

Interkulturelle Öffnung im DRK – eine Einführung



Impressum:

Deutsches Rotes Kreuz – Generalsekretariat
Team Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion
Carstennstraße 58
12205 Berlin

Redaktion:

Heinz Knoche

Fotos:

DRK; Falko Siewert

Grafik, Layout und Satz:

DreiDreizehn Werbeagentur GmbH, Berlin

Druck:

DCM, Meckenheim

Gendererklärung: Zugunsten des Leseflusses wird meist nur eine Geschlechtsform verwendet. Wir bitten, dies nicht als Zeichen einer geschlechtsspezifischen Wertung zu deuten.



Vorwort

Wir im Deutschen Roten Kreuz verstehen unter Interkultureller Öffnung einen selbst verantworteten, 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 Mitarbeitende und Führungskräfte, als Bürgerinnen und Bürger, als Menschen und Träger von Menschenrechten.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Rudolf Seiters'.

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

Vielfalt in der Einwanderungsgesellschaft

Dass Deutschland ein Einwanderungs- oder Zuwanderungsland ist, ist inzwischen eine Selbstverständlichkeit. Etwa 20 Prozent der deutschen Bevölkerung haben einen „Migrationshintergrund“ oder eine „Zuwanderungsgeschichte“.

Jedes dritte Kind in Deutschland unter fünf Jahren hat einen Migrationshintergrund. 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 Alltages und unserer Normalität – übrigens nicht nur in Deutschland. Das gilt nicht nur für die Großstädte und die industriellen Ballungsräume, das gilt auch für die meist ländlichen Regionen in Deutschland, in denen weniger Menschen mit Migrationshintergrund leben.



Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland sind gut zur Hälfte Deutsche und knapp zur Hälfte Ausländer. Sie haben ihre Wurzeln in fast allen Staaten der Erde. Die Hauptherkunftsländer sind: Türkei, Polen, Russische Föderation, Italien, Kasachstan, Rumänien, Griechenland, Kroatien, Serbien, Ukraine. Aus diesen Ländern stammt rund die Hälfte der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland.

Etwa zwei Drittel haben eigene Migrationserfahrungen, ein Drittel ist in Deutschland geboren. Viele sind als „ausländische Arbeitnehmer“ aus den (überwiegend europäischen) Ländern gekommen, mit denen die Bundesrepublik seit den 1950er Jahren sogenannte Anwerbeabkommen geschlos-



sen hatte. Viele sind Spätaussiedler oder Flüchtlinge. Oder deren Kinder und Enkel.

Allein Berlin mit einer Einwohnerzahl von 3,49 Millionen, verteilt auf 190 Nationalitäten, verzeichnet mehr als 250 aktive Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften, Vereine und Initiativen – und dies bei einem Bevölkerungsanteil von rund 60 Prozent ohne konfessionelle Bindungen.

Menschen mit Migrationshintergrund sind – an vielen Stellen – unterrepräsentiert, vielfach auch benachteiligt: Viele Untersuchungen bestätigen, was wir auch im Alltag wahrnehmen können, wenn wir genau hinsehen: Wenn es zum Beispiel um den Zugang zu Bildung, Ausbildung, Karriere, Wohnraum geht, stehen viele Migrantinnen und Migranten vor Barrieren, die nur schwer zu überwinden sind.



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 29.09.2010

Interkulturelle Öffnung – unser Beitrag zu Partizipation, Teilhabe und Chancengerechtigkeit

Auch im Deutschen Roten Kreuz (DRK) sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte unterrepräsentiert: Ein Ergebnis der bundesweiten Bestandsaufnahme „Interkulturelle Öffnung im DRK“ ist, dass ihr Anteil im DRK hinter dem statistischen Mittelwert zurückbleibt. Sie stellen etwa 12 Prozent der hauptamtlichen und ca. sechs Prozent der ehrenamtlichen Mitarbeitenden. Ein sehr grober, aber doch eindeutiger Befund, der zeigt: Im DRK muss sich etwas ändern, wenn das anders werden soll.

Die Leitfragen sind hier folgende:

- Wie erreichen Sie Menschen mit Migrationshintergrund mit Ihren Angeboten?
- Wie erreichen Sie Menschen mit Migrationshintergrund als hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeitende?
- Wie erreichen Sie Menschen mit Migrationshintergrund als Mitglieder und Spender?

Interkulturelle Öffnung – auch eine Antwort auf den Fachkräftemangel

Die meisten der DRK-Mitgliedsverbände, die sich an der „Bestandsaufnahme“ beteiligt haben, halten eine „Interkulturelle Öffnung“ angesichts der demografischen Entwicklung für dringend erforderlich und erkennen darin eine hohe Relevanz für die Zukunftsfähigkeit unseres Verbandes.

Etwa zwei Drittel der beteiligten Gliederungen sehen auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels einen besonderen Handlungsbedarf, die Attraktivität des DRK für Mitarbeitende aus dem Kreis der Menschen mit Migrationshintergrund durch eine Interkulturelle Öffnung zu steigern.

Interkulturelle Öffnung ist damit nicht nur eine ethische Verpflichtung, sie folgt auch unternehmerischer Rationalität.



Der Gewinn für das Deutsche Rote Kreuz:

- **Nachwuchsmangel begegnen**
- **„Kunden“-Basis verbreitern**
- **Interkulturelle Kompetenz des DRK und damit seine Handlungsfähigkeit stärken**
- **Glaubwürdigkeit und Attraktivität des DRK fördern**

Insbesondere beim Thema Fachkräftemangel werden viele zunächst die Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund im Blick haben. Das ist richtig, aber: Wir sind davon überzeugt, dass Arbeitgeber mit einer „vielfältigen“ Belegschaft auch für Menschen ohne Migrationshintergrund attraktiver sind, weil sie weltoffener, moderner, zeitgemäßer sind und mehr Kompetenz ausstrahlen, wenn es darum geht, sich in einer sich verändernden Welt zu behaupten, die in jeder Hinsicht immer vielfältiger wird.

Interkulturelle Öffnung – **Veränderungen** durch Ziele erreichen

Die Interkulturelle Öffnung folgt grundsätzlich der etablierten Struktur des Prozess-, Veränderungs- oder Qualitätsmanagements.

Bereits angewandte Verfahren etwa des Qualitätsmanagements werden also nicht überflüssig, sondern um „interkulturelle“ Fragestellungen ergänzt. Der Blick ist darauf zu richten, was konkret zu tun ist, damit etwa:

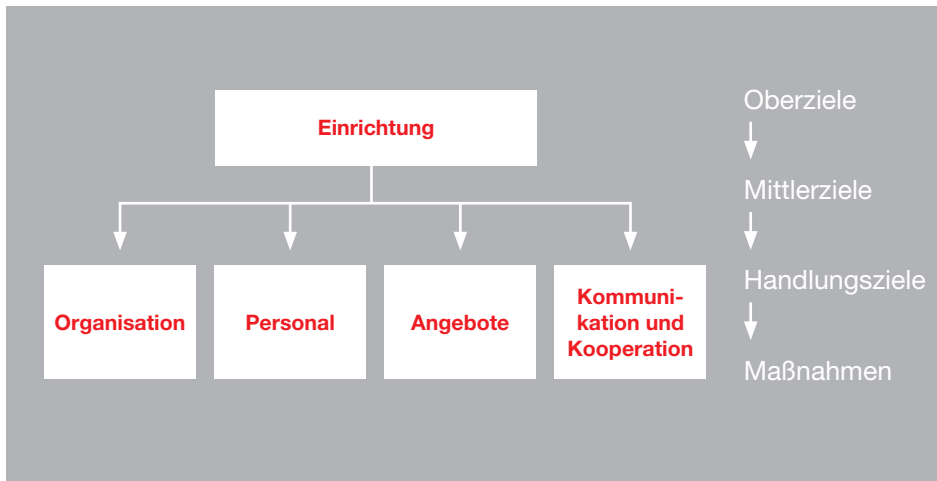
- unsere Angebote für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte interessant werden,
- unsere Mitarbeitenden Interkulturelle Öffnung als immanenten Bestandteil ihrer eigenen Aufgaben erlernen und umsetzen,
- auch durch Neueinstellungen die interkulturellen Handlungskompetenzen im Team erweitert werden,
- die Arbeitsabläufe in der Einrichtung kultursensible Angebote und Arbeitsweisen unterstützen,

- unsere Einrichtung Zugänge zu den potenziellen Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund schafft,
- nach innen und außen sichtbar wird, dass unsere Einrichtung interkulturell offen ist,
- unser Vorstand und/oder Präsidium, unsere Mitarbeitenden und Kooperationspartner die geplanten Vorhaben unterstützen.

Ziele definieren

Die Planung von Veränderungsprozessen funktioniert gut über Ziele. Ziele lassen sich „stufenweise“ konkretisieren. „Oberzielen“ für Ihre Einrichtung folgen „Mittlerziele“ für einzelne Bereiche und „Handlungsziele“ für die Mitarbeitenden. Aus den Handlungszielen leiten sich Maßnahmen ab (siehe Grafik).

Ein Beispiel: Wer eine Urlaubsreise plant, verbindet damit sehr konkrete Vorstellungen über Dauer und Kosten, die beteiligten Personen und den Nutzen: Soll das Reiseziel einen Badeurlaub ermöglichen, soll es der Bildung dienen oder die Gesundheit fördern? Oder von allem etwas?



Auch die Erfolgskriterien sind in der Regel präzise zu benennen, etwa gutes Wetter, eine gute Unterkunft und Verpflegung. Nach einer Urlaubsreise fällt es meist leicht, das Erreichte zu bewerten und eine Bilanz zu ziehen: gut erholt, gut gegessen, zugenommen. Was lernen wir vom „Urlaubsziel“, wenn es darum geht, Ziele zur Interkulturellen Öffnung zu formulieren? Ziele sind keine Visionen, sondern sie markieren konkrete Ergebnisse oder Zwischenergebnisse größerer Veränderungsprozesse.

Ziele umsetzen

Auch die Prozesse der Interkulturellen Öffnung fordern Ihre Ressourcen. Planen Sie also ausreichende Mittel (Zeit und Geld) ein. Wenn Sie die Interkulturelle Öffnung ernst nehmen, werden Sie den Aufwand als Investition in die Zukunft Ihrer Einrichtung verbuchen, mit einer Zunahme der Attraktivität Ihrer Einrichtung für Kunden, Klienten und Mitarbeitende belohnt und den Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbeziehung besser gerecht:

Aus Liebe zum Menschen.

Ziele kommunizieren

Wichtig ist es, das Gesamtvorhaben und die einzelnen Schritte der Umsetzung auch für die Mitarbeitenden sichtbar zu machen, die an dem Prozess selbst vielleicht nicht unmittelbar beteiligt sind.

Ein klarer Auftakt des Prozesses oder der Prozesse der Interkulturellen Öffnung stärkt die Motivation aller Beteiligten und schiebt die offene Kommunikation über die weiteren Teilschritte an, die folgen werden.

Eine eindeutige Verabredung, wann und wo über die jeweiligen Teilschritte berichtet wird, sorgt für Transparenz und Motivation. Sie können Berichte über Highlights und Teilerfolge am Schwarzen Brett aushängen oder in Ihr Intranet stellen und viele weitere Möglichkeiten der Kommunikation nutzen, die Sie besser kennen als wir.



Interkulturelle Offenheit – eine besondere Qualität des DRK

Testen Sie selbst: Welche der folgenden **Qualitätsstandards** erfüllt Ihre Einrichtung bereits?

ja teilweise nein

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Die Ausgangslage ist ermittelt: Potenzial und Ist-Stand von Migrantinnen und Migranten als Kunden, Mitarbeitende, Spender und Mitglieder sind erfasst. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Es gibt einen klaren Auftrag zur interkulturellen Ausrichtung. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Es gibt Zielvereinbarungen und Maßnahmen für die Interkulturelle Öffnung. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Die Maßnahmen werden in Bezug auf die Zielerreichung und Prozessqualität ausgewertet. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Über den Stand und die Planung der Interkulturellen Öffnung wird in Gremien, Besprechungen, Mitarbeiterversammlungen regelmäßig berichtet. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Für die Beschäftigten gibt es Fortbildungsangebote zur interkulturellen Management- und Handlungskompetenz. |

ja teilweise nein

- | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|---|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | „Interkulturelle Offenheit“ bzw. „Interkulturelle Handlungskompetenz“ gelten bei der Einstellung von Personal als Qualitäts- und Auswahlkriterien. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Angebote und Dienstleistungen berücksichtigen die Wünsche und Interessen der Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Die Öffentlichkeitsarbeit bezieht Migrantengruppen aktiv mit ein. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Es werden zielgruppenspezifische Kommunikationswege für die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund zur Gewinnung als Klienten/Kunden und ehren- oder hauptamtliche Mitarbeitende genutzt. |
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Es wird mit wichtigen Migrantenorganisationen zusammengearbeitet. |

Hier finden Sie mehr: www.drk-ikoe.de

Seit der „Bestandsaufnahme“ ist auf allen Verbandsebenen viel in Bewegung geraten: Die Interkulturelle Öffnung im DRK kommt voran! Es wurden neue Strukturen geschaffen, Konzepte entwickelt und Maßnahmen umgesetzt. Beispielgebende Vorhaben werden erfasst und kommuniziert. Es ist ein Netzwerk entstanden, das allen im DRK zur Verfügung steht und in dem wir weiter arbeiten werden.

Unsere Website informiert über den Stand der Dinge und die nächsten Schritte. Hier finden Sie Ihre Ansprechpartner im Bundesverband, in allen DRK-Landesverbänden und im Verband der Schwesternschaften, sowie:

- Arbeitshilfen (auch zu einzelnen Aufgabenfeldern) mit Arbeitsblättern, Checklisten etc.
- Beschlüsse, Rahmenkonzeptionen, Dokumentationen
- Fortbildungs- und Tagungsangebote
- Beispiele guter Praxis mit weiteren Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.

Für den internen Bereich benötigen Sie ein Passwort. Näheres hierzu erfahren Sie von Frau Vey (veya@drk.de).



Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Generalsekretariat
Team Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion

Carstennstraße 58
12205 Berlin

Telefon: +49 30 854 04-0
Telefax: +49 30 854 04-431

Infos bundesweit und kostenfrei:

08000 365 000

Rufen Sie uns an. Wir sind für Sie da.

365 Tage im Jahr.