

„Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz“



1. Vorwort des Präsidenten des Deutschen Feuerwehrverbandes	3
2. Einleitung	4
3. Leitbild des Deutschen Feuerwehrverbandes zur interkulturellen Öffnung	6
4. Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren	8
4.1. <i>Interkulturelle Kompetenz</i>	8
4.2. <i>Verständnis fördern</i>	11
4.3. <i>Beiträge von Führungskräften zur interkulturellen Öffnung</i>	14
4.4. <i>Partner für die interkulturelle Öffnung</i>	16
4.5. <i>Argumente für die interkulturelle Öffnung der Feuerwehren</i>	18
4.6. <i>Mögliche Barrieren, Fettnäpfchen und Lösungsansätze</i>	20
4.7. <i>Hinweise für die Darstellung der Feuerwehren</i>	22
5. Wissenswertes zur kulturellen Vielfalt	24
6. Ansprechpartner/innen für die interkulturelle Öffnung	32
7. Literaturhinweise und Internetseiten	34

1 VORWORT



„Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz“: Unter diesem Motto steht die vorliegende Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren. Sie wurde erstellt im Rahmen des Projekts „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ des Deutschen Feuerwehrverbandes unter Kofinanzierung des Europäischen Integrationsfonds. In zwei Ideenwerkstätten setzten sich Feuerwehrangehörige

mit und ohne Migrationshintergrund aus ganz Deutschland gemeinsam mit Führungskräften des Deutschen Feuerwehrverbandes mit den Anforderungen und Möglichkeiten der interkulturellen Öffnung auseinander. Das Motto umschreibt dies kurz und knackig: Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz!

Einsatz braucht Vielfalt: Das steht nicht nur für die vielfältige Lösung von Problemen bei Bränden oder technischen Hilfeleistungen, sondern auch für die Vielfalt der Menschen, die hier zum Einsatz kommen. Sie unterscheiden sich in vielen Merkmalen: Geschlecht, Alter, Ausbildung, Religion, kultureller Hintergrund, Familienstand – und machen mit der Gesamtheit ihrer Fähigkeiten und Kenntnisse den qualifizierten Einsatz der Freiwilligen, Berufs- und Werkfeuerwehren in Deutschland erst möglich!

Vielfalt braucht Einsatz: Die Feuerwehren leisten von jeher allen Menschen ohne Ansehen ihrer Person Hilfe. Ebenso ist sie offen für alle Mitglieder der Gesellschaft. Wer jedoch nicht weiß, wie Feuerwehr funktioniert, wird sich hier nur selten engagieren. Ohne den Einsatz von Menschen, die sich für die interkulturelle Öffnung engagieren, sie vorleben und voranbringen, ist diese Vielfalt nicht machbar!

Das vorliegende Leitbild zeigt uns, was interkulturelle Öffnung für die Feuerwehren bedeutet und erfordert; was ihre Chancen sind und warum sich die Feuerwehren interessierten Menschen mit Migrationshintergrund nicht verschließen können. Der Leitfaden gibt Tipps zum konkreten Umgang im Alltag. Praxisgerecht und mit Beispielen aus ganz Deutschland werden mögliche Partner der Feuerwehren aufgezeigt, Veranstaltungskonzepte dargestellt und Fettnäpfchen identifiziert.

Die vorliegende Handreichung will allen haupt- und ehrenamtlichen Feuerwehrangehörigen eine Hilfestellung bei der Interkulturellen Öffnung bieten. Ich wünsche Ihnen viel Erfolg bei der Arbeit!

Herzlichst



Hans-Peter Kröger

Präsident, Deutscher Feuerwehrverband

In Deutschland leben derzeit etwa 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Ein Großteil von ihnen lebt hier seit vielen Jahren oder wurde hier geboren und ist Teil der deutschen Gesellschaft. In Deutschland gehen sie zur Schule, arbeiten, haben sie ihr soziales Umfeld und sind sie zu Hause. Viele dieser Menschen kennen nicht einmal das eigene sogenannte Herkunftsland. Dennoch sind Menschen mit Migrationshintergrund noch nicht in allen Bereichen der Gesellschaft angemessen vertreten. Auch in den Feuerwehren sind Feuerwehrangehörige mit Migrationshintergrund bislang eher die Ausnahme.

Die Feuerwehren und Jugendfeuerwehren sind ihrem Selbstverständnis nach jedoch in der Mitte der Gesellschaft beheimatet und sollten einen Querschnitt der Bevölkerung abbilden. Sie repräsentieren traditionell die Bevölkerung, der sie Hilfe leisten. Feuerwehren müssen Menschen mit unterschiedlichen Qualifikationen, Kompetenzen, Erfahrungen und Ideen begeistern und ansprechen. Der bundesweite Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in den Feuerwehren liegt bislang jedoch noch unter einem Prozent.

Vielen Menschen sowohl mit als auch ohne Migrationshintergrund sind die Arbeitsweisen und Strukturen der Feuerwehren sowie die Möglichkeiten eines freiwilligen oder beruflichen Engagements bislang nicht oder kaum bekannt. Darüber hinaus erschweren feuerwehreigene Fachsprache und Kultur möglicherweise engere Kontakte zu den Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund. Hinzu kommt, dass die Feuerwehren in vielen anderen Ländern ganz anders

organisiert sind und dort teils kein großes Vertrauen genießen. Daher ist es wichtig, dass die Feuerwehren als Organisationen der Mehrheitsgesellschaft aktiv etwas tun, um sich wieder stärker in der Mitte der Gesellschaft zu beheimaten und Vertrauen in allen Teilen der Bevölkerung zu gewinnen.

Sich interkulturell zu öffnen bedeutet dabei, Menschen mit Migrationshintergrund als Teil der Gesellschaft zu verstehen und behandeln. Interkulturelle Öffnung beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen. Interkulturelle Öffnung wird somit als wichtiger Beitrag betrachtet, um die Angebote der Feuerwehren entsprechend der wachsenden kulturellen Vielfalt in der Gesellschaft auszurichten. Ziel einer interkulturellen Öffnung der Feuerwehren muss es sein, eine Willkommenskultur und die Bereitschaft, „andere“ und ihre Kulturen kennen zu lernen, zu entwickeln.

Die eigenen Strukturen für andere zu öffnen heißt, Umgangsformen zu überprüfen sowie Formen und Wege der Kommunikation zu verändern. Dies wird nicht von heute auf morgen zu leisten sein. Es erfordert viel Geduld und viel Überzeugungsarbeit sowohl an der Basis, als auch in den Führungsebenen.

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund bietet aber gleichzeitig ein riesiges Potenzial für neue Mitglieder in den Feuerwehren und sollte verstärkt werden. Dem demografischen Wandel entgegen zu wirken, wird von den Feuerwehren als Chance genutzt,

Hand in Hand das Feld für eine aktive Teilhabe von Migrantinnen und Migranten zu bereiten, Gleichberechtigung zu realisieren und damit auch Vielfalt beim Nachwuchs zu ermöglichen.

Mit der interkulturellen Öffnung passen sich Feuerwehren an die Entwicklungen der Gesellschaft und letztlich einer immer globaleren Welt aktiv an. Feuerwehren wirken an einer gegenseitigen Öffnung mit, die allen Seiten der Einwanderungsgesellschaft Ängste nimmt, Vorurteilen begegnet und gegenseitiges Verständnis und Akzeptanz ermöglicht.

Die vorliegende Handreichung möchte allen interessierten Feuerwehrangehörigen praxisnahe Hilfestellungen zur interkulturellen Öffnung vermitteln.

Im ersten Teil der Veröffentlichung wird ein Leitbild zur interkulturellen Öffnung beschrieben. Mit den sieben formulierten Leitsätzen wird das Selbstverständnis von Feuerwehren in diesem Prozess dargestellt. Der zweite Teil der Handreichung besteht aus einem Leitfaden zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren, der praxisnah und anschaulich Grundlagen und Handlungsempfehlungen vermittelt. In den sieben thematischen Schwerpunkten werden neben den Empfehlungen immer wieder Tipps und Tricks, Praxisbeispiele, Hinweise und Links sowie Warnungen vor Fettnäpfchen dargestellt, die die Empfehlungen leicht nachvollziehbar machen.

Im dritten Teil werden wissenswerte Fakten und Begriffe zum Themenfeld erläutert; im vierten Teil werden wichtige Ansprechpartner/innen benannt, die bei weiterem Interesse zum Thema eine Unterstützung bieten können.

Abschließend stellt die Handreichung wichtige Literaturtipps und Internetseiten vor, die eine Hilfe für die weitere Auseinandersetzung mit der Thematik sein können. Mit dem im Projekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ entstandenen Schulungsmaterial und der hier vorliegenden Handreichung möchte der Deutsche Feuerwehrverband dazu beitragen, dass Kontakte zwischen Feuerwehren und Menschen mit Migrationshintergrund in den Städten und Gemeinden enger werden und die interkulturelle Kompetenz in den Feuerwehren gestärkt wird. Die Umsetzung des Projektes erfolgte zwischen April 2011 und Ende März 2012 und wurde aus Mitteln des Europäischen Integrationsfonds kofinanziert.



Die Feuerwehr Meppen (Niedersachsen) stellt die Feuerwehr beim Integrationskurs der Volkshochschule vor.

1. Die Feuerwehr steht für...

- ... eine Gemeinschaft, die Menschen Hilfe leistet unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht und Ansehen der Person.
- ... ein solidarisches Miteinander, Zusammenhalt, Kameradschaft und eine verlässliche Gemeinschaft.
- ... großes Vertrauen und einen guten Ruf in der Bevölkerung. Sie wird als kompetent in ihrer Aufgabenerfüllung wahrgenommen. Die Feuerwehr wird aber auch als traditionelle Organisation gesehen, die oft mit Uniform, Befehlsstrukturen, Hierarchien, Dienstgraden und Dienstvorschriften in Verbindung gebracht wird. Sie sieht es daher als eine wichtige Herausforderung, sich gegenüber bislang unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen zu öffnen.

2. Interkulturelle Öffnung der Feuerwehren heißt...

- ... sich an die Entwicklungen der Gesellschaft nicht nur anzupassen, sondern diese Veränderungen als Chance und Herausforderung zu nutzen.
- ... neue Wege zu gehen, um Gleichberechtigung und Teilhabe aller Bevölkerungskreise innerhalb und außerhalb der Feuerwehren zu fördern.
- ... Vorurteile und Ängste zu thematisieren, um ein positives Klima zu schaffen, das gegenseitige Akzeptanz erst ermöglicht.

3. Interkulturelle Öffnung der Feuerwehren erfordert...

- ... die Bereitschaft, Andere und ihre Kulturen kennen zu lernen. Dazu gehören Respekt, Offenheit und Selbsterkenntnis.

- ... die Vielfalt der Mitglieder zu akzeptieren.
- ... einen ständig anhaltenden Prozess von Veränderungen in allen Bereichen der Feuerwehren.
- ... eine Klarheit darüber, wie weit alle aufeinander zugehen müssen.
- ... Migrantinnen und Migranten in den Feuerwehren die Teilhabe zu ermöglichen und interkulturelle Kompetenzen von Haupt- und Ehrenamtlichen in den Feuerwehren zu fördern.
- ... einen stetigen Austausch, Kooperation und Vernetzung mit Migrant*innenorganisationen.
- ... Öffentlichkeitsarbeit zum Thema interkulturelle Öffnung.
- ... die Bereitschaft zur regelmäßigen Überprüfung der Entwicklungen.
- ... die aktive Unterstützung und das Vorleben des Leitbildes durch Führungskräfte in den Feuerwehren.

4. Das Leitbild gilt...

- ... für alle Mitglieder der Feuerwehren.
- ... in der Zusammenarbeit mit Behörden und Kommunen.
- ... ganz besonders für jene, die bereit sind, den Prozess der interkulturellen Öffnung mitzutragen und so wirken zu lassen, dass sich letztlich alle Kulturen darin wieder finden.
- ... als stetig wiederkehrendes Statement gegenüber den Medien oder bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen. Hier ist es von Feuerwehrmitgliedern zu vertreten.



5. Die Chancen der interkulturellen Öffnung sind...

- ... eine Stärkung des Zusammenhalts im Gemeinwesen durch die Kooperation mit Migrantinnen und Migranten und Migranten-selbstorganisationen.
- ... das Auslösen von Lernprozessen innerhalb und außerhalb der Feuerwehren, die verbesserte bzw. vereinfachte Einsatzabläufe ermöglichen.
- ... die Thematisierung und Auseinandersetzung mit Vorurteilen sowie der Abbau von Ängsten gegenüber bislang wenig repräsentierten Bevölkerungsgruppen, insbesondere Menschen mit Migrationshintergrund.
- ... die langfristige Gewinnung von Feuerwehrmitgliedern aus bislang unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen. Somit wird künftig stärker ein Querschnitt der Bevölkerung abgebildet.
- ... eine Bereicherung der Feuerwehren durch die besonderen Qualifikationen und Erfahrungen von Menschen mit Migrationshintergrund.

6. Menschen mit Migrationshintergrund werden gebraucht, weil...

- ... sie Teil der Gesellschaft sind und die Feuerwehren kulturell, sprachlich, einsatztaktisch und personell bereichern. Ihre Erfahrungen ermöglichen die Vermittlung bei Sprachbarrieren und möglichen kulturellen Unterschieden und Verhaltensformen.
- ... sie den Horizont der bisherigen Mitglieder erweitern. Dies wirkt sich auch positiv auf die Bewältigung von Einsatzlagen aus.

- ... sich die Feuerwehren als Spiegelbild der Gesellschaft verstehen und damit alle Bevölkerungsgruppen einbeziehen wollen.
- ... ihre besonderen Erfahrungen in den Feuerwehren gebraucht werden.

7. Interkulturelle Öffnung bedeutet für Migrantinnen und Migranten...

- ... die Feuerwehr als soziales Netzwerk zu erleben, in dem die Mitglieder einander auch außerhalb von Einsatzgeschehen und Vereinsleben unterstützen.
- ... auch in der eigenen Gemeinschaft, beispielsweise in Einsatzsituationen und in der Brandschutzaufklärung über ihre Sprachkenntnisse hinaus vermittelnd und unterstützend gebraucht zu werden. Arbeitsweisen und Aufgaben werden so auch Bevölkerungsgruppen vermittelt, die bisher wenig Zugang und Informationen über die Feuerwehren hatten.
- ... in den gesellschaftlich anerkannten und geachteten Feuerwehren gebraucht zu werden und Teil einer traditionsreichen und sich gleichzeitig wandelnden Organisation zu sein.

4 LEITFADEN für die interkulturelle Öffnung in den Feuerwehren

4.1. Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Kompetenz bezeichnet alle Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche es Menschen ermöglichen, in Situationen kultureller Überschneidung oder Veränderung unabhängig, flexibel, sensibel, angemessen und damit wirkungsvoll zu handeln.

In den Feuerwehren treffen Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft aufeinander – sowohl in den Feuerwehren selbst als auch in den Einsatzsituationen. Das Selbstverständnis der Feuerwehren ist dadurch gekennzeichnet, für alle Menschen offen zu sein

und unabhängig von sozialer oder kultureller Herkunft usw. Hilfe zu leisten.

Interkulturelle Kompetenzen sind gefragt, um eine andere Form der Willkommenskultur in den Feuerwehren zu schaffen und ein Mehr an Vielfalt in jeder Hinsicht leben zu können. Solche Kompetenzen können erlernt und entwickelt werden. Es gibt hierfür viele Beispiele. Gerade in Einsatzsituationen gibt es immer wieder Probleme, die mit mehr interkultureller Kompetenz vermieden oder gelöst werden könnten. Hier

gibt es noch viel zu tun, insbesondere im Umgang mit anderen Nationalitäten, mit religiösen und anderen kulturellen Traditionen, aber auch im direkten Umgang untereinander. Grundlegend dafür sind die Anerkennung kultureller Unterschiede und Gemeinsamkeiten.

Dafür ist die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen

HINWEIS

Die Wahrnehmung Einzelner nur über kulturelle Zugehörigkeit muss einseitig bleiben: Menschen sind immer Individuen, die „innerhalb“ einer Kultur genauso unterschiedlich sein können, wie sie sich von den „anderen“ (vermeintlich) unterscheiden: Ein türkischer und ein deutscher Hip-Hopper zum Beispiel haben in Sachen Musikkultur miteinander wahrscheinlich mehr gemeinsam als mit den eigenen Großeltern. Feuerwehrleute fühlen sich weltweit in einer gemeinsamen Feuerwehrcultur zu Hause, und in den örtlichen Jugendfeuerwehren werden heute oft ganz selbstverständlich die Feste „fremder“ Kulturen, wie zum Beispiel Halloween, gefeiert.

Prägung sowie mit Wahrnehmungs- und Verhaltensmustern vonnöten. Das eigene Handeln und die eigenen Werte sowie die Organisationsstrukturen sind immer kulturell geprägt. Die Öffnung für Bevölkerungsgruppen mit anderen kulturellen Prägungen und die Sensibilisierung für den Umgang mit Menschen anderer Herkunft, Kultur oder Religion sind möglich. Gemeinsames Ziel ist es, kulturelle Vielfalt als Chance zu begreifen. Sie stärkt die Kommunikations- und Konfliktfähigkeit in der gesamten Organisation.

Interkulturelle Öffnung heißt nicht, auf etwas zu verzichten, sondern

HINWEIS

Dieses Selbstverständnis spiegelt sich unter anderem in den „Zehn Thesen für eine sichere Zukunft“, dem Leitbild des DFV wider: „Er fühlt sich der Sicherheit aller Menschen in Deutschland verpflichtet. [...] Der DFV versteht sich als Gemeinschaft aller Menschen in den Berufs-, Werk-, Jugend- und Freiwilligen Feuerwehren.“ (www.feuerwehrverband.de/leitbild.html)

HINWEIS

Der Deutsche Feuerwehrverband hat im Rahmen des Projekts „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ Schulungsmaterial zur Vermittlung interkultureller Kompetenzen herausgegeben (www.feuerwehrverband.de/miteinander).



Manchmal sind die Dinge anders, als sie zunächst scheinen.
Übungen können helfen, eigene Einordnungen zu hinterfragen.

HINWEIS

Menschen, deren Vorfahren nach Deutschland eingewandert sind, müssen sich in ihrer Geschichte und Lebensweise zunächst gar nicht oder nicht wesentlich von der „Mehrheitsgesellschaft“ unterscheiden. Eine Gemeinsamkeit, die diese Menschen jedoch im Unterschied zu anderen oft teilen, ist die Erfahrung, dass ihre Zugehörigkeit zur Gesellschaft wegen ihrer Herkunft, der (vermeintlichen) Kultur oder Religion, ihres Aussehens oder Akzentes grundsätzlich in Frage gestellt wird. Hier beginnt Diskriminierung als gesamtgesellschaftliches Problem, mit dem sich auch die Feuerwehren aktiv auseinander setzen müssen.

sich auf neue Menschen und mögliche andere Bedürfnisse einzustellen. Auch hier gilt: Jeder Mensch handelt auch als Individuum; konkrete Nachfragen helfen, um Missverständnisse zu vermeiden. Türkischer oder arabischer Herkunft zu sein, sagt noch nichts über religiöse Orientierung aus. Aus der Türkei und den arabischen Ländern kamen zwar überwiegend Muslime nach Deutschland. Es gibt aber zahlreiche andere Religionen wie zum Beispiel Christen- und Judentum, Drusen, Yeziden, Zoroastrier. Auch der Islam gliedert sich – ähnlich wie das Christentum – in verschiedene Strömungen und Gemeinschaften. Natürlich sind auch manche Menschen gar nicht gläubig. Menschen, die religiös sind, fällen immer noch persönlich die Entscheidung, wie sie ihre Religion ausleben.

TIPPS & TRICKS

Bei Kontakten abklären, ob
Namen richtig geschrieben und
gesprochen werden!
Bspw.: Işık und nicht Isik.

Interkulturelle Schulungen zum Umgang mit Vielfalt im Team können zu einer erweiterten interkulturellen Kompetenz beitragen und den Funktionsträgern Unsicherheiten in Bezug auf Handlungsmöglichkeiten nehmen. Dadurch können sich auch Impulse ergeben, um fehlende Kontakte vor Ort herzustellen.

Zentrale Elemente interkultureller Kompetenz:

Starke individuelle kulturelle Identität – das Bewusstsein der eigenen kulturellen Prägung als Voraussetzung für die Auseinandersetzung mit Menschen anderer Kulturen

Empathie – sich in andere einfühlen zu können, Anliegen und Interessen anderer aus Andeutungen, Gesten oder Signalen ablesen zu können.

Ambiguitätstoleranz – die Fähigkeit, unstrukturierte und widersprüchliche Situationen aushalten zu können

Frustrationstoleranz – die Fähigkeit mit Irrtümern, Selbstkritik, Missverständnissen und Fehlschlägen adäquat umzugehen

Problemlösungsfähigkeit – Probleme aushandeln und lösen zu können

Neugierde – offen sein und Neues lernen zu wollen

Humor – die Fähigkeit, über sich selbst zu lachen, sich selbst aus einer gewissen Entfernung zu betrachten

Nach Pauline Clapeyron (Berlin ...)¹

¹Pauline Clapeyron ist Sozialwissenschaftlerin und hat diese Definition in folgender Veröffentlichung dargestellt: Flüchtlingsrat Schleswig-Holstein e.V. (Hg.) (2004): Interkulturelle Kompetenz. Eine Einführung. S. 9 (http://test.frsh.de/perspective/pdf/Version26_05_04handr2.pdf, 27.01.2012)

TIPPS & TRICKS

Keine Extrawürste! Die meisten Menschen – unabhängig von ihrer Herkunft – wollen als Persönlichkeiten wahrgenommen und respektiert werden. Mit Menschen anderer Kulturen umzugehen, heißt nicht „Extrawürste zu braten“, sondern sich erst einmal darauf einzustellen, dass es Besonderheiten zum Beispiel in der Ernährung geben könnte. Die offene Nachfrage hiernach und die Bereitschaft, auf Besonderheiten genauso Rücksicht zu nehmen, wie bei Vegetariern, Diabetikern oder einfach Menschen mit besonderen Aversionen oder Vorlieben, helfen gegen Unsicherheiten und fördern gegenseitige Akzeptanz.

TIPPS & TRICKS

In vielen Haushalten, in denen Muslime leben, werden die Schuhe vor der Tür abgestellt. Das entspricht Vorstellungen von Reinheit und hat vor allem auch damit zu tun, dass in den Wohnungen auf dem Fußboden gebetet wird. Im Sinne des Brandschutzes sollte darauf hingewiesen werden, dass besser Schuhschränke aus Metall benutzt und die Schuhe nicht offen stehen gelassen werden sollten. In manchen Einsatzsituationen ist möglicherweise Zeit, um Überschuhe anzuziehen.

„Im letzten Winter mussten wir oft Eiszapfen entfernen. Wenn wir dann eine Wohnung betreten mussten, vor deren Tür die Schuhe aufgereiht standen, haben wir angeboten Überschuhe anzuziehen – wenn die Bewohner diese da hatten. Dass wir die Stiefel nicht ausziehen und etwa im Brandfall keine Überschuhe anziehen können, konnten wir bei dieser Gelegenheit gleich mit erklären.“
(Feuerwehrfrau aus Berlin)

4.2. Verständnis fördern

Der persönliche Kontakt der Akteure auf beiden Seiten (Feuerwehr und Migrant/innen) ist Voraussetzung für den Erfolg der interkulturellen Öffnung.

Kontakte fördern durch Brückenbauer

Eine große Unterstützung für die Ansprache von und den Kontakt zu Migrant/innen sind Feuerwehrangehörige mit Migrationshintergrund, die als Vorbilder oder Brückenbauer Kontakte fördern können. Sie können persönliche Kontakte vor Ort beispielsweise zu kulturellen oder religiösen Organisationen haben und Beteiligung an konkreten Veranstaltungen wie Aktionstagen oder Brandschutzaufklärung bieten.



Die Feuerwehr Kamp-Lintfort (NRW) führte einen Erlebnistag für türkische Jugendliche durch.

Einladung zu Veranstaltungen

Es sollte selbstverständlich werden, dass die Feuerwehren zu Tagen der offenen Tür gezielt Migrantenselbstorganisationen und kulturelle oder religiöse Einrichtungen einladen. Zur Öffentlichkeitsarbeit sollten mehrsprachige Infomaterialien gehören – nicht nur, weil Teile der eingewanderten Bevölkerung nicht so gut

HINWEIS

Beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (www.bamf.de) sind Informationen über Ausrichter von Integrationskursen zu finden, mit denen der Kontakt hergestellt werden kann.

PRAXISBEISPIEL

Bei der Übung der Feuerwehr Oker (Niedersachsen) in einer türkischen Moschee verfolgten die Mitglieder der türkischen Gemeinschaft neugierig den Einsatz.



PRAXISBEISPIEL

Der Feuerwehrkommandant Çetin Karançı aus Neubulach/Baden-Württemberg wurde für sein 17-jähriges Engagement in der Feuerwehr zum Empfang des Bundespräsidenten eingeladen. Er erläuterte das Engagement der Feuerwehren. Zum Empfang gesellte sich überraschend die ganze Bundesregierung. Zu Hause im Schwarzwald freute sich wiederum die Gemeinde über den Botschafter der Stadt.

Çetin Karançı mit Bundeskanzlerin Angela Merkel beim Empfang des Bundespräsidenten.

Deutsch sprechen, sondern vielmehr als Geste der Akzeptanz dieser Menschen. Bei den Berufs- und Werkfeuerwehren bieten Praktika, Wachbesuche und auch hier Tage der offenen Tür die Möglichkeit, gezielt auch Menschen mit Migrationshintergrund anzusprechen. In der Zusammenarbeit mit Medien (Radio, Presse usw.) sollten fremdsprachige deutsche Zeitungen und Radiosender gezielt angesprochen und mit Informationen versorgt werden.

PRAXISBEISPIEL

Zum Engagement von Frauen in den Feuerwehren lassen sich inzwischen zahlreiche positive Beispiele finden. Solche Beispiele machen deutlich, dass es in vielen Fällen gelungen ist, eine Willkommenskultur für diese bislang unterrepräsentierte Bevölkerungsgruppe in Feuerwehren zu entwickeln und Frauen im Feuerwehralltag als gleichberechtigt und kompetent anzuerkennen.

Präsenz bei kulturellen Veranstaltungen

Hilfreich für eine gelingende interkulturelle Kommunikation kann auch eine Präsenz bei Kulturveranstaltungen sein: Entweder, indem solche Feste mitgestaltet werden, oder indem die Feuerwehr

mit einem Infostand vertreten ist. Hier kann vermittelt werden, dass die Anliegen der Feuerwehren, zum Beispiel zu Rauchwarnmeldern, kulturübergreifend für alle Bevölkerungsgruppen Bedeutung haben. Darüber hinaus können gemeinschafts- und aktivitätsfördernde Angebote dabei helfen, bestehende Barrieren abzubauen.

PRAXISBEISPIEL

Feuerwehr Arnsberg: Für die interkulturelle Öffnung wurde ein Kreisfeuerwehrtag zum Thema gestaltet, zu dem auch Kulturvereine zur Gestaltung des Rahmenprogramms eingeladen wurden. Nachfolgend fanden Vorträge in Kulturvereinen der Stadt statt.

Beteiligung bei gemeindenahen Angeboten

Die Vorstellung der Aufgaben und Arbeitsweise der Feuerwehr kann auch im Rahmen von Integrationskursen erfolgen und so den Kontakt zu Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund fördern. So wurde zum Beispiel an der Volkshochschule Meppen in den für die Einbürgerung grundlegenden, 600 Stunden umfassenden Integrationskurs ein zweistündiges Modul der Feuerwehr Meppen eingeführt.

PRAXISBEISPIEL

In Berlin-Kreuzberg findet regelmäßig eine lange Buchnacht mit Lesungen und Veranstaltungen statt, bei dem die Feuerwehr in einem ihrer Fahrzeuge Kinderbuchlesungen zum Thema Feuerwehr anbietet.

Dieses beinhaltet die Themen: Freiwillige Feuerwehr als Ehrenamt, Notruf, Rauchmelder und Führung durch das Feuerwehrhaus (weitere Informationen zu diesem Beispiel unter:

www.feuerwehrverband.de/miteinander-best-practise.html).

Partnerschaften mit Feuerwehren im Ausland

Feuerwehren können durch den Ausbau von Kontakten zu Feuerwehren im Ausland mehr über deren Aufbau und Arbeitsweisen erfahren. Gerade Partnerschaften mit Ländern, aus denen viele Einwanderer in Deutschland stammen, betonen Verbundenheit und Erwünschtheit und bieten außerdem Materialien, die für den hiesigen Einsatz genutzt werden können.

Bestehen bereits Städtepartnerschaften der Kommune, bietet es sich an, hier mit der Feuerwehr „anzudocken“. Dadurch kann unter Umständen auch ein Austausch der Jugendfeuerwehr besonders gefördert werden.



Ob VHS-Integrationskurs (oben) oder Erlebnistag für Jugendliche – das Veranstaltungsspektrum ist groß.

HINWEIS

Die Freunde der ESEPA e.V. möchten den Aus- und Aufbau freiwilliger Feuer- & Rettungswachen der ESEPA in Griechenland forcieren. Hierbei besteht ein guter Austausch zwischen deutschen und griechischen Feuerwehren. So konnten die deutschen Feuerwehren, die im Austausch in Griechenland waren, zum Beispiel wertvolle Erfahrungen auch für die hiesige Brandbekämpfung sammeln.

4.3. Beiträge von Führungskräften zur interkulturellen Öffnung

Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Führungskräfte in Feuerwehren haben entscheidenden Einfluss auf den Erfolg der interkulturellen Öffnung in den eigenen Reihen. Vor diesem Hintergrund sollten sie die Feuerwehrangehörigen dazu motivieren, sich an diesem Prozess zu beteiligen und positive Signale an die Basis senden. Sie müssen Motor für den Prozess sein und eine Vorbildfunktion übernehmen. Dabei bedarf es aber auch eines gewissen Maßes an Fingerspitzengefühl, um niemanden zu vernachlässigen, aber auch niemanden hervorzuheben.

Führungskräfte sollten vermitteln, dass interkulturelle Öffnung nicht bedeutet, dass auf alle Traditionen, auf Spaß oder Begeisterung am gemeinsamen Engagement verzichtet werden muss. Vielmehr sollten die damit verbundenen Chancen verdeutlicht werden.

Weiterbildungen zur interkulturellen Öffnung wahrnehmen

Führungskräfte sollten Weiterbildungsangebote zur interkulturellen Kompetenz wahrnehmen und auch anderen Funktionsträgern in Feuerwehren die Möglichkeit geben, an Schulungen teilzunehmen. Inhalte solcher Schulungen sollten Hintergrundwissen über Migration und Integration, Kultur und interkulturelle Kompetenz sowie der Umgang mit Vielfalt im Team, Öffentlichkeitsarbeit und Zugangswege zu Menschen mit Migrationshintergrund sein.

ACHTUNG FETTNÄPFCHEN

Der alleinige Bezug auf eine kulturelle/religiöse Zugehörigkeit fördert Klischees! In letzter Konsequenz kann dies sogar individuelle Grundrechte und das Recht auf freie Entfaltung der Persönlichkeit verweigern.

Erfolge sichtbar machen

Es ist außerdem hilfreich, Erfolge sichtbar zu machen, indem beispielsweise Vorbilder identifiziert werden. Gute Beispiele, die nach innen und außen präsentiert werden, können helfen, um Interesse für die Feuerwehr unter Migrantinnen und Migranten zu wecken. Daneben können feste Ansprechpartner/innen in der Feuerwehr festgelegt werden, die als Integrationsbeauftragte oder Brückenbauer interessierten Migrant/innen helfen, die erste Hürde zu nehmen oder auch erste Kontaktpersonen für Migrantenorganisationen sein können.

Engagement verbindet: Der DFV-Präsident mit Jugendfeuerwehrmitgliedern.



HINWEIS

Siehe auch das Schulungsmaterial im Projekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr“ (www.feuerwehrverband.de/miteinander).

TIPPS & TRICKS

Erfolge und gute Beispiele sollten sich keinesfalls auf „Migrantenthemen“ beschränken!

Wenn die Feuerwehrfrau Aysel Ö. eine Auszeichnung bekommt, hat sie diese für hervorragende Leistungen erhalten und nicht weil sie Migrantin ist – und als Frau und Migrantin bewiesen, dass die Feuerwehr auch für sie attraktiv ist.

Gleichberechtigte Teilhabe ermöglichen

Führungskräfte müssen die Teilhabe von Mitgliedern mit und ohne Migrationshintergrund in allen Funktionen und auf allen Hierarchieebenen gleichberechtigt fördern.

Politische Rückendeckung einfordern

Ein wichtiger Schritt in Richtung interkulturelle Öffnung ist auch, politische Unterstützung einzufordern. Die Rückendeckung und Unterstützung durch kommunale Entscheidungsträger kann die Bedeutung der interkulturellen Öffnung der eigenen Feuerwehr und die Akzeptanz für daraus resultierende Maßnahmen in den eigenen Reihen befördern.

TIPPS & TRICKS

Von den Landesebenen aus sollten „Vorbilder“ mit Migrationshintergrund identifiziert werden, die sich in der Feuerwehr engagieren und eine Brückenfunktion in die Bevölkerung mit Migrationshintergrund übernehmen können.



Auftakt des Projekts „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ des DFV in der Landesvertretung Rheinland-Pfalz. Von links: Ali Khattab, Aysel Özdemir, Fozyatou N'Toman, DFV-Migrationsexperte Orhan Bekyigit, DFV-Präsident Hans-Peter Kröger, Norbert Seitz (Abteilungsleiter BMI), DFV-Beiratsvorsitzende Claudia Crawford.

Diskriminierung entgegen treten

Führungskräfte tragen eine besondere Verantwortung, um die Kultur der Anerkennung und Akzeptanz sowie das Vertrauen im Umgang zwischen Feuerwehr und Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern. Sie sollten jeglicher Diskriminierung öffentlich entgegenzutreten und daran mitwirken, die bereits vorhandene Vielfalt in der Feuerwehr in der Öffentlichkeit sichtbar zu machen.

4.4. Partner für die interkulturelle Öffnung

Unsere Partner bei der interkulturellen Öffnung sind überall dort, wo Migrant/innen und die Mehrheitsgesellschaft miteinander leben und umgehen.

Mögliche Partner für die interkulturelle Öffnung sind also:

- Kulturvereine
- Ausländer- bzw. Integrationsbeiräte
- Migrantenselbstorganisationen
- Solidaritätsbündnisse
- religiöse Autoritäten
- Religionsgemeinschaften
- Kitas, Schulen und Eltern (frühzeitiger Aufbau von Beziehungen und gegenseitigem Verständnis)
- Städtepartnerschaften als Ergänzung der interkulturellen Öffnung.

Bestehende Kooperationen mit Kommunalverwaltungen sollten um Verzeichnisse von Ansprechpartner/innen und Organisationen erweitert werden.

Nicht zuletzt sollten Politiker/innen gefragt und gefordert werden, um die gemeinsamen Anliegen zu thematisieren. Die politische Rücken-

Feuerwehrangehörige beim Besuch einer Moschee am Kommunikationsabend zur Auftaktveranstaltung des Projektes „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“ in Berlin.



PRAXISBEISPIEL

„Als mein Branddirektor mich fragte, traust du dir zu, den Familienangehörigen die Todesnachricht zu überbringen?“, wusste ich, dass eine zusätzliche Unterstützung hilfreich wäre und auch die betroffenen Familien Hilfe brauchten. Ich habe dann den örtlichen Imam der Moschee gebeten, uns und die Familien zu unterstützen. Seither hat sich ein ständiger Kontakt zwischen muslimischer Gemeinde und Feuerwehr ergeben.“
(Feuerwehrmann Murat I. zur Bewältigung der Brandkatastrophe in Ludwigshafen, die neun türkischstämmige Todesopfer gefordert hat.)

TIPPS & TRICKS

Tag der offenen Tür der Schule nutzen; bei Berufsförderungswerken vertreten sein; Schulpraktika anbieten

TIPPS & TRICKS

Es bietet sich die Zusammenarbeit mit den Integrationsbeauftragten der Gemeinde, Städte und Länder an.

ACHTUNG FETTNÄPFCHEN

Wie andere Menschen auch, gehen viele Migranten selbstverständlich in Institutionen und Vereine, die gar nicht nach Herkunft unterschieden sind. Hier besteht die Kunst darin, sie auch, aber nicht nur wegen ihres „Migrantenstatus“ anzusprechen.

deckung kann eine große Hilfe sein, um die Bedeutung des Themas zu vermitteln und geplante Aktivitäten erfolgreich umzusetzen.

Eine partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Medien (lokale Presse und lokales Fernsehen, Radio, etc.) kann genutzt werden, um beispielsweise die gemeinsam mit Migrantenselbstorganisation geplanten oder durchgeführten Aktivitäten öffentlich zu machen.

Auch Sportvereine bieten vielfältige Möglichkeiten der interkulturellen Begegnung und Integration, bei denen Menschen schon lange und ganz selbstverständlich unabhängig von ihrer Herkunft miteinander umgehen.

Partnerschaften sollten besonders Menschen einbeziehen, die an sozialem Engagement interessiert sind und führende Rollen in ihren jeweiligen Verbänden oder Kulturen darstellen. Dabei sollten Erfahrungen von Rettungsdiensten, Polizei und insbesondere bestehende Partnerschaften von Angehörigen der Feuerwehr mit Moscheen einbezogen und weiter entwickelt werden.

PRAXISBEISPIEL

Feuerwehr Frankfurt am Main/Nieder-Erlenbach: Es wurden gemeinsame Themenabende mit Vertreter/innen verschiedener Bevölkerungsgruppen im Stadtteil geplant und durchgeführt. Dabei wurden die im Stadtteil lebenden Communities und ihre kulturellen Hintergründe sowie die Feuerwehr vorgestellt und es fand ein Austausch über die Feuerwehren der verschiedenen Länder statt.

PRAXIS-BEISPIEL

Eine evangelische Notfallseelsorgerin aus Bayern (Religionslehrerin, Pfarrersfrau) arbeitet in ihrem Landkreis eng mit dem katholischen Notfallseelsorger zusammen. Einen Rabbi für die Notfallseelsorge im Kreis gibt es schon, einen Iman suchen sie aktuell – es scheitert derzeit an der Tagesverfügbarkeit im Flächenlandkreis.



*Wegweisend:
Speziell gewebte Teppiche
in Gebetsräumen weisen die
Richtung nach Mekka.*

4.5. Argumente für die interkulturelle Öffnung der Feuerwehren

Vertrauen aufbauen

- In den einigen Ländern der Welt, aus denen auch Migrant/innen stammen, haben Feuerwehren kein so hohes Ansehen wie in Deutschland. Aufgaben und Rolle der Feuerwehren sind also nicht automatisch bekannt und anerkannt. Die Feuerwehren brauchen den Kontakt zu Bürgerinnen und Bürgern mit Migrationshintergrund und Migrantenorganisationen, denn nur so schaffen sie es, durch gegenseitiges Verstehen das Vertrauen in diesen Bevölkerungsgruppen gegenüber der Organisation Feuerwehr zu stärken.

Bereicherung der Feuerwehren

- Menschen mit Migrationshintergrund sind Teil der Gesellschaft. Die Feuerwehr kann es sich nicht leisten, diese Menschen auszugrenzen, denn sie bereichern die Feuerwehr sowohl kulturell und sprachlich als auch einsatztaktisch und personell.

HINWEIS

In Einsatzsituationen, in denen Migrant/innen Hilfe geleistet wird, können mögliche Fehlinterpretationen in der Kommunikation vermieden werden beispielsweise durch die Einbeziehung der Sprachkompetenzen von Feuerwehrangehörigen mit Migrationshintergrund.

Kompetenzgewinn in den Feuerwehren

- Je mehr Menschen mit Migrationshintergrund sich mit der Feuerwehr identifizieren können, umso besser wird es im Einsatz gelingen, unter anderem in Gefahrensituationen zwischen Feuerwehr und Menschen mit Migrationshintergrund zu vermitteln.
- Zudem erweitert sich durch zunehmende Kontakte der vorhandenen Mitglieder mit Migrant/innen auch das Wissen über andere Kulturen. Dadurch lassen sich potenzielle Konfliktsituationen beispielsweise im Einsatz vermeiden oder besser handhaben.

HINWEIS

In Einsatzsituationen ist es schon zu heftigen verbalen oder gar tätlichen Situationen gekommen. Viele Menschen – nicht nur Migrant/innen – verstehen die Abläufe von Einsätzen nicht. Die Vorstellung, dass ein Teil der Feuerwehrleute (beispielsweise Maschinisten) „nur rumstehen“, ist immer wieder anzutreffen. Auch hier helfen Vermittler mit Migrationshintergrund, die aus den Reihen der Feuerwehr kommen oder schon im Vorfeld von Einsätzen Kontakt zu ihnen haben.

PRAXISBEISPIEL

„Unsere Jugendlichen bei der Jugendfeuerwehr haben längst bewiesen, dass sie teamfähig, pünktlich und diszipliniert sind. Tugenden, die nicht nur beim Übergang in die Freiwilligen Feuerwehren, sondern auch bei Arbeitgebern und Ausbildern geschätzt werden“. (André R., Kyritz)

Kompetenzgewinn für Migrantinnen und Migranten

- Für die Bevölkerung mit Migrationshintergrund können die Kontakte zur Feuerwehr auch förderlich sein: Die Feuerwehr ist ein Imageträger. Wer sich in die Feuerwehr integriert und dort Verantwortung trägt, hat seine Teamfähigkeit unter Beweis gestellt und damit gute Argumente auf dem Arbeitsmarkt.

PRAXISBEISPIEL

Am 17. März 2009 brach im Keller eines mehrgeschossigen Wohnhauses in Arnsberg (NRW) ein Feuer aus, das den Treppenraum verqualmte und dadurch mehreren Dutzend Hausbewohnern den Fluchtweg abschnitt. Die verängstigten Menschen mussten von der Feuerwehr über Drehleitern und tragbare Leitern von außen liegenden Freigängen gerettet werden. Die Tatsache, dass ein Großteil der überwiegend türkischstämmigen Hausbewohner kein Deutsch sprach, erschwerte es den Rettungskräften, ihre Anweisungen verständlich zu machen. In dieser Situation kam der Feuerwehr ein junger Mann aus der Nachbarschaft zur Hilfe, der sich spontan als Übersetzer zur Verfügung stellte und die Anweisungen der Einsatzkräfte ins Türkische übersetzte. Hierdurch konnten die Rettungsarbeiten geordnet durchgeführt und die Hausbewohner über die erforderlichen Maßnahmen informiert werden. Dieses Beispiel verdeutlichte erneut den großen Nutzen einer mehrsprachigen Kompetenz bei Einsätzen, in denen der direkte Kontakt zu Menschen mit Migrationshintergrund und Sprachbarrieren erforderlich ist.



4.6. Mögliche Barrieren, Fettnäpfchen und Lösungsansätze

1) Mögliche Barrieren und Fettnäpfchen

Eine wesentliche Ursache für die bislang bestehende Distanz zwischen Feuerwehren und Migrant/innen ist die besondere Organisationsform der Feuerwehren in Deutschland. Vielen Menschen mit Migrationshintergrund sind Aufgaben und Arbeitsweise der Feuerwehren nicht vertraut, denn in den vielen Ländern sind Feuerwehren ganz anders organisiert, zum Beispiel an das Militär angegliedert, und genießen dort teils im Vergleich nur geringes Ansehen. Das Bild der Feuerwehr in Deutschland ist für manche Migrantinnen und Migranten vor diesem Hintergrund nicht besonders positiv geprägt. Das Verständnis für die Aufgaben und die Arbeitsweise der Feuerwehren wird zudem erschwert durch die feuerwehreigene Sprache, die

ACHTUNG FETTNÄPFCHEN

Zu einer bestimmten Kultur zu gehören, macht es wahrscheinlich, dass die Angehörigen bestimmte Einstellungen, Gewohnheiten und Bräuche pflegen. Es bedeutet aber nicht, dass sie das tun müssen. Es ist wahrscheinlich, dass die Menschen in Deutschland Weihnachten feiern. Ob und wie ein Mensch oder eine Familie das tatsächlich feiert, hängt aber immer von persönlichen Entscheidungen ab. Es ist wahrscheinlich, dass sunnitische Muslime zum Ramadan fasten. Ob jemand das wirklich tut, ist auch hier Sache der individuellen Umstände. Der kulturelle Hintergrund muss also nichts über eigene Vorstellungen und Lebensweisen aussagen!

durch fachspezifische Sprachcodes geprägt ist und für Außenstehende befremdlich sein kann. Darüber hinaus wird die militärische Assoziation, die zum Teil das Bild von der Feuerwehr in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund prägt, durch das uniformierte Auftreten und die bestehende Hierarchie- und Befehlsstruktur verstärkt.

Vielen Migrant/innen ist, wie auch Teilen der sogenannten Mehrheitsgesellschaft, zudem unbekannt, dass die Arbeit der Feuerwehren hierzulande überwiegend durch Freiwillige geleistet wird.

Daraus resultiert eine wichtige Aufgabe für Feuerwehren, nämlich Außenstehenden die eigene kulturelle Prägung transparent zu machen.

Aufgrund des Schutzpatrons Florian und des Leitspruchs „Gott zur Ehr“ wird die Feuerwehr mitunter auch als christliche Organisation wahrgenommen. Das kann Menschen anderer Religionsangehörigkeit möglicherweise von einem Engagement in der Feuerwehr abhalten.

Auch die überwiegend traditionelle Gewinnung der Mitglieder aus familiären Zusammenhängen lässt manchen die Feuerwehr mitunter als geschlossene Gemeinschaft erscheinen, in die Außenstehende nur schwer Zugang finden.

Das Image der Feuerwehr ist zudem teils geprägt durch die Vermutung, dass Alkohol konsumiert wird.

TIPPS & TRICKS

Einfach mal fragen ...

„Ich wusste am Anfang nicht, wie wir es mit den Neuen machen sollten. Müssen wir beim Grillen plötzlich alles anders machen? Inzwischen haben wir offen geredet und ich weiß, dass unsere Muslime sich so verschieden wie andere Menschen auch ernähren. Das Schweinefleisch legen wir aber auf getrennte Teller, das freut auch unsere Vegetarier“. (Susanne B., Berlin)



TIPPS & TRICKS

Interkulturelle Öffnung braucht Zeit und ist mehr als Mitglieder-gewinnung! In der Auswertung von Informationsveranstaltungen sollten nicht nur neue Eintritte berücksichtigt werden. Auch weiche Faktoren – neue Ansprechpartner/innen und Kontakte, Einladungen zu weiteren Veranstaltungen, Fragen nach Brandschutzinformationen usw. – sollten berücksichtigt werden.

tige Aufgabe auf dem Weg zur Entwicklung einer Willkommenskultur. Darüber hinaus ist eine wichtige Aufgabe, Informationen über ein Engagement in der Freiwilligen Feuerwehr zu verbreiten und Vorbehalte und Unsicherheiten in der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu verringern. Aufklärende Öffentlichkeitsarbeit und die Kontaktaufnahme mit Migrantenselbstorganisationen sowie Kooperationen können dabei helfen, Barrieren und Vorurteile abzubauen. Werte, Traditionen und Strukturen der Feuerwehren können dadurch besser vermittelt werden. Die positiven Bilder, wie Zusammenhalt und Gemeinschaftsgefühl der Mitglieder, die zum Beispiel Uniformen auch hervorrufen, werden so sichtbarer.

Viele Migrantinnen und Migranten haben in ihrer Einwanderungsgeschichte schmerzhaft Erfahrungen machen müssen. Die Brandan-

Dieses Image – ob nun der Realität entsprechend oder nicht – kann auf jene abschreckend wirken, die einen sensiblen Umgang mit Alkoholkonsum erwarten.

2) Lösungsansätze

Sich mit diesen Außenbildern kritisch auseinander zu setzen, ist eine wichtige

schläge von Mölln, Rostock und Solingen in den 90er Jahren und die Mordaktionen des „Nationalsozialistischen Untergrunds“ sind Teil eines kollektiven Gedächtnisses, zu dem auch gehört, dass die Gefühle der von Ausgrenzung und Bedrohungen Betroffenen vielfach missachtet und sie sogar selbst zu Schuldigen erklärt wurden. Diese Gefühle überhaupt zu respektieren, kann ein erster Schritt sein. Eine weitere positive Ausgangsbedingung kann darin bestehen, bereits geglückte Integrationsprozesse in die Feuerwehren als gewollte Normalität zu vermitteln.

HINWEIS

Gegenseitige Achtung kann sich in vielen Kleinigkeiten ausdrücken – zum Beispiel im Bemühen, einen Namen (fast) richtig auszusprechen: Auch wenn es ungeübten Zungen nie richtig gelingen wird, ist es auch ein Ausdruck von Respekt, es zu versuchen oder nach der Aussprache zu fragen.

HINWEIS

Vertragen sich die Totengedenken der Feuerwehren mit den religiösen Einstellungen muslimischer Feuerwehrleute?

Diese Frage ist für manche Feuerwehrleute gar nicht so leicht zu beantworten. In viele Wehren ist das Gedenken eng mit christlichen Gedenktagen, Gottesdiensten und Gebeten verbunden. Die islamische Tradition kennt keinen formalen Feiertag für die Toten. Es wird eher eine Trauer im Stillen empfohlen. Muslime rezitieren den Koran und besuchen an religiösen Feiertagen wie zum Beispiel am Ramadan oder am Opferfest das Grab ihrer Toten.

In der Praxis hat sich auch hier das Gespräch und gegenseitige Offenheit bewährt. Wenn für alle Beteiligten Tradition und Ritual bekannt sind, dann ist die Teilnahme natürlich auch für Muslime oder auch religionslose Feuerwehrangehörige möglich. Die persönliche Entscheidung, ob, wie und zu wem gebetet wird, liegt beim Einzelnen.

Probleme, die Feuerwehrangehörige manchmal mit Migrantengruppen haben, sollten offen angesprochen werden. Feuerwehren haben gelegentlich den Eindruck, dass bei Einsätzen „ganze Horden“ von Menschen hinzukommen und den Einsatz eher behindern. In gefährlichen Situationen kommt es zu zusätzlichen Spannungen. Hier sollte auch in der Einsatznachbereitung das Gespräch mit

TIPPS & TRICKS

Eine Brandschutzaufklärung mit Migrantinnen kann zum Beispiel in enger Zusammenarbeit mit Kindertagesstätten und den vor Ort ansässigen Gruppen erfolgen. Besonders hilfreich kann dabei die Einbeziehung von Feuerwehrangehörigen mit Migrationshintergrund sein.

deutungsmächtigen Akteuren gesucht und Sichtweise der Feuerwehren vermittelt werden. Das können Geistliche, politische oder soziale Akteure oder Geschäftsleute sein. Umgekehrt gilt es, in den Wehren zu vermitteln, dass Menschen, die zusammenlaufen, das vor allem aus Sorge, Hilfsbereitschaft und auch Hilfslosigkeit tun und Zusammenhalt zeigen wollen. In Notfallsituationen sind Menschen immer verunsichert und suchen Halt im Vertrauten. Betroffene greifen häufig auf ihre religiösen, kulturellen und sozialen Zusammenhänge zurück.

Wie Menschen mit bedrohlichen Situationen und Trauer umgehen, ist individuell, aber auch kulturell bedingt. In der islamischen Kultur werden Gefühle oft

deutlicher und auch lautstarker gezeigt. Das kann für andere befremdlich wirken, vor allem wenn viele Menschen zusammen kommen. Vielleicht fallen männliche Angehörige sogar durch heftiges, teilweise auch aggressives Verhalten auf. Dies ist selten böswillig gemeint, sondern Ausdruck von Sorge und Hilfslosigkeit. Vermittler, die einen ähnlichen Hintergrund haben oder die Sprache der Betroffenen sprechen, können hier helfen, weil sie eher akzeptiert werden. Sie können außerdem deutlicher die Anliegen der Feuerwehren vertreten und damit für gelungene Einsätze sorgen.

TIPPS & TRICKS

Die Feuerwehr Istanbul bietet ein sehenswertes dreiminütiges Aufklärungsvideo zum Brandschutz, das auch ohne türkische Sprachkenntnisse gute verstanden wird.

Die Feuerwehr Ludwigshafen zeigt dieses Video zum Beispiel bei Veranstaltungen einem gemischten Publikum.

4.7. Hinweise für die Darstellung der Feuerwehren

Das überwiegend positive Image der Feuerwehr kann als Potenzial genutzt werden. Vielfalt wird in der Feuerwehr schon lange durch die unterschiedliche Berufs- und Bildungshintergründe der Mitglieder, Fähigkeiten und Motivationen vorgelebt. Wertvolle Erfahrungen, an denen angeknüpft werden kann, bietet die – nicht immer einfach verlaufene – Integration von Frauen in die Wehren. Besonders die Jugendfeuerwehren bieten spannende Aktivitäten, wie zum Beispiel die Zeltlager.

Mut, gegenseitige Hilfe und Unterstützung, Gruppenzusammenhalt und soziale Verantwortung sind ein großes Potenzial. Hier gilt es, wie gegenüber allen anderen Bevölkerungsgruppen auch, nicht einfach Pflichten einzufordern. Vordergründig sollte vermittelt werden, dass Migrantinnen und Migranten wie alle anderen auch gebraucht werden und dazugehören.

Maßnahmen sollten kulturübergreifend angelegt werden. Maßnahmen, die sich ausschließlich auf Migranten oder auf eine Gruppe beziehen, können zusätzlich ausgrenzend wirkend. Besser ist es, auch diese Menschen als Mitbürger/innen, Nachbar/innen, Kolleg/innen etc. anzusprechen. Sie sind auch, aber nicht nur wegen ihres Hintergrundes gefragt.

Solche Maßnahmen könnten sein:

- Informationsveranstaltungen (im Ort, in der Schule, in kulturellen Einrichtungen)
- Informationsmaterialien (mehrsprachig) und Medien (zum Beispiel Internetseiten) nutzen



PRAXISBEISPIEL

Ein gutes Beispiel für die Darstellung des Anliegens „Wir brauchen Euch“ und „Ihr gehört dazu“ bietet die Kampagne „Frauen an den [Brand]Herd“ des Deutschen Feuerwehrverbandes (<http://www.feuerwehrverband.de/> und www.frauen-am-zug.de) oder „Unsere Welt ist bunt“ der Deutschen Jugendfeuerwehr (<http://www.jugendfeuerwehr.de/369-0-Die-Kampagne.html>) .

- Teilnahme bei Festen oder Veranstaltungen, die nicht originär mit Feuerwehr zu tun haben
- Kultursensible Werbemaßnahmen (Veranstaltungen, die besondere Zielgruppen ansprechen)
- Migrantenselbstorganisationen und Schlüsselpersonen einbinden

Wenn Veranstaltungen mit Bewirtungen der Teilnehmer/innen geplant sind, bietet es sich an, fleisch- und schweinefleischhaltige Speisen auf getrennten Tellern anzubieten und auch fleischfreie Angebote bereit zu haben. Damit werden nicht nur die Bedürfnisse von Muslimen berücksichtigt, auch Vegetarier/innen werden ihre Freude haben und erfahren, dass sie in den Wehren erwünscht sind.

PRAXISBEISPIEL

Nachdem ein türkischstämmiger Berufsfeuerwehrmann aus Ludwigshafen die Aufgaben und Arbeitsweise der Feuerwehren in Moscheen vorgestellt hatte, zeigte sich anschließend großes Interesse von muslimischen Jugendlichen an Praktika und einer Ausbildung bei der Feuerwehr.



PRAXISBEISPIEL

Um persönliche Kontakte zu fördern und Gespräche zu ermöglichen, lud die Freiwillige Feuerwehr Kamp-Lintfort zu einem Erlebnistag für türkische Jugendliche ein. Beworben wurde die Veranstaltung über Flyern und Plakate des DFV in verschiedenen türkischen Geschäften, Moscheen, Kulturvereinen und durch Ansprache von Vorständen von Kulturvereinen. Außerdem wurden die Vorstände zur Vorab-Besichtigung der Feuerwache eingeladen. Am eigentlichen Veranstaltungstag erfuhren 20 Jugendliche etwas über die Strukturen der Feuerwehr Kamp-Lintfort und die Bedeutung des Ehrenamtes. Außerdem übten sie mit Geräten der Feuerwehr die technische Rettung aus einem verunfallten Fahrzeug und es wurde ihnen das Vorgehen bei einem Kellerbrand sowie die Ausrüstung der Feuerwehr demonstriert. Anschließend nahm die Feuerwehr die Einladung der türkischen Moscheevereine an und nahm an einer Führung durch die Moschee sowie an einem gemeinsamen Grillfest teil.



PRAXISBEISPIEL

„Als uns Feuerwehrleuten beim Einsatz auch noch Vorwürfe gemacht wurden, da bin ich schon mal laut geworden. Ich hab deutlich gemacht, dass wir hier gerade unser Leben für die Sicherheit anderer einsetzen. Da haben die Leute erst gemerkt, dass tatsächlich ein türkischer Feuerwehrmann vor ihnen stand. Ein Deutscher hätte in dem Augenblick wahrscheinlich nicht so auftreten können. Später, als wir vor Ort Brandschutzveranstaltungen durchgeführt haben, haben die Leute schon verstanden, dass die Feuerwehr für alle da ist. Höflichkeit und Respekt sind außerdem wichtige Tugenden in der islamischen Kultur.“
(Feuerwehrmann Murat I., Ludwigshafen)

Was heißt eigentlich Migration?

Migration stammt ursprünglich aus dem Lateinischen und bedeutet Übersiedlung oder Wanderung. Ein- und Auswanderung gehören zu den Charakteristika menschlicher Entwicklung und sind seit jeher Bestandteil menschlicher Geschichte.

Menschen sind seit jeher gewandert, um in einem anderen Land neues Glück, eine neue Arbeit oder ein neues Zuhause zu finden. Menschen verlassen aber auch aus anderen Gründen ihr Land, zum Beispiel weil sie in ihrem Land vor Hunger, Gewalt oder Verfolgung fliehen.

Deutschland ist und war schon immer von Ein- und Auswanderungsbewegungen geprägt. Insbesondere in die Industrieregionen und in Großstädte kamen Menschen aus Frankreich, Polen, Russland, Schlesien, Italien, Türkei, Griechenland usw. Auch durch das „Wirtschaftswunder“ der Bundesrepublik Deutschland und durch den Arbeitskräftemangel in der ehemaligen DDR kamen Arbeitskräfte aus aller Welt nach Deutschland.

Auch aus vielen ländlichen Regionen Deutschlands sind Menschen ausgewandert. So erinnern beispielsweise die sogenannten Spätaussiedler/innen, die seit den 1960er Jahren aus Osteuropa nach Deutschland zurück gewandert sind, an diese teilweise vor Jahrhunderten begonnenen deutschen Migrationsprozesse. In Deutschland hat es sehr lange gedauert, bis sich ein Selbstverständnis als Einwanderungsgesellschaft durchgesetzt hat.

Migrationshintergrund

Begriffe wie Ausländer/innen oder Migrant/innen treten allmählich in unserem Sprachgebrauch in den Hintergrund. Viele der so bezeichneten Menschen sind in der zweiten oder gar dritten Generation in Deutschland geboren und aufgewachsen – diese Menschen sind keine Ausländer/innen und haben selbst keine Migrationserfahrungen. Viele haben die deutsche Staatsangehörigkeit und haben hier ihren Lebensmittelpunkt. Als Migrant/innen können korrekterweise nur Menschen bezeichnet werden, die selbst einen Migrationprozess durchlebt haben. Als Ausländer/innen können Menschen bezeichnet werden, die nicht die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Für Menschen, die hier geboren, aufgewachsen und zur Schule gegangen sind, ist eine solche Bezeichnung eher ausgrenzend. Daher setzte sich in gesellschaftlichen Diskussionen der Begriff Migrationshintergrund durch. Dieser Begriff erfasst verschiedene Facetten von Menschen in Deutschland, die entweder selbst Migrationserfahrung haben oder deren Familiengeschichte dadurch geprägt ist.

„Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer/in in Deutschland geborenen Elternteil“

(Statistisches Bundesamt (2008): „Bevölkerung und Erwerbstätigkeit - Bevölkerung mit Migrationshintergrund“, Ergebnisse des Mikrozensus 2006, S. 6).

Als Ausländer/innen gelten Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 Absatz 1 des Grundgesetzes sind. Dazu zählen auch Staatenlose und Personen mit ungeklärter Staatsangehörigkeit.

Im Jahr 2010 hatten 15,75 Millionen der insgesamt 81,7 Millionen Einwohner in Deutschland einen Migrationshintergrund – im Jahr 2005 lag die Zahl noch bei 14,8 Millionen. Von den 15,75 Millionen Personen mit Migrationshintergrund waren rund 8,6 Millionen Deutsche und etwa 7,15 Millionen Ausländer/innen.

Der Anteil dieser Personen an der Gesamtbevölkerung lag 2010 bei 19,3 Prozent (2005: 17,9 Prozent).



In absoluten Zahlen, Anteile an der Gesamtbevölkerung in Prozent (2010)

	Bevölkerung in Tsd.	Anteile in %	
Gesamtbevölkerung	81.715	100,0	
davon ohne Migrationshintergrund*	65.970	80,7	* einschließlich Menschen mit nicht durchgehend bestimmtem Migrationsstatus
mit Migrationshintergrund im engeren Sinn	15.746	19,3	
davon Ausländer mit eigener Migrationserfahrung	5.577	6,8	
Ausländer ohne eigene Migrationserfahrung	1.570	1,9	
Deutsche mit eigener Migrationserfahrung	5.013	6,1	
Deutsche ohne eigene Migrationserfahrung	3.585	4,4	

Quelle: Statistisches Bundesamt: Mikrozensus: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund
Zitiert aus: http://www.bpb.de/wissen/NY35WU,0,Bev%F6lkerung_mit_Migrationshintergrund_.1.html (29.01.2012)

Was heißt eigentlich Integration?

Integration heißt Menschen in gesellschaftliche Systeme einzubeziehen. Dabei kann es um sehr unterschiedliche Gruppen von Menschen gehen, zum Beispiel Menschen mit Behinderungen (dann spricht man oft auch von Inklusion), Menschen unterschiedlicher nationaler, kultureller oder sozialer Herkunft. Der Begriff kann sich aber auch auf die Gleichstellung von Frauen und Männern beziehen. Integration kann sich auf formelle Dinge wie Gleichberechtigung am Arbeitsplatz oder Gestaltung von Gemeinschaften beziehen.

Das Bundesministerium des Inneren definiert auf seiner Homepage Integration wie folgt:

„Integration bedeutet, sich einer Gemeinschaft zugehörig zu fühlen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln, wie man in der Gesellschaft zusammenlebt. Zuwanderung kann nur als wechselseitiger Prozess gelingen. Sie setzt die Aufnahmebereitschaft der Mehrheitsgesellschaft voraus – wie auch die Bereitschaft der Zugewanderten, die Regeln des Aufnahmelandes zu kennen und zu respektieren und sich um die eigene Integration zu bemühen.“

(Bundesministerium des Inneren)

Letztlich ist Integration ein Prozess, in dem alle Beteiligten aufeinander zugehen und sich verändern müssen.

Was heißt eigentlich Kultur?

Kultur beschreibt verschiedene Dimensionen von Prägungen und Identitäten. Sie beinhaltet neben Nationalität und Religion, soziale Herkunft, Subkulturen, regionale Zugehörigkeiten, Sitten und Gebräuche usw. Damit gibt es zum Beispiel interkulturelle Kommunikation

auch zwischen Menschen aus verschiedenen sozialen Schichten. Kultur ist immer in Veränderung und ein Begriff, dem man sich eigentlich nur annähern kann, weil immer wieder neue Aspekte hinzukommen. Die Kultur der 50er Jahre ist beispielsweise vielen Menschen hier heute fremder als die Kultur anderer Länder.



Religionen

Die religiösen Orientierungen von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund können alltägliche Rituale und Gewohnheiten beeinflussen. Jede Religion bietet spezifische Handlungs-, Werte- und Verhaltensorientierungen. Natürlich ist nicht jeder Mensch mit Migrationshintergrund religiös geprägt. Schaut man sich jedoch einmal an, was in unserer Gesellschaft zu allererst mit Migrant/innen in Verbindung gebracht wird, so ist es häufig das Bild vom Islam. Das hat unter anderem damit zu tun, dass der größte Anteil der in Deutschland lebenden Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus der Türkei stammt. Dies verstellt manchmal den Blick dafür, dass auch Menschen aus der Türkei ein äußerst vielfältiges Spektrum von religiösen und nicht-religiösen Menschen darstellen.



Die fünf am stärksten auf der Welt verbreiteten Religionen werden auch als Weltreligionen bezeichnet. Dies sind:

- **Christentum** (ca. 2,1 Milliarden Anhänger)
- **Islam** (ca. 1,3 Milliarden Anhänger)
- **Hinduismus** (ca. 850 Millionen Anhänger)
- **Buddhismus** (ca. 375 Millionen Anhänger)
- **Judentum** (ca. 15 Millionen Anhänger)

Jede dieser Religionsgemeinschaften besteht aus unterschiedlichen Strömungen.

In Deutschland spielen die drei großen Abrahamitischen Religionen Juden-, Christentum und Islam, die sich in zahlreiche Gemeinschaften gliedern, traditionell eine größere Rolle. Es existieren aber geschätzt mehr als 250 Religionsgemeinschaften, von denen hier nur drei gestreift werden können.

Judentum

Die jüdische Religion basiert auf den religiösen Überlieferungen des jüdischen Volkes. Der Begriff Judentum umschreibt nicht nur die Religion, sondern auch das gesamte kulturelle und politische Umfeld. Christentum und Islam haben ihre Wurzeln im Judentum. Abraham gilt als Glaubensvater von Juden, Christen und Muslimen. Moses ist der Stifter der jüdischen Religion und sowohl Jesus als auch Mohammed sehen sich in dieser von Moses begründeten Tradition verwurzelt. Alle drei Religionen verehren den selben Gott. Sie haben diesem jeweils einen anderen Namen gegeben. In der jüdischen Religion wird dieser Gott „Jahwe“ genannt.

Die heilige Schrift der Juden ist die hebräische Bibel, die von den Christen als „Altes Testament“ bezeichnet wird. Die fünf Bücher Mose, mit denen diese Schrift beginnt, werden Tora genannt. Sie ist die Hauptquelle jüdischen Rechts und jüdischer Ethik.

Nach der jüdischen Religion hat Mose am Sinai die gesamte Tora von Gott erhalten. Sie besteht aus der schriftlichen und der mündlichen Lehre.

Obwohl nur etwa 15 Millionen Menschen weltweit dem Judentum angehören, wird es aus historischen Gründen zu den Weltreligionen gerechnet. 1934 wurden noch 17 Millionen jüdische Menschen auf der Welt gezählt. 6 Millionen davon kamen durch den Holocaust ums Leben.

Jüdisches Leben in Deutschland gibt es seit mehr als 1500 Jahren. Jüdische Geschichte ist ein zentraler Teil deutscher Geschichte, so wie das jüdische Leben heute ein Bestandteil des Alltags in diesem Land ist. In Deutschland leben ca. 105.000 Jüdinnen und Juden. Nach dem Holocaust (der „Shoah“) sind sie in Deutschland geblieben oder nach 1990 nach Deutschland eingewandert, insbesondere aus den Ländern der ehemaligen Sowjetunion.

Wichtige religiöse Feste und Feiertage:

Sabbat – Der Sabbat wird am 7. Tag der Woche gefeiert, also am Samstag. Dieser gilt als der heilige Ruhetag; es darf an diesem nicht gearbeitet werden. Der Sabbat beginnt wie alle jüdischen Feste am Vorabend, da die Tage im jüdischen Kalender abends beginnen und enden. Er wird in der Familie und in der Synagoge verbracht. Man wendet sich besonders zu seinen Mitmenschen hin.

Rosch ha-Schana – Das Neujahrsfest wird am 1. und 2. Tischri gefeiert. Im jüdischen Glauben beginnt das Jahr im Herbst mit dem Monat Tischri.

Jom Kippur – Der Versöhnungstag wird ebenfalls im Monat Tischri begangen. Es ist der wichtigste Festtag des jüdischen Jahres. Der Versöhnungstag ist ein Tag der Buße, Reue und Umkehr.

Christentum

Das Christentum ist aus dem Judentum hervorgegangen. Sie ist hierzulande die bekannteste Religionsgemeinschaft und wird hier daher nur knapp gestreift. Zentrale Bedeutung für das Christentum hat Jesus von Nazaret, in dem seine Anhänger nach seiner Kreuzigung und seiner Auferstehung den Sohn Gottes und den vom Judentum erwarteten Messias sahen. In Glaubensbekenntnissen wird er Jesus Christus genannt. Der Glaube an ihn ist in den Schriften des Neuen Testaments niedergeschrieben.

Die zahlreichen Konfessionen bzw. Kirchen innerhalb des Christentums lassen sich in den vier Hauptgruppen zusammenfassen:

- **Römisch-katholische Kirche** (in Deutschland ca. 25 Millionen Mitglieder)
- **Orthodoxe Kirche** (in Deutschland ca. 2 Millionen Angehörige)
- **Protestantische/Evangelische Kirche** (in Deutschland ca. 24,5 Millionen Angehörige).
- **Anglikanische Kirchen.**

Wichtige religiöse Feste und Feiertage:

Karfreitag und Ostern – Karfreitag wird der Kreuzigung Christi gedacht. Ostern ist das bedeutendste Fest der Christen. Dann gedenken Christen der Auferstehung Christi.

Christi Himmelfahrt – 40 Tage nach Ostern feiern Christen die Rückkehr Jesu Christi als Sohn Gottes zu seinem Vater in den Himmel.

Pfingsten – An Pfingsten feiern Christen den Geburtstag der Kirche und den Beginn der Verbreitung der christlichen Botschaft. Der Bibel zufolge empfangen die Jünger Jesu 50 Tage nach der Auferstehung Jesus' den Heiligen Geist.

Weihnachten – Weihnachten wird die Geburt Jesus gefeiert. Es wird in der gesamten christlichen Welt am 24. Dezember mit dem Heiligen Abend beginnend und am 25. Dezember gefeiert. In vielen Ländern kommt als zweiter Weihnachtsfeiertag der 26. Dezember hinzu.

Islam in Deutschland

Der Islam kennt als jüngste der drei Religionen – wie Judentum und Christentum – nur den einen gemeinsamen Gott, der bei Muslimen Allah genannt wird. Begründer – Prophet – des Islam ist Mohammed. Andere, frühere Propheten, sind unter anderem Abraham, Ismael, Isaak, Jakob, Moses und Jesus. Christen- und Judentum sind daher auch im Islam anerkannte und geschützte Religionen.

„Islam“ bedeutet wörtlich „Hingabe“ an Gott, der im Islam ungeteilt ist – anders als im Christentum mit der Gottgleichheit Jesus, bzw. der Lehre von der Dreifaltigkeit Gottes (Vater – Sohn – Heiliger Geist).



Die fünf Säulen des Islam, nach denen Muslime leben sollen, sind das Bekenntnis zu diesem einen Gott, das erst durch den Zusatz „Und Mohammed ist der Gesandte Gottes“ islamisch ist, weil das Bekenntnis sich dadurch deutlicher vom christlichen und jüdischen Glauben unterscheidet.

Weitere vier „Säulen des Islam“ sind das Gebet (Salât), das Fasten (Saum), die Sozialsteuer („Almosen“: Zakât) und die Pilgerfahrt (Hadsch/Hadj). Heilige Schrift ist der Koran, weitere Überlieferungen sind in den Hadithen enthalten, in der die Lebensweise Mohammeds – die Sunna – überliefert wird.

Der Begriff Dschihad/ ihad taucht mehrmals im Koran auf und wird häufig als „heiliger Krieg“ verstanden. Eigentlich heißt es aber „Anstrengung für die Sache Gottes“ und muss nichts mit Gewalt zu tun haben. Die Übersetzung „heiliger Krieg“ entspricht eher christlichem Denken, weil im Islam – anders als im Christentum – nur göttliches und nicht etwa menschliches Handeln heilig sein kann.

Die Mehrheit der in Deutschland lebenden Muslime sind Sunniten, für die die oben beschriebenen Grundlagen im Allgemeinen gelten. Es gibt aber ein sehr vielfältiges Spektrum religiösen Grundrichtungen und Gemeinschaften, die ihren Glauben auch individuell unterschiedlich leben.

Die hauptsächlich aus der Türkei und kurdischen Gebieten stammenden Aleviten nehmen in der Regel nur die erste der Fünf Säulen des Islam als verbindlich an. Männer und Frauen beten im Gottesdienst bzw. dem Gemeindehaus zusammen. Viele Aleviten betrachten sich oft eher als Kultur und weniger (nur) als Muslime. Neben Sunniten und Aleviten spielen Schiiten und Ahmadiyya eine Rolle.

Der Glaube kann sehr unterschiedlich ausgelebt werden (konservativ-orthodox, islamistisch, „säkularistisch“ und „sufistisch“ = „mystisch“) oder die Menschen sich auch „nur“ als Kulturmuslime verstehen.

In der Bundesrepublik Deutschland leben ca. 3,5 Millionen Muslime (ca. vier Prozent der Bevölkerung) – bzw. dem Islam zugeordnete Personen, die aus 40 verschiedenen Nationen stammen. Rund zwei Millionen Muslime in Deutschland sind Türken, gefolgt von Muslimen aus Bosnien-Herzegowina, den arabischen Staaten und aus dem asiatischen Raum.

Mehr als 700.000 Muslime besitzen die deutsche Staatsbürgerschaft, dazu gehören neben Eingebürgerten auch Konvertiten.

Seit Beginn der 1980er Jahren hat die Organisation des Islam in Deutschland zugenommen. Zugleich unterlagen diese Entwicklungen einem stetigen Wandel. Aus Ausländervereinen und sogenannten Hinterhofmoscheen ist ein Netzwerk von Moscheevereinen und islamischen Verbänden entstanden, das neben religiöser, sozialer und kultureller Beratung und Betreuung unter anderem auch Freizeitaktivitäten anbietet, Rechtshilfe organisiert und eine politische Interessenvertretung darstellt.

Islamismus, Fundamentalismus oder „politischer“ Islam sind relativ neue politische Bestrebungen, die mit Glauben nur wenig zu tun haben.

Sie reduzieren den Islam auf das, was angeblich erlaubt ist oder nicht und stellen ihren Moralkodex über jede Kultur. Die große Mehrheit der Muslime lehnt diese Bestrebungen ab.

Wichtige religiöse Feste und Feiertage:

Freitagsgebet – Das Freitagsgebet verrichten Muslime häufig gemeinsam am frühen Freitag Nachmittag in Moscheen.

Ramadan – Der Monat Ramadan ist die islamische Fastenzeit, in der Muslime von Morgendämmerung bis zum Sonnenuntergang keine Speisen und Getränke zu sich nehmen. Insbesondere während dieser Zeit werden Arme und Bedürftige mit Essen oder auch Spenden versorgt.

Fastenbrechen/Zuckerfest – Das Fest des Fastenbrechens wird am Ende des Fastenmonats Ramadan begangen. Das Fest dauert bis zu drei Tage. Kinder bekommen an diesem Tag meist Süßigkeiten, weshalb das Fest auch Zuckerfest genannt wird. Zudem werden häufig Geschenke im Familien- und Freundeskreis ausgetauscht.

Opferfest – Das Opferfest erinnert an Ibrahim/Abraham – dem gemeinsamen Stammvater von Juden, Christen und Muslimen – von dem Allah/Gott verlangte, zum Zeichen seines Glaubens seinen Sohn zu opfern. Als Ibrahim/Abraham dazu bereit war, wurde dieses Opfer im letztem Augenblick zurückgewiesen, der Sohn gerettet und an seiner Stelle ein Tier geopfert. Seither wird am 70. Tag nach dem Fastenbrechen das Opferfest gefeiert und das Fleisch oder Geld an Bedürftige verteilt.

Für vertiefende Informationen zu den einzelnen Religionen empfiehlt sich, die Begriffe einfach in eine Internetsuchmaschine einzugeben. Darüber lassen sich zahlreiche informative Internetseiten finden.

Was heißt eigentlich Halal und was heißt Koscher?

Halal oder **Hellal** bezeichnet nach islamischem Recht erlaubte Dinge und erlaubtes menschliches Handeln. Dazu gehören Speisegesetze.

Für die Ernährung bedeutet das vor allem, dass Schweinefleisch und Alkohol tabu sind und anderes Fleisch nur von Tieren stammen soll, die nach islamisch traditioneller Art geschlachtet wurden. Dieses Schächten, das betäubungslose Schlachten, wird ähnlich wie im Judentum von besonders ausgebildeten und anerkannten Fleischern durchgeführt, zertifiziert und die Lebensmittel entsprechend angeboten. Muslime, die sich halal ernähren, verzichten auf alle Produkte die Schweinefleisch enthalten oder eben nicht halal (sondern haram, unrein) produziert wurden. Dazu gehören beispielsweise Gummibärchen, die Schweinegelatine enthalten.

Letztlich ist es – wie bei Christen oder auch nicht religiösen Menschen – eine Frage der persönlichen Lebensführung, wie manche Gesetze gesehen werden. So gibt es eben Muslime, die kein Schweinefleisch essen, aber zum Beispiel gelegentlich Alkohol trinken oder auch umgekehrt, und andere, die diese Regeln für sich strenger auslegen.

Im Judentum wird ebenfalls kein Schweinefleisch und eigentlich nur Fleisch von geschächteten Tieren gegessen. Darüber hinaus gelten weitere Reinheitsgebote und Regeln. So trennt die **koschere** Küche auch milchige und fleischige Speisen. Alkohol dagegen ist – wenn er denn kosher ist – erlaubt.

Interkultureller Kalender 2012

Januar	Februar	März	April	Mai	Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1 Neujahr	1	1	1 Palmsonntag	1 Tag der Arbeit	1 Internationaler Kindertag	1	1	1 Antikriegstag	1 Sukkot bis 7.10.	1 Allerheiligen	1 1. Advent Beginn des Kirchenjahres
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2 Allerseelen	2 2. Advent Beginn des Kirchenjahres
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3 Tag der Deutschen Einheit	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6 Hi. 3 Könige	6	6	6 Karfreitag	6 Buddh. Neujahr Vesak 2596	6 St. Georgsfest der Roma	6	6	6 Hiroshima-Gedenktage	6	6	6 St. Nikolaus
7 Orthodoxes Weihnachtsfest nach julian. Kal.	7	7	7 Pessachfest bis 14.4.	7 Ende des 2. Weltkriegs in Europa	7 Fronleichnam	7	7	7	7 Erntedankfest	7	7
8	8	8	8 Osterfest Ev., Kath.	8	8	8	8	8	8	8	8 2. Advent Chanukkafest bis 16.12. Erklärung der Menschenrechte
9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11	11
12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13
14 Pongalfest der Familien	14 St. Valentin	14	14 Tamil. Nj. 2043	14 Muttertag	14	14	14	14	14	14	14
15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19	19
20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21
22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22
23 Neujahrsfest Vietnam, China	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23
24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24
25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26	26
27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28	28
29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29	29
30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31	31

Christlich

Islamisch

Daten können um 1-2 Tage differieren.

Jüdisch

Buddhistisch

Hinduistisch

Baha'i

Autorin: © Gertrud Wagemann

Herausgeber: Der Beauftragte des Senats von Berlin für Integration und Migration
www.integrationsbeauftragter.berlin.de.

Die Helltönung von Daten bezeichnet nicht unbedingt eine Religion, sondern den Kulturkreis, zu dem sie gehören.

Ansprechpartner im Projekt

„Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander“

Cornelia Andree	Projektkoordination
Susanne Beyer	Koordination der Entwicklung der Handreichung zur interkulturellen Öffnung
Silvia Darmstädter	Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Sindy Papendieck	Veranstaltungsorganisation

Kontakt: Deutscher Feuerwehrverband e.V. (DFV)
Bundesgeschäftsstelle
Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin
Telefon: 030 2888 48 8-00
Telefax: 030 2888 48 8-09
E-Mail: info@dfv.org
Internet: www.feuerwehrverband.de

Arbeitsgruppe des DFV zur Erarbeitung einer Handreichung zur interkulturellen Öffnung Kontaktmöglichkeiten über den Deutschen Feuerwehrverband e.V. (Ansprechpartnerinnen siehe oben)

Deutsche Jugendfeuerwehr-Kampagne „Unsere Welt ist bunt“

Ansprechpartner: Uwe Danker (Bildungsreferent)
Telefon: 030 2888 48 8-13
E-Mail: danker@jugendfeuerwehr.de

Politische Anlaufstellen für das Thema Integration

Beauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration des Bundes:
www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerIntegration/beauftragte-fuer-integration.html

Integrations- und Ausländerbeauftragte der Bundesländer:
www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Bundesregierung/BeauftragteFuerIntegration/amtPerson/laenderba/_node.html *

Bundesweite Ansprechpartner/innen von Ausländerbeiräten, Migrations- und Integrationsräten sind auf der folgenden Internetseite der Bundesregierung aufgeführt: www.bundesregierung.de/nn_774/Content/DE/StatischeSeiten/Breg/IB/ib-auslaenderbeiraete-migrationsraete-integrationsraete.html *

Migrantenselbstorganisationen

Unter Migrantenselbstorganisationen sind die im Laufe von über 50 Jahren Einwanderungsgeschichte entstandenen Initiativen und Vereine von Menschen mit Migrationshintergrund zu verstehen, welche unter anderem die Förderung von Sprache, Religion, Kultur oder Sport und eine Auseinandersetzung mit Themen wie Migration, Integration und Engagement zum Ziel haben.

In vielen Städten entstanden zum Beispiel Moscheevereine, weil keine Angebote für die religiösen Bedürfnisse vieler zugewanderter Muslime vorhanden waren. Im Laufe der Zeit entwickelte sich eine Struktur von islamischen Dachverbänden mit unterschiedlichen Positionen. Zu den einflussreichsten islamischen Dachverbänden gehören:



Zentralrat der Muslime (ZMD): www.zentralrat.de/ *

Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religionen (DITIB):
www.ditib.de/ *

Verband der Islamischen Kulturzentren (VIKZ): www.vikz.de/ *

Islamrat für die Bundesrepublik Deutschland: www.islamrat.de/ *

Darüber hinaus sind auch nicht-religiös ausgerichtete Migranten-selbstorganisationen entstanden; dazu gehören Arbeitervereine, Freizeit- und Sportvereine, Kulturvereine, Familien- und Elternvereine sowie politische Vereine.

Die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände (BAGIV)** versteht sich als „einzigen bundesweiten und multinationalen Dachverband von Migrantenselbstorganisationen mit dem Ziel der integrationsfördernden Selbstvertretung von Immigrant/inneninteressen“. Ansprechpartner/innen und Kontaktmöglichkeiten sind auf der Internetseite von BAGIV zu finden: www.bagiv.de/ *

Eine wichtige Interessenvertretung für die Deutschen, die innerhalb der Länder der ehemaligen Sowjetunion vertrieben wurden und nach dem Zweiten Weltkrieg im Laufe einiger Jahrzehnte als Russlanddeutsche nach Deutschland übersiedelt sind (Spätaussiedler) ist die **Landmannschaft der Deutschen aus Russland**:
www.lmdr.de/ *

Eine Liste **italienischer Vereine in Deutschland** steht zum Download bereit unter: www.migration-online.de/data/italienische_vereine.pdf *

Bundesverband spanischer sozialer und kultureller Vereine e.V.:
www.iree.org/coordinadora.html *

Bundesverband Deutsch-Arabischer Vereine in Deutschland:
www.araby.de/de/ *

Verband Griechischer Gemeinden: www.oek-germany.de/ *

Weitere Informationen über Migrantenselbstorganisationen sind auf folgenden Internetseiten zu finden:

Bundeszentrale für politische Bildung: www.bpb.de/themen/BFIGW3,0,0,Migrantenorganisationen.html *

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de/DE/Willkommen/VerbaendeOrganisationen/Migrantenorganisationen/migrantenorganisationen-node.html *

Wohin im Konfliktfall? Antidiskriminierungsstellen

Die **Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)** berät von Diskriminierung Betroffene, forscht zum Thema und schafft Öffentlichkeit:
www.antidiskriminierungsstelle.de/ *
Hotline 030 18 555 1865

Weitere staatliche und nicht-staatliche Antidiskriminierungsstellen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sind auf der Internetseite des Forschungsprojekts „Realität der Diskriminierung in Deutschland – Vermutungen und Fakten“ zu finden: www.diskriminierung-in-deutschland.de/beratungsstellen/index.html/ *

* Stand 29.01.2012

Interkulturelle Öffnung

IDA e.V.: www.idaev.de/publikationen/flyer/ (17.11.2012)

Auf der Website des bundesweit tätigen Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e.V. (IDA) werden Flyer in der Reihe „Was heißt eigentlich...“ zur Verfügung gestellt, jeweils einen Begriff, wie Vielfalt, Kultur und Zivilcourage, erläutern und diskutieren.

Handschuck, Sabine/Schröer, Hubertus (2011): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. Ziel-Verlag. Diese Veröffentlichung stellt umfassende Informationen über die Entwicklung der interkulturellen Öffnung als Strategie der Organisationsentwicklung zusammen und wirft einen Blick auf den Stand der Entwicklungen in Deutschland. Außerdem werden mögliche Aktivitäten zur Umsetzung des Prozesses vorgestellt.

Interkultureller Kalender

Der „Interkulturelle Kalender“, herausgegeben durch den Berliner Integrationsbeauftragten, gibt jährlich einen Überblick über die wichtigsten religiösen und weltlichen Feiertage der großen Religionsgemeinschaften und Nationen, www.berlin.de/lb/intmig/publikationen/kalender/index.html (13.01.2012)

Der „Interkulturelle Kalender“ für das Jahr 2012 steht zum Download unter www.berlin.de/imperia/md/content/lb-integration-migration/publikationen/religion/interkult_2012.pdf?start&ts=1316689707&file=interkult_2012.pdf (13.01.2012)

Integration

Die wichtigsten Schlagworte der Integrationsdebatte:

www.berlin.de/lb/intmig/schlagworte_der_integrationsdebatte_start.html (13.01.2012)

Deutsche Jugendfeuerwehr im Deutschen Feuerwehrverband e.V. (2008): Integration in der Jugendfeuerwehr. Tipps, Anregungen und Praxisbeispiele zur Integration den Jugendfeuerwehren. Download unter: www.jugendfeuerwehr.de/files/arbeitsheft_endfassung_1.pdf (29.01.2012). Die Arbeitshilfe bietet Begriffserläuterungen und wissenswerte Informationen zum Themenfeld Integration und stellt hilfreiche Anregungen unter anderem für die Integration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber auch von Jugendlichen mit Handicaps zur Verfügung.

Tübinger Vereinigung für Volkskunde e.V. (2010): Meier. Müller. Shahadat. Migranten bei der Feuerwehr und dem Roten Kreuz. Ein Studienprojekt des Ludwig-Uhland-Instituts. Die Studie beleuchtet die Motivation und Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten, die sich freiwillig bei der Feuerwehr oder beim Roten Kreuz engagieren und wirft den Blick auf noch bestehende Barrieren für ein Engagement in diesen Organisationen.

Islam

Die **Bundeszentrale für politische Bildung** bietet auf ihrer Internetseite umfassende Informationen zu den Grundlagen des Islam sowie Organisationen und Strukturen in Deutschland dar: www.bpb.de/themen/G1RPNN,0,0,Was_ist_Islam.html (29.01.2012)

Judentum

Die Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung stellt auf ihrer Internetseite Informationen über das Judentum und jüdisches Leben in Deutschland zur Verfügung: www.politische-bildung-brandenburg.de/themen/j%C3%BCdische-kultur-und-geschichte-0 (29.01.2012)

Mehrsprachige Brandschutzaufklärung und weitere Hilfen

Auf der Internetseite des Deutschen Feuerwehrverbandes werden Links und Materialien für die mehrsprachige Brandschutzaufklärung gesammelt: www.feuerwehrverband.de/miteinander (13.01.2012)

Türkische Tastatur: www.5goldig.de/Tuerkische_Tastatur/tuerkisch_keyboard.html (19.01.2012)

Schulungsmaterial

Deutscher Feuerwehrverband e.V. (Hg.) (2012): Schulungsmaterial für Multiplikator/innen zum Projekt „Deine Feuerwehr – Unsere Feuerwehr! Für ein offenes Miteinander. Download unter www.feuerwehrverband.de/miteinander (18.01.2012)

Interkultureller Selbsttest:

www.ikkompetenz.thueringen.de/selbsttest/index.html (19.01.2012)

Statistiken zu den Themen Migration und Integration

Statistisches Bundesamt:

www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Statistiken/Bevoelkerung/MigrationIntegration/MigrationIntegration.psm1 (19.01.2012)

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge: www.bamf.de (19.01.2012)

Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration: www.integrationsbeauftragte.de (19.01.2012)



IMPRESSUM

Handreichung zur interkulturellen Öffnung der Feuerwehren „Einsatz braucht Vielfalt – Vielfalt braucht Einsatz“

Herausgeber: Deutscher Feuerwehrverband e.V., Reinhardtstraße 25, 10117 Berlin

Diese Handreichung wurde in zwei Ideenwerkstätten erarbeitet durch: Ulrich Behrendt (DFV-Vizepräsident), Orhan Bekyigit (Fachberater Integration), Bernd Dahle (Niedersächsische Jugendfeuerwehr), Meike Maren Eilert (Landesfeuerwehrverband Niedersachsen), Jörg Franke (Freiwillige Feuerwehr Frankfurt/Main), Dilaver Güneş (Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit), Murat Işık (Berufsfeuerwehr Ludwigshafen), Çetin Karançı (Feuerwehr Neubulach), Nader Khochar (Freiwillige Feuerwehr Frankfurt/Main-Eschersheim), Thomas Knauer (Berliner Feuerwehr), Peter Krämer (Verband der Feuerwehren Nordrhein-Westfalen), Bernd Loch (Jugendfeuerwehr Rheinland-Pfalz), Aysel Özdemir (Hessische Jugendfeuerwehr), Ralf Rosenberger (Branddirektion Stadt Frankfurt)

Redaktion: Heide Determann, Susanne Beyer, Silvia Darmstädter

Fotografien: Silvia Darmstädter, DFV-Jahresaktion „Doppelt im Einsatz“, Feuerwehr Kamp-Lintfort, Feuerwehr Meppen, Feuerwehr Oker
Markus Hauptenthal, Çetin Karançı, Katrin Neuhauser, Rico Thumser

Gestaltung: RHEINgrafisch, Bonn

Druck: DCM Druck Center, Meckenheim

www.feuerwehrverband.de/miteinander

