturelle Öffnung als Thema der Öffentlichkeitsarbeit für die Bildung im DRK thematisieren

Der 2011 erstmals erscheinende „Bildungsreport“, ein Jahresbericht über die Bildungsarbeit im DRK wie auch das 2011 online gehende Webportal „Bildung im DRK“ werden an zentraler Stelle über die interkulturelle Öffnung der Bildungsarbeit und die hierfür geplanten Maßnahmen berichten. In beiden Angeboten wird prominent und ausführlich über die gesamte Breite der Ziele und Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung der Bildung im DRK berichtet.

II. IMPULSE

Initiativen auf Bundesebene

Einander verstehen statt aneinander verzweifeln

Ein Beispiel für die Verbesserung des kultursensiblen Umgangs in der Bildungsarbeit

In einem DRK-Kreisverband findet ein Kurs in Erster Hilfe statt. Unter den angemeldeten Teilnehmenden sind erstmalig viele Russland-Deutsche. Der Dozent begrüßt die Teilnehmenden, stellt sein Programm vor und führt den Kurs wie gewohnt streng nach dem gültigen Leitfaden durch.

Am Ende des Kurses ist der Dozent sehr unzufrieden und beschwert sich über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Sie hätten ständig Privatgespräche geführt, damit den Unterricht gestört und ihr offensichtliches Desinteresse an dem Angebot gezeigt. Der Dozent fühlte sich deshalb darin bestärkt, bei der Unterrichtsgestaltung keine Rücksicht auf diese Teilnehmenden zu nehmen. Für die Zukunft sieht er sich darin bestätigt, dass es nur Schwierigkeiten gibt, wenn Teilnehmende unterschiedlicher Herkunft an seinem Unterricht teilhaben.

Analyse

Die Teilnehmer hatten Schwierigkeiten, den Dozenten zu verstehen. Teils, weil die Aussprache des Dozenten für sie undeutlich war, teils, weil der Dozent aufgrund der Dichte des Unterrichtsstoffes und bestehender Zeitvorgaben sehr schnell vorging und keine Zeit für Nachfragen oder Rückversicherungen vorgesehen hatte. Um dem Lehrstoff dennoch folgen zu können, versuchten sie untereinander Verstehenslücken selbst zu klären. Diese Nebengespräche verstand der Dozent als Privatgespräche miss, woraufhin sich das Lernklima weiter verschlechterte. Hätte der Dozent den Hintergrund der Teilnehmer und das Sprachniveau richtig einschätzen können, hätte er seine Unterrichtsgestaltung, insbesondere Tempo, Methoden und Feedbacks, teilnehmerorientiert anpassen können. So wäre es nicht zu dem für beide Seiten ungünstigen Unterrichtsverlauf gekommen.

Lösung

Die Vorstellungsrunde zu Seminarbeginn wird um interkulturell relevante Aspekte - welche Sprachen spricht der Teilnehmer? Gibt es eine Migrationserfahrung? etc. - erweitert und beispielsweise als Wandzeitung für alle sichtbar dokumentiert. Dadurch kann der Dozent seine Unterrichtsgestaltung von vorneherein kultursensibel anpassen, zugleich werden die unterschiedlichen Kompetenzen der Teilnehmenden wertgeschätzt. Nicht zuletzt gibt die Vorstellungsrunde zu weiteren Gesprächen Anlass und fördert dadurch ein offenes Lernklima.



Foto: Florian Sonntag

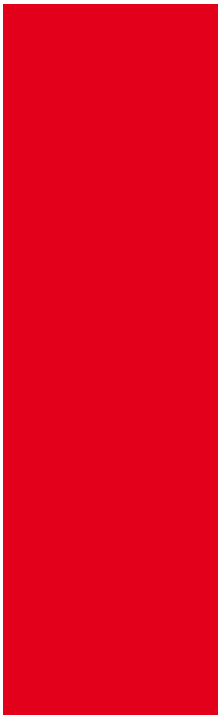


Foto: Regine Hofmeister, DRK

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Interkulturelle Öffnung und Vielfalt im Jugendrotkreuz

Von Alexandra Hepp

JRK-Bildungsreferentin in der JRK-Bundesgeschäftsstelle

Von den 113.000 jugendlichen Mitgliedern im Jugendrotkreuz (JRK), dem Jugendverband des Deutschen Roten Kreuzes, verfügen weniger als 4% über einen so genannten Migrationshintergrund. Lediglich 15 von 1.000 JRK-Mitgliedern wurden im Ausland geboren. Damit spiegelt die JRK-Mitgliederstruktur nicht annähernd den repräsentativen Durchschnitt der insgesamt 9,5 Mio. Jugendlichen in Deutschland mit (ca. 2,3 Mio./ 24%) und ohne Zuwanderungsgeschichte wider.

Die zunehmende Interkulturalität gegenwärtiger und zukünftiger Jugendgenerationen fordert das Jugendrotkreuz als Jugendverband in besonderer Weise dazu auf, attraktiv für alle, bzw. verschiedene Kinder und Jugendliche zu sein. Dies zum einen, um seine Nachwuchs- und Zukunftsfähigkeit mittel- und langfristig zu garantieren. Aber auch, um gemäß der Rotkreuz- und Rothalbmondprinzipien dem eigenen Anspruch gerecht zu werden, einen nachhaltigen Beitrag zur sozialen Inklusion aller gesellschaftlichen Gruppen zu leisten und Partizipations- und Zukunftschancen – im Hinblick auf und

für alle Jugendlichen – zu fördern. Vor diesem Hintergrund konzipierte die JRK-Bundesebene auf der Basis des Diversity-Ansatzes die Querschnittsstrategie „Vielfalt im JRK“, die auch im „Strategischen Rahmen für die JRK-Arbeit 2009 bis 2014“ verankert ist. Ihr Ziel ist es, eine Kultur der aktiven Wertschätzung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Menschen zu fördern, die sämtliche (nicht nur interkulturell relevante) Dimensionen von Vielfalt berücksichtigt (Behinderungen, Alter, Geschlecht etc.). Umgesetzt wurde diese Strategie im JRK bislang u.a. mit Hilfe von Selbstverpflichtungen, methodischen Anregungen, Auszeichnungen und einer Art Selbstkontrollen der JRK-Gremienarbeit. In Bezug auf seine explizit interkulturelle Öffnung ist es das ambitionierte Ziel des JRK, dass seine Mitgliederstruktur bis 2014 den Anteil von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund an der Gesamtbevölkerung widerspiegelt. Erreicht werden soll dies durch eine beständige Sensibilisierung des Verbandes, eine verstärkte Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen sowie die Berücksichtigung mehrsprachiger PR-Elemente.

Parallel zu den o.a. Aktivitäten der JRK-Bundesebene engagieren sich aber auch verschiedene Landes- und Kreisverbände schon seit längerer Zeit sehr aktiv für die interkulturelle Öffnung des Verbandes. So wurden etwa im Rahmen des inzwischen ausgelaufenen Take part!-Projektes des Bayerischen Jugendrotkreuzes, in ausgewählten Projektregionen beispielhafte Ansätze zur interkulturellen Öffnung des Jugendverbands erarbeitet und umgesetzt: u. a. die Konzeption und Durchführung von Ausbildungsmodulen zum/zur „Interkulturellen Gruppenleiter/-in“, der Aufbau und die Pflege eines interkulturellen Netzwerkes, die Entwicklung einer interkulturellen Methodenbox für die Vorbereitung von Gruppenstunden, hauptamtliche Unterstützung durch Projektmitarbeiter/-innen mit eigener Zuwanderungsgeschichte etc.

Weitere Informationen und Downloads finden sich unter www.jugendrotkreuz.de

Kultursensible Jugendarbeit

Geschlechtsspezifische Angebote für Jungen und Mädchen in Paderborn

Wie vermittelt man männliche, wie weibliche Identität? Insbesondere sozial benachteiligten Jungen und Mädchen fehlt es in der Familie und im näheren sozialen Umfeld oft an positiven Vorbildern. Hinzu kommt, dass Jungen bis zum zehnten Lebensjahr vor allem mit Frauen konfrontiert sind: die (allein erziehende) Mutter zu Hause, die Erzieherin im Kindergarten, die Lehrerin in der Grundschule. Entsprechend krisenhaft verläuft bei manchem Jungen und Mädchen das Erwachsenwerden, vor allem dann, wenn zur Suche nach der männlichen und weiblichen Identität noch die Suche nach der kulturellen Identität hinzukommt.

Alles Gründe für das Jugendrotkreuz Paderborn, seit 2002 zwei geschlechterspezifische, interkulturelle Angebote für Jungen und Mädchen anzubieten.

Die kultursensible Jugendarbeit ist ein gemeinsames Projekt des Jugendrotkreuzes, des Migrationsdienstes im DRK-Kreisverband Paderborn und des DRK-Ortsvereins Paderborn. Sie richtet sich an Jungen und Mädchen unterschiedlicher Herkunft und Nationalität, insbesondere aus sozial benachteiligten Familien.

In Gruppen von maximal fünfzehn Jungen bzw. Mädchen wird einmal die Woche gespielt, geredet, etwas unternommen: Es nehmen Jungen teil im Alter von acht bis zehn und von zehn bis dreizehn Jahren sowie Mädchen im Alter von acht bis zwölf und ab fünfzehn Jahren. Gut die Hälfte der Kinder und Jugendlichen haben einen Migrationshintergrund, kommen aus Russland, Weißrussland, Polen, der Türkei, Italien, Eritrea, den Niederlanden, England, Nigeria, der Elfenbeinküste, Finnland, Jordanien, Sri Lanka und Kroatien.

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Jugendarbeit ist Beziehungsarbeit

Jugendarbeit ist konsequent auf die Bedürfnisse und Ressourcen der Kinder und Jugendlichen ausgerichtet und berücksichtigt ihre spezifischen Lebenslagen, Belange und Interessen. Dabei brauchen Jungen wie Mädchen geschlechtsheterogene als auch geschlechtshomogene Lebensräume. Erst unter ihresgleichen – anderen Jungen, erwachsenen Männern, anderen Mädchen, erwachsenen Frauen – können sie „am Modell lernen“ und herausfinden, wie Mann- bzw. Frau-Werdung funktioniert. Ziel der Arbeit ist es, einen Ort für Begegnung, Interaktion und Gespräch zu schaffen und eine intensive Beziehung zu den Kindern und Jugendlichen aufzubauen, die sie in ihrer geschlechtsspezifischen, persönlichen Entwicklung unterstützt. Dabei war und ist es wichtig, dass die beiden Leiter der Mädchen- bzw. Jungengruppen nicht-deutscher Herkunft sind: Der Leiter der Jungengruppe, Abel Akindejoye, kommt aus Nigeria, die Leiterin der Mädchengruppe, Derya Durur, aus der Türkei. Der „Interkulturelle Jungentreff“ bzw. „Mädchentreff“ bietet Orientierung, fördert das Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein und die Auseinandersetzung mit der eigenen Herkunft, der Vielfalt der Lebensentwürfe und widersprüchlichen Rollenbildern. Zugleich soll es ein Ort sein zum Spaß haben, spielerischen Lernen und Freundschaften knüpfen.

Orte der Begegnung



Foto: DRK-Kreisverband Paderborn

**Kochen ist unmännlich?
Nicht, wenn es coole,
nigerianische Speisen sind.**

Die Gruppen treffen sich einmal die Woche am Nachmittag. Selbstverständlich können sie an weiteren Angeboten des Jugendrotkreuzes - Pfingstlager, Ferienspiele, Ferienfreizeiten, Erste-Hilfe-Kurse und -Wettbewerbe - teilnehmen. Mit Spielen und Sportangeboten, Erlebnissen und Abenteuern, Einzel- und Gruppengesprächen setzen sich die Jugendlichen mit ihren sozialen Fähigkeiten, verschiedenen Kulturen, ihrer schulischen und familiären Situation, Freundschaften, Beziehungen, Konflikten und Sexualität auseinander. Die Arbeit wird vernetzt in Kooperation mit den Schulen und der Mitarbeit in diversen Gremien (Forum Jungenarbeit, Komm-In-Projekt, Arbeitskreis Mädchen) erbracht.

Die Arbeit wird vernetzt in Kooperation mit den Schulen und der Mitarbeit in diversen Gremien (Forum Jungenarbeit, Komm-In-Projekt, Arbeitskreis Mädchen) erbracht.

Kochen statt Computer spielen

Die Aktivitäten in den verschiedenen Gruppen werden stark von den Interessen und Wünschen der Jugendlichen geprägt. So dominieren

niedrigschwellige Freizeitangebote wie Sport, Kochen und Backen, Musik hören, Spielen und kreative Angebote. Sie bildeten einen Gegenpol zu dem sonstigen Freizeitverhalten der beteiligten Kinder und Jugendlichen, das größtenteils durch hohen Fernsehkonsum und Computerspiele geprägt war. „Interkulturalität“ wird dabei nicht nur als „Wandern zwischen den Welten“, sondern auch zwischen den Geschlechterrollen verstanden: So etwa erproben sich die Jungen als Köche, die Mädchen als Handwerkerinnen. Daneben werden immer wieder bestimmte Themen besprochen, wie Probleme in der Schule, Mobbing, Freundschaften, Beziehungen und Sexualität, Lebensentwürfe, die Rolle als Junge bzw. Mädchen, unterschiedliche Kulturen, Gewalt und der Umgang mit Medien.

Erfolge und erreichte Ziele

Neben der persönlichen Unterstützung beim Erwachsenwerden verbucht JRK-Bildungsreferentin und Initiatorin der Treffs Claudia Graß vor allem als Erfolg, dass erstmals Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund für die Teilhabe am Vereinsleben und an Veranstaltungen des Jugendrotkreuzes gewonnen werden konnten.



Foto: DRK-Kreisverband Paderborn

Einfach was Neues ausprobieren: Mädchen im Baumarkt beim Einkauf für das Handwerkerinnenprojekt

Besonders freut sie sich darüber, dass ein Großteil der Mädchen- und Jungengruppen mittlerweile von ehemaligen Teilnehmenden und hier wiederum von Teilnehmenden mit Migrationshintergrund geleitet wird. „Dadurch ist es uns gelungen, das JRK weiter

interkulturell zu öffnen“, so Claudia Graß. Ein Engagement, das erst kürzlich belohnt wurde: 2009 zeichnete der Landesjugendring Nordrhein-Westfalen das JRK Paderborn mit dem „Goldenen Hammer“ aus - und zwar explizit für „seine innovativen Projekte zur Förderung der Integration junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und sein besonderes Engagement in der Interkulturellen Öffnung.“

Kinder-, Jugend- und Familienhilfe

Von Dr. phil. Sabine Skutta

Die Kinder-, Jugend- und Familienhilfe des Deutschen Roten Kreuzes bietet vielfältige Angebote der Unterstützung und Bildung für junge Menschen und ihre Familien. Sie wird dabei getragen von dem Anspruch, für alle Kinder, Jugendlichen und Familien fördernde Lebensbedingungen zu schaffen sowie Selbsthilfepotenziale zu entwickeln. Denn: Alle Kinder haben das Recht auf eine bestmögliche Entwicklung. Kinder, Jugendliche und Familien mit Migrationshintergrund verfügen über viele Kompetenzen: Sie sprechen in der Regel mehrere Sprachen, Mobilität und Flexibilität sind ein Teil ihrer Familiengeschichte, sie sind es gewohnt, mit anderen Kulturen zu kooperieren. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund bringen also schon jene Fähigkeiten mit, die für unsere globalisierte Gesellschaft immer wichtiger werden und die alle Menschen erlernen müssen. Gleichzeitig stehen Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund vor der Herausforderung, mit diesen Kompetenzen ihren Platz in der Mitte der Gesellschaft zu finden. Da diese Fähigkeiten aber in vielen Lebensbereichen nicht gewürdigt werden, benötigen diese Kinder und Jugendlichen dabei Unterstützung von ihren Eltern, aber auch von der DRK-Kinder-, Jugend- und Familienhilfe. Das DRK unterstützt die Eltern dabei, Brücken zu bauen zwischen dem Bewahren der kulturellen Wurzeln einerseits und der erfolgreichen Übernahme von gesellschaftlichen Aufgaben andererseits durch sie selbst und ihre Kinder.

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Vorbehaltlos aufeinander zugehen

Drei Kita-Leiterinnen des DRK berichten über ihre tägliche interkulturelle Arbeit in Einrichtungen, in denen zum Teil jedes Kind Migrationsgeschichte hat.

„Wenn wir keine Unterstützung erhalten hätten, hätten wir es womöglich nicht geschafft.“ Schonungslos blickt Edelgard Witting, Leiterin der Kita Märchenburg im nordrhein-westfälischen Espelkamp, auf 18 Jahre interkulturelle Erziehung in ihrer Einrichtung zurück, in der nur jedes fünfte Kind deutscher Herkunft ist. Unterstützung bot das Landeszentrum für Zuwanderung Nordrhein-Westfalen, das in seinem 1999 gegründeten „Netzwerk Interkulturelle Erziehung im Elementarbereich“ den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Forschung, Praxis und Politik organisierte. Ziel war es, die kollegiale Beratung der Akteure untereinander zu fördern und ihre interkulturellen Kompetenzen zu stärken. Von landesweit 48 teilnehmenden Einrichtungen gehörten allein elf dem DRK-Landesverband an, darunter die Kitas „Schatzkiste“, „Märchenburg“ und „Zwergenland“.



Foto: DRK Hamm, Kita Schatzkiste

Als Edelgard Witting 1993 ihre Leitungsstelle in der Kita Märchenburg antrat, gab es den Begriff „Interkulturalität“ noch gar nicht. Auch keine Fachliteratur. Wohl aber die folgende Situation: 60 der 75 Kita-Kinder waren schon immer russisch-polnischer Herkunft. „Für mich war das so neu wie nur irgendwas“, erinnert sich Edelgard Witting. „Wir kamen ganz schnell an unsere Grenzen. Und fragten uns nicht nur einmal: Wie weit müssen wir uns verbiegen, damit eine Zusammenarbeit möglich ist?“ Das inter-

kulturelle Handeln, so Edelgard Witting, fange beispielsweise schon beim Frühstück an. Etwa, wenn die Kinder jeden Morgen Weißbrot mit Marmeladenaufstrich mitbrächten, weil das in Russland ein Zeichen für Wohlstand sei. „Zu Beginn habe ich wirklich gedacht. Meine Güte! Wo sollst Du hier bloß anfangen?“ Heute lacht sie darüber. Und weiß: „Niemand darf und soll sich für den anderen verbiegen. Im Gegenteil: Je mehr Rückgrat beide Seiten haben, desto mehr Austausch ist möglich.“

Der Schlüssel liegt im „vorbehaltlosen Aufeinanderzugehen“

Erfahrungen, die auch Ute Brune, Leiterin des Dortmunder Familienzentrums „Zwergenland“, nicht fremd sind. In ihrer Einrichtung gibt es keine Kinder

mit deutschstämmigen Eltern mehr. Ihre 70 Schützlinge kommen aus Ländern wie der Türkei, Marokko, Albanien und Griechenland. Zuvor hatte Ute Brune über zwanzig Jahre in einer Kita gearbeitet, in der es nur deutsche Kinder ohne Migrationshintergrund gab. „Das möchte ich nie wieder!“ sagt sie. „Die Offenheit und Herzlichkeit, mit der mir die Eltern hier begegnen, ist durch nichts zu ersetzen.“

Ihr Leitspruch für gelingende Integration und gelingenden interkulturellen Austausch ist der gegenseitige Respekt und der achtsame Umgang miteinander, etwa mit unterschiedlichen religiösen Gebräuchen und kulturellen Eigenheiten – wie dem Weißbrot zum Frühstück etwa. Dieses Problem hat ihre maghrebinisch-südeuropäisch geprägte Kita zwar nicht („Bei uns bringen die Kinder Oliven zum Frühstück mit!“), dafür kochen die Eltern zu fett. „Wir bieten den Eltern daher Kochkurse wie ‚Gesunde Ernährung‘ an“, berichtet Ute Brune. „Wenn es uns dabei gelingt, die eingesetzte Ölmenge zu reduzieren, haben wir doch schon viel erreicht.“

Auch in der Kita Schatzkiste wird die Esskultur nicht wertend betrachtet. Für alle Kinder stehen täglich frisches Obst und Gemüse zum Verzehr bereit und gemeinsam mit den Eltern wird in zeitlichen Abständen ein gesundes Frühstück zubereitet. Überhaupt sei die Freude über kleine Schritte eine wichtige persönliche Voraussetzung in der interkulturellen Arbeit. „Man braucht sehr viel Offenheit, Geduld und Toleranz“, erzählt Frau Brune. „Trotz eines vertrauensvollen Umgangs miteinander und gegenseitigem Respekt sollte immer die professionelle Distanz gewahrt bleiben.“

Ein Stück Heimat schaffen

„Man muss vorbehaltlos aufeinanderzuzugehen und bereit sein, Fremdes zuzulassen“, bestätigt auch Edelgard Witting. Dazu gehört beispielsweise Russland nach Deutschland zu holen, durch Matrjoschka-Puppen etwa, russischsprachige Zeitungen oder

Borschtsch-Suppe zum Mittag. Auch die Angebote dürfen nicht zu abgehoben sein, sonst kommt keiner. „Wenn ich frage, wer für das Sommerfest einen Kuchen backt, ist die Liste gleich voll“, berichtet Edelgard Witting. „Frage ich aber nach Unterstützung an irgendeiner Spielstation, wissen die Eltern nicht, was auf sie zukommt – und bleiben weg.“ Jeden Tag lerne man hinzu, so auch beim Thema Karneval. „Die Eltern unserer Kinder sind fast alle Anhänger des russisch-orthodoxen Glaubens“, sagt Edelgard Witting. „Für sie ist der Karneval ein heidnisches Fest.“ Was tun? Für Frau Brune mit ihren größtenteils muslimischen Kindern ist das kein Problem. Ihre Schützlinge nehmen jedes Jahr am Dortmunder Kinderkarnevalsumzug teil. Und in Espelkamp? Da hat Edelgard Witting aus dem Karneval kurzerhand ein Verkleidungsfest gemacht. Sie lacht. „Das ist dann ja fast das Gleiche.“

Strukturen, die helfen

Interkulturelle Öffnung lebt von solchen Haltungen, aber auch von klaren Strukturen und Programmen. Kirsten Figge, Leiterin der Kita Schatzkiste in Hamm mit acht unterschiedlichen Nationalitäten, ermöglicht ihren Mitarbeiterinnen beispielsweise die regelmäßige Teilnahme an interkulturellen Fortbildungen, da das Team sich gezielt mit dem Thema auseinander setzen möchte und sich Sichtweisen dadurch verändern können. Sie bietet Eltern-Säugling-Kurse, Spiel- und Bildungskurse an, etwa einen achtwöchigen FuN-Kurs (Familie-und-Nachbarschaft), der sich nicht nur an Familien mit Migrationshintergrund, sondern auch an sozial benachteiligte Familien richtet.

Ziel ist es, Eltern und Kindern das gemeinsame Spielen näherzubringen und sie in das soziale Umfeld zu integrieren. „Wir verstehen interkulturelles Handeln nicht allein als Austausch zwischen Migranten und Deutschen, sondern auch als ein soziales Handeln miteinander“, erklärt Kirsten Figge dazu. „Auch soziale Unterschiede können auf Menschen ebenso trennend wirken wie fremde Sitten und Gebräuche.“

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

In unserer Kita machen wir da keinen Unterschied: Letztlich benötigt die sozial benachteiligte Familie unsere Unterstützung ebenso wie die migrantische.“ Weshalb nur ein Teil der interkulturellen Angebote in der Kita Schatzkiste – etwa die Ausrichtung des Zuckerfestes – einen spezifisch „migrantischen Hintergrund“ hat. Alle weiteren Angebote und Unterstützungen legen Wert auf das gemeinsame Miteinander und den respektvollen Umgang untereinander.

Ähnlich wie das Dortmunder Familienzentrum ist auch die Kita Schatzkiste fest in das sozialräumliche Netzwerk aus Jugendhilfedienst, Grundschule, Krankenkasse, Gesprächskreise im Stadtteil und anderen Kindertageseinrichtungen eingebunden, so dass die Eltern in einer funktionierenden Nachbarschaft aufgehoben sind. In allen drei befragten Einrichtungen arbeiten migrantische Erzieherinnen, wenngleich in unterschiedlicher Anzahl. Auch ihre Bedeutung für die interkulturelle Öffnung wird unterschiedlich bewertet. Während Edelgard Witting und Kirsten Figge ihre migrantischen Kolleginnen für die Verständigung mit den Eltern für unverzichtbar halten, wehrt sich Ute Brune gegen die „sprachliche Internationalisierung“ ihrer Kita. „Wird sind

eine deutsche Kita in Deutschland und können nicht alle Sprachen abdecken“, erklärt sie. „Also wird Deutsch gesprochen. Das ist der kleinste, gemeinsame Nenner.“ Zur Not mit Händen und Füßen.

Allen drei Einrichtungen gemeinsam ist ihre Einstellung: Sie alle sind sich ihrer eigenen Kultur so (selbst)bewusst, dass sie sich problemlos anderen Kulturen öffnen können.

Wie öffne ich meine Einrichtung interkulturell?

Die „Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung in DRK-Kindertageseinrichtungen/ Familienzentren“ des Landesverbandes Westfalen-Lippe gibt wertvolle Anregungen

Über welche Sprachkenntnisse verfügen die pädagogischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter meiner Einrichtung? Fließen unterschiedliche Glaubensrichtungen und Traditionen in die pädagogische Arbeit ein? Existieren mehrsprachige Informationen? Diese und über vierzig weitere Fragen stellt der „Selbstevaluationsbogen Interkulturelle Öffnung“ für Kindertageseinrichtungen und Familienzentren, den der DRK-Landesverband Westfalen-Lippe in enger Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten aus der Praxis entwickelt hat.

Der neunseitige Fragebogen ist Bestandteil der Broschüre „Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung in DRK-Kindertageseinrichtungen/Familienzentren“, die im Sommer 2010 veröffentlicht wurde. Ziel der Broschüre ist es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Kitas oder Familienzentren Handlungssicherheit im Umgang mit Kindern und Eltern migrantischer Herkunft zu geben, indem sie ihr Wissen über fremde Kulturen erweitert und konkrete Beispiele für interkulturelle Bildungsangebote, Organisationsentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit gibt.

Fit für den Job

Das Mentorenprojekt des DRK-Kreisverbandes Münster

Von Jana Bouws

Bildung, Integration und ein erfolgreicher Berufseinstieg für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte: Das sind die Ziele des DRK-Mentorenprojektes in Münster. Mit dem Programm „Fit für den Job“ hilft das Deutsche Rote Kreuz seit Januar 2009 Schülerinnen und Schülern, ihre beruflichen Chancen zu verbessern. Ehrenamtliche Mentorinnen und Mentoren tragen das zukunftsweisende Projekt. Die jungen Erwachsenen erhalten so persönliche Unterstützung bei der Berufsfindung, bei der Ausbildungsplatzsuche und beim Übergang in den Beruf.

Hubert Gerlich hat das selbst erlebt. Hilfe zu bekommen, ganz praktische Unterstützung von Menschen, die ihm Mut machten: „Komm, du schaffst das!“ Mit 11 Jahren war der heute 44-Jährige mit seinen Eltern aus Polen nach Deutschland gekommen. Daran erinnerte er sich, als er von dem Mentoring-Projekt für junge Migranten in Münster hörte, und entschied ganz spontan, sich ehrenamtlich zu engagieren.

Der promovierte Historiker war einer von 19 Mentorinnen und Mentoren, die das Deutsche Rote Kreuz zu Projektbeginn für „Fit für den Job“ gewinnen konnte. Der Übergang von der Schule in den Beruf gestaltet sich gerade für junge Migrantinnen und Migranten schwierig. „Die Eltern sind oft überfordert damit, die Kinder zu unterstützen“, sagt die damalige Projektleiterin Irina Loucatos. „Sie haben sprachliche Schwierigkeiten oder ihnen ist das deutsche Bildungssystem nicht vertraut.“

„Du kannst was!“

So war es auch bei Sedath. Der Zehntklässler und

Sohn türkischer Eltern wusste nicht, wie es nach dem Realschulabschluss im Sommer weitergehen sollte. Er hätte gern eine Ausbildung im Bereich Abwassertechnik gemacht, aber sämtliche Bewerbungsfristen verpasst. Auch für das Alternative Berufskolleg hatte er die Anmeldung verpasst. „Oft geht es darum, einen konkreten Anschluss zu finden“, so die Erfahrung von Irina Loucatos.

Hier kommen die Mentorinnen und Mentoren ins Spiel. Sie helfen ganz praktisch: Sie unterstützen beim Erstellen von Bewerbungen, bei der Recherche auf dem Arbeitsmarkt, sie können Türen öffnen und dabei helfen, einen Praktikums- oder Ausbildungsplatz zu finden.

Das hat auch Hubert Gerlich, der Mentor von Sedath, getan. „Wir haben ein Profil erstellt, über Stärken und Schwächen gesprochen, nach Alternativen gesucht, Bewerbungsunterlagen vorbereitet und Bewerbungsgespräche geübt.“ Der Mentor hatte zwölf Firmen ausfindig gemacht, die noch Ausbildungsplätze frei hatten. Er machte dem schüchternen Schüler Mut: „Sedath, du kannst was! Du kannst mehr Selbstbewusstsein zeigen.“ Mit Erfolg: Seit August 2009 macht er eine Ausbildung zum Mediengestalter.

Ein Gewinn für beide Seiten

Etwa einmal in der Woche treffen sich die Mentoren mit ihren Mentees. Die Begleiter selbst kommen monatlich zusammen, tauschen sich aus, nutzen Fortbildungen, beispielsweise in interkultureller Kommunikation. Aus Sicht der Projektleiterin profitieren im Mentoring tatsächlich beide: „Für die Jugendlichen ist die Eins-zu-Eins-Betreuung ein absoluter Gewinn“, sagt sie. „Aber auch die Erwachsenen machen neue Erfahrungen, wenn sie die Spannungsfelder kennen lernen, in denen jugendliche Migranten sich zurechtfinden müssen.“

Hubert Gerlich war zum ersten Mal Mentor und weiß schon jetzt, dass er weitermachen will. „Das ist eine sehr schöne Erfahrung.“

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Stimmen zum Projekt

„Ob Sedath auch ohne das Mentoring einen Ausbildungsplatz gefunden hätte? Das kann ich nicht sagen. Sicher habe ich einen Anteil, aber er hat die Hilfe, die ich ihm angeboten habe, aktiv genutzt.“

(Hubert Gerlich, Mentor)

Eine ganz besondere Partnerschaft



Foto: Jana Bouws

**Ein Mentor mit Mentee
aus dem Projekt**

Auch für Patryk zahlte sich das Mentoringprogramm aus. Er wurde in Polen geboren, lebt seit sieben Jahren mit seiner Mutter in Deutschland. Der 16-Jährige, der gut in Mathe und Technik ist, hatte zunächst einen ganz konkreten Traum: Er wollte nach der Schule eine Ausbildung beginnen, als KFZ-Mechatroniker oder Anlagenmechaniker. Patryk weiß, wie wichtig eine gute Ausbildung für ihn ist, daher hat er im Herbst 2009 zunächst ein dreiwöchiges Praktikum in einer Autowerkstatt in Münster gemacht – und ein hervorragendes Zeugnis mit nach Hause gebracht. Der Weg

zu einem Ausbildungsplatz aber ist kein einfacher, besonders wenn man als Schüler mit Migrationshintergrund Probleme mit der deutschen Sprache hat. Das weiß auch Silvia Schauenberg. Die selbstständige Projektmanagerin steht Patryk seit Oktober 2009 mit Rat und Tat zur Seite – ehrenamtlich. „Der Aufruf zum Mentorenprojekt des DRK-Kreisverbandes Münster, den ich in der Zeitung las, kam sprichwörtlich wie gerufen“ erzählt sie.

Seitdem sind Patryk und Silvia Schauenberg ein Schüler-Mentor-Tandem. In der Zeit vom Herbst 2009 bis zum Sommer 2010 trafen die beiden sich mindestens einmal wöchentlich bei der Mentorin zu Hause, denn dort gibt es einen PC mit Internetanschluss - unbedingt notwendig für die gemeinsame Arbeit auf dem Weg zu einem Ausbildungsplatz: Internetrecherche zum Ausbildungsberuf und geeigneten Firmen in der Umgebung nahmen viel Zeit in Anspruch. Die Bewerbung war dafür schon so gut wie vorbereitet: Lebenslauf erstellt, Zeugnisse zusammengesucht, Fotos gemacht. Doch das war nicht alles, was es brauchte. Mentorin und Schüler übten zusammen Englisch, probten Bewerbungsgespräche, besuchten Firmen, die für Patryk in Frage kamen. Diese Besuche waren erfolgreich: Neben wichtigen Infos über die Anforderungen an den Ausbildungsplatz als Anlagenmechaniker Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik hatte Patryk bald ein einwöchiges Praktikum in einem Unternehmen sicher, das für den Sommer Lehrlinge suchte. „Wenn ich dort arbeite, geht es um 7:15 Uhr morgens los,

aber das finde ich richtig gut – das ist doch viel besser, als in der Schule zu sitzen“. Obwohl ihm das Praktikum im Betrieb gut gefiel, kam für Patryk gegen Ende des Schuljahres dann doch alles anders:

Vom Anlagenmechaniker zum Maurer

Denn Patryk ist ein „kleiner Malocher“, so beschreibt er sich selbst. Darum war Silvia Schauenberg nicht allzu überrascht, als ihr Mentee sich im Sommer 2010 seinen Berufswunsch noch einmal anders überlegte: Jetzt sollte es Maurer werden. Diese harte körperliche Arbeit liege ihm besonders, sagte Patryk und die Verdienstaussichten seien auch besser als die beim Anlagenmechaniker. Doch da die meisten Firmen für das Ausbildungsjahr 2010 bereits Lehrlinge hatten, war nun Eile geboten. Die Mentorin machte über die Arbeitsagentur eine Handvoll Münsteraner Firmen ausfindig, die noch einen offenen Ausbildungsplatz anzubieten hatten, und Patryk schickte seine Bewerbungen postwendend ab.

Er hatte Glück! Eine Firma bot ihm ein zweiwöchiges Probearbeiten an, mit der Aussicht auf einen Ausbildungsvertrag, wenn er sich bewährte. Für die nächsten zwei Wochen hieß es nun für Patryk von morgens bis abends richtig zu „malochen“, denn das Maurerunternehmen hatte den Auftrag, in kürzester Zeit einen neuen Viehstall für einen Bauernhof zu bauen. Patryk zog die zwei Wochen durch und wurde am Ende für seine Mühe belohnt: Am 1. August 2010 hatte er den Ausbildungsplatz als Maurer in der Tasche.

Stimmen zum Projekt

„Ich wusste gar nicht mehr, mit welchen Problemen Jugendliche zu kämpfen haben und Schüler, die nicht ihre ganze Kindheit in Deutschland verbracht haben, haben ganz besondere Probleme. Durch Patryk lerne auch ich eine Menge dazu. Das Mentorenprojekt ist eine Win-Win-Situation für alle Beteiligten.“

(Silvia Schauenberg)

Altenhilfe und Gesundheitsförderung

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

Eine interkulturell geöffnete Altenhilfe muss Verschiedenes bedenken: Migranten halten sich mit zunehmendem Alter verstärkt in eigenen Kulturkreisen auf. Ihr Leben ist durch ihre Biographie geprägt und weist migrationsspezifische Merkmale und Besonderheiten auf, die sich in der Versorgung niederschlagen. Auch Krankheitsempfinden und -verhalten sind von Kultur zu Kultur verschieden, was zu Kommunikationsschwierigkeiten führen kann. Das deutsche Gesundheitssystem ist für Menschen mit Migrationshintergrund oft nur schwer nachvollziehbar.

Konzepte und Angebote sollten, um Migrantinnen und Migranten anzusprechen, kulturelle Besonderheiten berücksichtigen. Genesung kann kaum gelingen, wenn sich Migranten als Patienten in ihrem Umfeld unwohl und unter Integrationsdruck fühlen. Besonders wichtig ist, Migranten bereits mit Präventionskonzepten und -strategien zu erreichen, so dass sie nicht erst bei einer stationären Behandlung mit dem DRK in Kontakt kommen.

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Zwei Beispiele aus der Gesundheitsförderung

Wie Gesundheitsangebote kultursensibel gestaltet und Beschäftigte im Gesundheitsdienst für interkulturelle Fragen sensibilisiert werden können

Wie unterschiedlich die Interkulturelle Öffnung im Gesundheitsbereich gestaltet werden kann, zeigen die Beispiele aus Köln und Freiburg: Während sich das DRK Köln Rettungssanitätern und Behindertenbetreuern am Flughafen Köln/Bonn zuwandte und sie in interkultureller Kompetenz schulte, konzipierte das Badische Rote Kreuz ein kultursensibles Beratungsangebot zum Thema HIV/AIDS-Prävention.

Zwei Jahre Laufzeit, über 5.000 Teilnehmer, rund 330 aktive Netzwerkpartner: Das sind einige der Erfolgsmeldungen, die das Modellprojekt „Gesundheitsförderung und HIV/AIDS-Prävention für Menschen aus Osteuropa (GEMO)“ vorweisen kann. Das Projekt, das vom Bundesministerium für Gesundheit finanziert und vom Landesverband Badisches Rotes Kreuz umgesetzt wurde, zielte darauf ab, Menschen mit Migrationshintergrund für das Thema HIV und AIDS zu sensibilisieren. Die besondere Herausforderung bestand darin, Menschen zu erreichen, die keine homogene Gruppe darstellen und deren einzige Gemeinsamkeit ihre Migrationsgeschichte ist. „Der Anfang war tatsächlich am schwierigsten“, erinnert sich Dr. Angelika Mölbert, GEMO-Projektleiterin im Badischen Roten Kreuz. „Menschen überzeugen, Multiplikatoren für das Projekt gewinnen. Dann aber war das Interesse enorm und die Netzwerkarbeit funktionierte wie ein Räderwerk.“

Die größte Herausforderung: Migranten für das Thema begeistern

Die Steuerung und Koordination der verschiedenen Maßnahmen oblag der Leitung im Badischen Roten Kreuz, die operative Umsetzung in den vier kooperierenden DRK-Kreisverbänden Emmendingen, Freiburg, Konstanz und Waldshut, die wiederum mit der AIDS-Hilfe Freiburg zusammenarbeiteten. Darüber hinaus wurde das Projekt von der Katholischen Hochschule Freiburg wissenschaftlich begleitet und evaluiert. Jedem Kreisverband sowie der AIDS-Hilfe Freiburg stand ein finanzielles Budget für die Durchführung von Gesundheitskursen und Aktionstagen, Festen und Veranstaltungen, Tagungen, Kursen und Unterrichtseinheiten zur Verfügung. Die größte Herausforderung aber war, die Migranten überhaupt für eine Teilnahme zu begeistern. Ein Patentrezept gibt es – wie so oft – nicht. „Das ist von Stadt zu Stadt, von Landkreis zu Landkreis verschieden“, erklärt Dr. Angelika Mölbert.

„Man muss schauen, wie die demografische Situation vor Ort ist, welche Netzwerke vorhanden sind, welche Gruppen mit Migrationshintergrund, sogenannte Communities, wo angesiedelt sind, wie sie organisiert sind, welche Treffpunkte, Vereine, Organisationen es gibt. Der persönliche Kontakt ist sehr wichtig. Erst dann kann man ein passgenaues Angebot entwickeln, also eines, das die Menschen auch wirklich interessiert.“ Manchmal helfen auch kleine Tricks: „Eine Kollegin von mir sagte immer: ‚Du musst dorthin gehen, wo die Jugendlichen sind und nicht weglaufen können‘“, berichtet Dr. Angelika Mölbert. Also in die Schulen und Berufsschulen beispielsweise. „Stark tabuisierte Themen wie ‚Sexuell übertragbare Krankheiten‘ laden nicht unbedingt zu freiwilligen Präventionsangeboten ein. Finden die Angebote während der Unterrichtszeit statt, ist es jedoch eine willkommene Abwechslung. Das motiviert die Jugendlichen dann zur Mitarbeit.“

Ergebnisse und politische Forderungen: Frühkindliche Gesundheitsförderung

Die Evaluation zeigte: Es besteht zwar eine allgemeine Offenheit der Zielgruppe in Bezug auf die eigene Verantwortung zu Gesundheit und Prävention, diese ist aber nicht auf HIV Prävention zu übertragen, da HIV als Randgruppenthema zu stark stigmatisiert ist. So mag es nicht überraschen, dass die Kooperationen insgesamt zweifelsfrei wichtig für den Zugang waren, die Organisationen für Migrantinnen und Migranten aus Osteuropa dabei aufgrund der hohen Tabuisierung des Themas jedoch keine zentrale Rolle spielten.

Ein weiteres wichtiges Fazit des Projektes: Migrations-sensible Gesundheitsförderung sollte ganz besonders unter dem Fokus der sozialen Schicht und nur bedingt unter dem der ethnisch-kulturellen Unterschiede betrachtet werden. Mangelndes Gesundheitsbewusstsein und ungesunde Lebensführung sind immer auch Produkt und Ergebnis einer schlechten Bildungssituation und mangelnder finanzieller Ressourcen. Gut (aus-)gebildete und finanziell gut situierte Menschen mit

Migrationshintergrund verhalten sich ebenso (wenig) gesundheitsbewusst wie der Rest der Bevölkerung.

Auch in Bezug auf die Methodik geht es nicht um eine ethnisch charakterisierbare Sensibilität. Kultursensible Ansätze in der Gesundheitsvorsorge und HIV Prävention zeichnen sich durch Methoden und professionelle Haltungen aus, die Empathie, Respekt, Offenheit und Toleranz gegenüber den Haltungen und Gefühlen von Teilnehmenden an Maßnahmen ausdrücken. Kenntnisse osteuropäischer Sprachen oder die Mitarbeit von peers sind dabei von Vorteil, aber eher im Sinne einer Brücke.

Eine der zentralen Forderungen aus dem Projekt ist, die Gesundheitsförderung für Kinder, Jugendliche, Familien, Frauen und Männer bereits in der frühkindlichen Erziehung anzusetzen und Eltern, Kinder, Lehrkräfte, Erziehende etc. einzubinden. Als Konsequenz müsste Gesundheitsförderung in schulische Curricula, in Lehrpläne für Integrationskurse und andere Bildungseinrichtungen aufgenommen werden.

Nach Abschluss des Modellprojektes: GEMO wird in weiteren Maßnahmen fortgeführt

Neben der Zusammensetzung des Teams, klar geregelten Zuständigkeiten und einer bestimmten Arbeitshaltung (s. Kasten) war ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor für GEMO die flächendeckende Netzwerkarbeit: Über 300 Partner – Schulen, Kliniken, Integrationskurse, Beratungsstellen, Universitäten und viele andere mehr – beteiligten sich an dem Projekt. Ein Grund auch, warum GEMO nach Ende seiner Laufzeit und Finanzierung durch das Bundesgesundheitsministerium im Jahr 2010 in einigen kleineren Einzelprojekten weitergeführt wird. „GEMO war ein äußerst erfolgreiches und effizientes Projekt“, urteilt Dr. Angelika Mölbert. „Es war ziel- und passgenau auf die jeweilige Situation vor Ort ausgerichtet und hat die Strukturen der lokalen Versorgungsnetze wirkungsvoll genutzt. Dadurch

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

wurden die Netzwerke auch in ihrer Struktur verändert und können über das Projektende hinaus weiterhin Wirkung entfalten.“ Aus diesem Grund wurde das Projekt vom Bundesgesundheitsminister als „Leuchtturm-Projekt“ beim Bundeswettbewerb Aidsprävention 2010 ausgezeichnet.

Perspektivenwechsel: Der Beschäftigte im Blickpunkt



Foto: A. Zelick, DRK e. V.

Rettungssanitäter im Einsatz auf dem Flughafen Köln/Bonn

Einen anderen Ansatz verfolgt das Projekt der Kölner DRK-Integrationsagentur Gesundheit. Die Qualifikationsmaßnahme „Interkulturelle Kompetenz für soziale und medizinische Berufe“ richtet sich an die Beschäftigten am Flughafen Köln/Bonn. Ziel der dreistündigen Schulung ist es, die rund 87 Rettungssanitäterinnen und -sanitäter sowie Behindertenbetreuer für interkulturelle Fragestellungen zu sensibilisieren. „Sie leisten Erste Hilfe und betreuen und begleiten Passagiere, die in ihrer Mobilität eingeschränkt sind. Sie haben ständig Kontakt zu Menschen aus der ganzen Welt. Ihre Einsätze erfordern Kommunikation und Körperkontakt mit den Klienten, beispielsweise, wenn sie einer Muslimin in einen Rollstuhl helfen sollen oder sich gegenüber Menschen ohne Deutschkenntnisse verständlich machen sollen“, erläutert Kora Kaminski, Mitarbeite-

rin der DRK-Integrationsagentur Gesundheit. „Da lag es nahe, die Qualifikation erstmals für die Beschäftigten der Unfallhilfestelle zu konzipieren.“

Gliederung und Inhalte der dreistündigen Qualifizierung

Nach einer Bestandsaufnahme vor Ort, Teilnahme an Einsätzen und ausführlichen Gesprächen mit den Beschäftigten konzipierte Kora Kaminski das Curriculum: Neben mündlichen Auflockerungsübungen zum Thema Moral, Werte und Normen, einem interkulturellen Test zur Einführung und zum besserem Verständnis des Themas werden Basisinformationen zum Thema Interkulturelle Öffnung, zu Recht, Politik und Religion verschiedener Länder und Kulturen sowie zu den verschiedenen nonverbalen und verbalen Konfliktebenen vermittelt. Der Erkenntnisgewinn durch eigenes Erleben aber spielt in der Qualifikation eine besonders wichtige Rolle. So etwa konfrontiert die Übung zum Thema Moral die sechs bis acht Teilnehmerinnen und Teilnehmer je Kurs mit eigenen Wertvorstellungen. „Dabei lesen wir eine Geschichte vor, in der eine Frau von ihrem Mann getrennt wird und ihn nur

wiedersehen kann, indem sie einen Betrug begeht“, erklärt Kora Kaminski. „Insgesamt sind fünf Figuren an dem Konflikt beteiligt, am Ende sollen die Teilnehmenden deren Verhalten moralisch bewerten. Es ist faszinierend, wie unterschiedlich bereits deutsche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die unterschiedlichen Personen bewerten.“

„Wo geht's denn hier zum Integrationskurs?“

Eine Übung, die Anlass für das Gespräch über eigene Haltungen und Moralvorstellungen gibt, ebenso wie die immer wiederkehrende Frage zu Beginn der Qualifikation: „Bin ich hier richtig im Integrationskurs?“ Denn ein Integrationskurs ist es ja eben nicht, eher ein wechselseitiger Öffnungsprozess, ein wechselseitiges Integrieren unterschiedlicher Sichtweisen, weshalb auch der türkische Rettungssanitäter, der mit dem Hinweis, er wüsste das doch schon alles, von einer Teilnahme überzeugt werden konnte. Innerhalb eines halben Jahres, bis Ende 2010, hat Kora Kaminski rund 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geschult. Bis Mitte 2011 finden weitere Schulungen statt, dann soll der Leiter der Unfallhilfestelle die Schulungen weiter fortführen, um den Prozess der Interkulturellen Öffnung weiter zu begleiten und zu unterstützen.

„Interkulturelle Kompetenz“

Inhalte der Qualifizierung

1. Einführung
2. Interkulturalität
3. Interkulturelle Kompetenz
4. Weltreligionen
5. Konflikte im interkulturellen Zusammenleben
6. Grundlagenwissen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz
7. Leitfaden für das eigene Verhalten
8. Übung
9. Feedback

Erfolgsgaranten

GEMO wurde zentral vom Landesverband Badisches Rotes Kreuz gesteuert und in den Kreisverbänden vor Ort umgesetzt. Das Projektteam bestand insgesamt aus 14 Mitarbeitenden. Grundlegend für den Erfolg des Projektes waren aus Sicht der Leitung:

■ Die Multiprofessionalität des Teams

Es waren unter anderem Wissenschaftler, Sozialpädagogen, Ethnologen, Gesundheitsmanager, Lehrer und andere Berufsgruppen vertreten. Auftretende Probleme und Fragestellungen konnten dementsprechend schnell und kreativ gelöst werden.

■ Die Diversität des Teams

Mehrere Mitarbeitende konnten eigene Migrationserfahrungen einbringen, wodurch das Verständnis und die Sensibilität des gesamten Teams gefördert wurden. Das Team war altersgemischt von 25 bis 50 Jahren. Davon profitierten alle: Die ganz Jungen brachten beispielsweise neue Kommunikationsmethoden wie Chatrooms oder Blogs ein, die älteren ihr Urteilsvermögen, Praxis- und Erfahrungswissen.

■ Die Arbeitshaltung:

Vom Allgemeinen zum Speziellen. Gute Erfahrungen konnten damit gemacht werden, die allgemeine Gesundheitsförderung als Gleitschiene zu sensiblen und tabubesetzten Themen zu nutzen.

■ Die ganzheitliche Betrachtung des Menschen

Neben einem settingorientierten Ansatz war die ganzheitliche Betrachtung des Menschen und seines Gesundheitsempfindens und -verhaltens ein Grundprinzip aller Maßnahmen.

■ Der holistische Begriff von Gesundheit

Gesundheit wurde als Lebensprinzip angespro-

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

chen, d.h. der Zielgruppe wurde vermittelt, dass der Mensch Kräfte und Güter besitzt, die er einsetzen, riskieren, erhalten und fördern kann (Stichwort Empowerment).

■ **Zugang über feste Gruppen**

Die Ansprache von Personen, die in festen Strukturen eingebunden sind, ist Erfolg versprechender beim Thema Gesundheit als die offene Sozial- und Stadtteilarbeit.

■ **Die Nutzung von Synergieeffekten durch Kooperation und Vernetzung**

Innerhalb des Projektes erwies es sich als effektiv, verbandliche Kompetenzen des DRK mit spezialisiertem Fachwissen eines Kooperationspartners wie der AIDS-Hilfe zu kombinieren. Dabei war es wichtig, dass alle Beteiligten einen Gewinn aus der Vernetzung ziehen konnten, beispielsweise neue Kunden, interkulturelle Kompetenzen oder Wissenszuwachs.

Die Dokumentation des Projektes „Gesundheit (k)ein Thema?! Gesundheitsförderung und HIV/AIDS-Prävention für Menschen aus Osteuropa. Freiburg 2011“, kann kostenfrei beim Herausgeber „DRK-Landesverband Badisches Rotes Kreuz“ bestellt oder unter: www.drk-baden.de/?/was_wir_tun/sozialarbeit/migration_und_integration/gemo heruntergeladen werden.

Ein gelungenes Beispiel für die Interkulturelle Öffnung in der Altenhilfe ist die Informationsreihe „**Älter werden in Deutschland**“, die als zweisprachige Arbeitshilfe (deutsch-türkisch und deutsch-russisch) ausgeliehen und eingesetzt werden kann. Die Informationsreihe wurde – nach niederländischem Vorbild – von einem überverbandlichen Netzwerk aus Mitarbeitenden der Migrationsarbeit und der Altenhilfe auf die Situation in Deutschland übertragen. Vor allem die kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen DRK und AWO hat dazu geführt, dass jährlich zwei Trainingsseminare für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren angeboten werden, die die Informationsreihe in Eigenregie vor Ort durchführen. Dieser Kontinuität ist es zu verdanken, dass die Informationsreihe nach wie vor erfolgreich auch in DRK-Kreisverbänden durchgeführt wird.

Mit der Informationsreihe können sich ältere Migrantinnen und Migranten in sechs aufeinander folgenden Treffen mit dem Thema „Älterwerden in Deutschland“ befassen und konkrete Informationen über wohnortnahe Angebote der Altenhilfe erhalten. Da die Informationsreihe von

einem „Tandem“ – Muttersprachlerin bzw. Muttersprachler sowie einer Fachkraft der Altenhilfe – durchgeführt wird, werden dabei gleichzeitig Altenhilfe und Migrationsarbeit miteinander vernetzt. Damit wird eine wichtige Voraussetzung für die Gestaltung kultursensibler Angebote geschaffen. Die zur Durchführung der sechs Treffen gehörenden Materialien bestehen aus zwei Videofilmen zur Lebenssituation türkischer Seniorinnen und Senioren sowie älterer Aussiedlerinnen und Aussiedler, aus Fotokarten, Dias und Folien sowie einer zweisprachigen Broschüre über das deutsche Altenhilfesystem für die Teilnehmenden.

Mehr Informationen zu den Inhalten, Terminen und zur Ausleihe der Inforeihe „Älter werden in Deutschland“ finden Sie auf der Internetseite: www.aelter-werden-in.de.

Erste Hilfe, Katastrophenschutz und Rettungsdienste

Mehr als eine Million Menschen bildet das Deutsche Rote Kreuz jährlich in Erster Hilfe bzw. Sofortmaßnahmen am Unfallort aus. Die meisten sind Jugendliche, die Kenntnisse in Erster Hilfe nachweisen müssen, wenn sie ihren Führerschein machen. Analog zu ihrem Anteil an der Gesellschaft sind unter ihnen immer mehr Jugendliche aus Zuwandererfamilien. In der Ersten Hilfe gehört eine Verbesserung der Angebote und Kursattraktivität für alle Beteiligten zu den zentralen Aufgaben.

Ein zweisprachiges Kursangebot mit passenden mehrsprachigen Unterlagen bedeutet eine breitere Kundenorientierung, öffnet neue Kundenkreise und verbessert zudem die Wettbewerbsfähigkeit des Deutschen Roten Kreuzes. Aber auch der Umgang mit Patienten unterschiedlicher Herkunftsländer will gelehrt sein.

Auch in dem Arbeitsfeld Bevölkerungsschutz finden sich bisher wenige Migrantinnen und Migranten. Da eine Anwerbung neuer Mitglieder hier meist über die Jugend erfolgt, empfiehlt es sich beim Jugendrotkreuz anzusetzen. Doch nicht nur als neue Mitglieder, auch als Opfer einer Katastrophe sollte die kulturelle Identität berücksichtigt, in Schulungen an Helferinnen und Helfer vermittelt werden. Notfallunterkünfte, Verpflegung und Betreuung sollten entsprechend angepasst werden.

Anders als bei der Ersten Hilfe und im Zivil- und Katastrophenschutz müssen die Mitarbeiter der Rettungsdienste berufsspezifische Qualifikationen bereits mitbringen. Im theoretischen Teil der Ausbildung wird zwar auf interkulturelle Kompetenz eingegangen. In Gegenden mit einem hohen Anteil von Migrantinnen und Migranten wären allerdings Fortbildungen, die über diese Grundausbildung hinausgehen, sinnvoll. Auch eine Zusammenarbeit der Rettungsdienste mit Migrantenorganisationen, zum Beispiel bei Rettungsübungen, wäre ein Schritt in Richtung einer bedarfsgerechten Versorgung aller Bevölkerungsgruppen.

Deutsch-türkische Notfallhilfe

Im bayerischen Kelheim betreuen migrantische Notfallhelfer traumatisierte Menschen

Seit 1995 betreut der Kriseninterventionsdienst des Bayerischen Roten Kreuzes (BRK) Kelheim psychisch traumatisierte Menschen nach Unglücksfällen, plötzlichem Tod nahestehender Personen oder Gewalterfahrungen. Um den zum Teil sehr hohen Anteil der türkisch-stämmigen Bevölkerung im niederbayerischen Landkreis kultursensibel begleiten zu können, gründete der BRK Kreisverband Kelheim im Frühjahr 2010 die bundesweit einmalige Nothelfergruppe „Birlik“ (Brücke). Ihre drei Helfer – Sezgin Balaban, Ibis Sevket und İlhan Atum – schlagen die

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Brücke zum Islam, zur türkischen Lebensart und zu den Trauer- und Totenritualen der arabisch-islamischen Kultur.

„Über unseren Kriseninterventionsdienst hatten wir zwar schon immer Kontakt zu türkisch-islamischen Vereinen und damit auch die Unterstützung von Dolmetschern“, erinnert sich BRK-Kreisgeschäftsführer Edgar Fischer. „Aber die perfekte Lösung war das nicht. In diesen extremen Situationen scheitern die Notfallhelfer nicht an der fehlenden Sprache, sondern an der fehlenden Erfahrung und Sensibilität im Umgang mit der anderen Kultur.“ Wenn türkische Eltern beispielsweise mit ansehen müssen, wie ihr Kind bei einem Autounfall stirbt, reicht es einfach nicht aus, professionell ausgebildeter Notfallhelfer zu sein. „Ohne kulturspezifische Kompetenz können Notfallhelfer in diesen extremen Notlagen nicht wirklich helfen“, weiß Edgar Fischer.

Kultursensible Notfallhilfe erfordert mehr als eine gemeinsame Sprache

Gesucht hatte das BRK Kelheim migrantische Notfallhelfer schon lange. Aber erst durch intensive Gespräche, viel Überzeugungsarbeit und den persönlichen Kontakt zu einer engagierten Unternehmerin, die, von der Wichtigkeit dieser Aufgabe überzeugt, bereit war, einige ihrer türkischen Mitarbeitenden dafür freizustellen, führten dazu, dass am Ende deren Arbeitnehmer Sezgin Balaban, Ibis Sevket und Ilhan Atum für die Aufgabe gewonnen werden konnten. In einer zeitintensiven Qualifikation wurden die drei Männer zu zertifizierten Kriseninterventionsdienst-Mitarbeitenden ausgebildet. Seither ruft sie die Leit-

stelle des BRK-Rettungsdienstes immer dann, wenn Menschen aus dem südeuropäisch-arabischen Raum in Unglücks- und Unfälle involviert sind.

„Ihre Aufgabe ist es, für die Menschen da zu sein, ihnen zuzuhören, die Zeit zu überbrücken, bis professionelle psychologische Hilfe organisiert werden kann“; erklärt Edgar Fischer. „Das kann ein Einsatz von wenigen Stunden oder eine Begleitung über mehrere Tage sein.“ Ihre Aufgabe sei es nicht, Menschen monatelang zu begleiten. Dafür hält das Gesundheitssystem verschiedene Hilfen bereit, die in Anspruch genommen werden können. „Sie sind Ersthelfer in Krisensituationen“, sagt Geschäftsführer Edgar Fischer. Und als solche mittlerweile weit über die Kreisgrenzen bekannt. „Auch die benachbarten Großstädte Ingolstadt und Regensburg rufen unsere Nothelfer zu Hilfe.“



Foto: DRK-KV Kelheim

Die drei hauptamtlichen türkischen Mitarbeitenden der Notfallseelsorge „Birlik“ bei MONA:

Sezgin Balaban, Ilhan Atum und Sevket Ibis.

Im Hintergrund BRK-Kreisvorsitzender Landrat Dr. Hubert Faltermeier (l.) und Kreisgeschäftsführer Edgar Fischer (r.)

Ehrenamtliches und freiwilliges Engagement

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

Bei der interkulturellen Öffnung des Ehrenamts stehen zwei Ziele im Vordergrund: Einerseits besteht angesichts der Zunahme sozialer Aufgaben ein steigender Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeitenden; andererseits bedeutet die ehrenamtliche Mitarbeit im DRK für Migrantinnen und Migranten die Förderung von beruflichen Kompetenzen und Integration. Wichtig ist, bestehende kulturelle Unterschiede auch bezüglich des Ehrenamtes zu beachten. Diese beziehen sich sowohl auf unterschiedliche gesellschaftliche Verankerungen als auch auf die mit dem Begriff „Ehrenamt“ verbundenen Assoziationen. In anderen Kulturen ist freiwilliges soziales Engagement kaum verbandlich organisiert, sondern beruht auf dem Prinzip der Nachbarschafts- oder Familienhilfe. Oft muss daher erst mit organisierter ehrenamtlicher Tätigkeit vertraut gemacht werden.

Eine Form organisierter freiwilliger Tätigkeit sind die geregelten Freiwilligendienste. Das DRK bietet jährlich mehr als 10.000 jungen Menschen die Möglichkeit, sich in einem sozialen Bereich für ein Jahr Vollzeit zu engagieren. Im Modellprojekt „Freiwilligendienste machen kompetent“ wurden Möglichkeiten erkundet, Jugendliche mit Migrationshintergrund gezielt in die

DRK-Freiwilligendienste im Inland einzubinden. Darüber hinaus entsendet das DRK jährlich ca. 300 junge Menschen in einen Freiwilligendienst im Ausland. Mit der zunehmenden Aufnahme ausländischer Freiwilliger im DRK tragen die Freiwilligendienste in ihrer Gesamtheit zur Stärkung globaler Perspektiven und interkultureller Kompetenzentwicklung im Verband bei.

Angebote sollten so gestaltet und gegebenenfalls geändert werden, dass sich Migranten angesprochen fühlen und zu freiem bürgerschaftlichen Engagement motiviert werden. Grundsätzlich sorgen konkrete Benennungen von Aufgabenfeldern für mehr Interesse. Wie Einheimische müssen auch Migranten zunächst die Möglichkeit haben, sich mit ehrenamtlichen Aufgaben zu identifizieren. Dazu können aktive Ehrenamtliche – mit und ohne Migrationshintergrund – einen wichtigen Beitrag leisten. Migranten im Ehrenamt sind weder lediglich Zielgruppe von Dienstleistungen noch ausschließlich potenzielle Berater von anderen Migranten. Interkulturelle Öffnung bedeutet die Einbeziehung von Migranten in die breite Palette der ehrenamtlichen Mitwirkung im Roten Kreuz.



Foto: DRK-KV Nürnberg, Ulrike Kraft

III. PRAXIS

Beispiele aus
den Arbeitsfeldern

„Andere sollen von meinem Glück profitieren“

Zwei junge DRK-Freiwillige berichten über ihr Auslandsjahr in
Nepal und Uganda

Kaum ein Land, in dem das DRK keine Freiwilligenarbeit anböte: Die Einsatzorte reichen von Argentinien über Mexiko, Burkina Faso und Südafrika bis nach Indien, Thailand und Kambodscha. Florian Sonntag (20) aus Erfurt in Thüringen und Christin Ruck (21) aus Boxberg in Baden-Württemberg nahmen am Entwicklungspolitischen Freiwilligendienst mit dem Förderprogramm „weltwärts“ teil. Florian arbeitete von September 2009 bis August 2010 im Rotkreuz-Büro in Jinja/Uganda, Christin im selben Zeitraum in einem Kinderheim in Pokhara/Nepal. Beide haben sich durch das Jahr im Ausland verändert: Ihr Verständnis für andere Kulturen, andere Verhaltensweisen und Ansichten hat sich erweitert, ihr Blick auf das eigene Land sich geschärft, und sie haben gelernt, in fremder Umgebung zurecht zu kommen – also interkulturell zu sein.



Foto: Florian Sonntag

**Florian Sonntag beim
Rotkreuz-Unterricht in
St. Mary's Primary School
im ugandischen Jinja**

Nach einem Jahr Auslandserfahrung beim Roten Kreuz Uganda stand das Studienfach fest: „Seit einem Semester studiere ich an der TU Dresden „Internationale Beziehungen“, sagt Florian Sonntag, der sich gleich nach dem Abitur für ein Jahr als DRK-Freiwilliger mit „weltwärts“-Förderung in dem ostafrikanischen Binnenstaat verpflichtete. „Ich bin ein praktischer Mensch, will Sachen anpacken und in meinem Umfeld etwas ändern. Deshalb will ich später in der Entwicklungszusammenarbeit tätig sein.“ Schon lange plante er, seinen Zivildienst im Ausland abzuleisten. Es stellte

sich nur noch die Frage, wo. „Ich hatte schon immer so einen Traum von Afrika“, erzählt der 20-Jährige. „Der bestand aber vor allem aus Klischees: aus Wüste, Safari, Bananen! Auch aus Hunger und Armut. Das wollte ich ändern.“ Im September 2009 trat er seinen Freiwilligendienst in Jinja an, einer 90.000 Einwohner-Stadt direkt am Victoriasee, dort, wo der Nil entspringt.

Den Deutschen wünscht er mehr Dankbarkeit und Demut

Seine Aufgaben bestanden aus „Office“- und „Field“-Arbeit. Als Freiwilliger organisierte er Berufsberatungen in Schulen, verpflichtete dazu einheimische Ärzte, Richter und Unternehmer, auch einen ehemaligen Bürgermeister konnte er dafür gewinnen, den Schülerinnen und Schülern die Wichtigkeit einer guten Ausbildung zu vermitteln. Mit anderen Freiwilligen stellte er eine

DRK-Fußballmannschaft aus Rotkreuzlern und Einheimischen zusammen, gab Straßensicherheitstrainings und Erste-Hilfe-Kurse oder düste mit dem Blutspendermobil von Schule zu Schule über Land. In Uganda beträgt der Altersdurchschnitt 15 Jahre (in Deutschland: 43 Jahre). „Den größten Teil der Blutspender findet man daher in Schulen“, erklärt Florian. „Und ab 17 Jahren ist das Blutspenden ja auch erlaubt.“ Der Traum von Afrika ist ihm geblieben. Wenn auch anders als zuvor. „Das Afrika, das ich erlebt habe, ist ein ganz anderes als das, das ich aus den Medien kannte“, erzählt er. „Facettenreicher, farbenfroher, ein Land mit sehr, sehr freundlichen Menschen.“ Auch sein Verständnis von Armut habe sich gewandelt. „Natürlich sind die Menschen aus unserer Sicht arm“, erklärt er. „Sie selbst aber fühlen sich reich. Das war für mich eine der größten Lehren: Dass die Ugander zufrieden sind, mit dem, was sie haben und nicht unzufrieden mit dem, was ihnen fehlt.“

Fremdeln mit der deutschen „Meckermentalität“

Eine Lehre, die ihm auch das Ankommen in Deutschland erschwerte. „Am Anfang fühlte ich mich wie ein Fremdkörper“, erinnert er sich. „Ich suchte meine Rolle, in mir, aber auch in der Gesellschaft. Mein Blick auf Deutschland war sehr viel kritischer geworden. Mir fiel beispielsweise auf, wie viel Essen wir wegschmeißen. Oder dass wir ständig mit allem und jedem unzufrieden sind. Diese Meckermentalität finde ich mittlerweile richtig nervig.“ Den Deutschen wünscht er „mehr Dankbarkeit, Demut und Wertschätzung für das, was sie haben“. Sein Fazit nach einem Jahr im Afrika: „Uganda ist ein Teil von mir geworden.“

Eine Erfahrung, die Christin Ruck teilt. Auch sie hat das Freiwilligenjahr „komplett verändert“, vor allem ihren Blick geschärft für das Glück, Familie zu haben, in Frieden zu leben, eine gute Ausbildung zu genießen. Ein Jahr lang arbeitete sie in einem Kinderheim in Pokhar, der zweitgrößten Stadt Nepals.



Jeder junge Mensch zwischen 18 und 28 Jahre mit Schulabschluss kann teilnehmen. Der Auslandsaufenthalt der Freiwilligen dauert in der Regel zwölf Monate. Das DRK entsendet Freiwillige mit unterschiedlichen Förderprogrammen wie „weltwärts“, dem „Europäischen Freiwilligendienst (EFD)“, dem „Internationalen Jugendfreiwilligendienst“, dem „Freiwilligen Sozialen Jahr im Ausland“ sowie im Rahmen von so genannten Selbstzahlerprogrammen.

Das Besondere: Das DRK verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich der Katastrophenhilfe und der Entwicklungsarbeit und kann auf die Kontakte und Strukturen einer weltumspannenden Organisation zurückgreifen.

Das Rote Kreuz und der Rote Halbmond sind in 186 Ländern aktiv – von 193 anerkannten Staaten weltweit.



Weitere Informationen und einen Überblick über alle Einsatzstellen finden Sie unter:
www.freiwilligendienste.drk.de

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Sechzehn Kinder wurden dort betreut, 5 bis 12 Jahre alt, „Meine Aufgaben bestanden darin, die Kinder zu wecken, das Waschen zu beaufsichtigen, Frühstück zuzubereiten, später Hausaufgaben zu betreuen, Freizeit zu organisieren.“ Es sei eine intensive, berührende Zeit gewesen – umso größer war dann der Kulturschock, als sie nach Hause kam. „Dieser Widerspruch zwischen arm und reich war einfach zu krass“, sagt sie.



Foto: Christian Ruck

Freiwillige Christian Ruck

„Mich hat das einfach geschockt: Mein Zimmer, mein Kleiderschrank. Der Kühlschrank meiner Eltern! Wie kann ich, die ganz am Anfang steht, schon so viel besitzen?“ Dieses Erlebnis hat in ihr den Entschluss gefestigt, der Welt etwas zurückgeben zu wollen. Ab Wintersemester 2011 studiert sie, wenn alles klappt, Psychologie mit Schwerpunkt Umwelterziehung. Sie ist einfach dankbar für das, was das Leben ihr zufällig geschenkt hat. „Das will ich zurückgeben“, sagt sie. „Ich will einfach, dass andere von meinem Glück profitieren.“

Gegen die Einsamkeit im Alter

Der Landesverband Nordrhein führt bis 2012 in allen ambulanten Pflegediensten ehrenamtliche Besuchsdienste ein

Seit Juli 2010 ist Gabriele Schmidt im DRK-Landesverband Nordrhein in der Stabsstelle soziales Ehrenamt damit beschäftigt, in allen dreißig Kreisverbänden ehrenamtliche Besuchsdienste bei ihren Sozialstationen zu installieren. Konkret bedeutet dies: Jeder ambulante Pflegedienst in Trägerschaft des DRK soll spätestens bis Mitte 2012 auf Freiwillige zurückgreifen können, die ältere Pflegebedürftige zu Hause besuchen, mit ihnen sprechen, etwas mit ihnen unternehmen.

Das Besondere daran: Ein Teil der Freiwilligen ist migrantischer Herkunft. Vorreiter hierfür war ein Modellprojekt im Kreis Viersen: Von den fünfzig Freiwilligen des Besuchsdienstes hatten knapp die Hälfte einen Migrationshintergrund.

Am Anfang stand die Erkenntnis, dass die klassische häusliche Pflege allein nicht ausreicht. Sie stellt zwar die medizinische, pflegerische und hauswirtschaftliche Versorgung der Pflegebedürftigen sicher, nicht aber deren

seelische Gesundheit. Es fehlt an menschlicher Zuwendung, an Gespräch, Austausch und Kontakt. Die älteren Menschen leiden unter großer Einsamkeit und sozialer Isolation, sie vereinsamen, verstummen.

Besuchsdienste können Versorgungslücke schließen

Diese Erkenntnis nahm der DRK-Landesverband Nordrhein zum Anlass, 2009 einen ehrenamtlichen Besuchsdienst aufzubauen, der modellhaft und in klarer Abgrenzung zu den pflegerisch-medizinischen Aufgaben den sozialen und kommunikativen Aspekt der Pflege abdecken soll.

Dabei wurde von Anfang an auf die Interkulturelle Öffnung des Besuchsdienstes geachtet: „Ein Großteil der Seniorinnen und Senioren mit Migrationshintergrund wird nach wie vor allein von den Angehörigen zu Hause gepflegt“, berichtet Gabriele Schmidt, in der Stabsstelle des Landesverbandes Nordrhein für soziales Ehrenamt und für die flächendeckende Einführung der Besuchsdienste zuständig. „Das aber wird sich schon in den kommenden Jahren ändern.“ Die Akquise migrantischer Freiwilliger erfordert viel Energie. „Mit den herkömmlichen Mitteln wie Plakaten, Zeitungsinseraten oder Flyern kommt man nicht sehr weit“, berichtet Gabriele Schmidt. „Man muss hingehen, reden, migrantische Multiplikatoren dafür gewinnen, in ihrer Organisation für das ehrenamtliche Engagement zu werben.“ Das kostet Zeit. Und manchmal Nerven.

Das Ehrenamt braucht das Hauptamt

Weshalb für diese Aufgabe – Akquise, Qualifizierung, Begleitung und Betreuung der Ehrenamtlichen – im ambulanten Pflegedienst eine hauptamtliche Stelle geschaffen bzw. stundenweise freigestellt werden muss? „Ehrenamtlichkeit kann man nicht nebenbei organisieren“, weiß Gabriele Schmidt. „Freiwillige brauchen ebenfalls Betreuung, Begleitung, Anerkennung.

Sie müssen sich in ihrer Arbeit und in dem Dienst wiederfinden, auch mit dem Zeitbudget, das sie investieren wollen.“ Und wenn es dann soweit ist? Die Strukturen sind geschaffen, die Freiwilligen akquiriert. „Dann steigen vielleicht die Alten aus“, schmunzelt Gabriele Schmidt. „So war es zumindest in unserem Modellprojekt. Wir hatten – so glaubten wir – alles richtig gemacht: Den Bedarf ermittelt, einzelne Seniorinnen und Senioren als besonders hilfebedürftig identifiziert. Die sollten nun Besuch erhalten – und wollten dann nicht.“

Die Gründe hierfür waren vielfältig: Berührungsängste, Angst vor dem Fremden, Neuen, der Veränderung, Scham. Letztlich ein Indiz dafür, wie wichtig die sensible Vermittlung, ja Anbahnung zwischen Freiwilligen und Pflegebedürftigen ist. Wie auch im sonstigen Leben muss einfach die Chemie stimmen. Senior und Freiwilliger müssen die gleiche Sprache sprechen. Ähnliche Interessen haben. Und im Modellprojekt? Gabriele Schmidt lacht: „Wir haben erst einmal mit den weniger Hilfebedürftigen angefangen. Die waren dann so begeistert, das war der Türöffner: Via Mundpropaganda haben sie für unser Projekt geworben – und es am Ende zu dem großen Erfolg geführt, der aus dem Modellprojekt jetzt ein flächendeckendes Angebot im Landesverband Nordrhein macht.“

Arbeitshilfe

Eine praxisorientierte Anleitung zum „Aufbau eines ehrenamtlichen Besuchsdienstes in der häuslichen Pflege“ bietet die Arbeitshilfe des DRK-Landesverbandes Nordrhein, zu beziehen bei:

Gabriele Schmidt
Stabsstelle soziales Ehrenamt
DRK-Landesverband Nordrhein e.V.
Auf'm Hennekamp 71
40225 Düsseldorf
g.schmidt@drk-nordrhein.net

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Suchthilfe

Die Angebote der Suchthilfe im Deutschen Roten Kreuz sind vielfältig. Sie reichen von Prävention und Beratung über Therapien und niedrigschwelligen Angeboten bis hin zu ambulanter und stationärer Nachsorge und decken damit die gesamte Bandbreite der Suchthilfe ab. Daneben sind die Suchtselbsthilfe- und Angehörigengruppen des DRK ein wichtiges Angebot, Suchtbetroffenen eine dauerhafte und zufriedene Abstinenz zu ermöglichen bzw. Angehörige zu stabilisieren und vor einer eigenen Erkrankung zu schützen. Die Angebote des DRK zielen überwiegend auf Abhängige stoffgebundener Drogen (Alkohol, Medikamente, illegale Drogen) ab. Angebote für verhaltensüchtige Menschen (Essstörungen, Kaufsucht, Medien-sucht) gibt es aber auch.



Foto: Fachstelle für Suchtvorbeugung Hamm

Menschen mit Migrationshintergrund können vielfältigen migrationsspezifischen Belastungen (Identitätsprobleme, Diskriminierung) ausgesetzt sein, die die Entstehung eines Suchtverhaltens stark begünstigen können. Nicht selten sind Migranten darüber hinaus von sozialer Benachteiligung betroffen, was einen weiteren Risikofaktor für die Entstehung eines Suchtproblems darstellt. Aufgrund von sprachlichen oder kulturell bedingten Zugangsbarrieren, können Menschen mit Migrationshintergrund von

den klassischen Suchthilfeangeboten häufig jedoch nicht erreicht werden. Es ist deshalb seitens des DRK nötig, sowohl Präventions- als auch Hilfsangebote zu schaffen, die einen niedrigschwelligen zugehenden Ansatz haben und speziell auf die Bedarfe von Migranten zugeschnitten sind.

Integration statt Isolation

Der DRK-Landesverband Saarland und der Arbeitskreis für Jugendhilfe e.V. Hamm beraten Migranten zum Thema Suchtprävention

„In Russland bin ich Deutscher, in Deutschland Russe“: So beschreibt ein Teil der russischsprachigen Einwanderer ihr Gefühl der Heimatlosigkeit. Aber auch andere Migrantengruppen fühlen sich in Deutschland zum Teil verloren. Sprachliche Defizite im Deutschen, Angst vor Institutionen, Isolation bis zum Verlust der Identität können die Folge sein.

Migrationsbedingte Erfahrungen, die neben anderen Risiken zu Suchtproblemen führen können. Der DRK-Landesverband Saarland und der Arbeitskreis für Jugendhilfe e.V. Hamm setzen mit zielgruppenspezifischer Suchtprävention dagegen.

Starke Eltern, starke Jugendliche: Seit September 2010 unterstützt der DRK-Landesverband Saarland in Kooperation mit dem „Verein zur Förderung der Integration russischsprachiger Einwanderer im Saarland“ Eltern aus Migrantenfamilien suchtgefährdeter oder süchtiger Jugendlicher mit dem Projekt „FES - Familienempowerment und Suchtprävention“ im Regionalverband Saarbrücken.

Das Projekt, vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördert, zielt darauf ab, die Ressourcen und Erziehungskompetenz der Eltern zu stärken, ihre gesellschaftliche Teilhabe zu fördern und die Integrationschancen ihrer Kinder zu erhöhen. Häufig sind sich russischsprachige Eltern auf Grund ihrer gänzlich anders verstandenen Elternrolle in ihrem Heimatland ihrer potenziellen Ressourcen nicht bewusst und bleiben daher passiv.

Als Eltern schulpflichtiger Kinder ergreifen sie beispielsweise seltener die Initiative, wenn ihr Kind Probleme in der Schule hat. Vielmehr erwarten sie eine hochstrukturierte Institution, die handelt, statt zu verhandeln und Entscheidungen vorgibt, statt sie den Eltern bzw. Kindern oder Jugendlichen freizustellen. Auch das Rollen- und Werteverständnis der Eltern wurzelt häufig noch in einer traditionellen Welt, die den Kindern und Jugendlichen zunehmend fremd wird. Um diesen Problemen entgegenzuwirken, bietet FES verschiedene Seminare und Workshops an, in denen Dozenten über das deutsche Suchtberatungs- und Hilfenetz informieren und die Projektteilnehmenden ermutigen, es auch in Anspruch zu nehmen. In ihren eher autoritär strukturierten Herkunftsländern wird Drogenkonsum vor allem mit repressiven Mitteln bekämpft. Die Hemmschwellen gegenüber Beratungsstellen sind entsprechend groß.

Muttersprachliche Dozenten

In der ersten Projektphase wurden unter Leitung einer muttersprachlichen Dozentin die Themen „Was ist Drogenabhängigkeit?“, „Die Bedeutung der Familie bei der Abhängigkeitsentwicklung“, „Möglichkeiten der Konfliktlösung in der Familienatmosphäre“ behandelt. Parallel dazu sollten die Eltern in Seminaren mit einer deutschen Referentin über alltagsrelevante Themen wie sichere Umgangsformen im Alltag, Alltagsrituale und ihre kulturelle Bedeutung oder Informationen über das deutsche Bildungssystem in ihrer Elternrolle gestärkt werden.

Bis zum Abschluss des Projektes im Oktober 2013 sollen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Unterstützung des Landesverbands selbsttragende Strukturen wie Selbsthilfegruppen und Netzwerke aufgebaut haben, die ihnen als Anlauf- und Beratungsstelle dauerhaft zur Verfügung stehen.

Suchtprävention im Dialog der Kulturen

Auch der Arbeitskreis für Jugendhilfe e.V. Hamm, korporatives Mitglied im DRK und Träger eines vernetzten Drogenhilfesystems in der Stadt im Ruhrgebiet, arbeitet mit Migrantinnen und Migranten zum Thema Sucht. Das dreijährige Projekt „Suchtprävention im Dialog der Kulturen“ will Migranten für das Thema sensibilisieren und mit dem deutschen Suchthilfesystem vertraut machen. Dazu verpflichtete der Arbeitskreis eine türkischsprachige Sozialpädagogin, die über eigene interkulturelle Erfahrungen verfügt und hervorragend in der Migrantenszene vernetzt ist. Denn: „Migranten kann man nicht sofort auf das Thema Sucht oder ihre Sucht gefährdeten Kinder ansprechen“, erklärt Nefise Saglam. „Man muss sich vielmehr über andere Themen nähern, beispielsweise mit Gesprächen über ‚Kindererziehung‘.“ Auch suchten Migrantinnen und Migranten in der Regel nicht von sich aus eine Suchtberatungsstelle auf. „Sucht ist in fast allen Kulturen ein schambesetztes, tabuisiertes Thema“, erklärt die

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

junge Sozialarbeiterin. „Um Migranten zu erreichen, muss man zu ihnen gehen.“ Folgerichtig stand das erste Projektjahr 2008/2009 im Zeichen des Kontakt- und Beziehungsaufbaus: Frau Saglam besuchte Moscheen, Vereine, Kitas, Grundschulen und Frühstückstreffs, verabredete Vorträge und Gruppengespräche vor Ort, bot Seminare und Informationsabende an.

Sich spielerisch dem Suchtthema nähern

Im zweiten Jahr wurden die Kontakte vertieft und ausgebaut, das Portfolio aus Vorträgen, Einzel- und Gruppenberatungen und Aktionen erweitert. In Gesprächskreisen über Erziehung und Gesundheit kamen auch die Themen Sucht und Suchtprävention zur Sprache. Im Anschluss an die Gesprächskreise fassten Eltern Mut, mit ganz konkreten Fragen in die Beratungseinrichtung zu kommen. Aktionen wie Fachtage oder ein Stand auf dem Ramadanmarkt ermöglichten weitere niedrighschwellige Zugangsmöglichkeiten und eine spielerische Annäherung an das Thema Sucht. So konnten die Besucher/innen in einer alkoholfreien Cocktail-Bar fantasievolle Mixgetränke mischen oder wurden gebeten, mit sogenannten „Rauschbrillen“, die den Zustand der Trunkenheit simulieren, einen Hindernisparcours zu absolvieren. Das dritte und letzte Projektjahr nun steht im Zeichen der Auswertung und Sicherung der Ergebnisse, etwa über die Schulung von Multiplikatoren. Im Frühjahr 2011 ist eine Schulung für Imame geplant, da sie wichtige Vermittler und Ansprechpartner in den Moscheen sind.

Sucht und Migration: ein Zusammenhang

Migration ist ein Lebensereignis, das oft mit erheblichen sozialen und psychischen Verunsicherungen einhergeht. Mitunter kann die Identität massiv gefährdet sein. Der Verlust der Heimat, so notieren Leon und Rebecca Grinberg in ihrem Standardwerk ‚Psychoanalyse der Migration und des Exils‘, „erfasst die bedeutsamsten und wertvollsten Objekte: Menschen, Dinge, Orte, Sprache, Kultur, Gebräuche, Klima, manchmal den Beruf, gesellschaftliche beziehungsweise ökonomische Stellung usw. An jedem dieser Objekte haften Erinnerungen und intensive Gefühle. Mit dem Verlust dieser Objekte sind die Beziehungen zu ihnen und manche Anteile des Selbst ebenfalls vom Verlust bedroht“.

Dieser Identitätsverlust kann zu Suchtproblemen führen. Jugendliche sind dabei doppelt belastet: In der äußerst sensiblen Phase der Identitätsfindung während der Adoleszenz müssen sie nicht nur die Welt der Erwachsenen erobern, sondern zugleich ein neues, kulturelles Umfeld.

Exzessive Verhaltensweisen können die Folge sein, insbesondere, wenn weitere Erschwernisse wie offene oder verdeckte Diskriminierungen, Schwierigkeiten in der Familie und in der Schule hinzukommen.

Interkulturelle Projekte mit Querschnittswirkung

Oft wirkt die Migrationsarbeit als Katalysator für die Einbindung von Migrantinnen und Migranten ins Ehrenamt und die Öffnung anderer Arbeitsfelder

Veränderung beginnt mit dem Einzelnen. Indem er auf sein näheres Umfeld wirkt, verändern sich die Verhältnisse. Zugleich verändern die Verhältnisse den Einzelnen, wie das Beispiel der ehrenamtlich tätigen Russlanddeutschen Julia Dojan aus Neubrandenburg zeigt. Eine Vielzahl von Veränderungen wiederum kann neue Angebote und Strukturen begründen oder alte verändern, was wiederum das Beispiel aus Stendal zeigt.

Ermutigung aller Beteiligten: Die Begegnungs- und Migrationsstätte des DRK-Kreisverbandes Neubrandenburg in der Senioren-Wohnanlage „Am Weidegang“ ist ein gelungenes Beispiel für das Empowerment der Bewohnerinnen und Bewohner, ihrer Gäste und Besucher sowie der dort tätigen Freiwilligen. Das Programm der Begegnungsstätte wird zum großen Teil von den Seniorinnen und Senioren selbst gestaltet – und zwar Kulturen übergreifend, beispielsweise in der „Multi-Kulti-Initiative“, deren Kochgruppe „Kulinarische Weltenbummler“ die Besucherinnen und Besucher der Einrichtung einmal im Monat zu einer „Weltreise durch die Küche aller Herren Länder“ einlädt. Ähnlich originell agiert die Theatergruppe „Russkij Akzent“, in der russischsprachige Migrantinnen und Migranten Theaterstücke einstudieren und auf Veranstaltungen aufführen oder die „Power-Points“, die mit kabarettistischen und tänzerischen Darbietungen verschiedene Veranstaltungen bereichern.

Interkulturelle Biographiearbeit

Weniger nach außen, dafür mehr nach innen gerichtet ist das Projekt „Nesabudka – Vergissmeinnicht“. Es wendet sich an die große Zahl der Aussiedler-Seniorinnen und Senioren sowohl in der Wohnanlage als auch im Stadtgebiet, die aus ganz verschiedenen Gebieten der ehemaligen Sowjetunion stammen. Mit zunehmendem Alter gibt diese interkulturelle Identität Anlass für die individuelle Auseinandersetzung mit der eigenen Biographie und Geschichte.



Foto: DRK-Kreisverband Neubrandenburg e.V.

Seniorinnen und Senioren der Begegnungs- und Migrationsstätte des DRK-Kreisverbandes Neubrandenburg in der Senioren-Wohnanlage „Am Weidegang“ beim „kulinarischen Weltenbummeln“

Die Rückbesinnung auf Begegnungen, traditionelle Werte und Normen nimmt zu, Erfahrungen aus der Kindheit werden wieder wach, Rituale und besondere Feste gewinnen an Bedeutung. Das Bedürfnis, aus der Lebensgeschichte zu erzählen, ist groß.

Hier setzt „Nesabudka – Vergissmeinnicht“ an: Das Projekt lädt Interessentinnen und Interessenten einmal im Monat ein, in Gesprächen, Liedern und Heimat-abenden die Erinnerungskultur zu pflegen.

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Ehrenamtliches Engagement kann bei der Integration helfen

Ohne Julia Dojan, in Russland geborene Tochter eines Russland-Deutschen, wäre diese Angebotsvielfalt nicht möglich. Die 27-jährige Sozialpädagogin lebt seit 2005 in Deutschland, fand über den Besuch von Sprachkursen Zugang zur Verbandsarbeit im DRK Neubrandenburg und leitet seither unter anderem die „Multikulti-Initiative“. Sie spielt Theater, entwickelt und gestaltet Kulturprogramme, übersetzt für die älteren Menschen bei Ärzten, auf Ämtern und Behörden. In dem Projekt „Nesabudka – Vergissmeinnicht“ begleitet sie die Aussiedlerseniorinnen und -senioren bei deren Zeitreise. Für Julia Dojan bedeutet Integration „mitzuwirken und mitzugestalten.“ Ihr eigenes ehrenamtliches Engagement betrachtet sie als ein Mittel, sich selbst zu integrieren. Ihren vorbildlichen, ehrenamtlichen Einsatz hält sie für selbstverständlich: „Ich tue es für meine Seele“, sagt sie.

Vernetzung der Migrationsarbeit mit anderen sozialen Aufgabenfeldern

Wie erfolgreich Migrationsarbeit auch mit anderen sozialen Aufgabenfeldern vernetzt werden kann, zeigt wiederum die fruchtbare Zusammenarbeit zwischen dem DRK-Kreisverband Östliche Altmark und der Schulsozialarbeit im Landkreis Stendal. Eine Zusammenarbeit, die sich ab 2009 auch auf andere Einrichtungen ausgeweitet hat, etwa der Berufsförderung, der Kultur, Freizeit, Jugendhilfe, der Kommunalverwaltungen und Gemeinden. Anlass für die Zusammenarbeit unter dem programmatischen Titel „Gewaltprävention für Kinder und Jugendliche im Landkreis Stendal“ waren die zunehmende Gewalt und das zunehmende Mobbing an den Schulen, die durch das Schulsystem allein nicht mehr zu bewältigen waren. Das DRK Östliche Altmark bot daraufhin sechs Schulen im Landkreis Stendal Lehrerfortbildungen und -beratungen zum Thema Mobbing, Gewalt und Amoklauf an. Ziel war es, zunächst die Lehrerinnen und Lehrer in ihren Handlungskompetenzen zu stärken. Parallel dazu wurden für viele Schüler soziale Kompetenztrainings organisiert. Dabei wurde deutlich, dass die Gewaltprävention deutlich früher ansetzen muss, schon in Kindertagesstätten und Grundschulen, woraufhin das DRK das Gewaltpräventionsprojekt „Stadtseekinder auf Kurs“ für Kinder bis 14 Jahren auf den Weg brachte.

Flankierende Maßnahmen

Darüber hinaus vernetzten sich das DRK Östliche Altmark und die Schulsozialarbeit unter anderem mit der Straffälligenbetreuungs- und Bewährungshilfe



Foto: DRK-KV Nürnberg, Ulrike Kraft

vor Ort, die Anti-Aggressions-Trainings für Schülerinnen und Schüler anbot sowie Fachleute aus der Schulsozialarbeit, der DRK-Migrationsarbeit und Beschäftigte der Bildungs- und Begegnungsstätte AMICUS zu Multiplikatoren ausbildete. Der Deutsche Kinderschutzbund bildet Schülerinnen und Schüler der Sekundarstufe I und II zu „Fairness-Agents“ aus. Eine intensive Kooperation besteht auch zwischen den Akteuren der Schulsozial- und Migrationsarbeit und der Kommunalverwaltung. Dabei stellt die Integration der Migrationsarbeit in den unterschiedlichsten Einrichtungen sicher, dass in der Gewaltprävention die Themen Interkulturelle Öffnung, Integration und Prävention gegen Rechtsextremismus in die Arbeit einfließen.

Flächendeckende Versorgung der Region mit Gewaltpräventionsangeboten

Nach eineinhalb Jahren Netzwerkarbeit zum Thema Gewalt kann das Fazit gezogen werden, dass eine lückenlose Versorgung an Gewaltpräventionsangeboten für alle Altersgruppen aufgebaut werden konnte. Über das Gewaltthema hinaus aber konnte die Migrationsarbeit auch andere Aufgabenfelder ihrer Kooperationspartner beflügeln, beispielsweise die Berufsförderung. In der Region Altmark führt der fortschreitende demographische Wandel seit geraumer Zeit zu einem akuten Fachkräftemangel. Zugleich wird der Hochschulabschluss vieler Akademikerinnen und Akademikern mit Migrationshintergrund in Sachsen-Anhalt nicht anerkannt. Das vom DRK Östliche Altmark entwickelte Projekt „Yes you can“, das seit August 2010 angelaufen ist, zielt daher auf die berufliche und sprachliche Qualifizierung dieser Hochschulabsolventen. Sie werden gefördert, gecoacht, trainiert und auf ihrem Weg begleitet, einen Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt zu finden. Auch hier schließt sich wieder der Kreis: Das DRK Östliche Altmark kann auf die gewachsenen Kontakte zu seinen Netzwerkpartnern aus der Zusammenarbeit zur Migrationsarbeit zurückgreifen. Die nachhaltige Eingliederung der Hochschulabsolventen in den deutschen Arbeitsmarkt steht daher unter einem

guten Stern. Die Forderung nach einer gesetzlichen Anerkennung wird davon unberührt aufrechterhalten.

Selbstverständlich interkulturell

Project Y: Jugendliche Flüchtlinge erobern die Herzen eines Kreisverbandes

Von Ulrike Kraft

Im Idealfall muss über Interkulturelle Öffnung (IKÖ) nicht lange geredet werden. Denn im Idealfall ist IKÖ so selbstverständlich, dass sie gar nicht bemerkt wird. Sie ist ein Teil des Alltags, der sich aus den Notwendigkeiten des Zusammenlebens automatisch ergibt und nicht weiter beachtet wird. So ist es in Nürnberg geschehen. Wie, das zeigt das Beispiel „Project Y“ des DRK-Kreisverbandes Nürnberg-Stadt.

Es ist ein Projekt für jugendliche Flüchtlinge in Nürnberg, die mit ihren Eltern und Geschwistern nach Deutschland gekommen sind, um Krieg, Verfolgung und Not zu entfliehen. Nur wenige erhalten das Recht, dauerhaft in Deutschland zu bleiben. Die meisten müssen irgendwann wieder zurückkehren. Bis es soweit ist, leben sie oft jahrelang in sehr beengten Verhältnissen in Gemeinschaftsunterkünften, ohne Recht auf höhere Bildung und Arbeit. Für die Jugendlichen ist das besonders schlimm, da sie kaum Unterstützung und Förderung erhalten.

Raus aus der Isolierung

Ziel von „Project Y“ des DRK-Kreisverbandes Nürnberg-Stadt war es, diesen Jugendlichen beizustehen, ihnen Erlebnisse zu ermöglichen, die sie sonst nicht haben können, ihnen Mut zu machen und sie aus ihrer Isolierung herauszuholen. Dazu gehört auch, ihnen den Kontakt mit deutschen Jugendlichen zu ermöglichen. Auf beiden Seiten gibt es starke Berührungspunkte.

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

Die Voraussetzungen aber, dieses Ziel zu erreichen, waren zunächst eher schlecht: Es gab keine eigenen Räume, in denen sich die Jugendlichen hätten treffen können, keine Grundausstattung, die genutzt werden konnte. Eine Sozialpädagogin hatte ganze fünf Wochenstunden Zeit, die Jugendlichen zu erreichen, die über ganz Nürnberg verstreut lebten und denen organisierte Gruppenarbeit aus ihrem Kulturkreis heraus vollkommen fremd war.

Das Jugendrotkreuz half spontan



Foto: DRK-KV Nürnberg, Ulrike Kraft

Eigentlich hätte das Projekt scheitern müssen. Trotzdem wurde es ein Erfolg. Dieser Erfolg ist vielen Menschen zu verdanken, die ohne Zögern bereit waren, sich einzubringen, nach Lösungen zu suchen und ungewöhnliche Kooperationen einzugehen. Im Januar 2007 sollte das Projekt starten, die wichtigste Voraussetzung aber fehlte: ein Raum für die Jugendlichen. Auch wenn viele Aktivitäten außerhalb des DRK-Kreisverbandes Nürnberg-Stadt stattfinden sollten, musste es einen Ort geben, an dem die Jugendlichen sich regelmäßig treffen konnten. Ein Ort, von dem sie wussten, dass sie willkommen sind und an dem sie sich

wohl fühlen konnten. Das Jugendrotkreuz (JRK) erklärte sich ohne Zögern bereit, die eigenen Räume einen Tag in der Woche für das Projekt zur Verfügung zu stellen, obwohl das JRK viele eigene Gruppen hat und immer etwas los ist. Neben einem Gruppenraum gab es sogar eine Küche. Ein absoluter Glücksfall, denn Essen war für die Jugendlichen von Anfang an sehr wichtig. Verständlich, wenn man bedenkt, dass die Flüchtlinge in den Gemeinschaftsunterkünften kein Geld, sondern vorgepackte Essenspakete erhalten. Also wurde in der Küche viel gekocht. Es wurde auch viel gelacht und gestritten. Es wurden T-Shirts und Logos entworfen, Billard, Kicker und Karten gespielt, Musik gehört oder einfach nur geredet. Manchmal auch sehr lautstark. Kein Wunder, denn bei „Project Y“ versammelten sich hauptsächlich Jungen zwischen zwölf und siebzehn Jahren aus den kaukasischen Ländern, die zum Teil untereinander verfeindet sind.

Auch Konflikte bringen einander näher

Mit dem JRK gab es zunächst nur dann Berührungspunkte, wenn die Jugendlichen mal wieder zu laut waren oder die Räume nicht ordentlich hinterließen. Was sich zunächst als Konflikt darstellte, war am Ende die Möglichkeit, einander näher kennen zu lernen und Vorurteile abzubauen.

Durch die vielen Gespräche erfuhren beide Seiten mehr über die Kultur und Denkweise des jeweils anderen, langsam keimte gegenseitiges Interesse auf. Was machen die eigentlich beim JRK? Kann ich auch mal an einem Erste-Hilfe-Kurs teilnehmen oder gar an einem Sanitätskurs? Wo liegt Aserbaidschan? Was macht ihr so? Kann ich ehrenamtlich bei „Project Y“ mitarbeiten? Es war schön zu sehen, wie scheinbar vollkommen fremde Welten sich langsam annähern. Tamir Aliyev, 17 Jahre alt, aus Aserbaidschan fasste das so zusammen: „Das war schon eine coole Zeit beim Roten Kreuz.“



Foto: DRK-KV Nürnberg, Ulrike Krafft

Der Funke sprang auch auf andere Vereine und Verbände über

Durch das Projekt wurde im Kreisverband Nürnberg-Stadt die Auseinandersetzung mit dem Thema Integration vertieft. Hilfe kam immer unkompliziert und schnell. Kaum tauchte ein Problem auf, schon schloss sich der Verband zusammen, um es aus der Welt zu schaffen. Alle waren sich einig, dass die Jugendlichen im Verband willkommen sind und gefördert werden sollen. So wurde der Weltrotkreuztag genutzt, um Spenden für das „Project Y“ zu sammeln. Es hatte von Anfang an einen integrativen Charakter, sowohl für die Flüchtlingsjugendlichen als auch für den Kreisverband

und andere Verbände in Nürnberg, die sich ebenfalls um die Jugendlichen kümmerten. So etwa war die Wasserwacht mit „Project Y“ schwimmen, der Alpenverein hielt extra für „Project Y“ einen gemischten Kletterkurs ab. Mit Azubis des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge waren die Jugendlichen gemeinsam essen und konnten dadurch viel zum Verständnis ihrer Situation beigetragen. Nicht zuletzt haben sie zusammen mit dem JRK die Nürnberger Eisdielen getestet.

Von Haus aus interkulturell

„Es hat Spaß gemacht mit den Jungs etwas zu unternehmen, auch wenn ich zunächst nicht genau wusste, wie ich mich verhalten sollte“, resümiert Sandra Löhlein, die „Project Y“ ehrenamtlich unterstützte. „Die interkulturelle Begegnung war für mich ganz neu. Trotz aller Unterschiede sind sich migrantische und deutsche Jugendliche in vielen Dingen ähnlich.“ „Project Y“ hatte immer nur das Wohlergehen der jugendlichen Flüchtlinge im Blick, nicht die Interkulturelle Öffnung des Verbandes.

Dennoch oder gerade deshalb hat das „Project Y“ es geschafft, dem Verband einen Spiegel vorzuhalten: „Ihr seid das, was in eurem Herzen wohnt.“ Und das heißt: In den Herzen vieler Menschen im Kreisverband Nürnberg-Stadt wohnt eine große Bereitschaft, sich auf fremde, ungewohnte und manchmal anstrengende Jugendliche einzulassen.

Das ist IKÖ!

III. PRAXIS

Beispiele aus den Arbeitsfeldern

IKÖ: Ein Prozess, der Prozesse anschiebt

Erfahrungen aus dem DRK-Regionsverband Hannover e.V.

Von 2008 bis 2010 nahm der DRK-Region Hannover e.V. an dem Modellprojekt des DRK-Bundesverbandes „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“ teil. Ziel war es, haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Thematik zu sensibilisieren und interkulturell handlungsfähig zu machen. Das Modellprojekt bestand aus mehreren Fortbildungen zu verschiedenen Themen der Interkulturellen Öffnung sowie der konkreten Umsetzung des Erlernten in einem eigenen Projekt oder einer Organisationseinheit. Hannover hatte sich für die Interkulturelle Öffnung der Abteilung Soziales entschieden: Ziel war es, den interkulturellen Gedanken bei den ehren- und hauptamtlich Tätigen zu stärken und sie zu ermutigen, ihre Angebote für Migranten zu öffnen.

„Es war ein anstrengender, aber überaus fruchtbarer Prozess“, erinnert sich Kornelia Kirchhoff, Sozialarbeiterin in der Migrationsberatung des DRK-Regionsverbandes Hannover und eine der drei Teilnehmerinnen des zweieinhalbjährigen Modellprojektes „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“, das der Bundesverband DRK 2007 für alle Landes- und Kreisverbände des DRK ausgelobt hatte.

Interkulturelle Öffnung / IKÖ (nachhaltiger Veränderungsprozess / durch Teilprojekte Wirkung in die allgemeine Geschäftstätigkeit)			
Projekt: Interkulturell im Ehrenamt aktiv DRK GS -Projekt	Projekt: „Mi –Mü“ Mittelfelder Mütter Projektfinanzierung BMI	Projekt: Entwicklung von Angeboten für SeniorInnen türkischer Herkunft Eigene Mittel	Projekt: Entwicklung von Angeboten für SeniorInnen türkischer Herkunft Eigene Mittel
Inhalt: Fortbildung hauptamtl. MitarbeiterInnen/Abt. Soziales und Durchführung eines Projekts vor Ort Gründe für die Beteiligung: <ul style="list-style-type: none"> ■ Sensibilisierung, Information, interne Öffentlichkeitsarbeit ■ Entwicklung/Mittelbeschaffung für neue Projekte ■ Erprobung der Öffnung bestehender ehren- und hauptamtlicher sozialer Arbeit 	Inhalt: Angebote für und mit Müttern und Großmüttern mit Migrationshintergrund Gründe für die Umsetzung: <ul style="list-style-type: none"> ■ Erprobung geeigneter Angebote für die Zielgruppe ■ Erprobung der Einbindung von Müttern ins Ehrenamt ■ Erprobung vernetzter Gemeinwesenarbeit ■ Übertragung der Projekterfahrungen und (Teil-)Ergebnisse in den IKÖ-Prozess der Abt. Soziales 	Inhalt: Durchführung eines offenen Workshops/Plenums Unter-AG: Niedrigschwellige Betreuungsangebote Unter-AG: Begegnungsstätte für Senioren Unter-AG: Besuchsdienst und Trauerbegleitung Gründe für die Umsetzung: <ul style="list-style-type: none"> ■ Kompetenzen in der Seniorenarbeit auf die Zielgruppe ausweiten ■ Mitwirkung einer türkischen MO schon in der Entwicklungsphase neuer Angebote ■ Vernetzte Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen der Pflege 	Inhalt: Fortbildung hauptamtl. MitarbeiterInnen der DRK-Region Hannover e.V. Gründe für die Beteiligung: <ul style="list-style-type: none"> ■ Vernetzung durch Mitwirkung verschiedener Arbeitsfelder ■ Verbesserung der interkulturellen Handlungsfähigkeit im Arbeitsumfeld ■ Fortsetzung des Öffnungsprozesses im Regionsverband Hannover insgesamt
Abschluss: September 2010			

Vier Ziele hatte sich die Abteilung gesetzt:

1. das Basiswissen über Interkulturelle Öffnung in der Abteilung verbreitern,
2. die interkulturellen Kompetenzen der Ehren- und Hauptamtlichen fördern,
3. die Interkulturelle Öffnung bestehender Angebote erproben und
4. Kontakte zu ehrenamtlichen Migrantinnen und Migranten ausbauen.

„Das alles haben wir in ersten Schritten anschieben können“, erklärt Kornelia Kirchhoff. „Wir haben in unserer Abteilung ein Bewusstsein für interkulturelle Öffnung geschaffen und darauf basierend neue Aufgabefelder entwickelt.“ Insgesamt sieben Fortbildungen haben die Abteilungsleiterin und zwei weitere Mitarbeiterinnen des DRK-Regionsverbandes Hannover, Abteilung Soziales, besucht und ihre Informationen auf Mitgliederversammlungen, Ausschusssitzungen und Fortbildungen an möglichst viele ehren- und hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergegeben. Dabei wurden auch kreative Methoden der Wissensvermittlung genutzt, wie beispielsweise der Einsatz einer Improvisationstheater-Gruppe und erfahrungsorientierte Trainings, in denen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit kultureller Vielfalt, Werten und interkultureller Kommunikation auseinandersetzten.

Interkulturelle Öffnung vor Ort

Die größte Herausforderung war, sich einen Überblick über den Status Quo der Interkulturellen Öffnung in den über 130 Ortsvereinen des DRK-Regionsverbandes Hannover zu verschaffen: Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund sind in den Ortsvereinen ehrenamtlich tätig? Welche Angebote gibt es? Wer nimmt daran teil? Sind die Angebote für Migranten geeignet? „Eine umfassende Datenerfassung ist bei der Unterschiedlichkeit der Ortsvereine und der Vielzahl der Ehrenamtlichen kaum realisierbar.

Es hat sich auch herausgestellt, dass es sinnvoller ist, bei den jeweiligen, gemeinwesenbezogenen Gegebenheiten einzelner Ortsvereine anzusetzen.“, erklärt Kornelia Kirchhoff. Die Veränderung bestehender Angebote und die Entwicklung neuer Angebote mussten orientiert sein an den Möglichkeiten direkt vor Ort. So konnte ein Ortsverein bestehende Kontakte zu einem Moscheeverein nutzen, um gemeinsam eine Blutspendeaktion durchzuführen. Wichtig war darüber hinaus Wege zu finden, um die anderen Ortsvereine über die Aktionen zu informieren, den Erfahrungsaustausch zu fördern und die Ortsvereine miteinander zu vernetzen. Die Verbindung von Theorie und Praxis, von zentraler Fortbildung und örtlicher Umsetzung in einem Projekt oder in der eigenen Abteilung bewertet Kornelia Kirchhoff als „sehr effektiv: So konnte man das Theoretische - beispielsweise: Wie gehe ich auf Migrant*innenorganisationen zu? - sofort in die Praxis umsetzen und dabei bemerken: Aha! So war das also gemeint.“

Besonders wertvoll war dabei aus ihrer Sicht, dass durch das befristete Modellprojekt die Teilnehmenden befähigt wurden, den Prozess der Interkulturellen Öffnung durch weitere Teilprojekte fortzuführen. „Gemeinsam mit einem türkischen Verein haben wir neue Angebote für Seniorinnen und Senioren türkischer Herkunft erarbeitet und die Erfahrungen in der Zusammenarbeit vertieft. Außerdem können wir durch eine dreijährige Finanzierung ein Projekt umsetzen, mit dem wir junge Mütter mit Migrationshintergrund unterstützen und neue Erfahrungen mit dieser Zielgruppe sammeln wollen.“ Zudem werden weitere hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in interkulturellem Management geschult, um auch langfristig die Interkulturelle Öffnung sicherzustellen. Der Prozess ist auch längst nicht mehr auf die Abteilung Soziales beschränkt, sondern führt zu projektbezogenen Kooperationen verschiedener Arbeitsbereiche des DRK-Regionsverbandes Hannover. „Das ist der eigentliche Gewinn dieser Fortbildung“, bewertet Kornelia Kirchhoff die vergangenen zweieinhalb Jahre. „Interkulturelle Öffnung wird zunehmend als Querschnittsaufgabe wahrgenommen!“

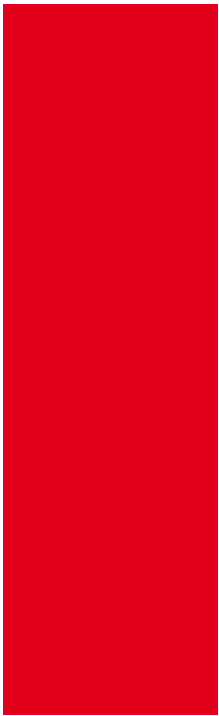


Foto: KV Ludwigsburg

IV. ANHANG

Grundsätze zur Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz

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

Ziele der Interkulturellen Öffnung des DRK

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

Grundsätze zur Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz

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

Diese Grundsätze sind von der AG IKÖ im Generalsekretariat erarbeitet worden, ins Präsidium eingebracht worden und auf der Konferenz „Interkulturelle Öffnung im DRK“ in Eisenach 2004 öffentlich präsentiert worden.

Grundlegende Beschlüsse und Maßnahmen im Deutschen Roten Kreuz

1994

Vor dem Hintergrund der Grundsätze der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung und entsprechender Beschlüsse der internationalen und nationalen Gremien trifft das Deutsche Rote Kreuz die Grundsatzaussage, „Migranten als mitgestaltende Partner in alle Bereiche des verbandlichen Lebens einzubeziehen“.

1998

Diesem Auftrag folgt die „Strategische Teilplanung für das Geschäftsfeld Migration“. 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“.

2002

Auf der Europäischen Regionalkonferenz verpflichten sich die Nationalen Gesellschaften zu bedarfsgerechten und zielgerichteten Maßnahmen, zu einer Kultur der Integration sowie zu einer ausgewogenen Einbindung von Menschen aus allen Bereichen der Gesellschaft entsprechend der kulturellen Vielfalt.

2003

Der Delegiertenrat beschließt 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“.

2004

Das Präsidium des Deutschen Rotes Kreuzes unterstreicht „die Notwendigkeit, ‚Interkulturelle Öffnung im DRK‘ als wichtige Aufgabenstellung voranzutreiben“.

2006

Die „Strategie 2010“ der Föderation appelliert an alle Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften, angesichts der zunehmend diversifizierten Bevölkerungszusammensetzung sicherzustellen, „dass sich die Zusammensetzung der Bevölkerung auch in der Besetzung der Führungspositionen widerspiegelt“.

2007

Die Nationalen Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften in Europa erklären „den Wert an[zuerkennen], den Migranten in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht in die Gesellschaften der Aufnahmeländer einbringen und diese so bereichern“. Zudem verpflichten sie sich dazu, „dafür Sorge zu tragen, dass das Rote Kreuz und der Rote Halbmond die Integration fördern, offen für alle sind, und sich in der Bekämpfung von Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Diskriminierung und sozialer Ausgrenzung sowie für die Achtung der Vielfalt und der menschlichen Würde uneingeschränkt einsetzen“. Anlässlich der Internationalen Konferenz der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften geht eine Selbstverpflichtung zur „Förderung der Inklusion von Migranten“ ein. Es soll ein Bewusstsein für die besonderen Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten hergestellt werden, die interkulturelle Handlungskompetenz der Mitarbeitenden gefördert werden und die Interkulturelle Öffnung der Dienste und Angebote vorangetrieben werden. Es soll eine Steuerungsgruppe eingerichtet werden und über die Ergebnisse berichtet werden.

2008

Der Generalsekretär unterzeichnet die „Charta der Vielfalt“. Danach ist „Eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung jedes Einzelnen geprägt ist. Sicher zu stellen, dass wir die vielfältigen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gut berücksichtigen. Die Vielfalt der Gesellschaft innerhalb und außerhalb des DRK anerkennen und wertschätzen“.

2009

Das DRK-Präsidium beschließt: „Das Thema Integration, Migration und interkulturelle Öffnung soll über alle Bereiche vernetzt mit messbaren Zielen für 2010 und die gesamte nächste Wahlperiode des Präsidiums ausgestaltet werden.“

IV. ANHANG

Zur Umsetzung wird eine Steuerungsgruppe „Interkulturelle Öffnung“ des Präsidiums des DRK und eine Arbeitsgruppe im DRK-Generalsekretariat eingesetzt. Eine Bestandsaufnahme zur Interkulturellen Öffnung des Verbandes wird in Auftrag gegeben. Ein Prozess zur kultursensiblen Gestaltung der Lehr- und Lernunterlagen wird initiiert.

2010

Die ESF Qualifizierungsmaßnahme zur Interkulturellen Handlungskompetenz „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ beginnt.

2011

Die Bestandsaufnahme zum Anteil haupt- und ehrenamtlicher Beschäftigter mit Migrationsgeschichte im DRK wird eingeleitet.

Die Lehr- und Lernunterlagen werden IKÖ-gerecht überarbeitet.



Checkliste

„Interkulturelle Öffnung der Bildungsarbeit des DRK“

Gestaltungsmöglichkeiten für Bildungsverantwortliche und Lehrende

Bildungspersonal (didaktische Kompetenz)

- **Lehrende mit Migrationshintergrund einstellen und einsetzen**

- **interkulturelle Kompetenz Lehrender entwickeln durch**
 - Aus- und Fortbildungsangebote
 - Auslandsaufenthalte
 - Hospitationen

Bildungsprogramme (Makrodidaktik)

- **Varianten bestehender Angebote entwickeln und anbieten**
 - zielgruppen-/migrantenspezifische
 - niedrigschwellige
 - fremd- o. mehrsprachige
 - interkulturelle

- **Angebote in Kooperationen mit Migrantenorganisationen**

- **Programmentwicklung unter Einbeziehung von Migrant(-organisationen)**
 - Kundenbefragung
 - Bedarfserhebung
 - Kundenintegration

- **zielgruppen-/migrantenspezifische Vermarktung von Angeboten**
 - migrantenspezifische Medien o. Kanäle nutzen
 - fremd- o. mehrsprachige Werbemedien

Curriculumentwicklung und Lernmediengestaltung (Mikrodidaktik)

- **Bildungsinhalte**
 - spiegeln Vielfalt wider
 - sind mehrperspektivisch beschrieben
 - sind interkulturell akzentuiert bzw. unter Berücksichtigung interkulturell relevanter Aspekte der Fachdomäne ausgewählt

IV. ANHANG

- **Lernziele**
 - Reflexion der eigenen kulturellen, sprachlichen, religiösen oder ethnischen Wurzeln / Identität
 - Auseinandersetzung mit anderen Perspektiven und Kulturen
 - Auseinandersetzung mit interkulturell relevanter Vielfalt in der Fachdomäne

- **Lernprozess**
 - Vielfalt wird wertgeschätzt und positiv wahrgenommen
 - Unterschiedlichkeit der Lernvoraussetzungen wird anerkannt und berücksichtigt
 - Bei der Wahl der Methoden werden die kulturell unterschiedlichen Arbeits- und Kooperationsstile von Teilnehmenden berücksichtigt
 - Methoden werden variabel, abgestimmt auf die Teilnehmerzusammensetzung eingesetzt
 - Inklusives Lernklima; Lernende erhalten gleichberechtigt die Möglichkeit sich einzubringen, werden aktiv in den Prozess einbezogen und an der Festlegung der Spielregeln, der Rahmenbedingungen und sonstiger Absprachen beteiligt
 - Respekt und Fairness im Umgang mit den Teilnehmenden
 - Vorurteile, Diskriminierungen und interkulturelle Konflikte im Umgang miteinander werden erkannt, bearbeitet und abgebaut

- **Lernorte**
 - Berücksichtigen unterschiedlicher Bedarfe und Bedürfnisse der Teilnehmenden bezüglich Verpflegung und Unterkunft
 - Lässt Austausch und Begegnung der Teilnehmenden zu
 - Kultur und Sprache der Teilnehmerinnen finden sich in der Gestaltung der Räumlichkeiten wieder

- **Lernmedien**
 - Texte, Bilder und Beispiele spiegeln kulturelle, religiöse und ethnische Vielfalt wider
 - Enthalten keine bewusste oder unbewusste Abwertung von Kulturen, Religionen oder Ethnien

- **Lernkontrollen und -bilanzen**
 - Keine diskriminierende Wirkung aufgrund unterschiedlicher Niveaus der Sprachbeherrschung, unterschiedlicher Lernstile und -gewohnheiten

Literatur

DRK-Landesverband Baden-Württemberg e.V. (Hg.)

„Interkulturelle Öffnung“

Eine Dokumentation

2010

DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V. (Hg.)

„Kinder und Familie im Mittelpunkt“

*Eine Arbeitshilfe zur Interkulturellen Öffnung in
DRK-Kindertageseinrichtungen/ Familienzentren*

2010

DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V. (Hg.)

„Interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes“

Eine Handlungshilfe für DRK-Leitungskräfte in der Wohlfahrtsarbeit

2010

DRK-Landesverband Badisches Rotes Kreuz (Hg.)

„Gesundheit (k)ein Thema?!“

*Gesundheitsförderung und HIV/AIDS-Prävention für Menschen aus
Osteuropa – Projektergebnisse und Beispiele guter Praxis*

Freiburg, 2011

Bayerisches Rotes Kreuz e.V. (Hg.)

„Interkulturelle Öffnung im Bayerischen Roten Kreuz“

2010

In Kürze:

DRK-Generalsekretariat (Hg.)

„... dann haben wir einen neuen Blickwinkel gewonnen“

*Evaluation des DRK-Modellprojekts „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“
(2007-2010) durchgeführt von Prof. Dr. Michael Behnisch*

Erscheinungsdatum voraussichtlich Ende 2011

Verzeichnis der Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Michael Behnisch ist seit 2008 Professor für Konzepte und Methoden Sozialer Arbeit an der Fachhochschule Frankfurt am Main. Arbeitsschwerpunkte sind Kinder- und Jugendhilfe, Methoden Sozialer Arbeit, Fragen sozialpädagogischer Handlungskompetenz. Vorherige Berufstätigkeit in einer Erziehungsberatungsstelle, einem Jugendhilfezentrum sowie im DRK-Generalsekretariat. Dr. M. Behnisch hat die externe Evaluation des IKA-Projekts erstellt.

Lutz Eggeling arbeitet als Projektleiter im Projekt „IKÖ -Manager/in in der Sozialwirtschaft“ im Generalsekretariat des DRK. Das Projekt zielt auf die Interkulturelle Öffnung des Verbandes. Er ist Diplom Sozialarbeiter und -pädagoge sowie Gemeinwesenarbeiter und arbeitet seit über 10 Jahren im Arbeitsfeld „Interkulturelle Öffnung“ und Migration.

Mario Heller ist der Beauftragte des DRK Bundesverbandes für Bildung und leitet das Team Bildungswesen im DRK Generalsekretariat in Berlin. Er ist u.a. Mitglied im Fachausschuss Soziale Berufe des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge sowie in der Steuerungsgruppe Interkulturelle Öffnung beim Präsidium des DRK.

Alexandra Hepp ist JRK-Bildungsreferentin in der JRK-Bundesgeschäftsstelle für die Arbeitsschwerpunkte: Vielfalt im JRK, Internationale Jugendarbeit und Kampagnen. Seit mehreren Jahren beschäftigt sie sich mit den Themen der interkulturellen Kompetenzförderung in der Kinder- und Jugendbildung.

Nurten Karakas ist Lehrbeauftragte der Alice-Salomon-Hochschule Berlin (ASH) und Mitarbeiterin des Europa Instituts der ASH mit den Schwerpunkten Interkulturelle Soziale Arbeit, Interkulturelle Kompetenz, Interkulturelle Öffnung, Diversity-Management und Rassismusforschung. Sie ist Diplom-Pädagogin und arbeitete lange Jahre in der interkulturellen Jugendhilfe. Sie ist derzeit Trainerin für Interkulturelle Kompetenz, Diversity und Social-Justice und promoviert zum Thema „Diskriminierungserfahrungen von Lehrkräften mit Migrationshintergrund“.

Nathalie Kayaoglu arbeitet als Referentin für Migrationsarbeit und Interkulturelle Öffnung/Leiterin des Landesauskunftsbüros und des Landesnachforschungsdienstes im Landesverband Baden-Württemberg e.V. Sie ist Diplom-Sozialpädagogin und setzt sich in ihrer Tätigkeit für einen interkulturellen Dialog auf Augenhöhe ein.

Heinz Knoche ist Leiter des Teams „Migration - Interkulturelle Öffnung - Inklusion“ im Generalsekretariat des DRK und Stellvertretender Bereichsleiter „Jugend und Wohlfahrtspflege“. Die Interkulturelle Öffnung im DRK gehört schon seit vielen Jahren zu seinen prioritären Aufgabenstellungen.

Ulrike Kraft ist Mitarbeiterin des Kreisverbandes Nürnberg-Stadt. Sie berät seit 2003 Flüchtlinge, die in ihre Herkunftsländer zurückkehren und setzt sich in verschiedenen Projekten für Flüchtlingskinder und -jugendliche ein. Derzeit entwickelt sie ein Beratungskonzept, um Flüchtlingskindern die Rückkehr in ihre Herkunftsländer zu erleichtern.

Katrin Oeser arbeitet als Referentin Grundlagen Migration und Integration im Generalsekretariat des DRK. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist die Koordination der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer. Sie ist Ethnologin und beschäftigt sich seit vielen Jahren mit den Themen Gleichbehandlung, Antirassismus und Migration.

Vicente Riesgo Alonso ist Fachberater des Bundes der Spanischen Elternvereine und Vorsitzender der AEF (Spanische Weiterbildungsakademie e.V.). Er ist seit Anfang der 80er Jahre in der Weiterbildungs- und Integrationsarbeit tätig und hat unterschiedliche Programme der Erwachsenen-, Familien- und Elternbildung in verschiedenen europäischen Ländern entwickelt und geleitet. Seit 2006 aktive Mitwirkung an den Integrationsgipfeln und dem Nationalen Integrationsplan der Bundesregierung sowie seit 2010 Mitglied im Integrationsbeirat der Bundesregierung.

Dr. phil. Sabine Skutta ist Leiterin des Teams Kinder-, Jugend- und Familienhilfe im Generalsekretariat des DRK und Sprecherin der National Coalition für die Umsetzung der UN-Kinderrechtskonvention in Deutschland. Sie arbeitet seit mehr als 25 Jahren in verschiedenen Arbeitsfeldern praktisch und konzeptionell zum Thema Interkulturelle Öffnung, hat hierzu veröffentlicht und Fortbildungen durchgeführt.

Anna L. Vey arbeitet als Referentin für Querschnittsaufgaben der Migrationsarbeit im Generalsekretariat des DRK. Schwerpunkt ihrer Arbeit ist es, die Umsetzung von Interkultureller Öffnung im DRK zu unterstützen und zu begleiten. Sie ist Psychologin und beschäftigt sich seit vielen Jahren mit den Themen Kultursensible Altenhilfe, Interkulturalität im Ehrenamt, Kooperation mit Migrant*innenorganisationen, Interkulturelle Kompetenz und Vernetzung.

Impressum

2. Auflage 2011

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz-Generalsekretariat
Team Migration - Interkulturelle Öffnung - Inklusion
Carstennstr. 58, 12205 Berlin

Fachverantwortung und Redaktion

DRK-Generalsekretariat
Team Migration - Interkulturelle Öffnung - Inklusion, Katrin Oeser

Autorin

Die Einleitungen zu den Arbeitsfeldern sind von den jeweiligen Fachverantwortlichen bzw. Team Migration - Interkulturelle Öffnung - Inklusion verfasst. Die nicht namentlich gekennzeichneten Artikel in Kapitel III stammen von Petra Bäurle, klartext:kommunikation

Redaktionelle Betreuung

Petra Bäurle, klartext:kommunikation

Titelfotos

DRK Hamm (Kita Schatzkiste), Christin Ruck, A. Zelck (DRK e. V.),
Regine Hofmeister

Grafik, Layout und Satz

Daniel Hubert, DRK-Service GmbH

Druck

Heider Druck GmbH, Bergisch Gladbach

Berlin, November 2011

www.DRK.de

**Deutsches Rotes Kreuz-Generalsekretariat
Team Migration - Interkulturelle Öffnung - Inklusion**

Carstennstr. 58
12205 Berlin

Tel.: 030 85404-400
Fax: 030 85404-485

drk@drk.de
www.DRK.de

Gefördert aus Mitteln der Glücksspirale

