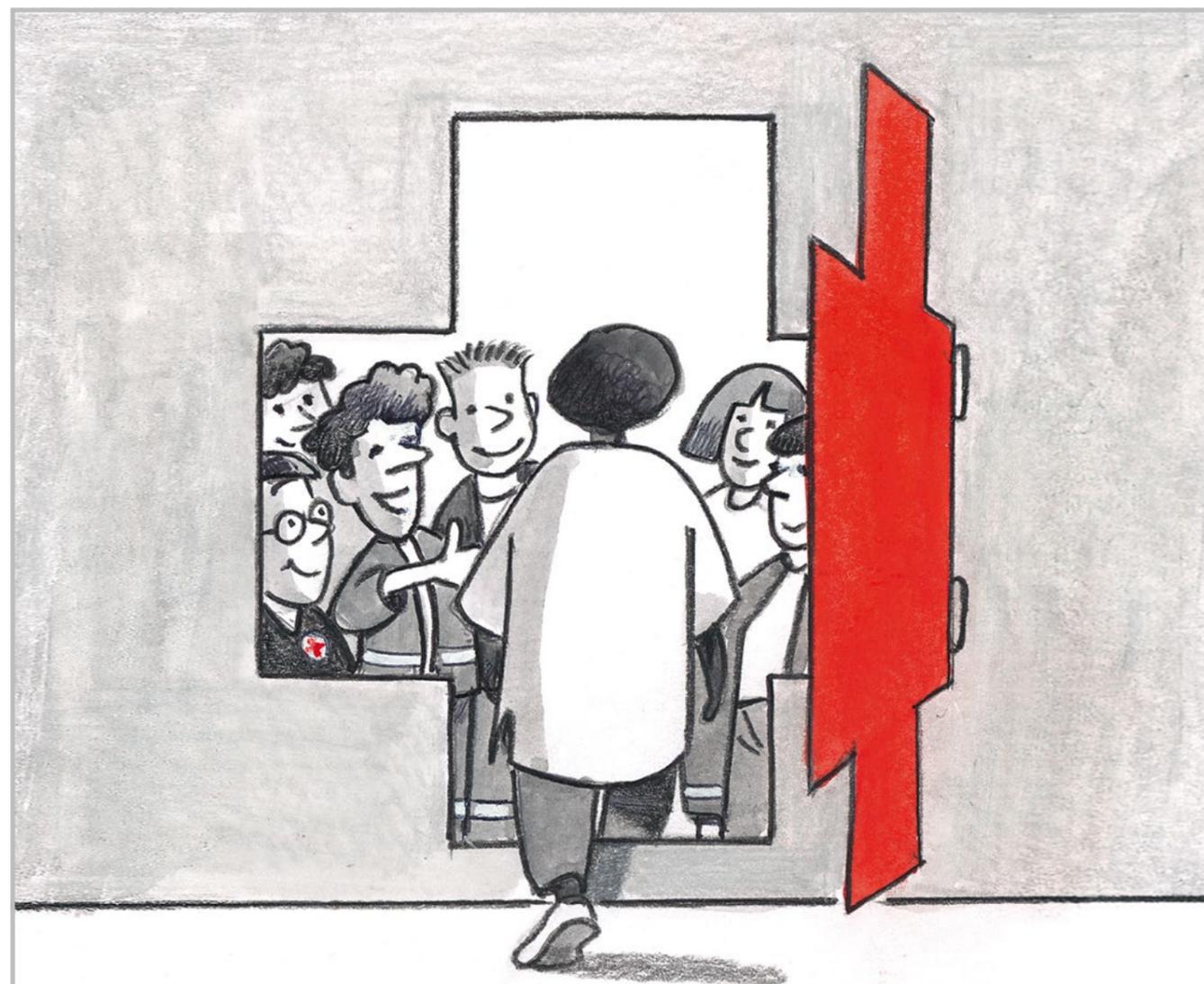


www.drk-bw.de

Interkulturelle Öffnung leicht gemacht



Gefördert durch:



**Wenn viele kleine Menschen
an vielen kleinen Orten
viele kleine Schritte tun,
verändert sich die Welt.**

AFRIKANISCHES SPRICHWORT

Interkulturelle Öffnung leicht gemacht

NATHALIE WOLLMANN

Interkulturelle Öffnung – Herausforderung und Chance

// Dr. Lorenz Menz / Präsident des DRK-Landesverbandes Baden-Württemberg



Interkulturelle Öffnung ist zwar ein sperriges Wort, aber es umreißt eine Aufgabe, die gerade für die Rotkreuzfamilie hoch aktuell und herausfordernd ist. Wir müssen uns denen öffnen, die zu uns gekommen sind, die bei uns arbeiten, mit uns leben und mit uns den Alltag gestalten. Unsere Gesellschaft ist so vielschichtig geworden, wie noch nie zuvor. Es soll und muss zu einem guten Miteinander und nicht nur zu einem Nebeneinander kommen. Es darf schon gar nicht zu Missverständnissen, Vorbehalten und Spannungen und einem Gegeneinander kommen.

Eine Organisation wie das Rote Kreuz ist von Anfang an geprägt von der Überzeugung, dass Mitmenschlichkeit nicht abhängig sein darf von politischen, religiösen oder ethnischen Abgrenzungen. Der Mensch allein soll maßgebend sein. Ihm soll die Solidarität gelten. Seine Bereitschaft, selbst mitzuhelfen bei der Hilfe für andere, soll aktiviert werden. Unterschiede nicht als trennende und hemmende, sondern als bereichernde Elemente zu begreifen – das sind Aufgaben, bei denen sich gerade das Rote Kreuz bewähren muss.

Wir haben im Landesverband zwar seit einigen Jahren uns dieser Aufgabe gestellt. Auf allen Ebenen gibt es erfreuliche Beispiele, die zeigen, dass Öffnung für Zugewanderte gelingen kann und bereichert. Diese Öffnung kann den Weg zu vielfachen Hilfsangeboten ebnen, die wir bieten. Die Öffnung ist auch ein Weg, Frauen und Männer als aktive Kräfte für unsere Ortsvereine und Gemeinschaften, für unsere Kreisverbände und für den Landesverband zu gewinnen. Wenn heute rund ein Viertel der Bevölkerung einen Migrationshintergrund hat, ist es geradezu zwingend, dass sich dies auch in unserer Rotkreuzfamilie widerspiegelt. Und zwar sowohl im Adressatenkreis unserer Angebote, als auch in der Struktur unserer Mitglieder.

So zwingend die Aufgabe ist, so mühsam ist der Weg zur Lösung. Interkulturelle Öffnung lässt sich nicht verordnen oder gar erzwingen. Sie muss auf dem Boden der Freiwilligkeit und der gegenseitigen Wertschätzung wachsen. Da müssen Vorbehalte ausgeräumt, falsche Erwartungen abgebaut und neue Offenheiten eingeübt werden. Da müssen immer wieder neue Anläufe gemacht und Stolpersteine aus dem Weg geräumt werden. Und es ist keine Einbahnstraße, sondern setzt auf allen Seiten die Bereitschaft voraus, auf einander zuzugehen.

Interkulturelle Öffnung setzt auch die Bereitschaft der Zugewanderten voraus zum offenen Gespräch, zur Begegnung auf Augenhöhe. Es ist ein langer und vielleicht auch mühsamer Lernprozess, zu dem es aber keine Alternative, gerade für das Rote Kreuz, gibt. Interkulturelle Öffnung ist für uns zu einer Bewährungsprobe ersten Ranges geworden, bei der wir immer wieder neu anfangen müssen, Kontakte zu suchen, Angebote zu machen und Erfahrung zu sammeln. Ich bin dankbar, dass sich unsere Kameradinnen und Kameraden auf allen Ebenen dieser Aufgabe stellen. Wir müssen es gemeinsam tun, indem wir voneinander lernen, von den Erfahrungen, Fehlern und Erfolgen gleichermaßen.

Die Broschüre von Frau Wollmann will eine Ermutigung und Hilfe sein. Da schreibt eine in Fragen der *Interkulturellen Öffnung* überaus engagierte Frau, die selber den Spagat zwischen verschiedenen Kulturen erlebt, von den Problemen und den vielfältigen Möglichkeiten, wie die Begegnung mit Zugewanderten gelingen kann. Es ist kein wissenschaftliches Werk, sondern ein Beitrag aus der Praxis für die Praxis. Genau das brauchen wir. So wichtig theoretische Betrachtungen zum Integrationsthema sein mögen, wichtig und hilfreich sind vor allem die vielen kleinen Schritte, die uns voranbringen.

Bundespräsident Gauck hat vor kurzem in seiner viel beachteten Grundsatzrede über das Verhältnis zu Einwanderern auf dem Weg zu einem neuen *Wir* gesprochen. Es macht Mut, diesen Weg zu gehen. Der Bundespräsident hat Recht, wenn er sagte: „Wir verlieren uns nicht, wenn wir Vielfalt akzeptieren.“ Diese Vielfalt wird erfahrbar, wenn wir Grenzen abbauen und neue Zugänge schaffen zu bisher Fremden. Da entsteht Menschlichkeit, die Unterschiede überwindet – das ist eine überaus spannende und lohnende Aufgabe, zu der wir als Rotes Kreuz unseren Beitrag leisten wollen.

Ich wünsche der Broschüre, dass sie das Gespräch über die *Interkulturelle Öffnung* bereichert. Die Broschüre möge vor allem Mut machen, dass wir nicht nur zuwarten, sondern selber dafür Schritte tun, und auf die Menschen zugehen, die zu uns gekommen sind und sicher in Zukunft noch kommen werden. Dazu wünsche ich allen ein offenes und mutiges Herz.

Vorbemerkung

// Nathalie Wollmann / Referentin für Migrationsarbeit und Interkulturelle Öffnung



Interkulturelle Öffnung (auch IKÖ) ist seit längerem ein wichtiges Thema für Organisationen und Regeldienste. Migrantinnen und Migranten sind ein wichtiger Bestandteil unserer Gesellschaft und haben ein Anrecht auf eine gleichberechtigte Anerkennung in allen Lebensbereichen, unabhängig von ihrer Kultur, Religion oder Weltanschauung. Diesen Umstand gilt es, in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken. Nur gemeinsam können wir die Gesellschaft gestalten und zu einem friedlichen Miteinander beitragen, das von Respekt und gegenseitiger Wertschätzung geprägt ist.

Für uns als Deutsches Rotes Kreuz (DRK) ist es wichtig, nach außen ein klares Signal zu senden, dass wir ein gemeinsames Miteinander unterstützen und jeder Mensch, unabhängig von seiner Religion oder Kultur, akzeptiert und respektiert wird. Wir als weltoffener Verband sollten verdeutlichen, dass eine Interkulturelle Öffnung selbstverständlich ist und in unserer Praxis gelebt wird.

Aber was verbirgt sich hinter dem Begriff der *Interkulturellen Öffnung*? Auch wenn er in aller Munde ist, bedeutet dies nicht, dass die Bedeutung allen vertraut ist. In einer Zeit, in der Hektik und Stress das Alltagsgeschehen beeinflussen, soll diese Broschüre dieses wichtige Thema in übersichtlicher und verständlicher Art und Weise behandeln. Interkulturelles Zusammenleben sollte in unserer Zeit eine Selbstverständlichkeit im sozialen Miteinander sein und kann ganz einfach umgesetzt werden. Diese Broschüre will den Weg hin zu einer Interkulturellen Öffnung ebnen und nimmt sich der wichtigsten Fragestellungen an, die sich mit einer Implementierung im DRK in Baden-Württemberg ergeben können.

Inhaltsverzeichnis

VORWORT

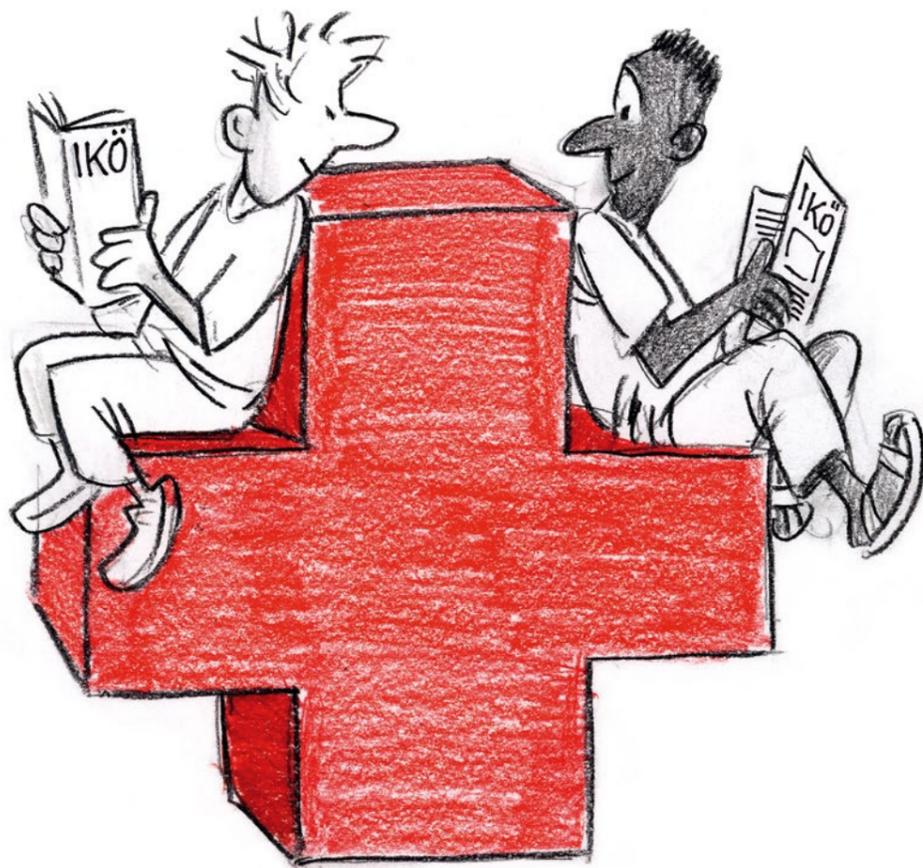
Interkulturelle Öffnung – Herausforderung und Chance	3
Vorbemerkung	4

INHALT

1. Warum ist eine solche Broschüre über Interkulturelle Öffnung überhaupt notwendig?	6
2. Was bedeutet Interkulturelle Öffnung?	8
3. Interkulturelle Öffnung hat also etwas mit mir selbst zu tun. Was genau?	10
4. Wenn ich Interkulturelle Öffnung in meinem DRK vor Ort vorantreiben möchte: Welchen ersten Schritt kann ich machen?	12
5. Welche weiteren Schritte müssen für einen zielgerichteten Prozess eingeleitet werden?	14
6. Warum muss ich die Öffentlichkeitsarbeit im Kreisverband oder Ortsverein verändern? Wie gelingt mir das?	20
7. Welche Stolpersteine können auftreten? Wie kann man diese überwinden?	22
8. Wie vernetze ich mich mit Migrantenorganisationen? Was muss ich hierbei beachten?	30
9. Wie nehme ich Kontakt zu Migranten außerhalb von Vereinsstrukturen auf? Wie kann ich diese für das DRK gewinnen?	32
10. Warum ist die Willkommenskultur im Rahmen der Interkulturellen Öffnung für ein Ehrenamt im DRK so wichtig?	34
11. Ab wann gilt ein Kreisverband als interkulturell offen?	36
12. Woher bekomme ich finanzielle Unterstützung für interkulturelle Projekte und Aktivitäten?	38
13. Fazit	40

1. Warum ist eine solche Broschüre über Interkulturelle Öffnung überhaupt notwendig?

Stellen Sie sich vor, Ihr Chef bittet Sie darum, aufgrund Ihrer Beförderung für die ganze Belegschaft selbstgemachte Maultaschen mitzubringen. Der Haken ist aber: Sie haben noch nie Maultaschen gemacht und kommen auch nicht aus dem Schwabenland. Was tun? Als erste Reaktion werden Sie sicher trotzdem höflich sein und die Aufforderung bejahen. In einem zweiten Schritt machen Sie sich den ganzen Tag darüber Gedanken, wie Sie das erfüllen können, was von Ihnen als Selbstverständlichkeit erwartet wird.



Ähnlich verhält es sich mit der Interkulturellen Öffnung. Sie hören in den Medien oder in Ihrem DRK-Umfeld, dass die Interkulturelle Öffnung sehr wichtig ist, selbstverständlich sein sollte und Organisationen und Regeldienste sie in ihrer Praxis umsetzen sollten. In Zeiten, in denen alles in Bewegung ist und Sie täglich mit vielen neuen Dingen konfrontiert werden, erzeugt diese Erwartungshaltung zunächst einmal Druck und löst vielleicht Ängste aus. Allerdings müssen Sie auch die Chance haben, sich der Interkulturellen Öffnung Schritt für Schritt anzunähern. Das ist wie in dem Maultaschen-Beispiel: Wenn selbstgemachte Maultaschen als machbar vorausgesetzt werden, dann müssen mir auch Angebote unterbreitet werden, wo ich genau dies erlernen kann.

Wenn Sie im Internet zum Thema Interkulturelle Öffnung recherchieren, dann sind die Artikel zum Teil sehr komplex und wissenschaftlich verfasst. Oftmals wird man von der Fülle an Informationen erschlagen, die zu Unsicherheiten führen und suggerieren, dass man Interkulturelle Öffnung erst studieren sollte, bevor man sie in die Praxis umsetzt.

Genau dieser Angst möchte diese Broschüre entgegenwirken. Interkulturelle Öffnung ist nichts Kompliziertes. Zwar gibt es im Rahmen der Interkulturellen Öffnung Unsicherheiten und Stolpersteine, aber wichtig ist zunächst, dass Sie sich mit dem Thema beschäftigen und aktiv dazu beitragen, die Interkulturelle Öffnung in unserem Verband umzusetzen.

In den letzten Jahren hat sich im DRK schon einiges zu diesem Thema getan. Gerade weil das Thema präsent ist, werden sich viele fragen, warum dann überhaupt noch darüber gesprochen werden muss? Wenn wir uns die Entwicklungen der letzten Jahre anschauen, stellen wir tatsächlich fest: Das Thema ist im Verband angekommen. Doch daraus ergeben sich weitere Fragestellungen, die geklärt und offen angesprochen werden müssen. Die Erkenntnisse, die gewonnen wurden, sollen dabei aufgegriffen werden. Ein Resümee der Entwicklungen seit 2003/2004 im Bereich der Interkulturellen Öffnung sieht wie folgt aus:

- Es fehlt ein einheitliches Grundverständnis von Interkultureller Öffnung.
- Es gibt noch kein strukturiertes Vorgehen, um sie in einem Kreisverband zu verankern.
- Einzelne sehr wertvolle Aktivitäten sind vorhanden.
- Es gibt keine Kriterien, die aufzeigen, wann Interkulturelle Öffnung beginnt und wann sie abgeschlossen ist (und ob sie je abgeschlossen ist).
- Interkulturelle Öffnung ist schwer messbar.
- Bei diesem Thema gibt es viele Unsicherheiten und Missverständnisse.
- Interkulturelle Öffnung hat mit den Werten und der Weltanschauung jedes und jeder Einzelnen zu tun, insofern kann Interkulturelle Öffnung als psychologischer Prozess eingestuft werden.

ZUSAMMENFASSUNG

Zunächst ist es wichtig, klar und einfach zu formulieren, was Interkulturelle Öffnung genau bedeutet. Darüber hinaus gilt es, konkret aufzuzeigen, wie jeder und jede Einzelne im DRK dieses Thema umsetzen kann, welche Stolpersteine zu erwarten und welche Lösungsmöglichkeiten vorhanden sind. Das ist die Zielsetzung dieser Broschüre.

2. Was bedeutet Interkulturelle Öffnung?

Wenn wir uns an das Thema Interkulturelle Öffnung annähern, ist es wichtig zu verstehen, worum es konkret geht. Es gibt eine Vielzahl von Definitionen zur Interkulturellen Öffnung, die zum Teil sehr kompliziert formuliert sind.



Interkulturelle Öffnung beschreibt, vereinfacht ausgedrückt, den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen. Interkulturelle Öffnung bedeutet darüber hinaus, dass Migrantinnen und Migranten bei allen Angeboten für die Bevölkerung und auf allen Beschäftigungs- und Freizeitebenen einbezogen werden. Dabei beginnt Interkulturelle Öffnung bei jedem und jeder Einzelnen, indem Weltanschauung und Werte reflektiert und die Erkenntnisse umgesetzt werden.

Zentral ist, zwischen Migrationsarbeit und Interkultureller Öffnung zu unterscheiden. Die Migrationsarbeit richtet sich an eine spezielle Gruppe, an die Gruppe der Migrantinnen und Migranten. In der Migrationsarbeit werden für Migrantinnen und Migranten bestimmte Angebote geplant und etabliert. Interkulturelle Öffnung dagegen betrifft nicht nur Migrantinnen und Migranten, sondern gestaltet das soziale Miteinander und somit das Zusammenleben von allen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund.

Eine Interkulturelle Öffnung sollte nicht nur von den Personen praktiziert werden, die in der Migrationsarbeit tätig sind. Vielmehr handelt es sich bei der Interkulturellen Öffnung um ein Querschnittsthema, das sich durch alle gesellschaftlichen Bereiche und Angebote zieht. Für uns als Rotkreuzlerinnen und Rotkreuzler bedeutet dies, dass Interkulturelle Öffnung für uns alle ein Thema ist, egal in welcher Gemeinschaft wir tätig sind.

Viele glauben, dass man bei der Umsetzung von Interkultureller Öffnung genau wissen muss, welche Regeln oder Verhaltensweisen den unterschiedlichen Nationalitäten zuzuschreiben sind. Sie meinen, dass man alle Verhaltensformen und Regeln der jeweils anderen Nationalität kennen und sich dementsprechend verhalten sollte. Doch bei der Interkulturellen Öffnung handelt es sich nicht um eine systematische Kulturenlehre. Das gemeinsame Miteinander steht im Vordergrund! Vielmehr geht es also darum, dass ich mich selbst innerlich für neue Dinge öffne und Verhaltensweisen, die mir bis dato nicht bewusst waren, vorurteilsfrei annehme. Das muss auch nicht von heute auf morgen geschehen, es ist schon ein großer Schritt, wenn Sie sich Stück für Stück dieser neuen Seite in Ihnen annähern! Dabei gilt: Wenn ich mich interkulturell öffne, dann gebe ich nicht meine Kultur ab! Ich erweitere aber meinen Blickwinkel, indem ich mich neuen Eindrücken und Erkenntnissen zuwende.



3. Interkulturelle Öffnung hat also etwas mit mir selbst zu tun. Was genau?

Eine interkulturell offene Haltung gehört zu den sozialen Kompetenzen, über die jeder und jede Einzelne verfügen kann.



Ein erster Schritt ist, sich in einer ruhigen Minute folgenden Fragen zu widmen:

Wie nehme ich Migrantinnen und Migranten in meiner Umgebung wahr?

Was verbinde ich mit Interkultureller Öffnung?

Welche Erfahrungen habe ich mit Migrantinnen und Migranten gemacht?

Sich über diese Fragen Gedanken zu machen, ist sehr wichtig. Interkulturelle Öffnung kann ich nur dann überzeugt umsetzen, wenn ich mir meiner inneren Haltung zu diesem Thema bewusst werde. Negative und positive Erlebnisse beeinflussen meine innere Haltung. Durch einzelne negative Erlebnisse tendieren wir manchmal dazu, bestimmte Dinge zu verallgemeinern. Das ist ein natürlicher Prozess, der aber durchbrochen werden kann.

BEISPIEL

Nehmen wir an, Sie haben in Ihrem Umfeld eine Dame kennengelernt, die ein Kopftuch trägt. Sie haben erfahren, dass diese Frau von ihrem Mann misshandelt wird und ohne seine Begleitung das Haus nicht verlassen darf. Es kann nun sein, dass Sie infolgedessen das Kopftuch als Zeichen einer Unterdrückung wahrnehmen und sogar befürchten, dass alle Frauen, die ein Kopftuch tragen, in ihren persönlichen Grundrechten eingeschränkt werden. Wie durchbrechen Sie diese Gedankenspirale?

Fakt ist, dass Sie zunächst wahrnehmen und sich eingestehen, dass Sie ein Kopftuch mit negativen Dingen verbinden. Dann könnten Sie sich fragen:

- Ist ein Kopftuch allein wirklich ein zuverlässiger Indikator dafür, dass eine Frau unterdrückt wird?
- Was genau stört mich an dem Kopftuch?
- Wie ist es mit Frauen, die kein Kopftuch tragen: Kann es sein, dass diese Frauen auch unterdrückt oder sogar misshandelt werden?
- Tragen auch deutsche Frauen Kopftücher?
- Was ist für mich der Unterschied zwischen Kopftuch, Haarband, Hut oder beispielsweise grün gefärbten Haaren?

Ziel dieses inneren Monologs ist es, Ihre Wahrnehmung zu überprüfen. Sie werden überrascht sein, welche Effekte eine solche Konfrontation nach sich ziehen kann. Machen Sie sich immer bewusst, dass Einzelfälle nicht verallgemeinerbar sind. Menschen sind Individuen und als solche sollten wir sie wahrnehmen.

BEISPIEL

Die kleine Aisha ist zum Kindergeburtstag eingeladen. Es gibt Würstchen und Pommes. Da Aisha unter anderem auch Türkisch spricht, serviert die Gastmutter ihr Tofuwürstchen, damit sie kein Würstchen aus Schweinefleisch essen muss. Aisha aber hasst Tofu und hat mit Schweinefleisch überhaupt kein Problem. Tatsächlich hat es die Gastmutter in diesem Beispiel gut gemeint und Aishas türkische Sprachkenntnisse automatisch mit einer muslimischen Glaubensrichtung verbunden. Dabei stammen Aishas Eltern aus Armenien und sind in der Türkei aufgewachsen. Aishas Familie ist nicht muslimisch, sondern christlich geprägt. Schweinefleisch wird bei der Familie also ganz normal verzehrt.

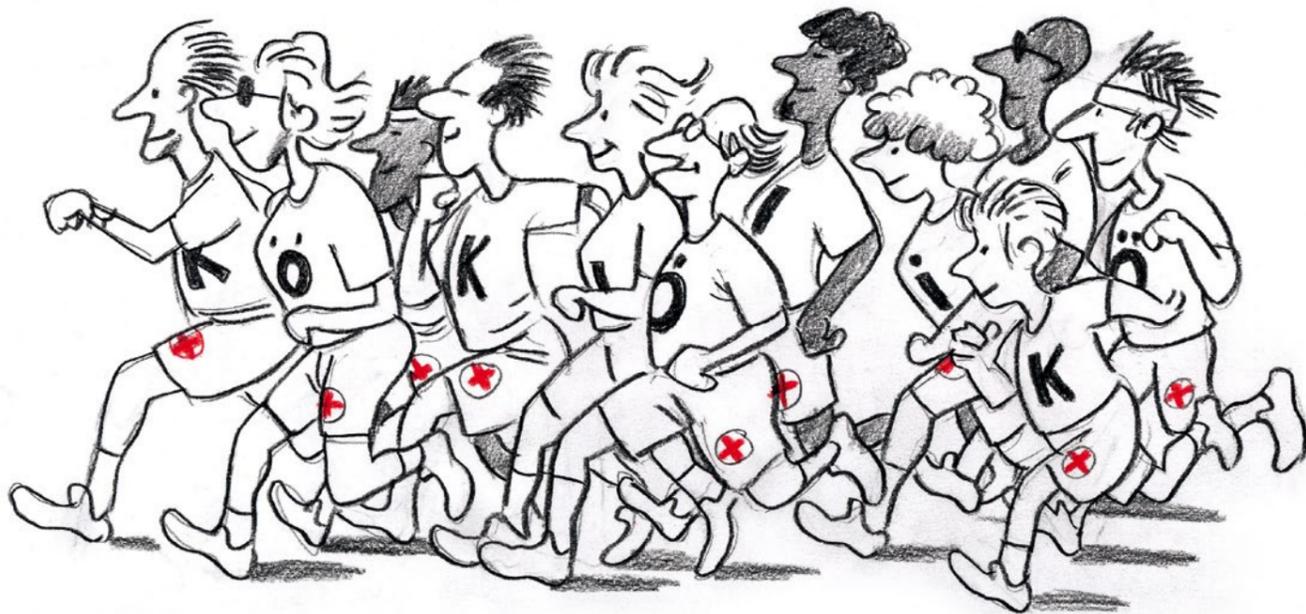
Es gibt eine Vielzahl von Klischees, die man überdenken sollte:

- Nicht alle Schwaben essen gerne Maultaschen.
- Nicht alle Muslime trinken keinen Alkohol.
- Nicht alle Russen mögen unbedingt Wodka.
- Nicht alle Menschen, die türkische oder arabische Namen tragen, stammen aus diesem Kulturkreis.
- Nicht alle Menschen, die ein Kopftuch tragen, müssen religiös sein.
- Nicht alle Chinesen essen gerne Reis.
- Nicht alle Inder mögen Curry oder tragen einen Turban.

Jeder Mensch ist anders und folglich muss ich mit jedem Menschen in den Austausch treten, um herauszufinden, was für ihn in Ordnung ist oder nicht. Haben Sie Mut und fragen Sie bei Unsicherheiten freundlich nach!

4. Wenn ich Interkulturelle Öffnung in meinem DRK vor Ort vorantreiben möchte: Welchen ersten Schritt kann ich machen?

Nehmen wir an, dass Sie von der Wichtigkeit der Interkulturellen Öffnung überzeugt sind und Sie sich bereits mit dem Thema und Ihrer inneren Haltung auseinandergesetzt haben. Sie möchten nun Ihren DRK-Kreisverband oder Ihren Ortsverein von der Wichtigkeit der Umsetzung einer Interkulturellen Öffnung überzeugen. Wie fangen Sie an?



Interkulturelle Öffnung ist immer ein Top-down-Prozess mit Bottom-up-Beteiligung, d.h. die Führungsebene muss eine Interkulturelle Öffnung aktiv begleiten und diese von *oben nach unten* mit Unterstützung der Basis im Kreisverband bzw. Ortsverein implementieren.

FAKT 1

Sie benötigen die Unterstützung der Führungsebene.

FAKT 2

Sie brauchen Verbündete.

Suchen Sie sich Verbündete und recherchieren Sie, ob das Thema der Interkulturellen Öffnung in Ihrem Kreisverband bereits präsent ist. Hören Sie sich bei Kollegen und Ehrenamtlichen anderer Kreisverbände und Ortsvereine nach erfolgreichen Ideen um. Fragen Sie auch bei Ihrem DRK-Landesverband nach Basisinformationen zur Interkulturellen Öffnung im DRK nach.

Daraus ergibt sich folgender erster Schritt: Vereinbaren Sie einen Gesprächstermin mit Ihrer zuständigen Führungskraft und schildern Sie Ihr Anliegen, die Interkulturelle Öffnung aktiv im Kreisverband oder im Ortsverein umsetzen zu wollen. Fordern Sie eine klare Linie ein, wie die Führungskraft zu diesem Thema steht. Schildern Sie Ihre Ideen und sichern Sie Ihre Unterstützung bei der Umsetzung zu!

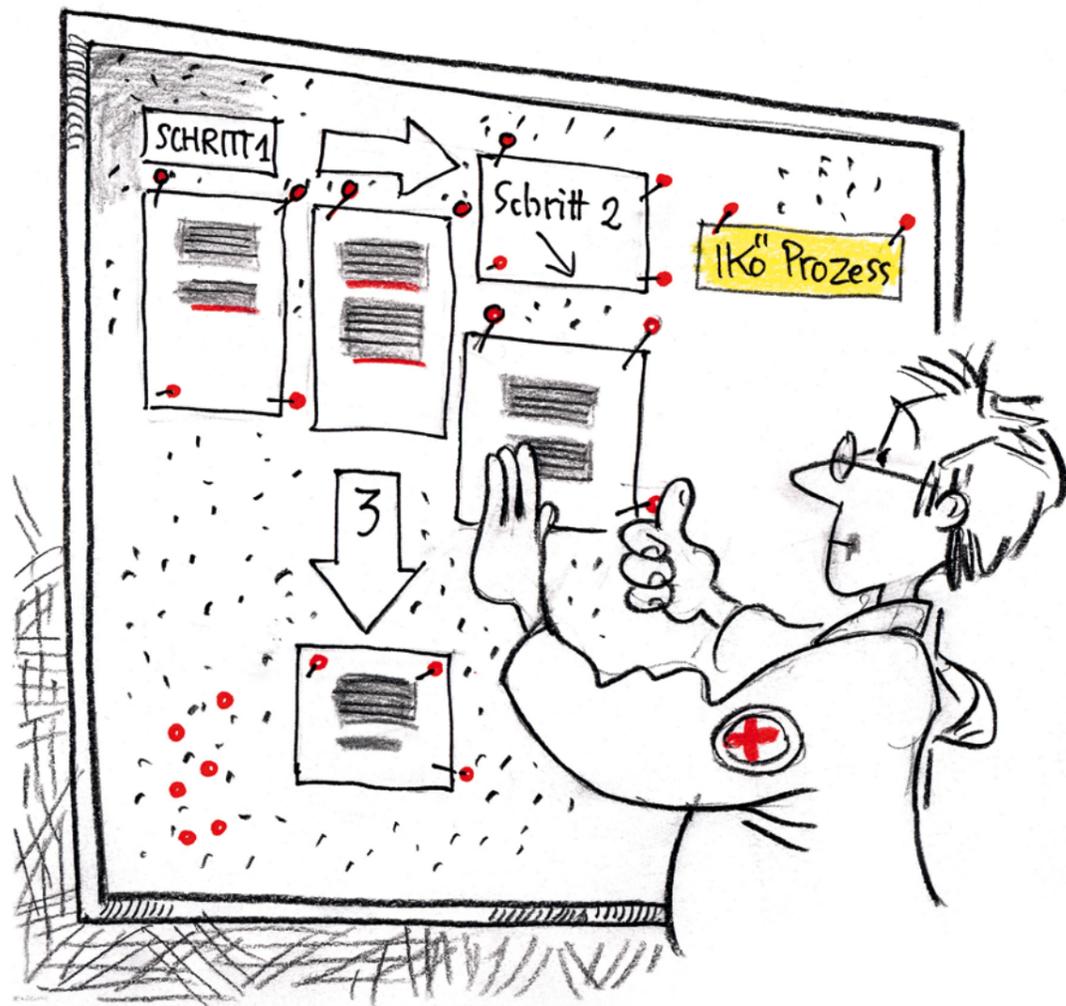
Wie überzeugen Sie jemanden von der Wichtigkeit dieses Themas? Sie werden in Ihrem Umfeld vielleicht mit Bedenken konfrontiert.

Argumentationsbeispiele

- Eine Interkulturelle Öffnung gehört zu den Grundsätzen des DRK.
- Wir sind dafür verantwortlich, diese Grundsätze mit Leben zu füllen und dafür zu sorgen, dass unsere Angebote allen Menschen unabhängig von ihrer Weltanschauung und Religion zur Verfügung stehen.
- Eine Interkulturelle Öffnung gehört zu den Sozialkompetenzen jedes und jeder Einzelnen. Wir sind aus menschlicher Sicht verpflichtet, sowohl intern als auch extern zu verdeutlichen, dass Interkulturelle Öffnung für uns ein unabdingbarer und selbstverständlicher Prozess ist.
- Eine Interkulturelle Öffnung zu betreiben, muss nicht kostenintensiv ausfallen, denn
 - durch die Bereitschaft, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, und das Vorleben von Interkultureller Öffnung entstehen keine Kosten.
 - bei Inanspruchnahme einer Beratung in Angelegenheiten der Interkulturellen Öffnung durch den Landesverband entstehen keine Kosten.
 - durch die Umsetzung entsprechender Verhaltensweisen entstehen keine Kosten.
 - durch die Umsetzung einiger Projektideen können Kosten entstehen, die mithilfe von Glücksspiralmitteln und einem Eigenanteil von 20 Prozent bezuschusst werden können.
- Eine Interkulturelle Öffnung fördert die Wettbewerbsfähigkeit der eigenen Organisation.
- Eine Interkulturelle Öffnung fördert einen gemeinsamen Austausch und den Dialog zwischen verschiedenen Kulturen und Nationalitäten.
- Eine Interkulturelle Öffnung ist eine Bereicherung für alle, da man durch neue Eindrücke und durch einen Austausch den eigenen Horizont erweitert.

5. Welche weiteren Schritte müssen für einen zielgerichteten Prozess eingeleitet werden?

Wenn Sie sich die Unterstützung Ihres Vorgesetzten gesichert haben, ist es ratsam, anhand eines roten Fadens bzw. anhand einiger wichtiger Punkte die Interkulturelle Öffnung Schritt für Schritt umzusetzen. Hierbei liegt die Verantwortung nicht alleine bei Ihnen, eine Umsetzung erfolgt immer im Zusammenspiel von Führungs- und Mitarbeiterebene (Haupt- und Ehrenamt). Folgende Punkte können in Ihrem Kreisverband als Leitfaden und zur Orientierung dienen:



5.1 Erwirken eines Präsidiumsbeschlusses

Das Präsidium des Kreisverbandes sollte offiziell beschließen, dass die Interkulturelle Öffnung zu den strategischen Zielen des Kreisverbandes gehört. Damit bekräftigt das Präsidium den Wunsch, den eigenen Verband zu sensibilisieren und den Anteil von Migrantinnen und Migranten im Haupt- und im Ehrenamt zu erhöhen. Das Präsidium kann zudem verfügen, dass sich alle Untergliederungen im eigenen Kreisverband mit der Thematik auseinandersetzen. Durch den Präsidiumsbeschluss wird betont, dass die Interkulturelle Öffnung einen hohen Stellenwert im Verband hat und nicht nur *nebenher*

betrieben werden soll. So sendet man ein deutliches Signal und setzt sich durch den Beschluss ein konkretes Ziel, das man im Auge behält und nach einer gewissen Zeit evaluiert. Sinnvoll ist es, dass der Kreisgeschäftsführer oder die Kreisgeschäftsführerin vor einer Beschlusserwirkung im Präsidium die Interkulturelle Öffnung als einen Punkt für die Tagesordnung der nächsten Präsidiumssitzung vorsieht und Basisinformationen vorbereitet. Gerne kann diesbezüglich auch der Landesverband angefragt oder eingeladen werden.

ANMERKUNG

Auch wenn der Kreisgeschäftsführer bzw. die Kreisgeschäftsführerin den Anstoß im Präsidium geben soll, muss hervorgehoben werden, dass Interkulturelle Öffnung nur mit einer engagierten Beteiligung der Basis umgesetzt werden kann.

5.2 Etablierung eines internen Arbeitskreises zur Steuerung der Interkulturellen Öffnung

Um den Prozess der Interkulturellen Öffnung zielgerichtet zu steuern, ist es sinnvoll, innerhalb des eigenen Kreisverbandes einen Arbeitskreis zu etablieren, der sich der Steuerung der Interkulturellen Öffnung annimmt. Die Mitglieder des Arbeitskreises (AK) sollten alle DRK-Gemeinschaften und internen Einrichtungen repräsentieren, wie etwa die Bereitschaften, das Jugendrotkreuz, den Rettungsdienst oder die eigene Altenhilfeeinrichtung. Haupt- und Ehrenamt sollten gleichermaßen vertreten sein. Dieser Arbeitskreis sollte sich regelmäßig treffen und einen Arbeitsplan anfertigen, welche Entwicklungen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung erreicht werden sollen. Wichtig ist es, alle AK-Mitglieder mit ins Boot zu holen und gemeinsam zu überlegen, wie die Zielsetzung des Präsidiums in der Praxis realisiert werden kann.

Durch die Vertretungen der unterschiedlichen Gemeinschaften wird verdeutlicht, dass Interkulturelle Öffnung ein Querschnittsthema ist. Zu empfehlen ist zudem, dass zum Arbeitskreis auch Personen aus dem Kreisverband eingeladen werden, die in ihrem Arbeitsfeld bereits Kontakte zu Migrantinnen und Migranten haben, wie beispielsweise die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE). So könnte eine gute Schnittstelle geschaffen werden. Laden Sie zudem auch Migrantinnen und Migranten ein, die in Ihrem Kreisverband haupt- oder ehrenamtlich tätig sind. Wir möchten in einen konkreten Austausch gehen und sind an den Meinungen und Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten sehr interessiert. Innerhalb des Arbeitskreises kann man dann gemeinsam erarbeiten, wie eine Interkulturelle Öffnung in den einzelnen Arbeitsfeldern vorangetrieben werden soll.

Durch den Austausch können zudem gemeinsam konstruktive Lösungswege gefunden werden, wenn es an der einen oder anderen Stelle zum Stillstand kommt oder Stolpersteine überwunden werden müssen. Idealerweise nimmt die Kreisgeschäftsführerin bzw. der Kreisgeschäftsführer am Arbeitskreis teil, verkörpert damit die Schnittstelle zum Präsidium und kann dort regelmäßig Bericht erstatten.

Bei der Etablierung des Arbeitskreises spielt die Motivation der einzelnen Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine entscheidende Rolle. Falls Sie auf Widerstände stoßen, können folgende Leitsätze hilfreich sein:

- Fördern Sie die Motivation im Arbeitskreis, indem Sie verdeutlichen, dass Interkulturelle Öffnung zu unseren ureigenen DRK-Grundsätzen gehört. Wir bekennen uns zu Vielfaltigkeit in unserem Verband!

- Den Mitgliedern im Arbeitskreis sollte klar sein, dass Interkulturelle Öffnung kein Hobbythema ist, sondern die professionelle Interkulturelle Öffnung für das DRK ein zentrales Anliegen ist.
- Verdeutlichen Sie, dass Interkulturelle Öffnung vom Präsidium gewünscht wird!
- Im Arbeitskreis können Probleme offen angesprochen und Lösungswege gefunden werden.
- Verdeutlichen Sie, dass keine *Wunder* in den einzelnen Gemeinschaften erwartet werden und auch kleine Schritte von Bedeutung sind.
- Weisen Sie darauf hin, dass das Auftreten von Widerständen im Umsetzungsprozess völlig normal ist.
- Erklären Sie, dass das Bekenntnis zu einer Interkulturellen Öffnung auch Berührungspunkte zu anderen Themen wie beispielsweise Homosexualität oder Menschen mit Behinderungen haben kann.

BITTE BEACHTEN SIE

Erklären Sie, dass traditionelle Dinge im DRK auch belassen werden können, ohne den Anschein zu erwecken, man lehne andere Einflüsse ab. Es geht nicht darum, dass wir uns komplett verändern oder anpassen. Es geht um die Gestaltung eines Miteinanders, in dem jeder und jede Einzelne den eigenen Horizont erweitern kann.

5.3 Schulungen zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen

Um die Interkulturelle Öffnung in Ihrem Verband einzuleiten, sollten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ehren- und Hauptamt die Gelegenheit haben, sich dem Thema anzunähern und sich Basiswissen anzueignen. Der DRK-Landesverband Baden-Württemberg bietet seit 2012 Schulungen zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen an. Mit einer externen Fachkraft und einem abgestimmtem Schulungskonzept bietet man den Kreisverbänden die Gelegenheit, Grundwissen zur Interkulturellen Öffnung zu vertiefen und Unsicherheiten aus dem Weg zu räumen.

Es gibt viele verschiedene Formen von interkulturellen Trainings, die extern gebucht werden können. Für uns als Rotkreuzlerinnen und Rotkreuzler ist ein einheitlicher Standard wichtig. Aus diesem Grund bietet der DRK-Landesverband Baden-Württemberg allen Kreisverbänden ein einheitliches Schulungskonzept an, das zudem auf das DRK abgestimmt ist.

Die wichtigsten Eckpunkte des Schulungskonzeptes werden im Folgenden erläutert. Wenden Sie sich bei Interesse und Fragen an den DRK-Landesverband.

DRK-Grundsätze

Unsere DRK-Grundsätze betonen, dass wir als DRK keine Partei ergreifen, neutral und weltumfassend sind. Umso wichtiger ist es, dass wir diese Grundsätze nicht nur theoretisch weitergeben, sondern sie auch in der Praxis leben. Wir sollten in unseren Handlungen als Rotkreuzlerinnen und Rotkreuzler stets dafür sorgen, dass wir das, wovon wir sprechen und womit wir uns identifizieren, sowohl intern als auch extern umsetzen. Interkulturelle Öffnung ist in unseren Grundsätzen verankert, sie bedarf jedoch größerer Beachtung und sollte stärker in unseren Handlungen Ausdruck finden.

Einheitliches Verständnis von Interkultureller Öffnung

Da es sehr viele unterschiedliche Definitionen und Auslegungen gibt, ist es umso wichtiger, dass in unseren Schulungen ein einheitliches Verständnis von Interkultureller Öffnung verankert wird. Somit können wir eine Einheitlichkeit in unserem Verband vorantreiben und viele Missverständnisse aus dem Weg räumen. Grundkonsens sollte sein, dass Interkulturelle Öffnung zum Selbstverständnis des DRK gehört und die praktische Umsetzung in kleinen Schritten erfolgen kann.

Keine detaillierte Kulturenlehre

In einer Schulung zu interkulturellen Kompetenzen geht es nicht um die Lehre, in welcher Kultur bzw. bei welcher Migrantengruppe man sich wie verhalten sollte oder Ähnliches. Es spricht nichts dagegen, wenn man sich bestimmter Verhaltensweisen in fremden Kulturen bewusst ist und diese im Umgang miteinander beachtet. Jedoch ist es das vordergründige Ziel der Schulungen, das Miteinander zu fördern und Hemmnisse abzubauen. Dafür muss niemand im Vorfeld die jeweilige Kultur des anderen intensiv studiert haben. Vielmehr kommt es darauf an zu verstehen, dass alle Menschen Individuen sind und das *Nachfragen* und *Interesse zeigen* als Türöffner dienen.

Interkulturelle Öffnung als leicht verständliches Praxisthema

In den Schulungen wird darauf Wert gelegt, das Thema der Interkulturellen Öffnung allen im DRK zugänglich zu machen: Haupt- und Ehrenamt, Führungsebenen, Basis etc. Jede Person im DRK muss die Möglichkeit erhalten, sich über Interkulturelle Öffnung zu informieren, und zwar unabhängig von Vorkenntnissen und dem Stand der eigenen Ausbildung.

Interkulturelle Öffnung ohne Zwang

Unsere Schulungen zielen nicht darauf ab, den Teilnehmerinnen und Teilnehmern die Interkulturelle Öffnung zwanghaft überzustülpen – denn wir wollen überzeugen. In den Schulungen kann jede Person die eigene Meinung äußern. Es geht gezielt darum, Vorurteilen durch die Anregung von alternativen Denkprozessen zu begegnen.

Differenzierung Migrationsarbeit und Interkulturelle Öffnung

In den Schulungen gilt es auch, den Unterschied zwischen Migrationsarbeit und Interkultureller Öffnung deutlich zu machen. Wenn sich ein Kreisverband der Migrationsarbeit annimmt, so ist dies nicht automatisch ein Hinweis, dass im Kreisverband Interkulturelle Öffnung praktiziert wird. Die Migrationsarbeit richtet sich an eine bestimmte Gruppe – die der Migrantinnen und Migranten. Bei der Interkulturellen Öffnung handelt es sich um ein Querschnittsthema. Es betrifft alle Bereiche im Kreisverband und nicht nur die Migrationsarbeit. Ebenfalls richtet sich der Fokus in der Interkulturellen Öffnung auf ein selbstverständliches Miteinander von Einheimischen und Migrantinnen und Migranten.

Interkulturelle Öffnung als beidseitiger Prozess

Interkulturelle Öffnung muss von beiden Seiten gewollt sein. Dabei ist zu betonen, dass es sich bei der Interkulturellen Öffnung um einen *normalen Prozess* handelt. Interkulturelle Öffnung ist nichts Kompliziertes, sondern kann ganz leicht von jedem Menschen umgesetzt werden.

5.4 IKÖ-Analyse des Kreisverbandes und Schaffung von Schnittstellen

Wenn sich ein Kreisverband oder eine einzelne Person im Kreisverband dazu entschließt, die Interkulturelle Öffnung strukturiert in der eigenen Gemeinschaft voranzutreiben, dann sollte eine Analyse der Situation vor Ort am Anfang stehen:

- Gibt es im Kreisverband bereits Angebote für Migrantinnen und Migranten?
- Wie sieht die Öffentlichkeitsarbeit im Kreisverband aus? Gibt es in der Öffentlichkeitsarbeit Anhaltspunkte dafür, dass wir in der Außendarstellung für alle Kulturen und Nationalitäten offen sind (Beispiel: Plakate mit Migrantinnen und Migranten)?
- Existieren im Kreisverband mehrsprachige Flyer?
- Wie sieht es mit der Verpflegung bei Veranstaltungen aus? Bieten wir auch vegetarische Gerichte an?
- Arbeiten im Kreisverband haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund? Wenn ja, wie viele?
- Bestehen Kontakte zu Migrantenorganisationen?

Eine IKÖ-Analyse im Vorfeld ist wichtig, um Ressourcen optimal zu bündeln. Denn wenn Sie wissen, welche Aktivitäten in Ihrem Kreisverband für die Zielgruppe Migrantinnen und Migranten bereits bestehen, können Sie darauf aufbauen. Aber auch wenn Sie zu der Erkenntnis gelangen, dass es in Ihrem Kreisverband noch keine Schnittstellen zur Interkulturellen Öffnung gibt, an denen Sie anknüpfen können: Lassen Sie sich nicht entmutigen! Dann ist es Zeit, mit kleinen Schritten anzufangen. Hilfreich ist es, wenn beispielsweise ein etablierter interner Arbeitskreis diese Analyse vornehmen kann. Gemeinsam können dann in einem zweiten Schritt Ideen zur Interkulturellen Öffnung entwickelt werden.

Um eine Analyse im eigenen Kreisverband oder Ortsverein zu betreiben, sollten Sie sich auf alle Fälle Unterstützung holen. Beziehen Sie die Führungsebene und weitere Verbündete mit ein! Somit kann sich auch der Kreis der IKÖ-Umsetzer erweitern und auf die verschiedensten Bereiche auswirken.

5.5 Projektplanungen und die erste Schritte zur Umsetzung

Nachdem Sie recherchiert haben, ob es Anknüpfungspunkte in Ihrem Kreisverband gibt, und sich ein kleiner Kreis von *Verbündeten* etabliert hat, kann in einem nächsten Schritt die Umsetzung kleinerer Projekte und Aktionen verfolgt werden.

Bitte setzen Sie sich selbst nicht unter Druck, sofort große IKÖ-Projekte in die Wege zu leiten! Sie müssen bedenken, dass eine Umsetzung von Aktionen und Projekten auch immer davon abhängt, auf welchem Stand die Interkulturelle Öffnung in Ihrem Kreisverband ist. Beginnen Sie mit kleinen Schritten!

Auch diese sind von großer Bedeutung. Besprechen Sie Ideen zu möglichen Aktionen und Projekten mit Ihrer internen Arbeitsgruppe. Mögliche Vorgehensweisen können sein:

- Organisieren Sie mithilfe Ihrer Führungskraft und des DRK-Landesverbandes eine Schulung zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen.
- Fangen Sie mit Angeboten an, die bereits in Ihrem Kreisverband etabliert sind (Beispiel: Erste Hilfe-

Kurse oder Blutspendeaktionen). Diese Angebote können gezielter Migrantinnen und Migranten angeboten und auf ihre Bedürfnisse abgestimmt werden.

- Versuchen Sie, bei der Planung und Organisation von Aktionen und Veranstaltungen in Ihrem Kreisverband oder Ortsverein die Interkulturelle Öffnung zu thematisieren.
- Überprüfen Sie, ob Ihre Flyer und Ihre Werbematerialien Migrantinnen und Migranten ansprechen. Existieren mehrsprachige Übersetzungen?
- Überprüfen Sie, ob sich Ihr Kreisverband oder Ortsverein bei interkulturellen Festen beteiligt, die in Ihrem Ort oder in Ihrer Stadt stattfinden.
- Recherchieren Sie, ob es in Ortsnähe oder in Ihrer Stadt Migrantenorganisationen gibt, zu denen Sie Kontakt aufnehmen können.
- Lassen Sie sich vom DRK-Landesverband hinsichtlich der Umsetzung von Interkultureller Öffnung beraten.

Wenn Sie in der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung schon weiter vorangeschritten sind, können Sie Ideen für neue Angebote entwickeln. Bitte denken Sie daran, dass Sie auch bei der Etablierung von neuen Angeboten sowohl Einheimische als auch Migrantinnen und Migranten berücksichtigen. Dies ist hinsichtlich der Förderung eines gemeinschaftlichen Miteinanders von großer Bedeutung.

- Wenn Sie beispielsweise ein internationales Frauenfrühstück in Ihrem Kreisverband anbieten, dann sollten alle Menschen eingeladen sein. Es kann aber auch sein, dass Sie zunächst mit einem Angebot beginnen, welches nur auf eine Migrantengruppe zugeschnitten ist, da Sie es nach der Nachfrage ausrichten. Diesen Weg können Sie selbstverständlich einschlagen! Sie sollten dann aber im Laufe der Zeit eine *weitere Öffnung* für andere Mitbürgerinnen und Mitbürger vorsehen, wenn die erste gemeinsame Vertrauensbasis geschaffen wurde und das Angebot erfolgreich gestartet ist.

- Sie sollten bei der Etablierung von neuen Angeboten keine Sonderkonditionen speziell für Migrantinnen und Migranten schaffen. Wenn Sie etwa eine Teilnahmegebühr erheben, dann muss diese Gebühr sowohl für Einheimische als auch für Migrantinnen und Migranten gleichermaßen ausfallen. Wenn es hier zu Ungleichbehandlungen kommt, kann das gemeinschaftliche Miteinander erheblich beeinträchtigt werden. Wenn Sie eine Teilnahmegebühr reduzieren möchten, damit das Angebot gut besucht wird, so dürfen Sie dies nicht von der Nationalität abhängig machen, sondern von der wirtschaftlichen Situation der Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Bei der Etablierung von neuen Angeboten sollten Sie stets darauf achten, dass die Grundsätze des DRK gewahrt werden. Wenn wir Angebote etablieren, die wir nach den Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten richten, so muss stets betont werden, dass wir niemals Partei für eine bestimmte Migrantengruppe ergreifen oder uns in politische Dinge einmischen.

Bei der Etablierung von neuen Angeboten ist es daher sinnvoll, sich folgende Leitfragen zu stellen:

- Spreche ich mit dem Angebot sowohl Einheimische als auch Migrantinnen und Migranten an? Wenn ich mit dem Angebot zunächst nur Migrantinnen und Migranten anspreche, kann ich das Angebot dann in einem zweiten Schritt auch für Einheimische öffnen?
- Gelten in dem Angebot die generellen Konditionen des Kreisverbandes?
- Beachte ich die Grundsätze des DRK?



6. Warum muss ich die Öffentlichkeitsarbeit im Kreisverband oder Ortsverein verändern? Wie gelingt mir das?

Als DRK ist es uns ein Anliegen, ehrenamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen. In puncto Interkultureller Öffnung sollten wir unsere Öffentlichkeitsarbeit derart gestalten, dass auch Migrantinnen und Migranten sich im Hinblick auf ein Ehrenamt angesprochen fühlen. Darüber hinaus sind wir als DRK aber auch daran interessiert, Migrantinnen und Migranten als Hauptamtliche oder Kunden zu gewinnen.



Wenn wir von einer Veränderung der Öffentlichkeitsarbeit sprechen, dann kommen oftmals Missverständnisse auf. Zu den großen Missverständnissen gehört die Sorge, dass wir das Logo des DRK verändern oder abschaffen müssen. Denn oftmals werden wir im Alltag damit konfrontiert, dass Migrantinnen und Migranten sich nicht vom DRK angesprochen fühlen, da sie das Kreuz als christliches Symbol interpretieren. Wie kommen wir aus diesem Dilemma heraus? Sie sollten bei dieser Thematik folgenden Weg einschlagen:

- Weisen Sie bei der Annahme, dass das Rote Kreuz ein christliches Logo darstellt, immer wieder darauf hin, dass es sich um die Umkehrung der Schweizer Flagge handelt.
- Verdeutlichen Sie unsere Grundsätze!
- Weisen Sie darauf hin, dass in unserem Verständnis eines gleichberechtigten und respektvollen Miteinanders die Religion keine Rolle spielt und auch keine Barriere darstellt.
- Verdeutlichen Sie, dass wir jede Religion akzeptieren und respektieren!

Sie können bei Veranstaltungen auch auf den roten Halbmond verweisen. Dieser kann symbolisch auf Flyern und Plakaten angebracht werden. Allerdings sollte der rote Halbmond unser DRK-Logo nicht ersetzen, sondern neben dem Rotkreuzlogo platziert werden. Sie müssen damit rechnen, immer wieder thematisieren zu müssen, dass es sich beim DRK um eine neutrale Organisation handelt.

Bei einer interkulturell sensiblen Öffentlichkeitsarbeit sollten Flyer und Plakate in verschiedenen Sprachen existieren. Sie sollten vor allem darauf achten, die Texte von Flyern oder Plakaten in einer einfachen Sprache zu halten, sodass diese – unabhängig von Übersetzungen – von allen verstanden werden. Plakate und Roll-ups können ebenfalls interkulturell gestaltet werden. Sie können hierbei mehrere Schlagwörter in verschiedenen Sprachen übersetzen lassen und auch bei der Bilderwahl darauf achten, dass nicht nur Einheimische das DRK repräsentieren.

Sie können in Ihrem Kreisverband oder Ortsverein Eingangsfloore oder Räume mit mehrsprachigen Beschilderungen oder Plakaten ausstatten, um auf DRK-Angebote hinzuweisen. Migrantinnen und Migranten, die die Räumlichkeiten betreten, fühlen sich willkommen und merken, dass Sie auf deren Bedürfnisse eingehen. Es ist wichtig, diese Art von Willkommenskultur zu schaffen, denn diese Dinge symbolisieren Ihr Interesse an anderen Kulturen und Nationalitäten. Meist sind es kleine Hinweise wie ein Willkommensgruß in mehreren Sprachen, die Brücken bauen.

Zu einer Öffentlichkeitsarbeit, die Migrantinnen und Migranten einbezieht, gehört auch das direkte Anwerben von Migrantinnen und Migranten für eine Mitarbeit beim DRK. Hierbei empfiehlt es sich, mit Migrantinnenorganisationen Kontakt aufzunehmen und Informationsveranstaltungen zu planen. Diese Informationsveranstaltungen können Sie interkulturell gestalten. Sie können Flyer in der jeweiligen Sprache verteilen oder aber auch kleine internationale Snacks anbieten.

Bei Ausschreibungen von Stellenangeboten können Sie Ihre interkulturelle Offenheit zum Ausdruck bringen, indem Sie in der Stellenanzeige vermerken, dass *interkulturelle Kompetenzen* erwünscht sind. Von Formulierungen wie *Gerne auch Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund* ist abzuraten! Sie suggerieren, dass es sich bei Migrantinnen und Migranten um eine *Quote* handelt, das wirkt eher abschreckend. Wir möchten Migrantinnen und Migranten nicht das Gefühl geben, dass wir eine *Quote* erfüllen wollen, sondern dass wir ihnen auf Augenhöhe begegnen. Wir vergeben keine Stellen wegen der Nationalität, sondern es zählt die Qualifikation. Hierzu gehört auch das Vorweisen von interkulturellen Kompetenzen und Fremdsprachenkenntnissen, unabhängig davon, ob jemand Migrationshintergrund besitzt oder nicht.

7. Welche Stolpersteine können auftreten? Wie kann man diese überwinden?

Wenn Sie die Interkulturelle Öffnung vorantreiben und aktiv umsetzen möchten, dann kann es im Laufe der Umsetzung zu Herausforderungen kommen. Dies ist ein völlig normaler Prozess. Nochmals: Es kommt überhaupt nicht darauf an, eine Interkulturelle Öffnung absolut fehlerfrei oder gemäß einer Checkliste umzusetzen. Wichtig ist, dass Sie sich des Themas annehmen und dabei ein Stück Gelassenheit an den Tag legen. Allein die Tatsache, dass Sie die Umsetzung angehen und sie mit Herzblut betreiben möchten, ist ein sehr wichtiger Schritt. Lassen Sie sich nicht unter Druck setzen!



Wenn Sie sich zu hohe Ziele setzen oder der Annahme sind, dass eine Interkulturelle Öffnung von heute auf morgen als Gesamtprozess realisiert werden kann, dann werden Sie in der Praxis schnell an Grenzen stoßen.

**Interkulturelle Öffnung braucht Zeit und Geduld!
Es gibt kein Patentrezept oder eine vorgefertigte Lösung, um Stolpersteine und Unsicherheiten zu überwinden.**

Jede Situation ist anders. Im gemeinsamen Miteinander gilt es, eine Lösung zu finden, die eine Win-win-Situation für alle darstellt und niemanden vor den Kopf stößt. Typische Stolperstein-Aussagen aus der Praxis und Lösungsvorschläge sind zum Beispiel:

Jetzt habe ich mit der Interkulturellen Öffnung angefangen, aber der Erfolg bleibt aus! Die Migrantinnen und Migranten wollen nicht.

Es kann sein, dass Sie schon einiges in Ihrem Kreisverband oder Ortsverein an Aktionen und Veranstaltungen zur Interkulturellen Öffnung umgesetzt haben, aber der große Erfolg zunächst ausbleibt. Sie verzweifeln, weil Sie das Gefühl haben, dass Migrantinnen und Migranten einfach nicht an einer aktiven Mitarbeit oder Teilnahme im DRK interessiert sind. Sie haben das Gefühl, dass Ihre Bestrebungen nichts bringen und sind kurz davor, das Handtuch zu werfen.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Machen Sie sich in einer solchen Situation Folgendes bewusst: Migrantinnen und Migranten wurden die letzten 30 Jahre kaum beachtet. Aus diesem Grund können wir nicht erwarten, dass sich nun alle Migrantinnen und Migranten angesprochen fühlen, nur weil wir uns jetzt der Interkulturellen Öffnung bewusst werden. So etwas benötigt Zeit. Zunächst einmal muss eine Vertrauensbasis aufgebaut und verdeutlicht werden, dass wir uns nicht aus reinen Marketingmotiven heraus für Migrantinnen und Migranten interessieren. Wenn wir Migrantinnen und Migranten für eine Mitarbeit beim DRK gewinnen möchten, dann sollten wir auch überprüfen, ob bei

Veranstaltungen und Aktionen die Bedürfnisse von Migrantinnen und Migranten berücksichtigt werden oder eher die Tatsache im Vordergrund steht, diese für das DRK zu gewinnen. Wichtig ist, dass eine Interkulturelle Öffnung immer so verstanden werden sollte, dass sie für beide – für Migrantinnen und Migranten sowie für Einheimische – eine Bereicherung darstellt. Freuen Sie sich über kleine Erfolge; auch wenn Sie nur eine Person mit Ihren Aktionen/Veranstaltungen erreicht haben, so hätten Sie ohne diese Bestrebungen noch nicht mal diese eine Person erreicht!

In der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen kann es schwer sein Absprachen zu treffen und Termine einzuhalten.

Es kann sein, dass Sie während der Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen merken, dass andere Vorgehensweisen vorherrschen und andere Absprachen getroffen werden, als Sie es gewohnt sind. Sie haben das Gefühl, dass es nicht vorwärts geht und sind frustriert.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Wir alle sind Individuen mit unterschiedlichen Charakteren und Vorgehensweisen. Dies hat per se nichts mit unserer Nationalität zu tun. Sie müssen sich jedoch folgender Dinge bewusst werden: Zeit spielt in vielen Kulturen eine unterschiedliche Rolle. Während wir Deutschen dazu tendieren, überpünktlich zu sein und besonders strukturiert vorzugehen, legen andere Nationalitäten mehr Gelassenheit an den Tag. Es gibt hier kein besser oder schlechter. Wenn Sie über bestimmte Dinge während einer Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen verärgert sind, dann können Sie dies in einem ruhigen Ton in der Zusammenarbeit ansprechen. Sie sollten jedoch andere Vorgehensweisen nicht bewerten! Im Endeffekt zählt das Ergebnis. Versuchen Sie auch hier, ein Stück Gelassenheit an den Tag zu legen und offen für andere Vorgehensweisen zu sein.

Wichtig ist zudem, keine Verallgemeinerungen über die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen zu äußern. Wenn etwas Ihrer Ansicht nach schief läuft, dann muss dies nicht zwangsläufig für alle Migrantorganisationen gelten. Auch in puncto Zusammenarbeit sollten sich alle auf einer Augenhöhe begegnen und wenn Ihnen etwas Unbehagen bereitet, dann kann man dies mit Sicherheit in einem Gespräch aus dem Weg räumen. Wir sollten lernen, miteinander zu kommunizieren.

Wenn Sie das Gefühl haben, dass die Zusammenarbeit nur einseitig ist, dann müssen Sie darüber sprechen. Ihr Gegenüber sollte verstehen können, warum Sie verärgert sind oder eine Zusammenarbeit ins Stocken gerät. Geben Sie der Kooperation die Zeit und auch die Chance, sich weiterzuentwickeln.

👁️ **Vergleich Kapitel 8**

Bei Treffen reden Migrantinnen in ihrer Muttersprache. Das gibt Probleme innerhalb der Gruppe.

Es kann passieren, dass bei Veranstaltungen oder Treffen Migrantinnen und Migranten sich gerne in ihrer Muttersprache austauschen. Da die Sprache nicht von allen verstanden wird, fühlt sich der Rest der Gruppe ausgeschlossen und hat Sorge, dass über andere gesprochen wird.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Wenn Migrantinnen und Migranten in ihrer Muttersprache kommunizieren, dann weil sie es gerne tun, vielleicht einfach besser können und nicht, weil eine bestimmte Absicht dahinter steckt. Wenn Sie in einer solchen Situation das Gefühl haben, dass über Sie gesprochen wird, dann hinterfragen Sie bitte: Warum komme ich zu dieser Annahme? Weil ich die Sprache nicht verstehe?

Dennoch sollte man für gemeinsame Treffen oder Veranstaltungen (z. B. Frühstückstreff) eine Sprache – die deutsche Sprache – festlegen, damit alle miteinander kommunizieren und sich verstehen.

In den Pausen sollten aber alle ihre Muttersprache sprechen dürfen. Es ist sinnvoll, in gemischten Gruppen von Beginn an zu verdeutlichen, dass bei gemeinsamen Treffen aus Fairness die deutsche Sprache gewählt wird. Bitte merken Sie aber an, dass dies nicht für die Pausen gilt. Es kann auch vorkommen, dass ein Gruppenmitglied die deutsche Sprache nicht gut beherrscht und Verständigungsprobleme hat. Dies sollte ebenfalls im Vorfeld abgeklärt werden. Somit kann man darauf Rücksicht nehmen und innerhalb der Gruppe eine Person bitten zu übersetzen. Durch das offene Ansprechen dieser Thematik in der Gruppe beugen Sie Gruppenkonflikten vor!

Normalerweise ist doch bei türkischen, russischen bzw. anderen Migrantinnen und Migranten typisch, dass ...

Es kann sein, dass Sie bestimmte Verhaltensweisen einer Migrantengruppe zuschreiben, da Sie bestimmte Erfahrungen gemacht haben. Sie geben sich besonders viel Mühe, um bei einer ersten Begegnung alles richtig zu machen. Sie stellen dann aber fest, dass Ihre Vorstellungen nicht mit der Realität übereinstimmen. Sie werden unsicher und Ihre Motivation zu einer Interkulturellen Öffnung lässt nach.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Zunächst sollte man sich frei davon machen, bestimmte Verhaltensweisen zu verallgemeinern. Wir alle sind Individuen – unabhängig von einem Migrationshintergrund. Natürlich ist es sinnvoll, über unterschiedliche Kulturen Hintergrundwissen zu haben, aber letztlich muss man immer schauen, ob das Wissen, das man hat, auch auf die Personen zutrifft, mit denen man persönlich zu tun hat.

Es kann also sein, dass jemand trotz einer muslimischen Herkunft Alkohol trinkt oder rote Wurst isst. Lassen Sie den Personen immer die Gelegenheit, selbst zu entscheiden. Wenn Sie unsicher sind, dann können Sie einfach nachfragen. Dann sind Sie auch nicht frustriert, wenn beispielsweise Ihre selbstgemachten vegetarischen Maultaschen verschmäht werden und stattdessen doch die rote Wurst gewünscht wird.

Da die türkischen Migrantinnen und Migranten den größten Migrantenanteil ausmachen, muss ich mich im Rahmen der Interkulturellen Öffnung auf diese Bevölkerungsgruppe konzentrieren.

Es kann sein, dass Sie sich der Interkulturellen Öffnung annehmen und zunächst den Kontakt zu türkischen Migrantorganisationen herstellen. Sie richten ihre Bestrebungen an die türkischen Migrantinnen und Migranten und sind davon überzeugt, somit der Interkulturellen Öffnung gerecht zu werden. Sie werden dann aber unsicher und fragen sich, wie eine Interkulturelle Öffnung umgesetzt werden kann, die alle Nationalitäten berücksichtigt.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung kann es zunächst sinnvoll sein, den Kontakt zu einer bestimmten Migrantorganisation zu suchen. Auch wenn türkische Migrantinnen und Migranten den größten Bevölkerungsanteil innerhalb der Migrantinnen und Migranten ausmachen, so müssen sich die Bestrebungen des Kreisverbandes oder Ortsvereines im Zuge der Umsetzung von Interkultureller Öffnung auch an andere Migrantinnen und Migranten richten. Wir müssen während der Umsetzung von Interkultureller Öffnung stets nach außen hin verdeutlichen, dass das DRK alle Nationalitäten umfasst und daran interessiert ist, dass Migrantinnen und Migranten unterschiedlichster Herkunft im Ehren- und Hauptamt mitwirken.

Auch wenn in Ihrer örtlichen Umgebung beispielsweise eine Bevölkerungsgruppe von Migrantinnen und Migranten dominiert, so dürfen Sie andere Nationalitäten – auch wenn diese in der Minderheit sind – nicht außer Acht lassen. Beziehen Sie auf Informationsveranstaltungen oder bei der Planung von Veranstaltungen und Aktionen stets alle mit ein.

Das Tragen eines Kopftuches ist eigentlich kein Problem, aber...

Es kann sein, dass Sie im Laufe der Umsetzung einer Interkulturellen Öffnung immer wieder mit dem Thema Tragen eines Kopftuchs konfrontiert werden. Sie wissen nicht genau, wie Sie damit umgehen sollen.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Es gibt eine ganz klare Haltung des DRK zum Tragen des Kopftuches: Für uns als DRK darf *nur* das Tragen eines Kopftuches zu keinem Zeitpunkt ein Problem darstellen und sollte auch nicht zum Thema gemacht werden. Dies lässt sich allein schon mit unseren Grundsätzen begründen. Wir beziehen alle Menschen in unsere Arbeit mit ein – unabhängig von ihrem äußeren Erscheinungsbild, ihrer Nationalität oder Religion. Der Bundesverband des DRK hat bezüglich der Vereinbarkeit des Tragens eines Kopftuches mit den Grundsätzen der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung eine Stellungnahme herausgegeben. In dieser wird explizit darauf hingewiesen, dass eine religiöse Orientierung nicht in Widerspruch zu den humanitären Werten und den international anerkannten Grundsätzen der internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung stehen darf.

Es ist völlig unerheblich, ob Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter des DRK im Haupt- und Ehrenamt grüne Haare haben, einen Turban oder eben ein Kopftuch tragen. Solange wir uns alle um die Verwirklichung der Grundsätze des DRK bemühen, darf das Erscheinungsbild keine Rolle spielen. Denn gerade diese Unterschiedlichkeit verdeutlicht unsere *Markenzeichen*: die Weltoffenheit und die Neutralität.

Wenn Sie bemerken, dass Ihnen das Thema Kopftuch dennoch Unbehagen bereitet, so empfiehlt es sich, genauer zu betrachten, warum diese Gefühle bei Ihnen entstehen. Verbinden Sie das Kopftuch mit negativen Aspekten? Warum? Bitte überprüfen Sie hierbei auch Ihre inneren Bilder und Vorstellungen. In den meisten Fällen ist dies sehr hilfreich, da durch die nähere Auseinandersetzung mit negativ behafteten Themen innere Vorstellungen und Bilder infrage gestellt werden können.

Interkulturelle Öffnung kostet viel Geld. Geld, das wir nicht haben!

Sicherlich werden Sie im Zuge der Interkulturellen Öffnung oftmals mit der Behauptung konfrontiert, dass dieser Prozess viel Geld kostet und dass man zunächst Gelder herbeischaffen muss, um die Thematik adäquat zu behandeln. Jedes Mal, wenn Sie motiviert an die Umsetzung gehen, werden Sie mit diesem Argument ausgebremst. Dies löst bei Ihnen erhebliche Frustrationen aus.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Wie Sie wissen, spielt das Budget bei der Umsetzung von Aktionen und Veranstaltungen eine große Rolle. Sie werden im letzten Kapitel dieser Broschüre nähere Informationen zur Finanzierung einer Interkulturellen Öffnung erhalten.

Hier sei dazu Folgendes angemerkt: Wenn Sie zu Beginn Ihrer Bemühungen rund um das Thema der Interkulturellen Öffnung alleinig an den Finanzierungsaspekt denken, dann werden Sie an viele

Grenzen stoßen und die Bereitschaft, Interkulturelle Öffnung umzusetzen, wird sinken. Eine Interkulturelle Öffnung erfolgreich umzusetzen, muss per se nichts mit einem beachtlichen Budget zu tun haben. Zwar spielt Geld bei der Umsetzung eine Rolle – aber eben nicht die Hauptrolle! Was nützen Ihnen Gelder für eine Umsetzung, wenn weder Sie noch andere von der Notwendigkeit überzeugt sind und Interkulturelle Öffnung als eine Thematik ansehen, die mehr Aufwand als Nutzen nach sich zieht.

Bitte beachten Sie bei Diskussionen rund um den Finanzierungsaspekt folgende Punkte:

- Sich interkulturell zu öffnen und sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, kostet kein Geld!
- Diverse Schritte, wie zu Beginn aufgezählt (z.B. das Erwirken eines Präsidiumsbeschlusses oder die Etablierung eines internen Arbeitskreises), kosten kein Geld!
- Die Verankerung von Interkultureller Öffnung als Querschnittsthema kostet kein Geld!
- Sensibilisierungsschulungen kosten zwar Geld, werden jedoch subventioniert

👁 Vergleich Kapitel 4

Zu Beginn einer näheren Auseinandersetzung mit der Interkulturellen Öffnung können Sie mit den Schritten anfangen, die nicht kostenintensiv sind. Wie bereits verdeutlicht, kann man schon von einer Umsetzungsphase sprechen, wenn Sie dieses Thema überhaupt in Ihrem Kreisverband oder Ortsverein platzieren können! Sie müssen nicht gleich große Aktionen in Angriff nehmen und Geld investieren.

Wenn Sie beispielsweise Ihre Öffentlichkeitsarbeit interkulturell gestalten, dann müssen Sie nicht unbedingt bei allen Aktionen mehr Geld in die Hand nehmen. Plakate müssen Sie im Rahmen Ihrer Öffentlichkeitsarbeit sowieso erstellen lassen. Und dass Sie hierbei auf interkulturelle Elemente achten, muss nicht zwangsläufig mehr Kosten nach sich ziehen. Wenn dann im weiteren Verlauf des Umsetzungsprozesses Aktionen und Veranstaltungen verwirklicht werden, dann werden auch Geldmittel in die Hand genommen. Hier sollte zunächst recher-

chiert werden, welche Dinge subventioniert werden können und welche aus Eigenregie finanziert werden müssen.

Auch zeitliche Ressourcen spielen bei der Umsetzung von Interkultureller Öffnung eine Rolle. Ideal ist es, wenn Sie eine Person in Ihrem Kreisverband haben, die sich um die Koordination kümmert und mithilfe der Führungskraft und eines internen Arbeitskreises Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema verankern kann. In der Praxis ist dies schwierig umzusetzen, da diese Stelle finanziert werden muss. Ist dies nicht möglich, so ist anzuraten, dass die Koordination von der Führungsebene übernommen und die Interkulturelle Öffnung mithilfe eines Arbeitskreises in den verschiedenen Bereichen realisiert wird. Wenn die eine oder andere Investition in Eigenregie erfolgen muss, so denken Sie daran, dass sich dies auf lange Sicht lohnt: Mit jeder eigenen Investition sichern Sie auch Ihre eigene Wettbewerbsfähigkeit. Sie berücksichtigen den demografischen Wandel und konzentrieren sich auf die heterogene Gesellschaft, die zudem immer älter wird.

Selbst wenn Erfolge der Interkulturellen Öffnung zunächst auf sich warten lassen und nicht sofort Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund oder Migrantinnen und Migranten für das Haupt- oder Ehrenamt akquiriert werden können – längerfristig werden sich die Bemühungen auszahlen. Und selbst, wenn Sie nur eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter bzw. eine Kundin oder einen Kunden mit Migrationshintergrund erreichen, so wären Sie ohne Ihre Bestrebungen rund um das Thema der Interkulturellen Öffnung nicht einmal an diese eine Person herangekommen!

Wenn ich eine Interkulturelle Öffnung in unserem Kreisverband verankern möchte, dann muss ich für jeden Bereich eine gesonderte Interkulturelle Öffnung betreiben und völlig verschiedene Konzepte erstellen. Das ist mir viel zu aufwendig und zu kompliziert.

Vielleicht nehmen Sie an, dass man für die einzelnen DRK-Gemeinschaften unterschiedliche Formen von Interkultureller Öffnung finden muss und Sie für jede Gemeinschaft ein gesondertes Konzept benötigen. Diese Annahme löst in Ihnen eher Ablehnung als Motivation aus und Sie befürchten, der Thematik der Interkulturellen Öffnung nicht gerecht zu werden.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Zunächst sollten Sie sich eine Sache bewusst machen: Je komplizierter Sie sich die Umsetzung von Interkultureller Öffnung vorstellen, desto gehemmter werden Sie das Thema angehen. Um eine Interkulturelle Öffnung voranzubringen, ist kein umfangreiches Hintergrundwissen notwendig. Wie bereits angemerkt, handelt es sich um etwas sehr Einfaches und Selbstverständliches. Zwar gibt es unterschiedliche Gemeinschaften im DRK, die verschiedene Aufgabenbereiche umfassen, aber das heißt nicht, dass man für jeden einzelnen Bereich eine neue Grundidee für eine Interkulturelle Öffnung benötigt.

Die Grundidee der Interkulturellen Öffnung ist in jedem Bereich gleich: Wir möchten unsere Angebote derart gestalten, dass diese auch für Migrantinnen

und Migranten attraktiv erscheinen und auf deren Bedürfnisse abgestimmt sind. Zudem möchten wir Migrantinnen und Migranten für das Haupt- und Ehrenamt gewinnen.

Wie bereits in Kapitel 4 und 5 beschrieben, ist es sinnvoll, strukturiert vorzugehen und zu Beginn einige grundlegende Dinge abzuklären. Diese Klärung kann jeder einzelne Bereich analog umsetzen. Sensibilisierungsschulungen, eine kultursensible Öffentlichkeitsarbeit oder aber andere Punkte aus Kapitel 4 und 5 können von jeder Gemeinschaft realisiert werden. Wenn innerhalb des eigenen Kreisverbandes ein interner Arbeitskreis etabliert wurde, können die jeweiligen *Experten* der unterschiedlichen DRK-Gemeinschaften verschiedene Maßnahmen vorstellen und auch fachbereichsübergreifend gemeinsame Aktionen planen.

Ich kann doch niemanden zur Interkulturellen Öffnung zwingen. Wenn die anderen nicht wollen, dann kann ich nichts machen. Besonders im Ehrenamt kann ich niemandem vorschreiben, was zu tun ist.

Es kann sein, dass Sie bei der Umsetzung von Interkultureller Öffnung – insbesondere bei der Planung und Durchführung von Sensibilisierungsschulungen – immer wieder damit konfrontiert werden, dass die Motivation, diese Schulungen zu besuchen, bei einigen Personen nicht sehr hoch ist. Sie werden mit Aussagen konfrontiert wie beispielsweise: „Das brauchen wir nicht“, „Ich weiß schon darüber Bescheid“ oder „Schon wieder eine Schulung“. Sie sind unsicher, wie Sie darauf reagieren sollen.

LÖSUNGSVORSCHLAG

Die Interkulturelle Öffnung muss in einem Kreisverband von der Führungsebene gewollt und unterstützt werden. Wenn Sensibilisierungsschulungen geplant werden, benötigen Sie immer die Unterstützung Ihrer Führungsebene. Aber auch die Führungsebene wird vor dem Entscheidungsproblem stehen: Verbindliche Teilnahme oder Schulung auf freiwilliger Basis?

Fakt ist, dass Sensibilisierungsschulungen einen wichtigen Bestandteil im Umsetzungsprozess ausmachen. In den Schulungen geht es um die Vermittlung von Basiswissen hinsichtlich einer interkulturellen Kommunikation und die Bearbeitung von interkulturellen Konflikten. In der Praxis hat sich herauskristallisiert, dass weder eine verbindliche

Teilnahme noch eine Teilnahme auf lediglich freiwilliger Basis den gewünschten Effekt nach sich zieht und einen *Boom* auf die Schulungen auslöst. Eine lediglich freiwillige Teilnahme kann dazu führen, dass nicht genügend Teilnehmerinnen und Teilnehmer für die Schulung akquiriert werden. Eine verbindliche Teilnahme löst zwar dieses Problem, jedoch kann es sein, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Vorfeld mit einer negativen Haltung zur Schulung erscheinen und sich dies negativ auswirkt.

Wir würden nicht vor dieser Herausforderung stehen, wenn eine Schulung zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen den gleichen Charakter hätte wie beispielsweise eine EDV-Schulung oder Schulungen

zum Qualitätsmanagement. Hier gibt es klare Richtlinien über die Notwendigkeit einer Teilnahme. Ein Lösungsansatz wäre, die Thematik der Interkulturellen Öffnung in das Rotkreuzseminar zu integrieren oder aber die Schulung zum Erwerb von interkulturellen Kompetenzen als unabdingbaren Bestandteil für eine Mitarbeit beim DRK (haupt- und ehrenamtlich) zu erklären. Dieser Vorschlag bedarf jedoch der Prüfung und Entscheidung durch andere Ebenen. Solange es noch keinen Lösungsansatz für diese Problematik gibt, werden sich vor allem Führungskräfte mit ihr konfrontiert sehen.

Folgende Anregungen können Führungskräften helfen, dieses Dilemma zu lösen:

- Beim Anwerben für eine Teilnahme an der Sensibilisierungsschulung sollten ehrenamtliche Führungskräfte stets einbezogen und diese hinsichtlich der Teilnehmerakquise im Ehrenamt um Unterstützung gebeten werden.
- Beim Anwerben von hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollten die jeweiligen Abteilungsleitungen einbezogen und um Unterstützung gebeten werden.

Im Rettungsdienst ist eine Interkulturelle Öffnung schwierig. Dafür hat man in Notsituationen keine Zeit.

Vielleicht werden Sie mit der Behauptung konfrontiert, dass die Interkulturelle Öffnung im Rettungsdienst nicht umgesetzt werden kann oder nicht notwendig ist, da es hier allein um die Rettung von Menschenleben geht. Sie wissen nicht, was Sie diesen Argumenten entgegenzusetzen können.

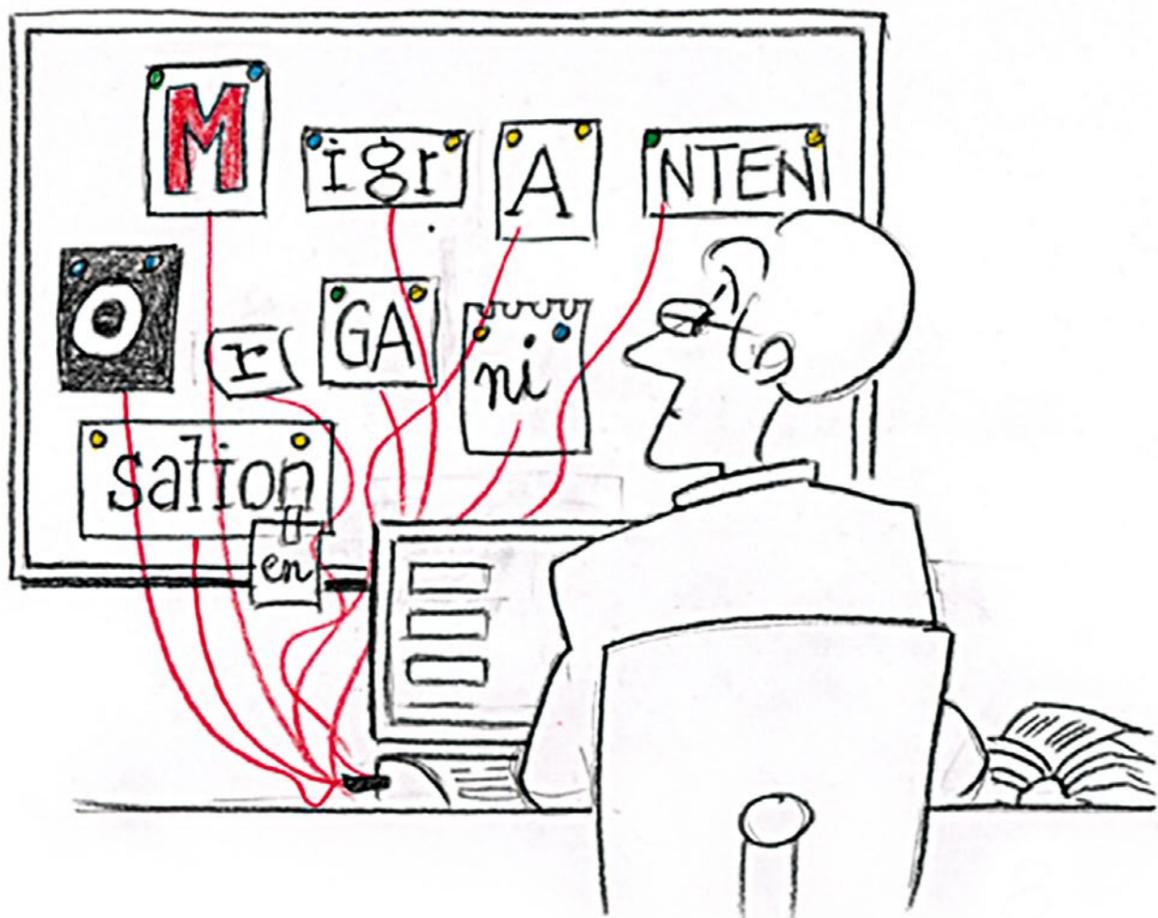
LÖSUNGSVORSCHLAG

Eine Interkulturelle Öffnung muss in jeder DRK-Gemeinschaft und in jedem Arbeitsfeld beachtet werden! Auch im Rettungsdienst kann und soll eine Interkulturelle Öffnung umgesetzt werden. Oftmals wird das Argument angeführt, dass in Notsituationen auf interkulturelle Aspekte keine Rücksicht genommen werden kann. Doch auch in Notsituationen sollte ein Mindestmaß an Interkultureller Öffnung selbstverständlich sein. Beispielsweise wurden mit der Einführung von *tip doc emergency* des Heiligensetzer-Verlags und des DRK in Baden-Württemberg erste Schritte zur Interkulturellen Öffnung im Rettungsdienst in die Wege geleitet. Es handelt sich hierbei um eine Verständigungshilfe für Migrantinnen und Migranten, damit diese sich mithilfe von Illustrationen und mehrsprachigen

Vokabeln in Notsituationen ausdrücken können. Es liegt jedoch in der Natur der Sache, dass man sich im Rettungsdienst auf das Wesentliche, also das Retten von Leben und die Erhaltung von Gesundheit, konzentrieren muss. In diesen Situationen gilt es zu priorisieren und abzuwägen, ob das Retten von Menschenleben im Vordergrund steht. Wenn von einer Interkulturellen Öffnung im Rettungsdienst gesprochen wird, so sollte diese nicht nur auf Notsituationen bezogen werden. Im Rettungsdienst geht es wie in den DRK-Gemeinschaften darum, durch eine Interkulturelle Öffnung Migrantinnen und Migranten für ein Haupt- oder Ehrenamt zu gewinnen und deren Sprach- und Kulturkenntnisse zum Wohl der Hilfebedürftigen einzusetzen.

8. Wie vernetze ich mich mit Migrantenorganisationen? Was muss ich hierbei beachten?

Migrantenorganisationen sind im Rahmen einer interkulturellen Öffnung wichtige Kooperationspartner. Wie bereits angemerkt, kann die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen Unsicherheiten hervorrufen oder ins Stocken geraten. Oftmals ist unklar, wie eine erste Kontaktaufnahme erfolgen kann und welche Aspekte man berücksichtigen muss.



Bezüglich einer ersten Kontaktaufnahme können Sie folgendermaßen vorgehen:

- Recherchieren Sie zunächst, welche Migrantenorganisationen in Ihrem Umfeld existieren.
- Nehmen Sie Kontakt zum Vorstand auf und vereinbaren Sie einen persönlichen Termin.
- Der erste Kontakt sollte nicht durch ein Schriftstück erfolgen. Nehmen Sie telefonisch Kontakt auf oder aber, wenn sich die Möglichkeit ergibt, sprechen Sie die Vorstände persönlich an.
- Verdeutlichen Sie bei einer ersten Kontaktaufnahme, dass Sie sehr an einer Zusammenarbeit interessiert sind und aus diesem Grund gerne zu einem persönlichen Gespräch in Ihren Kreisverband einladen möchten oder bereit sind, sich bei einem Treffen der Migrantorganisation persönlich vorzustellen.

Heutzutage gibt es zahlreiche Migrantorganisationen mit unterschiedlichen Aktivitäten und Schwerpunkten. Sie betreiben ebenfalls bürgerschaftliches Engagement. Viele Migrantorganisationen sind noch nicht so stark organisiert – oftmals fehlen zeitliche und finanzielle Ressourcen. In den letzten Jahren waren Migrantorganisationen für viele Migrantinnen und Migranten die einzige Möglichkeit, ihren Interessen nachzugehen oder ihre eigenen Ressourcen einzubringen. Jahrelang wurden weder Migrantinnen und Migranten noch ihre wertvollen Ressourcen beachtet. Dadurch, dass sich viele Migrantorganisationen in den letzten Jahren durch fehlende finanzielle Möglichkeiten oder aber auch durch mangelnde Sprachkenntnisse nicht so professionalisieren konnten wie andere große soziale Organisationen, laufen viele Dinge nicht so perfekt, wie wir es vielleicht gewohnt sind.

Natürlich können Sie mit Migrantorganisationen in der deutschen Sprache kommunizieren. In vielen Fällen ist es hilfreich, wenn Sie die Möglichkeit haben, die jeweilige Herkunftssprache zu verwenden. Vielleicht haben Sie in Ihrem Kreisverband jemanden, der die jeweilige Landessprache beherrscht und Sie bei der Kontaktaufnahme unterstützt? Die Muttersprache schafft Vertrautheit und Sie verdeutlichen, dass Sie die andere Sprache anerkennen und wertschätzen. Wenn Sie bereits Flyer erstellt haben, die in die jeweilige Sprache übersetzt sind, dann können Sie diese ebenfalls zu einem Treffen mitnehmen und verteilen.

Für die Zusammenarbeit mit Migrantorganisationen sollten folgende Grundsätze im Vordergrund stehen:

- gegenseitige Wertschätzung und Respekt
- Zusammenarbeit auf Augenhöhe
- gegenseitige Anerkennung der Bedürfnisse und Wünsche.

Achten Sie darauf, nicht das Gefühl zu vermitteln, dass Sie nur auf der Suche nach Kundinnen und Kunden sind. Vielmehr ist es notwendig, die Bedürfnisse zu erfragen und zu eruieren, wie sich die Migrantorganisation eine Zusammenarbeit mit dem DRK vorstellt. Letztlich muss auch beachtet werden, dass indirekt immer eine Konkurrenzsituation entsteht. Sowohl wir als auch Migrantorganisationen sind auf das Ehrenamt angewiesen und sind daran interessiert, Helferinnen und Helfer zu gewinnen. Die Zusammenarbeit sollte für beide Seiten positive Aspekte mit sich bringen. Wie in Kapitel 7 angemerkt, ist bei Konflikten ein offener Diskurs zu führen: offen, aber höflich! Versuchen Sie, sich immer wieder vor Augen zu führen, dass man voneinander lernen kann.

Hinsichtlich der Zusammenarbeit mit Migrantorganisationen taucht oftmals die Frage auf, wie wir extremistische Organisationen erkennen und ob wir aufgrund unseres Grundsatzes der Neutralität mit allen Organisationen – ohne Ausnahme – kooperieren sollen. Wenn Sie mit einer Migrantorganisation Kontakt aufnehmen, dann können Sie sich immer im Vorfeld über deren Grundsätze und Ziele informieren. Solange deren Grundsätze nicht im Widerspruch zu unseren stehen, können Sie eine Kooperation eingehen. Wir arbeiten als DRK aber trotz des Grundsatzes der Neutralität z. B. nicht mit extremistischen deutschen Parteien zusammen, da deren Gedankengut konträr zu den Grundsätzen des DRK steht. Generell sollte in der Zusammenarbeit mit allen Organisationen und Gruppierungen stets darauf geachtet werden, dass wir mit unseren Grundsätzen nicht in Konflikt kommen.

9. Wie nehme ich Kontakt zu Migranten außerhalb von Vereinsstrukturen auf? Wie kann ich diese für das DRK gewinnen?

Nicht alle Migrantinnen und Migranten sind in Vereinen organisiert. Wir als DRK möchten uns gegenüber allen Migrantinnen und Migranten öffnen, auch außerhalb von Organisationsstrukturen.



Oftmals taucht die Frage auf, wie man an diese Zielgruppe herankommt. Viele Migrantinnen und Migranten sind nicht darüber informiert, was sich hinter dem DRK verbirgt oder welche Angebote es offeriert. Deshalb ist es wichtig, eine breite Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben.

- Recherchieren Sie, welche Treffpunkte es in Ihrer Umgebung gibt, die von Migranten besucht werden.
- Suchen Sie direkten Kontakt und legen Sie Flyer in verschiedenen internationalen Supermärkten aus.
- Sprechen Sie Personen mit Migrationshintergrund aus Ihrem Umfeld direkt an und bitten Sie darum, dass diese die Flyer Ihres Kreisverbandes bei Bekannten und Freunden auslegen und per Mundpropaganda von DRK-Aktivitäten berichten.

Wir müssen uns als DRK immer auch die Frage stellen, was wir Migrantinnen und Migranten in unserem Verband bieten können. Es sollte im Zuge einer Interkulturellen Öffnung nicht nur darum gehen, sich lediglich unsere Vorteile wie die Gewinnung von ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern oder potenziellen Kundinnen und Kunden vor Augen zu führen. Vielmehr muss im Sinne einer Win-win-Situation für beide Seiten der Fokus darauf gerichtet werden, welchen Nutzen Migrantinnen und Migranten von einer Mitarbeit in unserem Verband haben.

Insbesondere lohnt es zu überlegen, welche Vorteile Ihnen durch ein Engagement bei uns entstehen, die nicht von den eigenen Migrantenorganisationen abgedeckt werden. Wir könnten als DRK Migrantinnen und Migranten beispielsweise Praktika anbieten. Aufgrund unserer vielfältigen Angebote könnten Migrantinnen und Migranten in verschiedene Bereiche *hineinschnuppern* und sich dadurch in beruflicher Hinsicht weiterqualifizieren. Ebenfalls könnten insbesondere Migrantinnen und Migranten, die Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache haben, ihre Deutschkenntnisse trainieren und ausbauen. Aus diesen Praktika könnte sich auch ein Ehrenamt entwickeln.

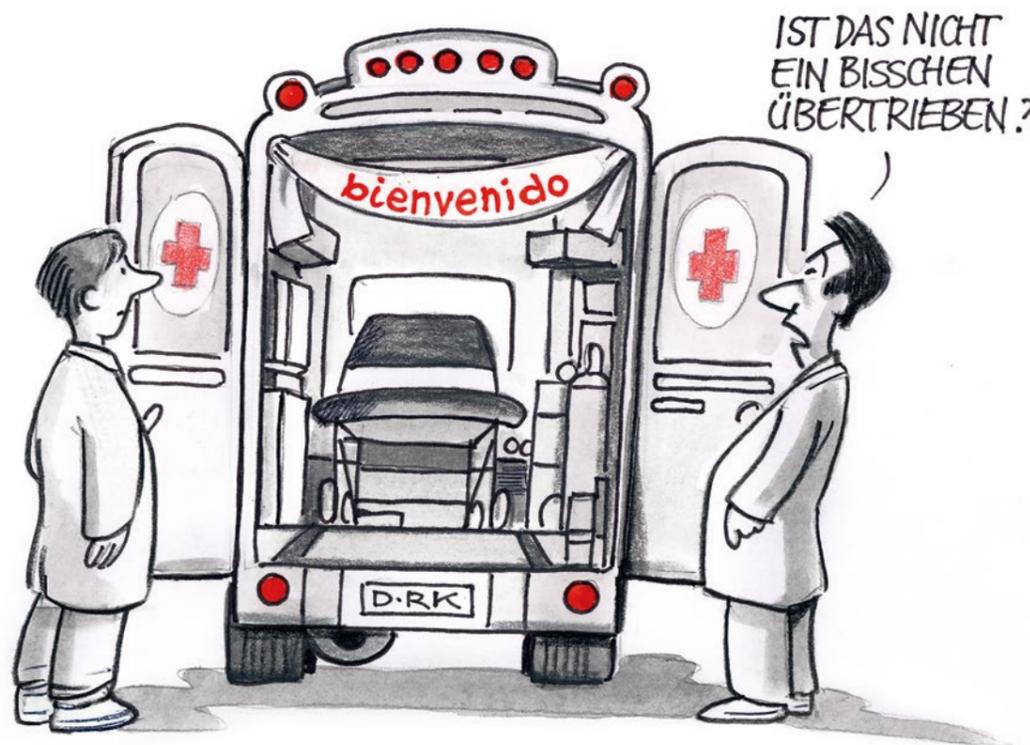
Hinsichtlich des Anbietens von Praktika könnten Sie folgendermaßen vorgehen:

- Recherchieren Sie nochmals die Schnittstellen in Ihrem Kreisverband, an denen bereits Kontakte zu Migrantinnen und Migranten vorhanden sind (z. B. Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), Bewegungsprogramme, Projekte der Sozialarbeit).
- Recherchieren Sie die Möglichkeiten von Praktika in Ihrem Kreisverband (eventuell im Rettungsdienst, in der Sozialarbeit oder Pflegeeinrichtung) und die Möglichkeiten einer Betreuung während der Praktika.
- Überlegen Sie gemeinsam mit den infrage kommenden Verantwortlichen in Ihrem Kreisverband, auf welchem Weg die Möglichkeiten eines Praktikums Migrantinnen und Migranten unterbreitet werden können.

Wenn Sie neue Angebote in Ihrem Kreisverband etablieren möchten, um Migrantinnen und Migranten für das DRK zu gewinnen, so sollten Sie niederschwellige Angebote organisieren, die von jedem – unabhängig von Migrationshintergrund oder Bildungsgrad – in Anspruch genommen werden können. Bitte beachten Sie bei der Etablierung von neuen Angeboten, dass diese nicht stigmatisierend wirken. Wenn Sie etwa für Migrantinnen einen Kurs planen, der sich damit befassen soll, wie man kostengünstig Essen zubereitet und den Kurs *Neue Wege aus der Armut für türkische Frauen* nennen, dann könnten sich Migrantinnen vor den Kopf gestoßen fühlen und sich fragen, warum ausgerechnet Ihnen so ein Kurs angeboten wird. Zu empfehlen wäre hier, einen solchen Kurs für alle Menschen unter dem Motto *Sparen beim Kochen* anzubieten – unabhängig vom Migrationshintergrund oder Geschlecht.

10. Warum ist die Willkommenskultur im Rahmen der Interkulturellen Öffnung für ein Ehrenamt im DRK so wichtig?

Personen betätigen sich gerne für ein Ehrenamt, wenn sie sich gut aufgehoben, wertgeschätzt und respektiert fühlen. Die Art und Weise des Aufgenommenwerdens in die Gemeinschaft spielt eine wesentliche Rolle, ob ein Ehrenamt weiterbetrieben wird oder nicht. Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung ist es nicht nur von Bedeutung, Migrantinnen und Migranten für das Ehrenamt zu gewinnen, sondern sie auch zu halten. Denn was nützen erfolgreiche Projekte oder andere Umsetzungen einer Interkulturellen Öffnung, wenn sich Migrantinnen und Migranten bei uns nicht wohlfühlen und bleiben möchten. Hierbei spielt die Willkommenskultur in einer Organisation eine entscheidende Rolle. Aber was genau bedeutet der Begriff Willkommenskultur? Vereinfacht ausgedrückt könnte man ihn folgendermaßen erklären: Eine Willkommenskultur zielt darauf ab, Migrantinnen und Migranten zu zeigen, dass sie erwünscht sind. Das erleichtert ihnen das Ankommen in der jeweiligen Institution oder Organisation.



Im Rahmen der Umsetzung von Interkultureller Öffnung und dazugehöriger Maßnahmen ist es wichtig, den Fokus auch auf unsere Willkommenskultur zu richten. Insbesondere die Bereitschaften sind dabei heranzuziehen, da sie die größte ehrenamtliche Gemeinschaft im DRK bilden und das *Herzstück* unserer Organisation sind. Eine neue Form von Willkommenskultur könnte im Bereich der Bereitschaften durch ein sogenanntes Mentorensystem eingeführt werden, d.h. jede neue Helferin und jeder neuer Helfer werden einer Person aus den Bereitschaften zugeteilt, die als *Mentor* während der ersten Zeit beim DRK unterstützt, als Ansprechperson für Probleme zur Verfügung steht und in die Aufgaben des Ehrenamtes einführt. Wenn ein

solches Mentorensystem angedacht wird, so gilt zu beachten, dass es sich an alle neuen Helferinnen und Helfer – unabhängig vom Migrationshintergrund – richten sollte. Stellen Sie sich vor, Sie haben einen Migrationshintergrund und bekommen dann innerhalb der Bereitschaft einen Mentor zur Seite gestellt, während ein Einheimischer, ebenfalls neu im DRK, von niemandem betreut wird. Beim neuen einheimischen Mitglied könnte dies zu Unmut führen, weil er sich benachteiligt fühlt und bei Migrantinnen und Migranten könnte der Verdacht entstehen, dass nur sie einen Mentor bekommen, weil man ihre Kompetenzen anzweifelt.

DIE VORTEILE EINES MENTORENSYSTEMS

- Zentrale Person als Ansprechpartner/Ansprechpartnerin bei Unsicherheiten und Konflikten
- Entlastung der ehrenamtlichen Führungskräfte
- Strukturierte und zielgerichtete Einführung in das Ehrenamt
- Vorbeugung von Konflikten
- Erleichterung der Eingewöhnung eines neuen Mitglieds
- Stärkung des sozialen Miteinanders.

Durch ein Mentorensystem kann man Migrantinnen und Migranten die Angst nehmen, von Beginn an alles perfekt beherrschen zu müssen. Schon für Einheimische kann es schwierig sein, die Struktur des DRK zu überblicken und alle relevanten Schulungen zu besuchen, die für ein Ehrenamt notwendig sind. Wenn man dann noch Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hat, sind die Ängste umso größer. Hier ist die Aufgabe des Mentors, sowohl innerhalb der Gemeinschaft als auch gegenüber der neuen Helferin oder dem neuen Helfer, eben nicht die sprachliche Barriere als Hindernis zu sehen, sondern stattdessen die Fremdsprache als wertvolle Ressource zu betrachten. Ein Mentor könnte die betreffende Person zunächst für Aufgabenbereiche einteilen, bei denen mangelnde deutsche

Sprachkenntnisse keine Barriere darstellen oder die Fremdsprache sogar eingesetzt werden kann. Es ist von großer Bedeutung, dass man Migrantinnen und Migranten im Rahmen der Willkommenskultur Möglichkeiten der Entfaltung bietet.

Wie bereits in Kapitel 3 angemerkt, spielt die innere Haltung aller Mitglieder im DRK eine zentrale Rolle, um eine angenehme Willkommenskultur in allen DRK-Gemeinschaften zu gestalten. Der Besuch der bereits erwähnten Sensibilisierungsschulungen kann dabei sehr hilfreich sein.

11. Ab wann gilt ein Kreisverband als interkulturell offen?

Wenn Sie sich der Interkulturellen Öffnung annehmen, dann taucht mit großer Wahrscheinlichkeit die Frage auf, wann der Kreisverband dieses Ziel erreicht hat und ob diesbezüglich eine Checkliste existiert. So verlockend die Vorstellung einer Checkliste wäre, leider gibt es eine solche im Bereich der Interkulturellen Öffnung nicht. Sie können jedoch anhand von Kapitel 5 überprüfen, ob Sie einen strukturierten und zielgerichteten Umsetzungsprozess eingeleitet haben. Hierzu auch noch folgende Anmerkungen: Der Prozess der Interkulturellen Öffnung bewegt sich zwischen Aussagen wie „Ein bißchen IKÖ gibt es nicht“, „Auch kleine Schritte sind wichtige Schritte“ und „Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess“.



EIN BISSCHEN IKÖ GIBT ES NICHT

Wenn ein Kreisverband oder ein Ortsverein sich entscheidet, das Thema der Interkulturellen Öffnung intensiv anzugehen, dann muss insbesondere die Führungsebene diese Haltung kontinuierlich widerspiegeln. Das Thema muss sich als Querschnittsthema durch alle Bereiche ziehen. Es wäre falsch anzunehmen, dass die Interkulturelle Öffnung mit einem übersetzten Flyer im Kreisverband realisiert ist.

Genauso wenig reicht es aus, bei Veranstaltungen Schweinefleisch dauerhaft aus der Gulaschsuppe zu verbannen. Vor allem geht es um die eigene positive innere Einstellung zum Thema, die stets zum Ausdruck gebracht werden sollte. Eine *halbe Haltung* zur Interkulturellen Öffnung gibt es nicht! Entweder Sie stehen hinter der Thematik oder nicht.

AUCH KLEINE SCHRITTE SIND WICHTIGE SCHRITTE

Es ist wichtig, den Druck aus der Thematik zu nehmen, d.h. Interkulturelle Öffnung muss nicht von heute auf morgen perfekt umgesetzt werden und große Erfolge nach sich ziehen. Vielmehr sollte man kleine Schritte etablieren und diese in langfristige Strukturen integrieren. Man wird nicht von heute auf morgen eine gesamte Öffnung des Kreisverbandes oder Ortsvereines erreichen. Denn Sie haben mit Menschen und inneren Haltungen zu tun und es muss Schritt für Schritt aufgezeigt werden, wie selbstverständlich dieser Prozess sein kann und welche Vorteile durch eine Interkulturelle Öffnung sowohl für den Verband als auch für jede einzelne Person entstehen. Und genau dies braucht Zeit! Nehmen Sie sich kleine Schritte vor, die Sie erfüllen können. Es fördert die eigene Motivation, wenn

Sie sehen, dass es Stück für Stück vorwärts geht. Wenn Sie Literatur zum Thema lesen, dann werden Sie feststellen, dass manche sehr komplizierte und hochkomplexe Prozesse zur Umsetzung von Interkultureller Öffnung favorisieren. Dies müssen Sie nicht! Stecken Sie Ihre Ziele nicht zu hoch! Interkulturelle Öffnung sollte nicht zu einem schwierigen Thema gemacht werden. Je aufwendiger dieses Thema angegangen wird, desto schwieriger wird es, den eigenen Kreisverband von der Umsetzung zu begeistern. Allein die Tatsache, dass man sich des Themas annehmen und ein Bewusstsein für Interkulturelle Öffnung entwickeln möchte, ist bereits ein sehr wertvoller Schritt in die richtige Richtung.

ES HANDELT SICH UM EINEN KONTINUIERLICHEN PROZESS

Interkulturelle Öffnung hat Grenzen, aber der Interkulturellen Öffnung sind keine Grenzen gesetzt. Sie werden bei der Umsetzung von Interkultureller Öffnung merken, dass Sie hin und wieder an Grenzen stoßen und Sie mit Stolpersteinen konfrontiert werden, die den Prozess stagnieren lassen. Näheres hierzu konnten Sie in Kapitel 7 lesen.

Der Interkulturellen Öffnung hingegen sind jedoch keine Grenzen gesetzt. Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess, der stets weiterentwickelt werden kann. Selbst wenn man einige Ziele, wie beispielsweise die Erhöhung der Anzahl von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Migrationshintergrund, erreicht hat,

ist dies noch kein Indikator dafür, dass der Kreisverband bereits *interkulturell offen* ist. Vielmehr geht es dann darum, dass sich Migrantinnen und Migranten bei uns wohlfühlen und wir durch unsere Haltung und durch unser Agieren immer wieder signalisieren, dass wir alle Menschen gleich behandeln. Wir müssen immer wieder an unserem gemeinsamen Miteinander arbeiten und Sorge dafür tragen, dass Wertschätzung und gegenseitiger Respekt nie an Stellenwert verlieren. Letztlich ist das Ziel, dass wir irgendwann überhaupt nicht mehr über eine Interkulturelle Öffnung sprechen müssen, da sie selbstverständlich geworden ist.

12. Woher bekomme ich finanzielle Unterstützung für interkulturelle Projekte und Aktivitäten?

Im Rahmen der Interkulturellen Öffnung benötigt man natürlich auch finanzielle Mittel. Viele Maßnahmen können – wie bereits erwähnt- ohne finanzielle Mittel umgesetzt werden. Manches ist aber ohne Kosten nicht zu realisieren. Neben Eigenmittel des Verbandes und der Gewinnung von lokalen Unterstützern gibt es die Möglichkeit Zuschüsse Dritter, z.B. Stiftungsmittel, Projektmittel der öffentlichen Hand und Lotteriemittel zu beantragen. Immer wieder werden von Verbänden und anderen Institutionen Preisgelder für vorbildliches Engagement in der Interkulturellen Öffnung ausgelobt, auch diese stellen eine Finanzierungschance dar. Nachfolgend zwei Finanzierungsquellen, die besonders erwähnenswert sind:



Lotterie GlücksSpirale

Der DRK-Landesverband stellt regelmäßig Anträge an die Lotterie GlücksSpirale zur Bezuschussung Interkultureller Projekte. Dank diesen Fördermitteln können Maßnahmen bezuschusst werden, deren Schwerpunkt die Interkulturelle Öffnung ist, wie Schulungen zur Sensibilisierung, Veranstaltungen mit Migrant*innenorganisationen, Infoveranstaltungen, Frauentreffpunkte, kulturelle Angebote, Unterstützung beim Erlernen der deutschen Sprache und der Einsatz von Dolmetschern. Gefördert wird zudem die Gewinnung von ehrenamtlichen Migrant*innen als Ausbilder für die Kursangebote des DRK.

Für alle Maßnahmen können anteilige Kosten für die Öffentlichkeitsarbeit, wie Flyer, Plakate und Roll-ups übernommen werden.

Der Antrag kann direkt beim DRK-Landesverband Baden-Württemberg mittels Formblatt inklusive einer Kurzkonzeption und eines Finanzierungsplanes eingereicht werden. Gefördert werden Honorar- und Sachkosten und sonstige Kosten. Der Förderumfang beträgt bis zu 80 % der Gesamtkosten. In der Regel beträgt der Förderzeitraum bis zu sechs Monaten. Zu beachten ist, dass Eigenmittel in Höhe von 20 % der Gesamtausgaben erbracht werden müssen und ein Verwendungsnachweis mit Originalbelegen und Zahlungsnachweisen erforderlich ist. Weiterhin muss ein Sachbericht eingereicht werden. Eine Förderung durch die Lotterie GlücksSpirale ist grundsätzlich ausgeschlossen, wenn dasselbe Projekt z. B. durch die Deutsche Behindertenhilfe – Aktion Mensch e. V. gefördert wird.

Aktion Mensch

Wer Projekte mit einem höheren finanziellen Rahmen und einer längeren Laufzeit plant, kann Zuschüsse der Aktion Mensch beantragen:

Mikroprojekte *Noch viel mehr vor!*

Im Rahmen der Mikroprojekte *Noch viel mehr vor!* können Projekte gefördert werden, die die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen, Menschen in besonderen sozialen Lebensverhältnissen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten und von Kindern und Jugendlichen bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres verbessern.

Die Förderung umfasst die Honorar- und Sachkosten. Der Antrag kann online mit Finanzplan unter dem Portal www.aktion-mensch.de/antrag gestellt werden. Der Förderumfang beträgt bis zu 5.000,00 Euro und der Förderzeitraum umfasst bis zu zwölf Monate.

Förderprogramm Kinder- und Jugendprojekte

Im Förderprogramm Kinder- und Jugendprojekte richtet sich die Förderung an Kinder und Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund und mit und ohne Behinderungen. Die Antragsstellung erfolgt online unter dem Portal www.aktion-mensch.de. Durch eine Förderung sollen außerunterrichtliche Bildung für Schülerinnen/Schüler gefördert und soziale Nahräume gestaltet werden. Ebenfalls sollen Vorhaben zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund bestärkt werden.

Das Förderprogramm umfasst auch eine Förderung der Medienkompetenz, Aufklärung und Prävention, Prävention sexualisierter Gewalt und eine Stärkung des gesellschaftlichen Engagements. Es erfolgt eine Bezuschussung von Personal- und Honorarkosten sowie projektbezogenen Sachkosten. Der Förderumfang beträgt bis zu maximal 70 % bei einer Höchstfördersumme von 250.000,00 Euro. Der Förderzeitraum beträgt längstens 36 Monate.

13. Fazit

Es ist an der Zeit zu handeln! Interkulturelle Öffnung soll und darf im DRK nicht nur Thema bleiben, sondern muss Praxis werden.

Interesse zeigen an der anderen Kultur, Toleranz, Akzeptanz und Empathie sind die Schlagwörter, die eine Willkommenskultur im DRK auszeichnen sollte. Es sind die sozialen Kompetenzen jedes Mitglieds – ob in den Bereitschaften, im Jugendrotkreuz, in der Berg- und Wasserwacht oder in der Sozialarbeit, ob Führungskraft, Mitarbeiterin und Mitarbeiter, Haupt- oder Ehrenamt – durch die gelebt werden soll, wofür das DRK steht:

Aus Liebe zum Menschen.

Impressum

Herausgeber
DRK-Landesverband
Baden-Württemberg e.V.
Badstraße 39–41
70372 Stuttgart
www.drk-bw.de
info@drk-bw.de

Autorin
Nathalie Wollmann

Illustrationen
Sepp Buchegger
www.seppbuchegger.de

Lektorat
Dr. Ana Kugli
www.wortkultur-online.de

Satz, Repro und Layout
daHeim – Grafikdesign
www.endlich-daheim.com

Druck
Behindertenwerkstätte Krautheim
In der Au 15
74238 Krautheim

Auflage
500 Exemplare

Stuttgart 2014