

Qualifizierungsreihe

# Migrationsarbeit im DRK

Fortbildungsdokumentation



## **Impressum**

Stand 2019

### **Herausgeber**

Deutsches Rotes Kreuz  
Landesverband Westfalen-Lippe e.V.  
Sperlichstraße 25  
48151 Münster

### **Verantwortlich für den Inhalt**

Dr. Hasan Sürgit (Vorsitzender des Vorstandes)

### **Konzeption und Redaktion**

Sarah Haßelmann in Zusammenarbeit mit dem Fachbereich Migration

### **Gestaltung**

Erich Saar, DIE SOPHIE.studio, Münster

### **Lektorat**

Franz-Helmut Richter – contexte, Münster

### **Titelfoto**

© Bande für Gestaltung, bandefuergestaltung.de

### **Druck**

wirmachendruck.de

© Deutsches Rotes Kreuz – Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

Qualifizierungsreihe

# **Migrationsarbeit im DRK**

Fortbildungsdokumentation

# Vorwort

Die Migrationsarbeit ist ein fester Bestandteil der Rotkreuzarbeit, fest verankert im Selbstverständnis und den Zielen der Organisation. Die zunehmende Bedeutung dieses Themas wird auch im DRK in Westfalen-Lippe deutlich sichtbar. Der vermehrte Zuzug von Geflüchteten in den letzten Jahren hat dem Thema zudem noch eine besondere Aufmerksamkeit und auch Dringlichkeit gegeben. Im Zuge dieser Entwicklungen sind die Strukturen im Bereich Migration im Landesverband, aber vor allem auch bei unseren Kreisverbänden, enorm ausgeweitet worden. Zahlreiche essenzielle und innovative Projekte im Bereich Migration sind neu entstanden – viele engagierte und kompetente Menschen konnten für diese Aufgaben für das Rote Kreuz begeistert werden.

Um das enorme Potenzial in unserem Verband weiter zu fördern, zu stärken, zu vernetzen und dem stark gestiegenen Qualifizierungsbedarf gerecht zu werden, hat der Fachbereich Migration des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe e.V. im Jahr 2018 die Fortbildungsreihe „Migrationsarbeit im DRK“ ins Leben gerufen. Zwischen September und Dezember fanden insgesamt fünf Fortbildungsveranstaltungen sowie ein Fachtag zu aktuellen und wichtigen Themen im Bereich Migration statt. Insgesamt konnten durch die Fortbildungsreihe rund 150 Mitarbeitende geschult und qualifiziert werden.



Mit der nun vorliegenden Publikation der Fortbildungsreihe sollen die Inhalte der verschiedenen Fortbildungen, Workshops und Vorträge dokumentiert und nachhaltig im Verband verfügbar gemacht werden. Damit können wir die wertvollen Beiträge zur Migrationsarbeit auch denjenigen zugänglich machen, die nicht persönlich teilnehmen konnten. Zudem hoffen wir mit dieser Dokumentation dazu beizutragen, die engagierte Migrationsarbeit im DRK in Westfalen-Lippe qualitativ weiterzuentwickeln, das Thema Migration im Verband weiter zu stärken und die vielfältigen Themen und verschiedenen Schnittstellen sichtbar zu machen.

Wir freuen uns sehr, dass Dr. Andreas Hollstein, Volker Maria Hügel, Dr. Eric Wallis und Angela Siebold unsere Fortbildungsdokumentation mit eigenen Beiträgen unterstützt haben und danken auch allen anderen Referierenden der Qualifizierungsreihe ganz herzlich für ihre wertvollen Beiträge.

**Dr. Hasan Sürgit,  
Vorsitzender des Vorstands  
des DRK-Landesverbandes  
Westfalen-Lippe e.V.**





# Inhalt

Besonders schutzbedürftige Geflüchtete – Herausforderungen und Handlungsperspektiven .....	2
Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit im DRK .....	8
Dreamteam?! Interkulturelle Teamentwicklung und interne Kommunikation .....	14
Fachbeitrag: Interkulturelle Teamentwicklung .....	20
Fachtag: Menschlichkeit in der Migrationsarbeit – Blickwinkel und Handlungsperspektiven .....	26
Krisen und Notlagen in der Welt: Zur Verantwortung verpflichtet .....	28
Integration vor Ort am Beispiel der Stadt Altena .....	32
Asyl in Deutschland: Politische und menschenrechtliche Analyse der aktuellen Asylpolitik .....	38
Sprache der Entmenschlichung – Entmenschlichung durch Sprache .....	42
Compliance – Ein passendes Werkzeug für einen diskriminierungsfreien Verband? .....	46
Mein Auftrag – meine Rolle – meine Haltung. Drei wichtige Säulen in der Beratungsarbeit mit Migrantinnen und Migranten .....	54

[ Fortbildung — 12. September 2018 ]

**Besonders schutzbedürftige  
Geflüchtete —  
Herausforderungen  
und Handlungsperspektiven**

## Der Referent / Die Referentin

### Thema: LSBTI\*-Geflüchtete

Patrick Dörr und Lilith Raza sind die Leiter\*innen des bundesweiten Projektes „Queer Refugees Deutschland“ vom Lesben- und Schwulenverband Deutschland (LSVD), das durch

**Wir schätzen, dass etwa 100.000  
LSBTI\*-Geflüchtete in Deutschland  
leben.**

**Lilith Raza**

die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert wird. Das Projekt soll dazu beitragen, die deutschlandweit bestehenden Strukturen im Themenfeld LSBTI\* zu vernetzen, Haupt- und Ehrenamtliche, die in ihrem Arbeitsbereich mit LSBTI\*-Geflüchteten in Kontakt kommen, zu schulen und betroffene LSBTI\*-Geflüchtete zu beraten.

### Thema: Traumatisierte Geflüchtete

Andreas Maisch arbeitet als Diplom-Psychologe für Refugio Münster, eine Beratungs- und Therapieeinrichtung für psychisch belastete Flüchtlinge und Folteropfer. Refugio Münster wurde im August 2014 unter der Trägerschaft der GGUA-Flüchtlingshilfe e.V. und der AWO Unterbezirk Münsterland-Recklinghausen gegründet. Die Einrichtung wird durch die Stadt Münster, das Land NRW, den Bund, die EU (AMIF) und Amnesty International gefördert. Zudem ist Refugio Münster Mitglied in der Bundesweiten

**Eine nicht erkannte psychische  
Erkrankung ist ein starkes  
Integrationshindernis.**

**Andreas Maisch**

Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF).

## Besonderer Schutzbedarf – was bedeutet das eigentlich?

Manche Geflüchtete bedürfen aufgrund spezifischer Benachteiligungen, die sich durch ihr Geschlecht, ihr Alter, ihre sexuelle Orientierung, ihren gesundheitlichen Zustand oder ihre individuellen Erfahrungen ergeben, eines besonderen Schutzes. Nicht nur in ihrem Heimatland, sondern auch auf der Flucht oder nach Ankunft in Deutschland machen diese Geflüchteten häufig schwere Gewalterfahrungen. Gerade um ihre Geschichte und die von

ihnen erlittenen Menschenrechtsverletzungen als Asylgründe vorbringen zu können, benötigen sie nach ihrer Ankunft in Deutschland ausreichend Zeit und einen geschützten Raum. Ein wichtiger Schritt in Richtung Gewaltschutz wurde bereits durch die Erstellung eines Landesgewaltschutzkonzeptes für Flüchtlingseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen NRW unternommen.

### Besonders schutzbedürftige Geflüchtete sind nach der EU-Aufnahmerichtlinie (Art. 21) und dem Landesgewaltschutzkonzept NRW\*:

- » minderjährige Mädchen und Jungen
- » alleinreisende Frauen (mit minderjährigen Kindern)
- » Menschen mit Behinderungen
- » ältere Menschen
- » Schwangere
- » Personen mit schweren körperlichen und/oder psychischen Erkrankungen
- » Opfer des Menschenhandels
- » Personen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben
- » schwule, lesbische, bisexuelle, transidente und intersexuelle Menschen

\*Die Liste der als vulnerabel geltenden Personenkreise ist nicht abschließend.

## Traumatisierte Geflüchtete – wie können wir sie schützen und unterstützen?

- » durch eine möglichst frühe Identifizierung von psychischen Erkrankungen und eine entsprechende Versorgung
- » durch Schaffung einer vertrauensvollen und sicheren Atmosphäre
- » durch Empathie und professionelle Ruhe im Umgang mit traumatisierten Geflüchteten
- » durch aktives Zuhören und das Vermeiden von zu vielen Nachfragen
- » durch Klarheit über die eigenen Grenzen und die eigene Rolle im Umgang mit traumatisierten Geflüchteten

### Wofür steht LSBTI?

Sexuelle Orientierung:

L lesbisch

S schwul

B bisexuell

Geschlechtliche Identität:

T trans

I inter

## LSBTI\*-Geflüchtete über ihre Rechte aufzuklären und Sichtbarkeit zu schaffen ist das wichtigste Anliegen.

Nicht selten bleiben LSBTI\*-Geflüchtete in der Gesellschaft unsichtbar, da sie aus Scham oder aus Angst ihren LSBTI\*-Hintergrund nicht mitteilen. Ferner fehlt in manchen Fällen das Wissen darüber, dass die Verfolgung aufgrund geschlechtlicher Identität oder sexueller Orientierung in der Anhörung als Asylgrund vorgebracht

werden kann. Deswegen ist es wichtig, LSBTI\*-Geflüchtete über ihre Rechte aufzuklären und Sichtbarkeit von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu schaffen. Die Vermittlung von Akzeptanz und Information ist demnach eine bedeutende gesellschaftliche Aufgabe.

## Weiterführende Informationen

- » Ministerium für Inneres und Kommunales NRW (2017): Landesgewaltschutzkonzept für Flüchtlingseinrichtungen des Landes Nordrhein-Westfalen  
[ [www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/landesge-waltschutzkonzept\\_des\\_landes\\_nrw.pdf](http://www.mkffi.nrw/sites/default/files/asset/document/landesge-waltschutzkonzept_des_landes_nrw.pdf) ]
- » EU-Aufnahmerichtlinie 2013/33 zur Festlegung von Normen für die Aufnahme von Personen, die internationalen Schutz beantragen  
[ [www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0096:0116:DE:PDF](http://www.eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2013:180:0096:0116:DE:PDF) ]
- » Protect-Fragebogen zur Früherkennung von Asylsuchenden mit traumatischen Erlebnissen  
[ [www.protect-able.eu/wp-content/uploads/2013/01/protect-questionnaire-german.pdf](http://www.protect-able.eu/wp-content/uploads/2013/01/protect-questionnaire-german.pdf) ]
- » Fürst, Anette (2016): Traumatisierten Flüchtlingen helfen. Ein Ratgeber für Ehrenamtliche und Lehrer. Freiburg, Basel, Wien: Herder
- » Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI\*-Flüchtlingen  
[ [www.der-paritaetische.de/fileadmin/user\\_upload/Publikationen/doc/broschuere-lsbtti-fluechtlinge-interaktiv.pdf](http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/broschuere-lsbtti-fluechtlinge-interaktiv.pdf) ]





[ Fortbildung — 24. September 2018 ]

# **Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit im DRK**

## Der Referent

Cemalettin Özer ist der Geschäftsführende Gesellschafter der gemeinnützigen Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote „Mozaik“. Zu dem Leistungsangebot von „Mozaik“ gehören Beratung zu Fragen der Arbeitsmarkt- und Bildungsintegration, der interkulturellen Organisations- und Personalentwicklung sowie Begleitung interkultureller Projekte und Erstellung von Konzepten zur Förderung der beruflichen Qualifizierung und Integration.

**Interkulturelle Öffnung ist eine Reaktion auf die gesellschaftliche Realität in der Einwanderungsgesellschaft.**

## (Inter-)Cultural Mainstreaming – Was bedeutet das?

**(Inter-)Cultural Mainstreaming** (auch Ethnic Mainstreaming, Abkürzung ICM) ist analog zum Prinzip des Gender Mainstreaming als Teil eines umfassenden Diversity Managements zu verstehen, also als Teil einer Strategie, die Vielfalt nicht als Problem, sondern als Ressource betrachtet. Wie „gender“, so richtet sich „cultural“ oder „ethnic“ nicht auf eine biologische Disposition, sondern auf die soziale Konstruktion ethnischer Gruppen sowie deren Chancen als Angehörige von ethnischen Minderheiten im Einwanderungsland.

**Diversity** bezieht sich sowohl auf Unterschiede von Menschen als auch auf Gemeinsamkeiten, die Menschen in Organisationen oder Gruppen zusammenhalten. Es gibt nicht nur zwischen Gruppen, sondern auch innerhalb von Gruppen Trennendes und Gemeinsames (z. B. ältere Frauen/jün-

gere Frauen, Homosexuelle mit/ohne Migrationshintergrund). Jeder Mensch gehört immer mehreren Gruppen gleichzeitig an und ist dadurch auch mit scheinbar sehr unterschiedlichen Personen verbunden.

**Diversity Management** bedeutet eine gezielte Gestaltung der gesellschaftlichen und personalen Vielfalt. Es geht darum, eine strategische Orientierung in Gesellschaft und Organisationen zu entwickeln, die die Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen als positiv wahrnimmt und nutzt.

### Das bedeutet:

- » Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklungsansatz
- » Verschiedenheit der Beschäftigten wird bewusst zum positiven Merkmal.
- » gezieltes Berücksichtigen, Fördern und Nutzen der Vielfalt auf unterschiedlichen Entscheidungsebenen in Organisationen

**Mehrsprachige und migrationsensible  
Öffentlichkeitsarbeit ist sehr wichtig, um die  
gewünschten Zielgruppen zu erreichen.**

### Diversity bedeutet ...

- » Vielfalt
- » Verschiedenartigkeit
- » Individualität
- » Andersartigkeit
- » Unterschiedlichkeit

Diversity bezieht sich auf Unterschiede von Menschen, aber auch auf Gemeinsamkeiten, die Menschen in Organisationen oder Gruppen zusammenhalten.

### Wie können wir das ICM umsetzen?

- » durch verstärkte Förderung von Ansätzen für die interkulturelle Vernetzung und Dialog
- » durch mehr Mitgestaltungsmöglichkeiten der Zielgruppenfachorganisationen, z. B. Migrantenselbstorganisationen (MSOs) in Regeleinrichtungen und bei Regelangeboten

### Diversity-Dimensionen:

- » Alter
- » Geschlecht (Gender)
- » sexuelle Orientierung
- » Behinderung (Inklusion)
- » ethnische Herkunft & Nationalität
- » Religion & Weltanschauung

## Interkulturelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in sozialen Einrichtungen

Bei Planung von Angeboten für und mit Migrantinnen und Migranten ist es wichtig, diese frühzeitig, beispielsweise über MSOs, in die Planung miteinzubeziehen. Durch die Einbindung von MSOs direkt von Anfang an, schaffen Sie zudem eine sehr gute Möglichkeit, Ihre Zielgruppe passgenau zu erreichen. Die Einbeziehung der Zielgruppe spielt nicht nur bei der Angebotsplanung selbst eine Rolle, sondern natürlich auch bei der Erstellung von Materialien für die Werbung und Öffentlichkeitsarbeit.

### Was muss bei der Auswahl von Medien und Kommunikationskanälen beachtet werden?

- » Überlegen Sie: Welche Medien (Zeitungen, Internet, Printmaterialien etc.) nutzt die Zielgruppe?
- » Recherchieren Sie zudem sog. lokale „Migrantenmedien“ und nutzen Sie diese (Zeitungen, Radio, Newsletter, Plattformen im Internet).
- » Versuchen Sie einen persönlichen Kontakt mit Redaktionen, Multiplikatoren und MSOs herzustellen.

### Was muss bei der Gestaltung von Anzeigen und Flyern beachtet werden?

- » klare und unmissverständliche Sprache (Holen Sie sich ggf. Rückmeldungen von der Zielgruppe.)
- » Anzeigen und Plakate auch zwei- oder mehrsprachig erstellen
- » Inhalte sollten einfach, kurz und prägnant formuliert werden (keine Schachtelsätze, eine Information pro Satz, wenn möglich keine Fremdwörter).
- » klare Gliederung („Roter Faden“, Übersichtlichkeit z. B. durch Absätze)

- » erklärende Bilder, Grafiken oder Icons einfügen sowie anschauliche Beispiele

**Vielfalt sollte nicht als Problem,  
sondern als Ressource betrachtet werden.**

### Was muss bei der Auswahl oder Erstellung von Bildern und Videos beachtet werden?

- » Vielfalt darstellen und verschiedene Herkunftsländer und Geschlechter repräsentieren
- » Keine Stereotype, Klischees oder Vorurteile bedienen und somit reproduzieren, besser ist eine kultursensible Motivwahl.
- » mit kurzen Erklär-Videos arbeiten, ggfs. mit mehrsprachigen Untertiteln

### Weiterführende Informationen

- » mehrsprachiges Fachwörterbuch für das berufliche Anerkennungsverfahren  
[ [www.iq-bielefeld.de/de/downloads](http://www.iq-bielefeld.de/de/downloads) ]
- » Migranten(dach)organisationen in Deutschland  
[ [www.mozaik.de/de/downloads-dokumente](http://www.mozaik.de/de/downloads-dokumente) ]

[ Fortbildung — 4. Oktober 2018 ]

**Dreamteam?!  
Interkulturelle  
Teamentwicklung und  
interne Kommunikation**



## Die Referentin

**Angela Siebold** ist Dipl.-Sozialpädagogin. Sie arbeitet seit über 20 Jahren als Lehrbeauftragte, Beraterin und Supervisorin zu den Schwerpunkten Interkulturelle Kompetenz, Diversity Management, Kommunikation sowie Führungskräfte- und Teamentwicklung. Seit 2013 ist sie Lehrtrainerin an der Akademie für interkulturelle Handlungskompetenzen in Bochum und Dozentin an der Evangelischen Hochschule Berlin im Bereich „Interkulturelle Beratung“ und „Qualitätsmanagement in der Sozialen Arbeit“.

**Interkulturelle Teamentwicklung ist als wichtiger Bestandteil eingebettet in den übergeordneten Prozess der Interkulturellen Öffnung.**

## Interkulturelle Teamentwicklung ist fester Bestandteil der Personalentwicklung

Interkulturelle Teamentwicklung ist als wichtiger Bestandteil eingebettet in den übergeordneten Prozess der Interkulturellen Öffnung. Dieser Prozess wird durch die Konzeptentwicklung zu Zielen und Inhalten der Interkulturellen Öffnung sowie die daraus sich ableitende Organisations- und Personalentwicklung gesteuert. Die interkulturelle Teambildung und -entwicklung ist ein fester Bestandteil von Letztgenanntem. Ein Team selbst bildet wiederum eine Zweckgemeinschaft zur Erreichung der Arbeitsziele und ist immer wieder durch Veränderungen im Arbeitsalltag herausgefordert. Die Zusammensetzung eines Teams aus Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Charaktereigenschaften schafft nicht selten Konflikte im Umgang miteinander. Mit Hilfe des Modells von Bruce Tuckman hat die Referentin die Dynamik von Teamentwicklung vorgestellt, die durch vier Phasen gekennzeichnet ist und Einfluss auf die Leistungsbereitschaft eines bestehenden Teams hat.

## Welche Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenziale haben interkulturelle Teams?

Im Kontext von Interkulturellen Teams kommen weitere Faktoren hinzu – z. B. die Einigung auf eine gemeinsame Sprache, vorhandene Rollenbilder im Team im jeweiligen Arbeitskontext, Verschiedenheit im Team – und die Auswirkungen, die Differenz auf ein Team haben kann. All diese Faktoren können Konflikte verstärken. Anhand von vier Eckpunkten – Zusammenarbeit im Team, Kommunikation im Team, Aufgabenerfüllung, Außenauftritt – hatten die Teilnehmenden die Aufgabe, ihre eigenen Erfolgsfaktoren und Verbesserungspotenziale in ihren jeweiligen Arbeitsteams in Kleingruppen zu reflektieren. Ausgangspunkt für eine Zusammenfassung der Ergebnisse im Plenum war die Frage „Wodurch zeichnet sich ein gutes Team aus?“. Verbesserungspotenziale wurden unter anderem bei der internen Kommunikation, dem Umgang mit Missverständnissen, der Teambeteiligung an Konzeptentwicklungen, aber auch beim respektvollen Umgang miteinander oder der Entwicklung von Konfliktfähigkeit gesehen.

## Was zeichnet nun ein gutes Team aus?

Ein gutes Team zeichnet sich durch gegenseitige Hilfe, Verlässlichkeit und gemeinsame Ziele aus. Merkmale sind ein wertschätzender Umgang miteinander und eine gute Kommunikation, die von Respekt und Vertrauen getragen ist. Auch unterschiedliche Kompetenzen, Arbeitsweisen und Erfahrungen finden Berücksichtigung. Es werden gemeinsame Regeln festgelegt, belastende Situationen gemeinsam durchgestanden und ein gemeinsames Qualitätsverständnis entwickelt. Am Ende steht eine eigene Teamkultur, die von allen getragen wird und in der sich jeder und jede wiederfinden kann.

Das Thema Wahrnehmung und ihre Auswirkungen auf Kommunikation sowie Stereotype und Vorurteile wurde durch eine weitere Übung in den Fokus genommen. Missverständnisse und Vorurteile entstehen oft durch unterschiedliche und mehrdimensionale Wahrnehmungen, die wiederum allgemein die Grundlage für Kommunikation sind.

### Teamentwicklungsuhr nach Bruce Tuckman

Phase: **Forming** – gekennzeichnet durch Kennenlernen der einzelnen Teammitglieder, Vorfreude auf das gemeinsame Arbeiten, aber auch Vorsicht im Umgang miteinander, das gemeinsame Erarbeiten von Zielen, Klärung von Rollen und Regeln

Phase: **Storming** – Unterschwellige Konflikte und Einzelinteressen treten hervor, unterschiedliche Persönlichkeiten treffen aufeinander, die fachliche Unterordnung im Team wird ausgefochten, der äußere Erwartungsdruck von Kunden oder der Organisation wirkt sich auf ein Team aus.

Phase: **Norming** – Es werden neue Regeln des Umgangs ausgehandelt, das Verbindende tritt stärker in den Vordergrund, ein Wir-Gefühl entsteht.

Phase: **Performing** – Das Wir-Gefühl wird ausgebaut, durch das Vertrauen wird das Miteinander gestärkt, die Arbeitseffektivität wird gesteigert.

## Das Diversity-Icebreaker-Instrument

Als gutes Instrument zum Einstieg in Teamentwicklungsprozesse ist die Diversity-Icebreaker®-Methode vorgestellt worden. Sie dient der Selbstreflexion im Kontext von Teamarbeit. Dabei geht es auch um folgende Fragen: Was haben wir gemeinsam? Was unterscheidet uns von den anderen? Was denken wir über die anderen? Was glauben wir, denken die anderen über uns? Wie können wir uns ergänzen? Was können wir voneinander lernen? Gerade in kritischen Teamphasen ist der Diversity-Icebreaker® eine gute Unterstützung zur besseren Kommunikation im Team und zur Förderung der Wertschätzung von Unterschieden.

### Weiterführende Informationen

- » El Mafaalani, Aladin (2018): Das Integrationsparadox. Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln
- » Der Diversity Icebreaker besteht aus Fragebögen und Workshops und ist ein multifunktionelles Werkzeug, welches zur Teamentwicklung, Erlernen einer wertschätzenden Haltung gegenüber Unterschieden, verbesserter Kommunikation und Konfliktlösung eingesetzt wird.  
[ [www.diversityicebreaker.de](http://www.diversityicebreaker.de) ]
- » Das Tuckman-Phasenmodell von Bruce Tuckman hilft Teams und Führungskräften dabei, Teambuilding zu erleichtern und Orientierung zu erhalten.  
[ [www.teamentwicklung-lab.de/tuckman-phasenmodell](http://www.teamentwicklung-lab.de/tuckman-phasenmodell) ]
- » Senge, Peter M. (2008): Die fünfte Disziplin: Kunst und Praxis der lernenden Organisation. Stuttgart
- » Pavkovic Gari: interkulturelle Teamarbeit  
[ [www.bqnet.de](http://www.bqnet.de) ]



# Interkulturelle Teamentwicklung

Ein Beitrag von Angela Siebold, Trainerin und Supervisorin in den  
Schwerpunkten Interkulturelle Kompetenz und Diversity Management

Deutschland ist ein Einwanderungsland. Dies bedeutet, dass der gesellschaftliche Wandel seit vielen Jahrzehnten durch Migration und damit verbundene Veränderungsprozesse geprägt ist. Aktuell hat fast ein Viertel\* der Bevölkerung einen sog. Migrationshintergrund. Die deutsche Gesellschaft ist eine multikulturelle, vielfältige, bunte und pluralistische Gesellschaft. Diese Vielfalt drückt sich in stark individualisierten und differenzierten Lebenswelten, Orientierungen und Lebensweisen aus.

Die Aufgabe von öffentlichen Verwaltungen und Dienstleistungsanbietern aus dem Sozial- und Gesundheitswesen ist es, für alle Bevölkerungsgruppen gleichermaßen eine angemessene psychosoziale und gesundheitliche Versorgung sicherzustellen.

Da Migrant\*innen und insbesondere neu zugewanderte Menschen von Ausgrenzungsprozessen, Benachteiligungen, Diskriminierungen und Zugangsbarrieren betroffen sind, sehen sich viele Einrichtungen und Dienste im sozialen Bereich vor die Herausforderung gestellt, sich für diese Zielgruppen zu öffnen und ihre Konzepte der gesellschaftlichen Vielfalt entsprechend weiterzuentwickeln. Mit Prozessen zur in-

terkulturellen Öffnung oder zur Implementierung eines Diversity Managements wollen sie Antworten finden auf veränderte Klienten- und Nutzer\*innenstrukturen, auf Veränderungen im Personal – und nicht zuletzt dem Fachkräftemangel entgegenzutreten.

Dabei setzen sie als ersten, wichtigen Schritt auf die Einstellung von Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund. Das ist sinnvoll, reicht aber als alleinige Maßnahme nicht aus. Drei Thesen sollen zeigen, dass multikulturell zusammengesetzte Teams nur unter bestimmten Voraussetzungen erfolgreich und für die Klient\*innen nutzenstiftend zusammenarbeiten können.

\*Statistisches Bundesamt Mikrozensus Bevölkerung mit Migrationshintergrund, zit nach Bundeszentrale für politische Bildung 2018 – [www.bpb.de](http://www.bpb.de)

## **Interkulturelle Teamentwicklung bedeutet, sich intensiv, selbstreflektierend mit der eigenen Rolle, den eigenen Kompetenzen, Stereotypen und strukturellen Machtverhältnissen auseinanderzusetzen**

Ein multiethnisch oder multikulturell zusammengesetztes Team sieht sich mit folgenden Fragen konfrontiert:

- » Wie gehen wir mit unterschiedlichen Machtverhältnissen und Ungleichheit im Team um? Was bedeutet es für unsere gleichwertige Zusammenarbeit, wenn z. B. Leitungsstellen oder gut dotierte und unbefristete Stellen mit deutschen Mitarbeiter\*innen ohne Migrationshintergrund besetzt sind und (deutsche) Fachkräfte mit Migrationshintergrund auf schlechter bezahlten und befristeten Arbeitsplätzen tätig sind? Wie gehen wir im Sinne der Gleichwertigkeit damit um, wenn die im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden und die Kolleg\*innen in ihren Qualifikationen und Kompetenzen herabgestuft werden? Auch beim Zugang zu Karrierewegen und Netzwerken sind strukturelle Machtverhältnisse ausgrenzend wirksam und beeinträchtigen das Zugehörigkeitsgefühl der Kolleg\*innen mit internationaler Familiengeschichte.
- » Welche jeweiligen, gegenseitigen Stereotype und Vorurteile wirken sich auf unsere Zusammenarbeit aus? Mit welchen positiven und negativen Bildern von uns selbst und von anderen sind wir sozialisiert worden? Wie wirkmächtig sind solche Bilder in unserer heutigen Zusammenarbeit?
- » Wie vermeiden wir Zuschreibungsprozesse? Diese finden sich gegenseitig bedingend sowohl im Team als auch auf Seiten der Klient\*innen statt, z. B. im Bild der „Migrant\*in vom Dienst“, der Fachkraft, der aufgrund der muttersprachlichen Fähigkeiten alle fremdsprachigen Klient\*innen zugewiesen werden oder die neben ihrer fachlichen Tätigkeit immer wieder als Übersetzer\*in zur Verfügung stehen muss oder einfach als Spezialist\*in für alle Themen der Migration gilt. Nicht selten ist dieses Bild positiv verbunden mit einer angenommenen interkulturellen Kompetenz und der Vorstellung, dass damit die interkulturelle Öffnung bereits erreicht sei.
- » Wie gehen wir mit unterschiedlichen Kompetenzen und deren jeweiligen Be-



wertungen um? Neben der oben beschriebenen Ungleichheit im Team geht es hier darum, sich zu fragen, wie unterschiedliche Kompetenzen bewertet werden, z. B. eine eigene Fluchtgeschichte, eigener Migrationshintergrund, Erfahrungen im Ausland, Mehrsprachigkeit, Überqualifikation. Welche Ängste bestehen z. B. aufgrund unterschiedlicher sprachlicher Möglichkeiten aufseiten der Kolleg\*in, wenn sie glaubt, ihre Deutschkenntnisse reichen für eine sorgfältige Falldokumentation nicht aus, oder welche Ängste entstehen, wenn die nicht mehrsprachige Kolleg\*in sich im Kontakt mit Klient\*innen unterlegen fühlt, besonders wenn evtl. noch eine stärkere Beziehungsorientierung der migrantischen Fachkraft dieses Gefühl verstärkt?

- » Wie gehen wir mit Diskriminierungserfahrungen um? Wie können vor allem deutsche Mitarbeiter\*innen ohne Migrationshintergrund eine Sensibilität entwickeln für die zahlreichen subtilen Erfahrungen von Ausgrenzung und Herabsetzung ihrer Kolleg\*innen, die diesen, auch von den unterschiedlichen Klient\*innen immer wieder begegnen, und wie kann ein gemeinsames Bewusstsein dafür geschaffen werden?
- » Wie gehen wir mit unterschiedlichen Erwartungen der Klient\*innen um? Neben den oben genannten möglichen Zuschreibungen durch die Klient\*innen können noch weitere Erwartungshaltungen die Zusammenarbeit verkomplizieren, z. B. Vorbehalte auf allen Seiten aufgrund der möglichen Zugehörigkeit zu einer Minderheiten-Community oder Vorurteilen und negativen Erfahrungen mit deutschen Behörden.

**Mit interkultureller Teamentwicklung kann es Teams gelingen, ihre unterschiedlichen Fähigkeiten und Eigenschaften zusammenzubringen und Konflikte konstruktiv zu klären.**

Dazu ist es notwendig, in einem gemeinsamen Teamentwicklungsprozess:

- » gemeinsame Regeln zum wertschätzenden und achtsamen Umgang miteinander zu entwickeln.

- » gemeinsam interkulturelle Kompetenz entwickeln, d. h. Wissen zu erwerben über Migrationsprozesse und deren gesellschaftliche und individuelle Veränderungen, Fähigkeiten auf der emotionalen und affektiven Ebene weiterzuentwickeln und die individuellen Verhaltensmöglichkeiten im interkulturellen Kontext zu erweitern.
- » gemeinsam eine Reflexions- und Feedback-Kultur sowie eine offene, konstruktive Konfliktkultur zu entwickeln, in der es möglich ist, den oben genannten Herausforderungen zu begegnen und gemeinsame Strategien und Verhaltensmöglichkeiten zu entwickeln. „Was haben wir gemeinsam, was unterscheidet uns, was denken wir von dem anderen, was, glauben wir, denkt der andere von uns, was können wir voneinander lernen, wie können wir uns ergänzen?“\*
- » gemeinsame Ziele und integrative, diversitätsorientierte Konzepte zu entwickeln, die es allen Teammitgliedern ermöglichen, gemeinsam für alle Klient\*innen zuständig zu sein und sich gegenseitig in den Fähigkeiten zu ergänzen.

### **Interkulturelle Teamentwicklung ist ein wesentlicher Beitrag zur Interkulturellen Öffnung der Organisation.**

Diese gemeinsamen Erarbeitungsprozesse werden im Sinne einer Interkulturellen Öffnung und als Beitrag zur Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft wirksam, wenn folgende Voraussetzungen und Rahmenbedingungen erfüllt werden:

- » Die Führungsebene muss die Interkulturelle Öffnung wollen und die Rahmenbedingungen dafür gestalten, z. B. die Verankerung im Leitbild und im Qualitätsmanagement und eine entsprechende Politik und Strategie entwickeln.
- » die finanziellen und zeitlichen Ressourcen bereitstellen für Teamentwicklung, Konzeptentwicklung, Supervision und den Abbau von Zugangsbarrieren für Klient\*innen und potenzielle Fachkräfte mit Migrationshintergrund.

\*Harald Eklund (2018): Diversity Icebreaker, Oslo

- » die Überarbeitung der Marketing- und PR-Strategie (Barrierefreiheit, Mehrsprachigkeit, Visualisierungen etc.) veranlassen und selbst als Vorbild intern und extern wirksam werden.

[ Fachtag — 10. Oktober 2018 ]

**Menschlichkeit in der  
Migrationsarbeit –  
Blickwinkel und Handlungs-  
perspektiven**

## Die Referenten

**Prof. Dr. Joachim Gardemann**

### **Krisen und Notlagen in der Welt: Zur Verantwortung verpflichtet**

Der gelernte Kinderarzt Prof. Dr. Joachim Gardemann ist Leiter des Kompetenzzentrums Humanitäre Hilfe an der Fachhochschule Münster und seit mehr als 20 Jahren in den Krisengebieten dieser Welt im Einsatz. Für sein weltweites Engagement im Zeichen des Roten Kreuzes und der humanitären Hilfe wurde er unter anderem mit dem Bundesverdienstkreuz 1. Klasse ausgezeichnet.

**Dr. Andreas Hollstein**

### **Integration vor Ort am Beispiel der Stadt Altena**

Deutschlandweit bekannt wurde Dr. Andreas Hollstein, Bürgermeister der nordrhein-westfälischen Stadt Altena, mit seinen innovativen, pragmatischen und mutigen Ansätzen in der Integrations- und Flüchtlingspolitik, als er von Angela Merkel 2017 den ersten Nationalen Integrationspreis überreicht bekam. Im Jahr 2018 war Dr. Andreas Hollstein europäischer Finalist des renommierten Nansen-Flüchtlingspreises der Vereinten Nationen.

**Volker Maria Hügel**

### **Asyl in Deutschland: Politische und menschenrechtliche Analyse der aktuellen Asylpolitik**

Volker Maria Hügel, seit vierzig Jahren in der Flüchtlingsarbeit engagiert, ist Mitbegründer der Gemeinnützigen Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender (GGUA) in Münster. Volker Maria Hügel ist langjähriges Vorstandsmitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft PRO ASYL und Mitglied der Härtefallkommission des Landes Nordrhein-Westfalen.

**Dr. Eric Wallis**

### **Sprache der Entmenschlichung – Entmenschlichung durch Sprache**

Der Kommunikationsexperte Dr. Eric Wallis beschäftigt sich in seiner Arbeit mit verschiedenen Sprachstrategien wie etwa dem Framing. Er analysiert, in welche Sprachkontexte Themen gesetzt werden und welche Deutungsrahmen dadurch bei den Empfängern aktiviert werden. Dr. Eric Wallis arbeitet als freiberuflicher Kampagnenmanager und Experte für politische Kommunikation für verschiedene NGOs, Verbände und Parteien.

# **Krisen und Notlagen in der Welt: Zur Verantwortung verpflichtet**

Zusammenfassung des Vortrages von Prof. Dr. Joachim Gardemann,  
Leiter des Kompetenzzentrums Humanitäre Hilfe an der  
Fachhochschule Münster

Zur Verantwortung verpflichtet, so lautete der Titel des Vortrages von Prof. Gardemann. Doch wie kommt diese Verantwortung zustande und was hat sie mit für uns gefühlt weit entfernten Krisen und Notlagen zu tun? Wie hängt dies mit der Verantwortung und den Aufgaben des Roten Kreuzes zusammen? Dies sind die Leitfragen, die Prof. Gardemann in seinem Vortrag behandelt.

Er führt aus, dass die drei obersten Prinzipien des Roten Kreuzes Menschlichkeit, Unparteilichkeit und Neutralität sind. Diese Prinzipien sind Grundlage der Arbeit aller humanitären Hilfsorganisationen. Ich, Mensch, helfe dir, da du Mensch bist. Menschlichkeit wird an dieser Stelle als Solidaritätsprinzip verstanden. Menschlichkeit und Unparteilichkeit sind aber auch moralische Kriterien und haben ihren Niederschlag im ersten Grundsatz des Grundgesetzes gefunden: „Die Würde des Menschen ist unantastbar.“ Dieser entspringt der Grundidee, dass Menschlichkeit nicht abzulegen ist. Unparteilichkeit als Grundsatz der Genfer Völkerrechtskonventionen und des Roten Kreuzes bedeutet bedingungslose Hilfeleistung alleine nach dem Maß der Not und ungeachtet dessen, ob die Opfer schuldig oder unschuldig in Not geraten sind.

Der Grundsatz der Neutralität hingegen ist nicht ganz unumstritten, so Prof. Gardemann weiter, und er gibt zu bedenken, dass eine „neutrale Haltung“, eine Nichteinmischung, oft auch als etwas Negatives wahrgenommen wird. So bleibt der Grundsatz der Neutralität der Preis, den wir zahlen müssen, um überall dort humanitär tätig werden zu können, wo Menschenrechte verletzt werden und es schwer ist, Zutritt zu erlangen. Die Neutralität stellt damit keinen sittlichen Wert an sich dar. Neutralität ist im Gegensatz zur Unparteilichkeit nicht eine Tugend, sondern nur ein Instrument der Zugangsermöglichung zu Hilfesuchenden.

Doch was hat dies nun mit Verantwortung zu tun? In seinem Beitrag verweist Prof. Gardemann einleitend auf den Philosophen Emmanuel Lévinas, der unter den Eindrücken und Erfahrungen des Holocaust und des Zweiten Weltkrieges jeden einzelnen Menschen in der Verpflichtung sieht, dem Menschen, der von Not betroffen ist, wirksam zu helfen. Es kommt auf die einzelne Handlung jedes Menschen und deren Folgen an. Lévinas spricht an dieser Stelle von *responsibilité* aufgrund von Handlungsfreiheit und Vernunft. Für ihn entspringt die Verantwortung aus der Begegnung mit dem anderen Menschen.

Doch wie genau zeigt sich die Verantwortung für die von Not Betroffenen in der Praxis? Prof. Gardemann unterscheidet hier zwei Arten von Verantwortung. Zum einen gibt es die „Befähigungsverantwortung“, welche sich mit der These des Philosophen Hans Jonas sehr gut veranschaulichen lässt: „Das Können selbst führt mit sich das Sollen.“ Wenn Länder wie Jordanien und Tschad in der Lage sind, Millionen von Flüchtlingen aufzunehmen, dann sind wir als reiches Land erst recht in der Verantwortung, viele Menschen, die vor Verfolgung, Not und Krieg fliehen, aufzunehmen und ihnen Perspektiven für die Zukunft zu bieten. Dies ist auch der Grund, warum wir als Rotes Kreuz ebenfalls in der besonderen Verantwortung sind, Notleidenden zu helfen. Wir haben die nötigen medizinischen und logistischen Ressourcen, aber auch gut ausgebildetes Personal, beispielsweise Rettungssanitäter\*innen, mit welchen wir in der Lage sind zu helfen, etwa bei der Aufnahme und Unterbringung von Geflüchteten oder bei Katastrophen im In- und Ausland.

Die andere Art der Verantwortung, die Prof. Gardemann anspricht, ist die Kausalverantwortung. Diese betrifft jeden und jede von uns, denn sie macht deutlich, dass unsere Handlungen Folgen haben, für die wir verantwortlich sind, auch generationenübergreifend. Sehr eindrücklich veranschaulicht Prof. Gardemann anhand des Beispiels des Genozids in Ruanda, bei dem er selbst 1994 im Einsatz war, retrospektiv die Folgen der europäischen Kolonialpolitik, deren Grundlagen in der Auseinandersetzung der europäischen Mächte um Grenzziehungen in Afrika auf der Afrikakonferenz in Berlin 1884 unter Leitung Otto von Bismarcks gelegt wurden. So hat die ehemalige belgische Kolonialmacht die beiden Hauptethnien in Ruanda, die Tutsis und die Hutus, gegeneinander ausgespielt, um Einfluss und Macht in der ehemaligen deutschen Kolonie zu erlangen. Der Genozid von 1994 ist eine Folge dieses über Generationen bestehenden Konfliktes, der eher ein Konflikt um vorhandene Ressourcen war und bewusst von den Kolonisatoren geschürt wurde.

Ein weiteres Beispiel für eine globale Kausalverantwortung, welches von Prof. Gardemann angebracht wird, führt nach Sierra Leone in Westafrika. Dort war Prof. Gardemann 2014 als leitender Nothilfekoordinator und Arzt im Einsatz gegen die Ebolaepidemie. Das Thema Ebola bekam hier in Europa erstmals eine



mediale Aufmerksamkeit, als sich eine spanische Krankenschwester in einem spanischen Krankenhaus mit dem Erreger infiziert hatte. Was viele jedoch nicht wissen und in der medialen Berichterstattung auch kaum eine Rolle spielte: Der Ausbruch der Ebolaepidemie 2014 hat sehr viel mit unserem westlichen Ernährungsverhalten zu tun. Laut der Zeitschrift *Science* gibt es einen engen Zusammenhang zwischen der Jagd nach dem sogenannten „Bushmeat“ und dem Fischfang vor der westafrikanischen Atlantikküste. Durch die Überfischung der Meere und die Ausdehnung des Fischfangs gen Süden, als Folge des hohen Fischkonsums in Europa, steht der heimischen Bevölkerung nicht mehr ausreichend Seefisch als Grundnahrungsmittel zur Verfügung. Als Folge müssen die Anwohner ihren Nahrungsmittelbedarf anders stillen und weichen nach und nach immer mehr auf kleine, im Wald lebende Tiere aus. Dieses Bushmeat ist jedoch eines der Hauptübertragungswege des Ebolaerregers auf den Menschen. Mit diesem Beispiel macht Prof. Gardemann eindrücklich klar, dass Verantwortung in seinen sozialen und globalen Zusammenhängen zu sehen ist und wir verpflichtet sind, danach zu handeln.

# Integration vor Ort am Beispiel der Stadt Altena

Ein Beitrag von Dr. Andreas Hollstein, Bürgermeister der Stadt Altena  
und europäischer Finalist des Nansen-Flüchtlingspreises der Vereinten  
Nationen

Zunächst einmal möchte ich Ihnen und allen Menschen, die sich haupt- oder ehrenamtlich für Geflüchtete einsetzen, gratulieren. Sie sind diejenigen, die es geschafft haben, einer unglaublich großen Zahl von Mitmenschen eine neue Heimat und mehr Sicherheit zu geben.

Ich weiß, dass es zunehmend schwieriger geworden ist, sich für Geflüchtete zu engagieren. Es gibt Unverständnis, Beschimpfungen oder sogar Bedrohungen. Doch das Schlimmste wäre Schweigen.

Bitte setzen Sie Ihr Engagement fort. Es lohnt! Ich kann Ihnen nur auch stellvertretend für viele Kolleginnen und Kollegen meine Hochachtung, meinen Respekt und meine Unterstützung ausdrücken.

Die Stadt Altena, in der ich jetzt seit 19 Jahren Bürgermeister sein darf (17 200 Einwohner), war von 1970 bis 2010 die am stärksten schrumpfende Stadt Westdeutschlands. Darauf reagierten wir mit Strukturanpassungen, der Stärkung des bürgerschaftlichen Engagements und viel Innovation. Ein wesentliches Ergebnis war die bürgerschaftlich betriebene Ehrenamtsagentur „Stellwerk“.

**Menschen, die ihr Leben riskierten und an den Grenzen unseres Europas bildlich strandeten: Das war nicht das Europa, für das ich mich immer politisch engagiert hatte.**

Seit 2011 kam eine neue Herausforderung hinzu: die Aufnahme von Geflüchteten und deren Integration. Wie nahezu jede Kommune in Deutschland war auch Altena seit 2000 nur begrenzt von Zuwanderung betroffen, sodass bis dahin keine Notwendigkeit für ein Integrationskonzept gesehen wurde. Die Zuweisungen waren noch überschaubar. Doch bereits 2014 kamen die ersten Bilder von den griechischen Inseln Samos und Lesbos, aber auch von dem kleinen Dorf Idomeni, zu uns. Da ich mich seit einigen Jahren in der Deutsch-Griechischen Versammlung engagiere, erreichten mich diese Schreckensbilder etwas früher. Menschen, die ihr Leben riskierten und an den Grenzen unseres Europas bildlich strandeten: Das war nicht das „Europa“, für das ich mich immer politisch engagiert hatte. Wir hatten bereits in unserer Stadt angefangen, nicht mehr mit

Flüchtlingsheimen zu arbeiten, sondern auf Wohngemeinschaften und sogar die dezentrale Unterbringung von Familien umzustellen. Gleichzeitig verstärkten die Menschen im „Stellwerk“ ihr Engagement für Geflüchtete. Ehrenamtliche Sprachkurse entstanden und einige Bürger engagierten sich als „Kümmerer“ um die Belange einzelner Geflüchteter.

### **So entstand die Idee, in Altena mehr Geflüchtete aufzunehmen – um einen Beitrag zu mehr Humanität zu leisten.**

So entstand Ende 2014 die Überlegung, ob wir in Altena nicht über die Zuweisungsquote nach dem Königsteiner Schlüssel hinaus freiwillig mehr Menschen aufnehmen, um einen kleinen Beitrag zu mehr Humanität zu leisten. Den Platz für diese Menschen hatten wir, und wenn wir sie erfolgreich integrieren würden, so hofften wir, könnte diese Maßnahme auch eine positive Wirkung auf unsere Stadt haben.

Alle im Rat vertretenen Kräfte waren einverstanden. So wurde uns im Höhepunkt der Belastung 2015, als Bundeskanzlerin Merkel unerschütterlich ihr „Wir schaffen das“ formulierte und wiederholte, die Aufnahme von zusätzlichen 100 Menschen erlaubt. Ich halte die Grenzöffnung im Herbst 2015 für eine richtige und mutige Entscheidung der Bundeskanzlerin.

Trotz eines Brandanschlags, den zwei junge Altenaer im Oktober auf ein Haus verübten, in dem Flüchtlinge lebten, blieb die Stadtgesellschaft standhaft. Am 23. Oktober 2015 konnten wir einhundert Menschen zusätzlich zu den Aufnahmen nach dem Königsteiner Schlüssel in unserer Stadt begrüßen, darunter ca. 30 Kinder.

## **Ich entschloss mich, mich der Öffentlichkeit zu stellen, um auf Hass, Hetze und eine zunehmende Verrohung der Gesellschaft aufmerksam zu machen.**

Die Aufnahme machte Schlagzeilen und es gab einhergehend mit einer umfangreichen Medienpräsenz in 2016 und 2017 bereits viele beleidigende und bedrohende anonyme Mails, Briefe und Kommentare in den sozialen Netzwerken. Meine Frau und ich haben in dieser Zeit viel über die Gefahr einer tätlichen Bedrohung geredet. Während ich diese weniger gegeben sah und wenn, dann nicht in der Stadt Altena, hat mich meine Frau häufiger vor einer konkreten Tat gewarnt und Angst um mich gehabt. Die Auszeichnung für die Integrationsarbeit der Stadt Altena mit dem ersten nationalen Integrationspreis im Mai 2016 durch Kanzlerin Merkel verstärkte neben viel Zustimmung auch den Hass. Trotzdem war die Mehrheit der Menschen in Altena stolz und unterstützte die Haltung für Geflüchtete.

Am Abend des 27. Novembers 2017 wurde ich dann Opfer eines Verbrechens. Kein rechtsradikaler Täter von außen. Ein verzweifelter Mitbürger machte sich in einer Notsituation die Stereotypen des Fremdenhasses zu eigen. Mit dem Schrei „Ich stech dich ab, mich lässt du verdursten und holst 200 fremde Menschen in die Stadt“ stürzte er sich mit einem Messer auf mich. Dank des eigenen Handelns und der beherzten Hilfe zweier türkischstämmiger Mitbürger habe ich überlebt.

Ich fuhr zur Behandlung in ein Krankenhaus, konnte aber aufgrund der nur geringen 2–3 cm langen Verletzung nach einer ambulanten Behandlung wieder nach Hause. Dank des Hinweises meiner Frau habe ich es gerade noch geschafft, meine Kinder und meine Mutter zu verständigen, bevor die Medien berichteten. Von meiner Frau unterstützt, entschloss ich mich, mich nicht zurückzuziehen, sondern am Tag danach der Öffentlichkeit zu stellen, um auf die Verrohung der Gesellschaft und die Probleme ihrer Repräsentanten vor Ort durch Hass, Hetze und Bedrohung aufmerksam zu machen.

## Allein im Januar erreichten unser Rathaus etwa 2000 Briefe und E-Mails – dabei waren viel Zuspruch, aber auch Beschimpfungen und Drohungen.

Was in den Tagen, Wochen und Monaten danach jedoch auch einsetzte, war nicht vorherzusehen. Die Berichterstattung war nicht nur national in den meisten Medien präsent, sondern umfasste u. a. auch „Le Monde“, „Guardian“ und die „Washington Post“. Daneben erzeugte sie viele Reaktionen. Allein ca. 2000 Briefe und E-Mails erreichten unser Rathaus bis Januar. Neben viel Zuspruch gab es aber auch ca. 15 Prozent Kritik, wobei leider nicht nur anonyme Beschimpfungen und Verunglimpfungen meiner Person im Mittelpunkt standen, sondern auch Drohungen. Es wurde natürlich anonym bedauert, dass der Täter nicht erfolgreich war. Es erfolgte der Hinweis, dass der Staat Politiker wie Merkel, Maas und Laschet schützen könne, aber Frau Reker und mich eben nicht. Auch meine Familie wurde einbezogen. Eine AfD-Wählerin schrieb sinngemäß: Hätte Ihre Frau an diesem Abend wie eine gute deutsche Hausfrau für Sie gekocht, wäre nichts passiert, weil Sie nicht in den Imbiss hätten gehen müssen. Es gab Telefonanrufe bei meiner Familie und viele Dinge mehr. Die schlimmsten Beispiele fanden sich unter den anonymen Kommentaren im Netz. Viele strafrechtlich relevante Zuschriften und Äußerungen wurden ermittelt.

Im Dezember gab die Polizei gegenüber dem WDR an, über 8000 Posts, Tweeds, Mails und WhatsApp-Nachrichten im Umfeld zu durchleuchten. Einige Strafverfahren wurden eingeleitet, bis heute ohne Erfolg. Bereits im Sommer 2017 hatte der Deutsche Städte- und Gemeindebund ermittelt, dass bereits fast die Hälfte der bundesdeutschen Kommunalpolitiker mit Drohungen und Beleidigungen konfrontiert waren. Sechs Prozent gaben an, dass Mitarbeiter oder sie selbst schon von körperlicher Gewalt betroffen waren.

Ende Dezember zahlte ich meinen persönlichen Preis, indem mein Körper mit einem Hörsturz reagierte. Es war – auch wenn ich weiter ruhig schlafen, über den Vorfall reden und den Tatort besuchen konnte – eine Reaktion auf den Schrecken und die Angst. Leider hatte ich im Februar 2018 erneut einen Rückfall.

## Den haupt- und ehrenamtlich Engagierten – Ihnen gehört unser Respekt und unsere Anerkennung.

Deshalb spreche ich heute gerne zu Ihnen und schweige nicht über das Thema. Ich glaube, dass in unserer Gesellschaft eine Verrohung stattgefunden hat, die eben nicht nur Berufspolitiker bis zu Bürgermeistern erfasst. Auch Rettungssanitäter werden bei ihrer segensreichen Arbeit behindert und können berichten, dass sich bei Unfällen mittlerweile mehr Handyfilmer finden als Helfer. Feuerwehrangehörige werden beschimpft, Polizisten nicht mehr respektiert. Auch ehrenamtliche Kommunalpolitiker(innen) und bürgerschaftlich engagierte Menschen sind betroffen. Ich weiß, Sie kennen das alle.

Ihnen, meine Damen und Herren, die mit Herz und Hand ehrenamtlich eingriffen und es bis heute noch tun, Ihnen gehört unser Respekt und unsere Anerkennung. Sie haben angepackt, eingesteckt, eingefordert und Empathie investiert. Gleiches gilt für die Hauptamtlichen, die sich meist weit über das geforderte hinaus eingesetzt haben.

Lassen Sie sich nicht beirren: Wir schaffen es! Nicht leicht und eben mal so, aber wir wachsen daran als Menschen, als Organisationen und auch als Gesellschaft. Danke für Ihren Einsatz und machen Sie bitte weiter!

# **Asyl in Deutschland: Politische und menschen- rechtliche Analyse der aktuellen Asylpolitik**

Ein Beitrag von Volker Maria Hügel, Projekt Q – Qualifizierung der  
Flüchtlings- und Migrationsarbeit bei der GGUA-Flüchtlingshilfe Münster



Menschenrechtliche Probleme gibt es leider in allen Bereichen, die für Flüchtlinge relevant sind: Einreise, Aufenthalt, Unterbringung, Versorgung, Gesundheitswesen, Beratung, Asylverfahren, Wohnsitzauflage, Familiennachzug, Abschiebung, Rassismus und weitere.

Ein eklatantes Beispiel dafür ist die Behandlung der Roma-Minderheiten aus dem ehemaligen Jugoslawien. Sie wurden in der Vergangenheit bleiberechtlich ausgegrenzt und sind durch die Einstufung der Balkanstaaten als sichere Herkunftsländer völlig chancenlos gestellt. Durch begleitende Öffentlichkeitsarbeit sind sie als Armutsflüchtlinge und Asylmissbrauchende auch der öffentlichen Verachtung preisgegeben. Durch Dauerlagerunterbringung sind sie „aus den Augen, aus dem Sinn“. Durch die Arbeits- und Ausbildungsverbote sind auch keine Integrationserfolge mit Bleiberechtsperspektiven mehr möglich. Eine Schande, wie Deutschland mit den vergessenen Holocaust-Opfern umgeht! Eine zentrale Forderung muss daher lauten: Bleiberecht für Roma und Schaffung eines Aufnahmekontingents analog zur (ehemaligen) Aufnahme osteuropäischer Juden.

Wer die derzeitige Flüchtlingsdiskussion in Deutschland bewerten will, sollte mal in die Bundestagsprotokolle vom 26. Mai 1993 hineinschauen. Sehr aufschlussreich, wie sich die Argumente wiederholen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Aussage: „Wir wollen Fluchtursachen beseitigen.“ Das will in Wirklichkeit niemand, denn dann müssten wir unsere Lebensweise komplett ändern. Außen-, Wirtschafts-, Energie- und Sicherheitspolitik müssten sich neu ausrichten, denn derzeit geht es nur darum, die EU abzuschotten, durch Sicherung der Außengrenzen und durch Deals mit Unrechtsregimen und Diktatoren, mit Rückübernahmeabkommen sowie Kappen von Fluchtwegen und Bekämpfung des Schlepperunwesens. Das einfachste Rezept zur Bekämpfung von kriminellen Schleppern wäre, ihnen die Geschäftsgrundlage zu entziehen, beispielsweise durch Einführung von humanitären Korridoren und Erteilung von humanitären Visa.

Parallel dazu hat sich Entrechtung als Mittel der Migrationssteuerung etabliert. Die mögliche, bis zu zwei Jahren dauernde Lagerunterbringungspflicht erschwert Solidarität, Residenzpflicht und Wohnsitzauflagen sind integrationsfeindlich. Arbeitsverbote, Sozialleistungskürzungen, Turbo-Asylverfahren und Rekordzahlen bei Abschiebungen belegen dies eindeutig. Für die nicht Erwünschten bleibt also nur Bett,

Brot, Ofen, Seife! An dieser Stelle sei an den Merksatz des Bundesverfassungsgerichts (Urteil vom 18.07.2012) erinnert: „Die in Art. 1 Abs. 1 Grundgesetz garantierte Menschenwürde ist migrationspolitisch nicht zu relativieren.“ Vielleicht sollte man häufiger ein Zitat von Nelson Mandela aus seiner Rede vor dem US-Kongress am 26. Juni 1990 lesen: „Einem Menschen seine Menschenrechte zu verweigern bedeutet, ihn in seiner Menschlichkeit zu missachten.“

Wo stehen wir? Aktivistinnen der Menschenrechtsarbeit und ihre Forderungen waren und sind nicht die Mehrheit, waren es auch nicht bei der hippen Willkommenskultur: „Obergrenze“, „Zuwanderung begrenzen“ sowie „keine Zuwanderung in die Sozialsysteme“ auf der einen Seite – steht gegen „Wir brauchen menschenrechtlich basierte humanitäre Lösungen“. In viele Ausländerbehörden ist ein kalter Wind und eine härtere Gangart eingezogen.

Die Angst, die Not und die Verzweiflung zu sehen und in vielen Fällen nicht helfen zu können, ist brutaler Beratungs- und Betreuungsalltag. Merksatz: „Beim Scheitern zu begleiten ist zwar unglaublich belastend, aber gleichwohl ebenso notwendig und daher unverzichtbar!“ Das Verhältnis Ausländerbehörde und Beratung ist dabei leider selten auf Augenhöhe – und wenn, erfordert es Mut auf Behördenseite. Staatliche Stellen haben in der Regel mehr Informationen und „vollstrecken“. Dabei stört Beratung gelegentlich. Negativbeispiel: Polizisten und BAMF-Mitarbeiter als Zwangsrückkehrberater. Ein häufiges Argument auf staatlicher Seite ist: „Sie erwarten doch nicht, dass wir gegen geltendes Recht verstoßen!?“ Doch genau dies passiert, wenn „geltendes Recht“ umgesetzt werden soll: gegen die Verfassung, unter anderem wenn es um die Menschenwürde aus Art. 1 geht oder den Schutz von Ehe und Familie aus Art. 6, gegen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, gegen die Anti-Rassismus-Konvention der UN, gegen den UN-Zivilpakt, gegen den UN-Sozialpakt und insbesondere gegen die UN-Kinderrechtskonvention. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat übrigens am 5. Oktober 2015 zum UN-Sozialpakt behauptet: „Deutschland hat den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte nicht ratifiziert“ (Drucksache 18/6267, Frage 13). Das ist natürlich Unsinn, denn der Pakt ist in Deutschland seit dem 3. Januar 1976 in Kraft.

Ein weiteres Beispiel, wie Flüchtlingsrechte relativiert werden, ist der sogenannte Familiennachzug. Die Definition von Familie beschränkt sich bei Flüchtlingen auf die

Kernfamilie, also Ehegatten und minderjährige Kinder sowie Eltern zu unbegleiteten Minderjährigen. Lebenswirklichkeiten werden damit ausgeblendet. Volljährige Kinder, Geschwister, Großeltern haben im Normalfall keine Chance, zu ihrer Familie in Deutschland zu stoßen. Die bis 2018 geltende Aussetzung und die aktuell starke Begrenzung des Familiennachzugs für subsidiär geschützte Flüchtlinge kennzeichnen einen Abschottungswillen und keineswegs die Achtung von Grundrechten. Nicht zu vergessen: Es gibt Aufenthaltspapiere, da gibt es gar keinen Familiennachzug. Offensichtlich fragen nur wir uns: „Was macht das mit den Menschen?“ Art. 6 Grundgesetz und Art. 8 der Europäischen Menschenrechtskonvention „Recht auf Achtung des Privat- und Familienlebens“ wirken eben nicht bis ins Herkunftsland! Und selbst das einfache nationale Recht wird nicht beachtet. Im deutschen Scheidungsrecht gilt das Zerrüttungsprinzip: ein Jahr getrennt von Tisch und Bett, und Flüchtlingen werden viel längere Trennungszeiten auferlegt.

Das Integrierte Rückkehrmanagement (IRMA), das neue Allheilmittel zur Reduzierung von Flüchtlingszahlen, unterminiert den Flüchtlingsschutz und ist die euphemistische Umschreibung für „Haut doch endlich ab!“. Es sollte nicht vergessen werden, dass von allen Abschreckungsmaßnahmen insbesondere auch Kinder betroffen sind. Das gilt natürlich auch für aufenthaltsbeendende Maßnahmen. Hier gilt folgender Merksatz: „Jede Entscheidung, bei der Kinder betroffen sind, und die das Kindeswohl nicht oder nicht ausreichend berücksichtigt, ist rechtsfehlerhaft!“ In den meisten Bundesamtsentscheidungen sowie in Beschlüssen oder Urteilen der Verwaltungsgerichtsbarkeit sucht man die Kindeswohlbeachtung vergeblich. Und das stets geforderte Wohlverhalten der Kinder ist deftiger Mumpitz, denn Kindeswohlbeachtung ist keine Belohnung für erbrachte Integrationsleistungen, sondern ein Rechtsanspruch.

Daraus folgen die menschenrechtlich gebotenen Forderungen an die Landesregierung NRW: Konsequente Umsetzung des Landesgewaltschutzkonzeptes, Aufenthaltsdauer in Landeseinrichtungen auf drei Monate beschränken, Schulpflicht für alle Kinder auch in den Landeseinrichtungen einführen, Zugang zu qualifizierter Rechtsvertretung und -beratung ermöglichen sowie Zugang zu Fachärztinnen und psychosozialer Versorgung sicherstellen. Verstetigung und Ausbau von Beratung und psychosozialer Versorgung der Flüchtlinge, Bundesratsinitiative ergreifen zur Abkehr von Ausgrenzen, Abschrecken, Abschieben!

# **Sprache der Entmenschlichung – Entmenschlichung durch Sprache**

Ein Beitrag von Dr. Eric Wallis, Experte für politische  
Kommunikation und Framing

„Worte können wie winzige Arsendosen sein: Sie werden unbemerkt verschluckt; sie scheinen keine Wirkung zu tun und nach einiger Zeit ist die Giftwirkung doch da.“ Das schrieb Victor Klemperer in seinem Buch über die Sprache des Dritten Reiches im Jahre 1947 (LTI – lingua tertii imperii. Notizen eines Philologen). Systematisch beschrieb er, welche Macht die Sprache hat, um das Verbrechen zu rechtfertigen und das Schweigen zu zementieren. Klemperer verließ sich auf eigene Beobachtungen und auf sein Gefühl.

Seit einiger Zeit werden einige Macht-Mechanismen der Sprache als Framing oder als politisches Framing beschrieben. Aber was ist Framing? Dazu ein Beispiel: „Schau mal, auf deiner Schulter sitzt ein Insekt!“ Wer das hört, wird sich bangend fragen, kann es stechen, saugt es Blut? Je nachdem in welchen Rahmen ich bestimmte Sachverhalte einbette, entstehen daraus unterschiedliche Verhaltensimpulse. „Schau mal, auf deiner Schulter sitzt ein Schmetterling!“ Wer das hört, wird sich freuen und das Smartphone zücken, um ein Selfie zu machen.

Interessant ist: Keine der Äußerungen argumentiert oder versucht gar zu überzeugen. Und doch bleiben Überzeugte zurück. Die erste Äußerung schafft einen besorgten, die zweite einen erfreuten Menschen. Noch interessanter ist: Beide Äußerungen sind wahr und nicht gelogen. Willkommen in der Framing-Welt. Dass so auch politische Kommunikation funktioniert, wusste vor Klemperer bereits Cicero.

Die gegenwärtige Framing-Mode in Deutschland verdanken wir dem Rechtspopulismus. Im Zuge der Debatte über Geflüchtete seit 2015 entstand eine Sprache der Entmenschlichung, die wir in Deutschland vergessen glaubten. Diese Sprache erzählt eine mächtige Geschichte der Angst. Diese Geschichte handelt von Rapedugees, alimentierten Messermännern mit Asylgehalt, die sich Kopftuchmädchen halten, Passbeschenkten, die eine Blutspur durch Deutschland ziehen und denen man zuruft „Weg mit dem Dreck“ oder auch „Absaufen, Absaufen“ und damit die Invasion von Asyltouristen meint, die zu Millionen übers Mittelmeer nach Deutschland drängen, um den Großen Austausch, den Bevölkerungsaustausch, voranzutreiben. Medien, die darüber unangemessen berichten,

heißen in dieser Geschichte Lügenpresse oder Systempresse. Und Menschen und Institutionen, die diesen flüchtenden Menschen helfen, das sind Invasionsprofiteure aus der Anti-Abschiebe-Industrie. An diesem Ansturm, dieser Grenzflutung, dieser Messereinwanderung, diesem Kontrollverlust ist nur einer schuld. Nein, nicht Einer. Schlimmer noch: Eine! Eine Frau. Danke, Merkel!

Der Mechanismus hinter all diesen Wörtern ist immer derselbe. Wir sehen hier, wie die Sprache systematisch mit Gefahren aufgeladen wird. Und Gefahren machen Angst. Nun kann der eine oder die andere das vielleicht durchschauen. Doch das klappt nicht immer. Einige dieser Wörter verstecken ihre rechtspopulistische Wirksamkeit im neutraleren Tonfall. Zum Beispiel das Wort „Kontrollverlust“. Das Wort Kontrollverlust meint die Tausenden Flüchtlinge, die 2015 teils ungeordnet nach Deutschland kamen. Und seien wir mal ehrlich. Wer wusste denn damals genau, wer nun kommt oder nicht? Haben Behörden nicht versagt? Kontrollverlust ist nicht einmal gelogen. Niemand kann bestreiten, dass es Überforderung und Unordnung gab. Und genau hier liegt die Lüge dieses Wortes versteckt. Ein Kontrollverlust beschreibt eben keine Unordnung und Überforderung. Kontrollverlust beschreibt einen extremen Zustand, wenn nicht den extremsten Zustand. Ja, was ist eigentlich ein deutschlandweiter Kontrollverlust? Wann gab es den letzten Kontrollverlust in Deutschland? War es die weltweite Finanzkrise 2008? Nein, diese wurde komischerweise nicht als „Kontrollverlust“ bezeichnet. Der letzte echte Kontrollverlust in Deutschland, das war der Zweite Weltkrieg. Zerstörte Städte und Landschaften, Millionen Ermordete, Tote und Geschädigte. Hier wird deutlich, worin der Mechanismus rechter Sprache besteht: Die vereinzelte oder teilweise Gefahr wird zum Ganzen. Teilweise Überforderung wird zum Kontrollverlust. Kriminelle Ausländer werden zur Messereinwanderung. Bisher offene Grenzen sind auf einmal die Entscheidung einer einzelnen Frau.

Die neue Art deutscher Politik, die mit dieser Sprache spricht, hat es leider sehr einfach. Das einzige, was sie tun muss, ist, eine Geschichte zu erzählen, die alte Vorurteile aufweckt oder spürbar macht. Die Angst vor Menschen, die anders sind – oder nennen wir es Rassismus, war in der Geschichte der Menschheit häufig die richtige Entscheidung. Versetzen wir uns tausend Jahre zurück. Wenn eine Gruppe vor unserem Dorf stand, die anders aussahen als wir und

deren Sprache wir nicht verstanden, dann endete das meist im Konflikt. Genau diese Angst vor Fremden lernen wir bis heute täglich aufs Neue im Geschichtsunterricht. Die Geschichte der Menschheit ist eine Geschichte von Kriegen und Eroberungen. Fremde, die einander gegenüberstanden, taten dies oft, um andere auszurauben, auf deren Land zu leben oder um über andere zu herrschen. So prägen sich Einstellungen. „Fremde oder Freunde“, diese Redewendung sagt viel über uns Menschen aus. Um weniger skeptisch zu sein, müsste man diese Fremden kennenlernen und spüren, dass sie einem nichts wegnehmen wollen. Nur so ändern sich Einstellungen. Langsam und in kleinen Schritten und bei jedem für sich, genauso wie wir sie erlernt haben. Die neue Art deutscher Politik, die mit dieser Sprache spricht, möchte fremdenfeindliche Einstellungen nicht ändern, sondern bewahren.

Bei unverhandelbaren Regeln wie den Menschenrechten dürfen Politiker und Politikerinnen die Sprache nicht gewissenlos anwenden. Hier liegt eine wichtige Grenze, hinter die Politik niemals und eigentlich niemand zurückfallen sollte. Ein Tabu. Denn feindselige Einstellungen gegenüber anderen Menschen führen niemanden weiter. Werden wir andere Menschen ab, um unsere Probleme zu lösen, dann lösen wir nicht mehr unsere Probleme, sondern wir schaffen neue. Wir schaffen uns neue Feinde. Menschenfeindliche Einstellungen helfen uns heute in einer zusammenwachsenden Welt nicht mehr weiter. Geflüchtete stehen nicht mit Waffen vor unserer Tür. Sie stehen nur mit ihrem Leben da, wir verstehen ihre Sprachen und wir wissen, sie wollen uns nichts wegnehmen, sondern sie wollen fast alle in Frieden und Sicherheit leben.

[ Fortbildung — 19. November 2018 ]

# **Compliance – Ein passendes Werkzeug für einen diskriminierungsfreien Verband?**



## Der Referent / Die Referentin

### Thema: Compliance

**Nora Hausin** hat in Göttingen Sozial Management studiert und hat einen MBA in General Management. Sie arbeitet seit zehn Jahren beim DRK-Generalsekretariat in Berlin und ist dort Leiterin der Stabsstelle Compliance/Verbandsentwicklung. Zuvor war sie als Referentin des Generalsekretärs tätig.

### Thema: Diskriminierung

**Christina Möllers** (Sozialarbeiterin B.A.) und **Michael Sturm** (Historiker M.A.) arbeiten für die mobile Beratung im Regierungsbezirk Münster gegen Rechtsextremismus, für Demokratie (Mobim). Die Mobile Beratung berät nicht nur bei extrem rechten Vorfällen, sondern qualifiziert und begleitet auch anlassunabhängig Menschen und Gruppen zu Themen wie Rechtsextremismus, Rassismus und Demokratiebildung.

**Wir tragen gemeinsam Verantwortung, mit unserem Verhalten die Reputation des Roten Kreuzes zu wahren und entsprechend unserer Grundsätze zu handeln.**

Verhaltenskodex DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

## Compliance – was bedeutet das eigentlich?

Ganz einfach gesagt bedeutet Compliance zunächst die Einhaltung aller gesetzlichen und internen Bestimmungen durch Unternehmen/Organisationen sowie die Schaffung organisatorischer Vorkehrungen, um die Einhaltung von Richtlinien sicherzustellen.

### Compliance

- » dient dem Schutz des Unternehmens, der Mitarbeitenden, der Leitungs- und Aufsichtsgremien und insbesondere der uns anvertrauten Menschen.
- » sollte durch eine starke Compliance-Kultur gelebt und vorgelebt werden.
- » sollte Mitarbeiter\*innen Orientierung geben („Leitplanken“).
- » ist ein wachsender, umfangreicher Prozess.
- » ist eine Querschnittsaufgabe.
- » begegnet uns in vielen Situationen des Arbeitsalltags.

Compliance ist in aller Munde, sie wird aber eher in Verbindung gebracht mit Großkonzernen wie Siemens oder Volkswagen als mit dem DRK. Compliance dient u. a. dem Schutz einer Organisation und kann damit auch einem Verein wie dem DRK dienen. Durch negative Schlagzeilen, wie etwa „Strafprozess wegen Untreue beim Roten Kreuz vertagt“ oder „Hat DRK-Mann Altkleider auf eigene Rechnung vertickt?“ können für das DRK Reputationsschäden entstehen. Das DRK kann zum Beispiel seine Glaubwürdigkeit verlieren, Mitglieder und Förderer können wegbrechen. Wenn einmal Schaden angerichtet ist, stellt es eine große Herausforderung dar, ein positives Image wiederaufzubauen. Ziel einer Compliance-Vereinbarung ist es, solche Schäden zu vermeiden.

### „Rasse“ – ein zeitgemäßer Begriff in den DRK-Grundsätzen?

In den Grundsätzen des Deutschen Roten Kreuzes wird von „Rasse“ gesprochen. Im Workshop wurde diskutiert, dass dieser Begriff nicht mehr zeitgemäß ist. Die Einteilung der Menschen in „Rassen“ hat nach heutiger Erkenntnis keine wissenschaftlich begründete Grundlage. Rasse ist ein rein gesellschaftliches – und kein biologisches Konstrukt und existiert nur als (unbewusste) Denkstruktur in unseren Köpfen.

Als nationale Gesellschaft der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung ist das DRK verpflichtet, nach den Rotkreuz-Grundsätzen zu arbeiten. Die Einhaltung der Grundsätze stellt somit auch ein Compliance-Thema dar. Eine zentrale Aussage der Grundsätze ist die Unparteilichkeit gegenüber anderen Religionen, Ethnien, politischen Überzeugungen oder Nationalitäten. Wertschätzung und Achtung von Vielfalt ist also ein zentrales Thema der Grundsätze und sollte somit auch in einer Compliance-Vereinbarung Berücksichtigung finden.

## Diskriminierung

„Nehme ich in meinem Alltag rechte oder rassistische Aussagen wahr?“, „Ist Diskriminierung oder Rassismus bei uns im Verband ein Thema?“ und „Fühle ich mich sicher im Umgang mit ausgrenzenden oder diskriminierenden Äußerungen?“ waren einige Einstiegsfragen zum Thema Diskriminierung, zu der sich die Teilnehmer\*innen positionieren mussten. Die Übung machte sichtbar, wie unterschiedlich die Wahrnehmung von Diskriminierung ist. Konsens gab es unter anderem darüber, dass die Unsicherheiten bei Fragestellungen wie „Wo beginnt Diskriminierung?“, „Wie weit geht Meinungsfreiheit?“ und „Wie sieht eine angemessene Reaktion aus?“ noch sehr groß sind. Es wurde auch die bewusste und unbewusste Diskriminierung thematisiert.

**Die Angst von einigen Seiten der Bevölkerung vor „dem Unbekannten“ muss ernst genommen werden, aber die Angst von Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, darf auch nicht aus dem Blick geraten.**

**Michael Sturm**

Anhand von drei konkreten Fallbeispielen wurde in Kleingruppen erarbeitet, was man unmittelbar in diskriminierenden Situationen tun kann und welche Handlungsmöglichkeiten es in mittel- und längerfristiger Perspektive gibt.

### *Diskriminierende Äußerung von Ehrenamtlichen*

- » Das Gespräch mit dem Ehrenamtlichen / der Ehrenamtlichen suchen.
- » Zugang suchen/finden und Beweggründe hinterfragen
- » Von persönlicher Ebene hin zur Sachebene, indem man bspw. auf das Mandat oder die Grundsätze verweist
- » Evtl. in einem nächsten Schritt eine interne Beschwerdestelle aufsuchen

### *Diskriminierende Äußerung gegenüber einer Mitarbeiterin / einem Mitarbeiter*

- » Vorgesetzte informieren
- » Betroffene Mitarbeitende mit ihrer Diskriminierungserfahrung ernst nehmen
- » Versuchen gemeinsam Lösungen zu finden
- » Sich als Kollegin oder Kollege als Zeugin bzw. Zeuge zur Verfügung stellen
- » Schriftliche Dokumentation des Ereignisses
- » Dritte mit einbeziehen und um Unterstützung bitten, wie etwa Betriebsrat oder Antidiskriminierungsstellen

### **Definition Diskriminierung**

Diskriminierung ist eine Ausgrenzung, die in alle Lebensbereiche eines Menschen oder einer Menschengruppen eingreift. Diskriminierung findet auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene statt. Diskriminierung trifft Menschen u. a. aufgrund

- » der ethnischen Herkunft, Nationalität,
- » der Sprache, des Aufenthaltsstatus,
- » der Hautfarbe oder der äußeren Erscheinung,
- » des Geschlechts,
- » des Alters,
- » der Religionszugehörigkeit oder der Weltanschauung,
- » der sexuellen Identität,
- » der Behinderung,
- » im Weiteren aufgrund des Familienstandes oder sozialen Status.

## *In Fällen von rechts- bzw. linkspopulistischer Kritik am DRK*

### *Unmittelbar*

- » Eigene Darstellung des Sachverhaltes machen, z. B. in Form einer Pressemitteilung mit Bezugnahme auf die Grundsätze
- » Im Sinne der Neutralität ergreifen wir Initiative und nicht Partei.
- » Nicht in Rechtfertigungsposition drängen lassen

### *Langfristig*

- » Interne Thematisierung von Argumenten und Kommunikationsstrategien in solchen Fällen
- » Einbettung des Themas Migration in Verbandsstrategie
- » Sich mit anderen Organisationen vernetzen und ggf. professionelle Hilfe in Anspruch nehmen

## **Ist Compliance ein passendes Werkzeug für einen diskriminierungsfreien Verband?**

Compliance könnte ein erster Schritt in Richtung eines diskriminierungsfreien Verbandes sein. Insgesamt bedarf es aber deutlich mehr Maßnahmen, beispielsweise der Erarbeitung einer diskriminierungskritischen Haltung. Diese entsteht nur durch die Auseinandersetzung jedes einzelnen ehren- und hauptamtlich Mitarbeitenden mit Diskriminierung und Rassismus und die damit verbundenen Auswirkungen für die Betroffenen. Es reicht nicht aus, nur einen Leitfaden zu erarbeiten und diesen den Mitarbeitenden zur Verfügung zu stellen.

Vielmehr sollte, um Compliance-Vereinbarungen in Bezug auf die Anerkennung von Vielfalt zu leben, eine offene Diskussion zu diesen Themen ermöglicht werden. Eine verstärkte Auseinandersetzung sorgt einerseits für eine höhere Identifikation der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen mit dem DRK, seinen Werten und der gemeinsamen Compliance-Vereinbarung und andererseits bietet sie konkrete Handlungssicherheit in alltäglichen Situationen. Compliance kann in diesem Kontext eine diskriminierungskritische Haltung einfordern. Wird sie verletzt, können entsprechende und angemessene Maßnahmen ergriffen werden.

## Weiterführende Informationen

- » Integritätsrichtlinie des DRK-Generalsekretariates  
[ [www.drk.de/fileadmin/user\\_upload/PDFs/Das\\_DRK/Strategie/DRK\\_Verhaltenskodex\\_2018\\_DE.pdf](http://www.drk.de/fileadmin/user_upload/PDFs/Das_DRK/Strategie/DRK_Verhaltenskodex_2018_DE.pdf) ]
- » Verhaltenskodex des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe e.V.  
[ [www.drk-westfalen.de/wer-wir-sind/selbstverstaendnis/verhaltenskodex.html](http://www.drk-westfalen.de/wer-wir-sind/selbstverstaendnis/verhaltenskodex.html) ]
- » Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus im Regierungsbezirk Münster  
[ [www.mobile-beratung-nrw.de/ueber-uns/muenster](http://www.mobile-beratung-nrw.de/ueber-uns/muenster) ]
- » Servicestellen Antidiskriminierungsarbeit und -beratung NRW  
[ [www.integrationsagenturen-nrw.de](http://www.integrationsagenturen-nrw.de) ]
- » Ogette, T. (2018): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster



[ Fortbildung — 12. Dezember 2018 ]

# **Mein Auftrag – meine Rolle – meine Haltung.**

**Drei wichtige Säulen in der  
Beratungsarbeit mit Migrantinnen und  
Migranten**



## Die Referentin

**Beate Nitzschke** ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie absolvierte mehrere Zusatzqualifizierungen und Weiterbildungen u. a. in Traumapädagogik, Gewaltprävention, Psychodrama, Burnout-Prophylaxe, systemischer Beratung und integrativer Psychotherapie. Als prozess- und lösungsorientierte Supervisorin, Trainerin und als Coach unterstützt sie Menschen dabei, Lösungen für festgefahrene Situationen mithilfe ihrer eigenen Ressourcen zu entwickeln und neue Möglichkeiten für zielgerichtetes Handeln und Entscheiden zu erschließen.

**Beraterinnen und Berater, die durch Erzählungen ihrer Klientinnen und Klienten an eigene Migrations- und Fluchterfahrungen oder Gewalterfahrungen erinnert werden, haben einen dringenden Bedarf an Abgrenzung und Reflexion ihrer eigenen Themen.**

## Professionelle Haltung in der Beratungsarbeit

In der Beratung von zugewanderten Menschen sind Beraterinnen und Berater oft mit hohen Erwartungen an schnelle Hilfeleistungen, mit einem intensiven Kontaktangebot, mit einer großen Not und einem hohen Leidensdruck der Klientinnen und Klienten konfrontiert. Hier gilt es, den schwierigen Spagat zwischen Empathie, eigener Betroffenheit und Fachlichkeit zu bewerkstelligen und Beziehungsarbeit und Abgrenzung in Einklang zu bringen.

Eine reflektierte und professionelle Haltung ist die Grundlage für eine erfolgreiche Beratungsarbeit.

### *Voraussetzungen dafür sind ...*

- » Sachkompetenz
- » Grundwissen über Traumafolgestörungen und Traumadynamik
- » Selbstreflexion
- » Selbstfürsorge

Eine professionelle Grundhaltung von Beraterinnen und Beratern ist geprägt von engagierter und empathischer Abstinenz, von Klarheit über den Arbeitsauftrag, die eigene Rolle und insbesondere auch von der Bewusstheit der eigenen Lebensbelastungen.

### **Selbstfürsorgestrategien im Beruf**

- » Arbeitsorganisation: Abwechslung von Pausen, Ausgewogenheit der Beratung von schweren und leichten Fällen, Klientenzahl begrenzen
- » Fortbildung, Supervision, Austausch mit Kolleginnen und Kollegen
- » Sich während der Arbeit selbst „Gutes“ tun
- » Klarheit darüber verschaffen, was die gegebenen Bedingungen sind und was veränderbar ist
- » Akzeptanz von Dingen, die man nicht ändern kann

## Mitgefühlerschöpfung, Sekundärtraumatisierung und dessen Phänomene

In der Arbeit mit Migrantinnen und Migranten, insbesondere mit traumatisierten Geflüchteten, fällt es den Beraterinnen und Beratern oftmals schwer, Grenzen zu setzen, abzuschalten und Selbstfürsorge zu betreiben.

**Oftmals liegt der alleinige Fokus auf den betroffenen Migrantinnen und Migranten und es wird vernachlässigt, dass das Helfersystem ebenso Unterstützung braucht.**

Beraterinnen und Berater, die mit traumatisierten Menschen arbeiten, sind in Gefahr, sekundär traumatisiert zu werden. Sie begleiten emotional und kognitiv Menschen, die auf ein belastendes Ereignis oder eine Situation außergewöhnlicher Bedrohung reagieren, also auf Bedingungen, die bei fast jedem Gefühle von Hilflosigkeit, Bestürzung und tiefer Verzweiflung hervorrufen würden. Schon in der ersten Beratungsphase können sich Reaktionen des Beratenden wie Mitgefühlerschöpfung oder auch Sekundärtraumatisierung mit vielfachen Begleiterscheinungen wie z. B. Übertragungsphänomenen einstellen.

### *Folgende Übertragungsphänomene können auftreten ...*

- » Ohnmacht, Hilflosigkeit und Resignation
- » Gefühl von Ungenügen, Inkompetenz, Versagensängsten
- » Retten wollen
- » Überfürsorge als Abwehr von Wut und Hass
- » Aggressive Reaktion auf Entwertung und Verletzungen
- » Abwehr von Entwertung durch die Erklärung des Gegenübers als „hoffnungsloser Fall“
- » Distanzierung von heftigen Erzählungen durch Infragestellen der Glaubhaftigkeit oder durch Schuldzuweisungen
- » Zurückweisung, Entwertung und Meiden des Betroffenen

## Übertragungsphänomene – einen professionellen Umgang finden

Beraterinnen und Berater sollten in besonderer Weise für den Umgang mit Übertragungsphänomenen geschult sein. Beratungsgeschehen ist Beziehungsgeschehen. Die eine Dimension des Beziehungsgeschehens wird durch problemgebundene Interaktionsmuster bestimmt, die der Klient in die Beratung einbringt, die andere durch das Arbeitsbündnis, das Beratende und Klienten miteinander eingehen. Diese Konstellation muss Beratenden bewusst sein; es gilt, eine duale Beziehungsfähigkeit aufzubauen und insbesondere in Bezug auf Übertragungsphänomene einen professionellen Umgang zu finden.

### *Hilfreiche Maßnahmen dafür sind*

- » räumlicher und zeitlicher Abstand
- » Reflexion, Supervision, Gelegenheit zur Relativierung und dem Verstehen der eigenen Gefühlssituation
- » Selbstfürsorge, Selbstentlastung
- » Distanzierung von belastendem Material

### **Private Selbstfürsorgestrategien**

- » Freude fördern, schöne Dinge unternehmen
- » eigene Bedürfnisse wahrnehmen
- » inspirierende Beziehungen pflegen
- » Visionen zulassen
- » Achtsamkeit üben
- » Freundlichkeit dem eigenen Körper gegenüber
- » sich mit Schönerem umgeben, Musik/Kunst

## Selbstfürsorge – Voraussetzung für eine professionelle Beratungsarbeit

Selbstfürsorge ist Voraussetzung, um wirklich authentisch und professionell andere Menschen beraten und ihnen hilfreich und fördernd zur Seite stehen zu können. Denn nur wer in ausreichendem Maß für sich selbst da sein kann, kann für andere da sein, ohne sich selbst zu verausgaben. Selbstfürsorgliches Verhalten setzt also Selbst-Aufmerksamkeit und Selbst-Mitgefühl voraus.

Die Selbst-Aufmerksamkeit dient als Sensor, der dem Menschen Informationen über dessen Befindlichkeit liefert. Selbst-Mitgefühl, im Sinne einer wertschätzenden und einführenden Haltung sich selbst gegenüber, nimmt diese Informationen ernst und schafft damit Zugang zu dem fürsorglichen Teil des Menschen, der sich daraufhin dessen bedürftigerem Teil zuwenden kann.

Selbstfürsorge findet auf allen Ebenen des Menschseins statt: auf der körperlichen, emotionalen, kognitiven, sozialen und spirituellen Ebene. Langfristig erfolgreiche Selbstfürsorge-Strategien weisen aber immer folgende zwei Gemeinsamkeiten auf: Sie werden erstens von einer akzeptierenden und wohlwollenden inneren Haltung getragen und zeichnen sich zweitens durch eine gute Balance zwischen Tun und Sein, Aktivierung und Entspannung, Zeit mit Anderen und Zeit für sich aus.

### Weiterführende Informationen

- » Hüther, Gerald: Würde: Was uns stark macht – als Einzelne und als Gesellschaft
- » Reddemann, Luise: Imagination als heilende Kraft
- » Reddemann, Luise: Eine Reise von 1000 Meilen beginnt mit dem ersten Schritt







Die Fortbildungsreihe wurde gefördert durch

Ministerium für Kinder, Familie,  
Flüchtlinge und Integration  
des Landes Nordrhein-Westfalen



Der Druck dieser Fortbildungsdokumentation wurde gefördert durch



**DRK-Landesverband  
Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstr. 25  
48151 Münster

Telefon: 0251 9739-0  
Telefax: 0251 9739-106  
E-Mail: [info@drk-westfalen.de](mailto:info@drk-westfalen.de)