

Handlungsempfehlungen zur Aufnahme von Flüchtlingen / Migranten in das THW

**auf der Basis des Kick Off Workshops Integration am 18.
und 19. Dezember 2015**



THW International

Version 1.0

Stand: 09. Februar 2016

Hrsg.: THW-Leitung, Referat E2

© THW

Auf der Grundlage der Ergebnisse des [Kick Off Workshops Integration](#) am 18. und 19. Dezember 2015 an der Bundesschule Neuhausen wurden folgende Handlungsempfehlungen erarbeitet.

Während des Workshops wurden verschiedene Handlungsfelder (Kategorien) identifiziert und Empfehlungen dazu erarbeitet. Diese sind in der unten stehenden Tabelle zusammengefasst.

Die Tabelle erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit und kann jederzeit ergänzt werden.

Handlungsempfehlungen	
Kategorie	Empfehlungen
Gewinnung	Eine frühzeitige THW-Präsenz bspw. in Erstaufnahmeeinrichtungen ist förderlich, um Neumitglieder in den Reihen der Flüchtlinge zu gewinnen. Das Motto sollte sein: "Wir gehen dahin, wo die Flüchtlinge sind". Bei Auftaktveranstaltung(en) muss man immer wieder Anlauf nehmen. Dabei sollte das Prinzip Ehrenamt vermittelt werden. Bei Mitmach-Aktionen lassen sich die Aufgaben des THW zeigen. Dazu können auch Veranstaltungen von Städten und Kommunen genutzt werden. Geduld ist hierbei sehr wichtig.
Gewinnung	Attraktive Anknüpfungspunkte für die Gewinnung von Flüchtlingen und Migranten können insbesondere auch die Einsätze des THW im Ausland und das Thema THW als international agierende Organisation sein.
Gewinnung	Gute Ansprechpartner für die Gewinnung von Flüchtlingen und Migranten sind auch Moscheen, Vereine, Integrationsbeauftragte, etc..
Gewinnung, Bindung	Indem man insbesondere die Rolle des THW als Ausbildungsinstitution verdeutlicht, kann man Flüchtlingen und Migranten einen besonderen Anreiz bieten, sich beim THW zu engagieren. Hier gilt es allerdings klar zu stellen, dass ein Engagement beim THW kein Ersatz für eine Ausbildung oder eine reguläre Arbeit ist.

Gewinnung, Bindung	Indem das Prinzip Ehrenamt vermittelt wird, kann über das THW hinaus ein Beitrag zu bürgerschaftlichem Engagement vermittelt werden. Selbst wenn der ursprünglich am THW interessierte Flüchtling sich letztlich bei anderen ehrenamtlichen Organisationen engagiert, ist das ein Gewinn für alle. Gleichzeitig kann ggfs. das Prinzip Ehrenamt auch über Deutschland hinaus befördert werden.
Gewinnung, Bindung, Unterlagen und Dokumente, Rechtliches und Administratives	Interessenten sollte ein Informationspaket (Willkommensordner) zum THW und dem Ortsverband mitgegeben werden.
Bindung	Im THW muss ein Vertrauensverhältnis auf- und Berührungspunkte abgebaut werden. Dabei können gemeinsame Aktivitäten (auch außerhalb des OV) das gegenseitige Kennenlernen und Begreifen befördern. Das Arbeiten im Team, Kameradschaft und Freundschaft sowie das THW als Familie sind die entscheidenden Stichworte. Gleichzeitig müssen Misstrauen, Eifersucht (bspw. durch Ungleichbehandlung im positiven sowie negativen Sinne) vermieden werden.
Bindung	Es ist wichtig „Anders Denken“ zuzulassen und über gewohnte Strukturen im OV hinauszudenken: Das betrifft insbesondere Themen wie Essen, Religion, Wertesysteme und Streitkultur. Dabei kommt es darauf an, dass die OV-Mitglieder andere Gewohnheiten verstehen und akzeptieren und gleichzeitig die neuen THW-Mitglieder auch an die Gewohnheiten im OV herangeführt werden.
Grundlagen, Gewinnung, Bindung	Die Aufnahme von Flüchtlingen und Migranten kann einen Mehraufwand für den OV bedeuten. Daher sollte man sich über seine Kapazitäten klar sein. Ggfs. müssen zusätzliche Ressourcen (finanziell / personell) identifiziert und zugewiesen werden.
Grundlagen, Gewinnung, Bindung	Bei der Gewinnung von Flüchtlingen und Migranten sollten im OV keine Auswahlkriterien festgelegt werden, um Diskriminierung im Bezug auf Aufenthaltsstatus zu vermeiden. Sollte ein OV an die Grenzen seiner Kapazität stoßen, sollte die GSt um Unterstützung gebeten werden,

	um evtl. andere nahe liegende OV einzubeziehen.
Gewinnung , Bindung	Flüchtlingen und Migranten sollte vermittelt werden, dass THW-Mitgliedschaft z.B. bei der Arbeitssuche keine Nachteile, sondern gesellschaftliche Vorteile mit sich bringt (ehrenamtliches Engagement als Pluspunkt bei der Arbeitssuche).
Grundlagen, Gewinnung, Bindung, Unterlagen und Dokumente	Flüchtlinge und Migranten kennen das THW oft kaum. Kulturelle Unterschiede und sprachliche Defizite erschweren das Verstehen. Es ist daher wichtig, Erwartungshaltungen seitens des THW verständlich und klar zu machen. Ggfs. helfen dabei auch entsprechende schriftliche Informationen in verschiedenen Fremdsprachen. Aber selbst ein Zettel auf Deutsch, der auf den nächsten Dienstabend im OV hinweist, ist besser als nur „bis zum nächsten Mal!“.
Rechtliches und Administratives	Es darf keine Unterschiede bei der Ausrüstung geben. Weder in Form von Vorteilen noch von Nachteilen. Ausrüstungs- und Bekleidungskapazitäten müssen angepasst werden. Bei Mehrbedarf müssen entsprechende Rechnungseinheiten beantragt werden.
Rechtliches und Administratives	Haushaltsmittel werden entsprechend der Anzahl der Mitglieder im OV zugewiesen, dabei dürfen keine Unterschiede aufgrund der Herkunft des THW-Mitglieder gemacht werden. Davon unabhängig sind Sondermaßnahmen / Sonderveranstaltungen, die im Einzelfall geprüft werden müssen.
Rechtliches und Administratives	Bereits existierende Probezeitregelungen bieten ausreichend Flexibilität auch in diesem Kontext. Es sind daher keine Sonderregelungen notwendig. Wechsel in andere OV nach der Grundausbildung oder das Verlassen des OV sind auch ohne den Aspekt des Aufenthaltsstatus von Flüchtlingen und Migranten ein Thema. Daher bedarf der Aufenthaltsstatus keiner besonderen Berücksichtigung.
Rechtliches und Administratives	Rechtliche Fragen zu Versicherungen sind durch entsprechende Vorschriften im THW geklärt, bei dienstlichem Interesse ist die Mitnahme von Helferanwältern

	/ Dritten in THW-Fahrzeugen immer möglich. Die Integration von Flüchtlingen und Migranten ist ein dienstliches Interesse.
Rechtliches und Administratives	Regelungen zur Arbeitssicherheit gelten für alle Mitglieder des THW gleichermaßen. Es bedarf keiner Sonderregelung für Flüchtlinge und Migranten. Zur Vermittlung des Themas können die Videos der DGUV (NAPO) genutzt werden, die über Ilias bereitgestellt werden.
Rechtliches und Administratives	Die Kommune sollte informiert werden, wenn sich Flüchtlinge und Migranten im OV engagieren, damit OV im Falle einer Änderung des Aufenthaltsstatus informiert werden kann.
Rechtliches und Administratives	Flüchtlinge / Asylsuchende können auch im Rahmen des Bundesfreiwilligendienstes beim THW tätig werden.
Rechtliches und Administratives	Die Feststellung der Einsatzbefähigung liegt im Ermessen des jeweiligen Gruppenführers, hier sind keine weiteren Regelungen notwendig.
Rechtliches und Administratives	Bei Verwaltungsvorgaben , die durch Flüchtlinge (noch) nicht vollständig erreicht werden können, müssen möglichst unbürokratische Lösungen gefunden werden.
Rechtliches und Administratives	Die Zulassung zur Grundausbildungsprüfung wird im Einzelfall vom OV entschieden. Im Allgemeinen sollte es keine mehrsprachige / englische Prüfungen zentral geben. Ggfs. sollte sprachliche Unterstützung im Einzelfall durch OV gegeben werden. Das gilt auch für Sonderausbildungen und Ausbildungsbestandteile durch externe Anbieter.
Rechtliches und Administratives	Ziel muss es sein, die Neuankömmlinge zur deutschen Sprache zu führen und damit ihre Integration zu stärken. Deutsch sollte die „ Einsatzsprache “ sein. Nichtsdestotrotz müssen und sollen sprachliche Hilfestellungen in der Anfangsphase gegeben werden (bspw. durch Ausbildungsunterlagen auf Englisch, fremdsprachiges Grundgesetz & Helferrechtsgesetz / bebilderte Glossars / nonverbale Wörterbücher als Apps, etc.).
Grundlagen, Willkommenskultur	Flüchtlinge und Migranten tragen zur Kompetenzentwicklung im OV bei. Ein funktionierendes

<p>im OV</p>	<p>Team, ein gutes OV-Klima machen den OV automatisch interessant. Damit kann Helferwerbung (nicht nur bei Flüchtlingen und Migranten) zum Selbstläufer werden.</p>
<p>Grundlagen, Willkommenskultur im OV</p>	<p>Im OV sollte eine Sensibilisierung für das Thema Flucht allgemein (Menschen in Not) stattfinden.</p>
<p>Grundlagen, Willkommenskultur im OV</p>	<p>Das Thema Integration sollte in die Führungslehrgänge an der THW-Bundesschule aufgenommen werden (z.B. 2 Stunden pro Lehrgang). Damit könnten die Führungskräfte in Hinsicht auf ihre Vorbildfunktion sensibilisiert und konkrete Handlungsempfehlungen vermittelt werden.</p>
<p>Willkommenskultur im OV</p>	<p>Bei fremdenfeindlichen Äußerungen im oder im Umfeld des OV werden klare Verhaltenshinweise gegeben. Dabei können die Hinweise der Leitung zu diesem Thema genutzt werden.</p>
<p>Willkommenskultur im OV</p>	<p>Im OV sollte im offenen Austausch ein Meinungsbild zum Thema Integration herausgearbeitet werden. Dabei sollten auch die Voraussetzungen geklärt werden, um dann über OB und Führungskräfte Maßnahmen einzuleiten. Wichtig ist dabei die Vorbildfunktion der Führungskräfte. Helfer/innen sollten Daten, Zahlen, Fakten (allgemein & regional) zur Flüchtlingslage kennen lernen. Dabei sollte vermittelt werden, dass THW auch ein Spiegel der Gesellschaft ist und sein soll.</p>
<p>Willkommenskultur im OV</p>	<p>Sprachliche und interkulturelle Kompetenz im Einsatz wird durch Flüchtlinge und Migranten gestärkt; auch wichtig für Helfergewinnung.</p>
<p>Willkommenskultur im OV</p>	<p>Ggfs. sollten Führungskräfte ein "interkulturelles Training" besuchen. Externe Ausbildungsangebote im Bereich interkultureller Kompetenz sollten genutzt werden (gezielte Ausbildung / Lehrgänge für Ansprechpersonen bzw. Integrationsbeauftragte in OV).</p>
<p>Willkommenskultur im OV</p>	<p>Die Geschäftsstellen sollten die Integration bei den OV aktiv unterstützen. Dazu sollten Ansprechpartner in GSt benannt werden, die insbesondere den Austausch zwischen bereits tätigen OV und noch nicht tätigen OV ermöglichen (Mentoren System OV zu OV).</p>

Willkommenskultur im OV	Im OV sollten Ansprechpartner benannt werden. Ggfs. kommt auch ein Buddy-System in Betracht (neue und alte Helfer sowie OV zu OV).
Willkommenskultur im OV	Nach der Kick Off Veranstaltung sollten in Folgeveranstaltungen weitere Best Practices ausgetauscht werden.
Willkommenskultur im OV	Man sollte dem Erfolg Zeit geben, bei Problemen durch Moderation und Coaching reagieren. Manchmal werden mehrere Anläufe notwendig sein.