

Anna Luise Vey/  
Alexandra Hepp/ Heinz Knoche

---

### Interkulturelle Öffnung im Deutschen Roten Kreuz

*„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 gleich berechnigte 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 gleichberechnigte Rolle spielen müssen: als Klienten oder Kunden, als Mitarbeitende und Führungskräfte, als Bürgerinnen und Bürger, als Menschen und Träger von Menschenrechten.“*

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

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. Für Flüchtlinge gilt dies in besonderer Weise.

### **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“ von 2011 ist, dass ihr Anteil im DRK hinter dem statistischen Mittelwert zurückbleibt. Migrantinnen und Migranten 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 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 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**

- Fachkräfte- und 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 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.

Auch die Prozesse der Interkulturellen Öffnung fordern Ressourcen. Aber: Der Aufwand ist eine Investition in die Zukunft, denn er steigert die Attraktivität unseres Verbandes für Kunden, Klienten und Mitarbeitende und ist ein wichtiger Beitrag zur Umsetzung der Grundsätze der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung.

## **Die Unterstützung der Interkulturellen Öffnung durch den DRK-Bundesverband**

Der DRK-Bundesverband hat sich und den Mitgliedsverbänden die Interkulturelle Öffnung mit einer Reihe von Beschlüssen zur Aufgabe gemacht, deren Umsetzung durch die 2008 eingerichtete „Steuerungsgruppe des DRK-Präsidiums: Interkulturelle Öffnung im DRK“ unterstützt wird. Diese Steuerungsgruppe vereint unter dem Vorsitz des DRK-Vizepräsidenten ehren- und hauptamtliche Führungs- und Fachkräfte sowie externe Experten, auch von Migrantenselbstorganisationen, initiiert Vorhaben zur Interkulturellen Öffnung für alle Ebenen und Aufgabenfelder unseres Verbandes und berät das Präsidium und die Verbandsgliederungen in interkulturellen Fragen.

Interkulturelle Öffnung ist Teil der Verbandsstrategie: „Der Verband bildet die Vielfalt der in Deutschland lebenden Menschen ab. Es hat sich eine Kultur der gegenseitigen Wertschätzung und Anerkennung und des respektvollen Umgangs gebildet und etabliert. Im Sinne der Rotkreuzgrundsätze erreichen alle wesentlichen Angebote alle gesellschaftlichen Gruppen. Partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen bildet einen selbstverständlichen Teil der Kooperationen und Vernetzungen. Die internen Organisationsstrukturen und Abläufe unterstützen Vernetzung, Kommunikation und Kooperationen innerhalb und zwischen den Arbeitsfeldern. Das DRK beschäftigt interkulturell kompetentes Personal und hat einen Ruf als wertschätzender und diskriminierungsfreier Arbeitgeber.“

Interkulturelle Öffnung ist Thema bundesweiter Fachkonferenzen: Drei Fachtagungen (2012, 2013, 2015) haben Gründe und Hintergründe erläutert, Verfahren vermittelt, Gute Praxis

zum Nachahmen angeboten. In den DRK-Fachtagungen „Ehrenamt“ ist Interkulturelle Öffnung seit vielen Jahren Thema gut besuchter Workshops und Infoshops, im DRK-Zukunftskongress „Ehrenamt und Freiwilligentätigkeit“ (Münster 2011) widmete sich das Forum „Ehrenamt, interkulturelle Vielfalt und Formen neuen Engagements“ dem bürgerschaftlichen Engagement von Migrantinnen und Migranten im DRK.

Eine Vielzahl von Rahmenkonzeptionen und Arbeitshilfen, auch für einzelne Arbeitsfelder, ist in den letzten Jahren entstanden. Zugänglich sind sie über die eigens eingerichtete Website „[www.drk-ikoe.de](http://www.drk-ikoe.de)“

Von 2010 bis 2012 hat der Bundesverband mit der berufsbegleitenden Qualifizierungsmaßnahme Interkulturelle Handlungs- und Managementkompetenz „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ insgesamt etwa 800 hauptamtliche Fach- und Führungskräfte erreicht und damit eine Vielzahl nachhaltiger Entwicklungsprozesse im Haupt- und Ehrenamt angeregt.

Seit 2011 werden nach und nach alle bundesverbandlichen Bildungsmaterialien im DRK einem „IKÖ-Check“ unterzogen. Ziel ist es, bei der Überarbeitung der Ausbildungsunterlagen und bei der Schulung der Multiplikatoren die Voraussetzung für die Gestaltung kultursensibler Lernprozesse zu schaffen.

### **Herausforderung „Ehrenamt“**

Prof. Warneken, Universität Tübingen, hat die folgenden Befunde als Ergebnisse seiner sehr lesenswerten Studie zur Beteiligung von Menschen mit Migrationshintergrund im ehrenamtlichen Dienst der Feuerwehr und des DRK<sup>1</sup> erhoben<sup>2</sup>:

- Viele Menschen nehmen sich nicht die Zeit für ein ehrenamtliches Engagement im DRK, auch deshalb nicht, weil sie andere Freizeitinteressen haben.
- Viele Menschen wissen zu wenig über die attraktiven Möglichkeiten, sich im DRK ehrenamtlich zu betätigen.
- Viele Menschen empfinden eine „kulturelle Distanz“, sie fühlen sich im DRK nicht „zu Hause“. Manche haben auch die Erfahrung gemacht, nicht willkommen zu sein. Menschen mit Migrationshintergrund machen Diskriminierungserfahrungen mit dem DRK. Sie haben zumindest den Eindruck gewonnen, dass sie aufgrund ihres Migrationshintergrundes ausgegrenzt werden. Sie nehmen Vorurteile gegenüber Migranten wahr.
- Das DRK wird aufgrund seiner Symbolik auch als christliche Organisation wahrgenommen.

---

<sup>1</sup> Meier.Müller.Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz. Tübingen: Tübinger Verein für Volkskunde e.V., 2010. [www.tvv-verlag.de](http://www.tvv-verlag.de)

<sup>2</sup> Vgl. ebd. S. 119.

- Das Ehrenamt im DRK wirkt abgeschottet; es öffnet sich für Neuankömmlingen nur widerstrebend. Die behauptete Offenheit wird nicht konsequent gelebt. Einstiegshilfen für Newcomer fehlen.
- Spezielle Maßnahmen zur Gewinnung von Mitarbeitenden aus dem Kreis der Migranten unterbleiben, weil sie als ungerecht gegenüber Einheimischen bewertet werden.

Auffallend, aber wenig überraschend ist, dass manche Barrieren, die Menschen von einer Mitwirkung auch beim DRK abhalten, gar nichts damit zu tun haben, ob diese einen Migrationshintergrund haben oder nicht – und auch nicht auf das Ehrenamt beschränkt sind.

Inwieweit die folgende Beschreibung so auch auf das DRK zutrifft, muss im Einzelfall beurteilt werden:

*„Man merkt es einigen älteren, alteingesessenen Führungskräften [...] deutlich an: Am liebsten blieben sie unter sich und demnach bei der über Jahrzehnte etablierten Rekrutierung über Freunde und Verwandte.“<sup>3</sup>*

Die darin enthaltene Kritik zielt im Kern darauf, dass nicht eine Kultur des Helfens das Miteinander bestimmt, sondern eine „Closed-shop-Mentalität“. Eine solche ist zwar bei Freizeitvereinen nicht wirklich zu beanstanden, wohl aber bei Organisationen, deren Ehrenamt einem öffentlichen oder gesellschaftlichen Auftrag folgt.

Prof. Warneken belässt es aber nicht bei der Problembeschreibung. Mit seiner Studiengruppe hat er Empfehlungen oder Ratschläge erarbeitet, deren Relevanz wir aus unseren Erfahrungen mit dem DRK-Modellprojekt „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“<sup>4</sup> nur bestätigen können:

- Gezielter werben
- Empfangssituation schaffen
- Mentoren/Paten einführen
- Nutzen der Mitwirkung für Menschen mit Migrationshintergrund herausstellen

Das breite Engagement des DRK bei der Aufnahme und Integration der vielen Flüchtlinge, die seit 2015 nach Deutschland gekommen sind, hat viele Begegnungen ermöglicht und interkulturelles Lernen vom Labor in die Lebenswirklich vieler, insbesondere ehrenamtlicher, bürgerschaftlich engagierter Menschen getragen. Darin stecken Chancen für die Profilierung auch des Ehrenamtes im DRK. Diese nun zu nutzen und aus den oftmals spontanen Kontakten Strukturen für die Weiterentwicklung von Willkommens- und Aufnahmekultur auch im DRK zu bilden, ist eine der Kernaufgaben der näheren Zukunft.

---

<sup>3</sup> Ebd. S.38.

<sup>4</sup> DRK-Modellprojekt „Interkulturell im Ehrenamt aktiv“. DRK-Generalsekretariat, Team 44.

## **Beispiel: Jugendrotkreuz**

Im Jugendrotkreuz (JRK) ist das Thema Vielfalt/Diversity seit 2008 Querschnittsthema der außerschulischen und schulischen Bildungsarbeit. Ziel ist unter anderem die Stärkung der interkulturellen und sozialen Kompetenzen der JRK-Mitglieder.

Die AG „Vielfalt im JRK“ hat 2014 das Aktionsheft „Vielfalt erleben! Anleitungen zur Durchführung eines 1,5-stündigen Diversity-Parcours“ für JRK-Gruppenleiter entwickelt. Das Heft ist eine methodische Gebrauchsanweisung, die schrittweise den Ablauf der Parcours-Übungen und Spiele erläutert. Die Kinder und Jugendlichen, die den Parcours durchlaufen, können spielerisch lernen, ihre Vorurteile, Denk- und Sprachgewohnheiten kritisch zu hinterfragen. Das pädagogische Ziel ist die Entwicklung von Empathie und Toleranz als wesentliche Elemente von interkultureller Kompetenz.

Die zur Durchführung des Parcours benötigten Spielmaterialien findet man in der Aktionsbox: „Vielfalt erleben!“ Sie kann in der JRK-Bundesgeschäftsstelle kostenfrei ausgeliehen werden.

Im Verband ist eine wachsende Nachfrage nach Diversity-Bildungsmaterialien – gerade der Aktionsbox – zu beobachten.

Dennoch ist das Interesse der JRK-Zielgruppe an Diversity-Themen im Vergleich etwa zu den „klassischen“ JRK-Themen Erste Hilfe/ Notfalldarstellung vergleichsweise weniger ausgeprägt. Dies dürfte zum einen mit der Organisationskultur des Roten Kreuzes als helfender Verband zusammenhängen; zum anderen aber wohl auch damit, dass unsere Mitglieder überwiegend die Mehrheitsgesellschaft vertreten und ihnen möglicherweise Erfahrungen mit Diskriminierung aufgrund spezifischer Merkmale, wie z. B. ein Migrationshintergrund, eher unbekannt sind. Die größte Herausforderung für unsere Diversity-Bildungsarbeit liegt darin, ein Bewusstsein für Ungleichheit und Diskriminierung zu wecken und unseren Jugendverband kritisch auf kulturelle und strukturelle Zugangsbarrieren zu reflektieren.

Das Projekt „Buntstifter“<sup>5</sup>, das in Kooperation mit der Jugendorganisation der Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD), Young Voice, sowie dem Verband Deutsche Gehörlosengugend umgesetzt wurde, zielt genau darauf ab.

## **Ein Zwischenfazit**

Seit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt durch DRK und JRK im Jahre 2008 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.

---

<sup>5</sup> <http://www.buntstifter.org>

## **AutorInnen**

**Anna Luise Vey**, Team Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion im DRK-Generalsekretariat, Berlin.

**Kontakt:** [veya@drk.de](mailto:veya@drk.de)

**Alexandra Hepp**, Bundesgeschäftsstelle Jugendrotkreuz im DRK-Generalsekretariat.

**Heinz Knoche**, Team Migration – Interkulturelle Öffnung – Inklusion im DRK-Generalsekretariat, Berlin.

## **Redaktion**

**BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland**

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

Tel: +49 30 62980-115

[newsletter@b-b-e.de](mailto:newsletter@b-b-e.de)

[www.b-b-e.de](http://www.b-b-e.de)