

Projektbeschreibung

Interkulturelle Kompetenz im Bevölkerungsschutz Deutschlands –
Konzeption, Durchführung und Evaluation einer Bildungsmaßnahme
zur Anwendung in Aus- und Fortbildungen
für Einsatz- und Führungskräfte des Bevölkerungsschutzes

Kurztitel: "Rettung, Hilfe & Kultur - Interkulturelle Kompetenz im
Bevölkerungsschutz"

Stand: September 2010

im Auftrag des
Bundesamtes für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe

Förderkennzeichen: BBK-III.1-413-10-00-374

Förderungszeitraum: 01.09.2010 – 31.08.2012

Projektleitung:

Frau Prof. Dr. Silke Schmidt
Heinz-Nixdorf Lehrstuhl Gesundheit und
Prävention
Institut für Psychologie
Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald
Robert-Blum-Str. 13
D-17487 Greifswald
Tel: +49 (0)3834 863800 (Skr.)
silke.schmidt@uni-greifswald.de

Ansprechpartner für das Projekt:

Herr Christian Hannig, Dipl.-Psych.
Heinz-Nixdorf Lehrstuhl Gesundheit und
Prävention
Institut für Psychologie
Ernst-Moritz-Arndt Universität Greifswald
Robert-Blum-Str. 13
D-17487 Greifswald
Tel: +49 (0)3834 863800 (Skr.)
christian.hannig@uni-greifswald.de

1. Hintergründe und Problemdarstellung

1.1 Kulturell-ethnische Diversität in Deutschland

Laut des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes lebten 2005 in Deutschland rund 7,2 Millionen Menschen mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit (Statistisches Bundesamt, 2006). Erstmals wurden in dieser Statistik auch Eingebürgerte und Spätaussiedler sowie deren Kinder erfasst. Diese (und Weitere, wie Personen mit Kinder ausländischer Eltern mit doppelter Staatsbürgerschaft) bilden mit der Gruppe der nicht-deutschen Staatsangehörigen die Gruppe der „Personen mit Migrationshintergrund“. Diese Gruppe umfasst 15.3 Millionen Menschen und stellt damit einen Bevölkerungsanteil von knapp 19 %. Sie hat damit bereits jetzt eine Größe, die eine Beachtung ihrer Merkmale und Bedürfnisse im Rahmen des staatlichen Bevölkerungsschutzes erfordert. Zudem lassen demografische Projektionen einen Anstieg des Bevölkerungsanteils dieser Gruppen erwarten.

1.2 Konsequenzen für den Bevölkerungsschutz

Die regional bereits häufigen Begegnungen deutsch-stämmigen Personals von Bevölkerungsschutzorganisationen mit Menschen mit nicht-deutschem Hintergrund werden folglich zunehmen. Gleichzeitig entsenden immer mehr solche Organisationen Personal ins Ausland. Die Rahmen hierfür reichen von langfristigen Hilfs- und Entwicklungsprojekten bis zu kurzfristigen Notfall- und Katastrophenhilfeeinsätzen. In beiden Fällen wird vor Ort oft in multiprofessionellen, multinationalen und multikulturellen Teams gearbeitet. Den Arbeitssituationen des deutschen Bevölkerungsschutzpersonals im In- und Ausland sind also Begegnungen gemeinsam, in denen sich die zu versorgenden Menschen auch in kultureller – also z.B. in religiöser, weltanschaulicher oder sprachlicher – Hinsicht von den Einsatzkräften unterscheiden. Diese kulturellen Unterschiede können die Handlungssicherheit der Einsatzkräfte senken und den Prozess der Hilfeleistung (v.a. die dafür notwendige Kommunikation) komplizieren. Dadurch kann die Stressbelastung der Einsatzkräfte steigen und die Qualität ihrer Handlungsergebnisse sinken. Im Rahmen interkultureller Einsatzsituationen ist folglich der professionelle Umgang des eingesetzten Personals mit kulturellen Unterschieden auch für ihr eigenes Stress- und Qualitätsmanagement von großer Bedeutung.

In Deutschland bedingt eine weitere demografische Entwicklung, die sog. "Überalterung (richtiger: Unterjüngerung) der Deutschen", einen zunehmenden Mangel an Fach- und Einsatzkräften mit nur-deutschem Hintergrund in Bevölkerungsschutzorganisationen. Zum Ausgleich dieses bedrohlichen Mangels werden Personalverantwortliche in den Organisationen die Nachwuchsgewinnung aus den Bevölkerungsgruppen der Deutschen mit Migrationshintergrund sowie der Migrantinnen und Migranten verstärken

müssen, da nur diese demografisch eine stabile bis ansteigende Tendenz haben (Statistischer Bundesamt, 2006). Aus diesem Faktum ergibt sich die Notwendigkeit, kulturelle Unterschiede auch innerhalb der genannten Institutionen und Organisationen zu identifizieren und professionell mit ihnen umzugehen (Stichwort 'Diversity-Management').

1.3 Zielgruppen und -bereiche des Projektes

Aus dem Gesamtbereich Bevölkerungsschutz werden im Rahmen dieses Projektes die interkulturellen Aspekte in den Tätigkeitsbereichen *Technische Rettung und Brandbekämpfung*, *Rettungsdienst und Notfallmedizin* sowie *Psychosoziale Notfallversorgung* fokussiert. Diese drei Bereiche werden anhand der eingangs genannten Tätigkeitsorte weiter unterteilt und benannt:

		Tätigkeitsbereiche mit interkulturellen Begegnungen		
		Technische Rettung und Brandbekämpfung	Rettungsdienst und Notfallmedizin	Psychosoziale (Notfall-)Versorgung
Tätigkeitsort	Inland	<i>Rett-tech-Inland</i>	<i>Rett-med-Inland</i>	<i>PSNV-Inland</i>
	Ausland	<i>Rett-tech-Ausland</i>	<i>Rett-med-Ausland</i>	<i>PSNV-Ausland</i>

Mit Blick auf die interkulturellen Aspekte von Einsatzsituationen ist diese Unterscheidung der Tätigkeitsbereiche notwendig, da sich zum einen das jeweils eingesetzte Personal und die jeweiligen Arbeitsaufgaben unterscheiden. Beispiele für in den Bereichen 'Rett-tech-I' und 'Rett-tech-A' tätige Organisationen sind Feuerwehr und Technisches Hilfswerk. Tätigkeiten in den Bereichen 'Rett-med-I' und 'Rett-med-A' werden vor allem von zivilen Hilfsorganisationen (Deutsches Rotes Kreuz, Johanniter Unfallhilfe, Arbeiter-Samariter-Bund, Malteser Hilfsdienst und Deutsche Lebensrettungsgesellschaft) sowie militärischen Verbänden (z.B. Sanitätseinheiten der Bundeswehr) geleistet. Die Versorgung in den Bereichen 'PSNV-I' und 'PSNV-A' übernehmen überwiegend Kräfte aus entsprechenden Organisationsstrukturen (z.B. Notfallseelsorge und -psychologie, Kriseninterventionsteams oder anderen PSNV-Einheiten). Zum anderen trennt die Unterscheidung in In- und Ausland maßgeblich verschiedene Umgebungsbedingungen der interkulturellen Arbeitssituationen voneinander, nämlich Einsätze im 'heimischen' Arbeitskontext von solchen in fremdkulturellen Umfeldern, in denen ein Gaststatus besteht. Innerhalb der Tätigkeitsbereiche ist für das geplante Forschungsprojekt noch eine weitere Differenzierung nach Funktionsebenen (Führungs- und Einsatzkräfte) vorgesehen, da auch auf diesen Ebenen die Anforderungen in interkulturellen Arbeitssituationen differieren können (z.B. Planungen zum Umgang mit einer Gruppe von Migrantinnen und Migranten vs. Gestaltung des direkten Helfer-Patienten-Kontaktes). Insgesamt ergeben sich also 12 Zielgruppen in sechs Tätigkeitsbereichen für die Forschungsfragen (vgl. Punkt 2.2) spezifisch zu untersuchen und zu beantworten sind.

1.4 Interkulturelle Bildungsmaßnahmen in den Bereichen – Stand der Dinge

Den interkulturellen Anforderungen in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen tragen die dort tätigen Organisationen mitunter bereits durch entsprechende Bildungsmaßnahmen im Rahmen von Aus- und Fortbildungen Rechnung. Dabei ist jedoch davon auszugehen, dass bislang kein flächen- bzw. bedarfsdeckendes Angebot entstanden ist. Zudem sind die praktizierten Maßnahmen in vielerlei Hinsicht uneinheitlich (etwa bzgl. ihrer theoretischen Grundlagen, ihres Umfangs, des methodisch-didaktischen Vorgehens sowie ihrer Zielgruppenadressierung) und wurden kaum wissenschaftlich untersucht. Selbst die bezüglich Inhalt und Gestaltung exzellenten Produkte des Projektes "Der andere Blick in Feuerwehr und Rettungsdienst" (Notfallseelsorge Hamburg, 2006) bilden im letztgenannten Punkt keine Ausnahme. Folglich ist es sinnvoll und notwendig, eine Bedarfserhebung für interkulturelle Bildungsmaßnahmen durchzuführen und auf deren Basis theoretisch fundierte sowie auf pädagogische und ökonomische Effizienz ausgerichtete Maßnahmen zu konzipieren, umzusetzen und zu evaluieren. Dieses Vorgehen hat somit eine Analogie zum aktuell laufenden konsensuellen Standardisierungsprozess für die Psychosoziale Notfallversorgung in Deutschland (vgl. Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe, 2009).

2. Forschungsansatz

2.1 Stand der Forschung

Generell ist festzustellen, dass zu allen oben genannten sechs Tätigkeitsbereichen bislang wenig wissenschaftliche Literatur vorliegt. Die interkulturelle Qualifikation von Katastrophenhilfskräften wird von einigen internationalen Autoren als verbesserungsbedürftig angesehen (z.B. Marsella & Christopher, 2004). Spezifisch die präklinische Notfallversorgung von Migrantinnen und Migranten in Deutschland betreffende Studien sind gar nicht publiziert – weder aus dem medizinisch-somatischen Versorgungsbereich, noch aus dem psychosozialen. Es können allenfalls Ergebnisse von Studien zum Nutzungsverhalten von und der Versorgungszufriedenheit mit klinischen Angeboten herangezogen werden (z.B. Schwartau, Borde & David, 2007). Gänzlich unerforscht sind nach unserem Kenntnisstand die Bedürfnisse und die Zufriedenheit von Hilfeempfangenden im Ausland, die von deutschen Diensten versorgt werden. Die Bedarfslage für interkulturelle Aus- und Fortbildungen auf Seiten der Rettungsdienst- und Katastrophenschutzorganisationen ist – sowohl für Einsätze im In- wie für solche im Ausland – bislang ebenfalls nicht näher untersucht worden. Für Hilfseinsätze deutscher Organisationen im Ausland gilt: Zwar wurde einiges über militärische Einsätze im Ausland (z.B. Burghardt, 2001) und viel über zivil-wirtschaftliches Engagement in fremdkulturellen Kontexten (z.B. Thomas, Kammhuber & Schroll-Machl, 2003) publiziert; bezüglich der Notfallhilfe im technischen, medizinischen oder psychosozialen Bereich sind uns jedoch keine wissenschaftlichen Veröffentlichungen bekannt. Es existieren

veröffentlichte Ansätze zur Vermittlung interkultureller Kompetenz in diversen staatlich regulierten Bereichen: z.B. Schule (z.B. Brater, Hemmer-Schanze & Schmelzer, 2007), Kranken- und Altenpflege (z.B. Domenig, 2001; Berufsbildungswerk des DGB & Rhein-Ruhr-Institut Essen, 2003), Militär (z.B. Thomas, 2001) oder Polizei (z.B. Leenen, Grosch & Groß, 2005). Ob und ggf. wie diese Ansätze allerdings für die Notfallhilfe und den Katastrophenschutz zu übernehmen sind, ist bislang ungeklärt. Grundlage einer solchen Adaptation sollte eine ausreichend repräsentative und detaillierte Bedarfsbeschreibung bezüglich des Umfangs und der Inhalte interkultureller Aus- und Fortbildungsangebote in den oben genannten sechs Tätigkeitsbereichen sein. Diese Bedarfsbeschreibung sollte wiederum empirisch fundiert sein. Es besteht also aus unserer Sicht eine deutliche Lücke zwischen dem Bedarf an interkultureller Aus- und Fortbildung und den empirischen Grundlagen, welche zu seiner effizienten Deckung notwendig sind.

2.2 Forschungsfragen

Aus dem Spektrum der Fragestellungen, die im Bereich der interkulturellen Kompetenz im Bevölkerungsschutz relevant sind, liegt in diesem Forschungsprojekt der **Fokus auf Kompetenzanforderungen**, die **im Rahmen von Einsätzen in Deutschland** entstehen (Tätigkeitsbereiche 'Rett-tech-I', 'Rett-med-I' und 'PSNV-I'). Diese Tätigkeitsbereiche haben erstens ein höheres Einsatzaufkommen und unterscheiden sich, wie oben beschrieben, i.d.R. noch in weiteren Aspekten (Personal und Aufgaben) von den Tätigkeitsbereichen im Ausland. Daher erscheint es sinnvoll, zunächst den Bereich der interkulturellen Kompetenzentwicklung für Einsätze im Inland zu fokussieren und denselben für Auslandseinsätze ggf. separat oder zu einem späteren Zeitpunkt zu beforschen. Gleiches gilt für die Entwicklung interkultureller Kompetenz innerhalb der Einsatzorganisationen, also einem intraorganisationalen 'Diversity-Management'.

Für die drei genannten Tätigkeitsbereiche im Inland mit ihren zwei Funktionsebenen werden folgende Fragestellungen als vorrangig relevant und im vorgeschlagenen Forschungsrahmen als empirisch beantwortbar angesehen (kursiv sind jeweils konkrete Teilfragen und empirische Formulierungen geschrieben):

- 1.) Wie ist der Begriff 'interkulturelle Kompetenz' für diese Bereiche zu bestimmen?
 - *Wie ist der Begriff in der Literatur definiert und welche Definition eignet sich warum für diese Tätigkeitsbereiche?*

- 2.) Welcher Bedarf an interkultureller Kompetenz und ihrer Entwicklung wird von Expert(inn)en der drei Tätigkeitsbereiche postuliert?
 - *Welche Grundhaltungen bzw. Fähigkeiten sind notwendig? Sollten sie durch Maßnahmen vermittelt resp. gefördert werden? Ggf. wie und in welchem Umfang?*

- 3.) Welcher Bedarf an interkultureller Kompetenz von Führungs- und Einsatzpersonal lässt sich aus Befragungen von Notfallbetroffenen aus der Bevölkerungsgruppe mit Migrationshintergrund ableiten?
- *Wie wird erlebte Versorgung in den drei Tätigkeitsbereichen von den Betroffenen bewertet? Spielen kulturelle Unterschiede zwischen Betroffenen und Helfenden bzw. deren Beachtung während der Versorgung für diese Bewertung eine Rolle? Welche kulturellen Unterschiede werden ggf. als wichtig für die Versorgung erachtet?*
- 4.) Wie können die Ergebnisse der Bedarfserhebungen in theoretisch fundierte und ökonomisch effiziente interkulturelle Bildungsmaßnahmen umgesetzt werden?
- *Welche interkulturellen Bildungsmaßnahmen existieren bereits im Bevölkerungsschutz Deutschlands? Welche Maßnahmen existieren in vergleichbaren Schutzsystemen im Ausland? Welche Maßnahmen integrieren strukturell und inhaltlich sowohl gesicherte theoretische Grundlagen, als auch den erhobenen Bedarf an interkultureller Aus- und Fortbildung?*
- 5.) Welche Akzeptanz und welche Wirkungen erzielen die konzipierten Bildungsmaßnahmen in ihren Zielgruppen?
- *Wie bewerten die Teilnehmenden subjektiv die interkulturellen Maßnahmen, v.a. hinsichtlich ihrer eigenen Kompetenzentwicklung? Lassen sich für interkulturelle Kompetenz relevante Effekte (wie Zunahme von Ambiguitätstoleranz und Fähigkeit zum Perspektivwechsel oder Abbau stereotypisierenden Denkens) nachweisen? (Ggf. für ein Folgeprojekt: Wie entwickeln sich solche Effekte über die Zeit?)*

Wie bereits bemerkt, sollen diese Fragen hinsichtlich zweier Funktionsebenen innerhalb der Einsatzorganisationen (Führungs- und Einsatzkräfte) weiter unterteilt werden. Darum planen wir z.B. die Bedarfslagen für diese beiden Ebenen separat zu analysieren.

2.3 Forschungsziele

Die Bearbeitung der oben genannten Forschungsfragen soll einen starken Praxisbezug zu den drei eingangs beschriebenen Tätigkeitsbereichen des Bevölkerungsschutzes in Deutschland aufweisen. Die Ziele ihrer Bearbeitung sind daher zwar auch empirisch gewonnene Daten, vor allem aber Produkte wie Fortbildungskonzepte, die auf diesen Daten aufbauen. Die Forschungsziele lauten im Einzelnen:

- Erstellen einer belastbaren **Datenbasis zur Bedarfsermittlung bzgl. interkultureller Kompetenz** in den drei genannten Tätigkeitsbereichen des Bevölkerungsschutzes in Deutschland.

- Erarbeiten theoretisch und empirisch fundierter **Bildungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenzentwicklung** für die verschiedenen Bereiche und Funktionsebenen im Bevölkerungsschutz.
- Fachgerechte **Bewertung der entwickelten Bildungsmaßnahmen**.

3. Forschungsplan

3.1 Geplante Arbeitsschritte und Methoden

Aus der bereits erläuterten Systematik dieses Forschungsprojektes (Begriffsbestimmung – Bedarfsermittlung – Konzeption und Durchführung von Maßnahmen – Evaluation der Maßnahmen) ergeben sich folgende Arbeitsschritte bzw. -pakete (vgl. ‚Zeitplan‘, Punkt 4)

Zu Beginn wird eine umfassende **Literaturrecherche** den Stand der Forschung bzgl. der Forschungsfragen erheben und dokumentieren.

Dann sind **15 halbstrukturierte Interviews mit Expert(inn)en** aus den fokussierten drei Tätigkeitsbereichen im Bevölkerungsschutz geplant, um den Bedarf an interkultureller Kompetenz aus der Sicht der Leistungserbringer eruieren. Dabei sollen fünf Expert(inn)en aus jedem Bereich stammen und mindestens ein Drittel von ihnen selber einen binationalen / bikulturellen Hintergrund haben.

Parallel dazu sollen **5 Fokus-Gruppen mit Notfallbetroffenen mit Migrationshintergrund** durchgeführt werden, um den Bedarf an interkultureller Kompetenz im deutschen Notfallhilfesystem aus der Sicht der Leistungsnehmer zu erheben. In Assoziation mit dem Projekt wird ein multilingualer Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie **20 halbstrukturierte Interviews mit Notfallbetroffenen mit Migrationshintergrund** durchführen. Gegenstand dieser Befragungen werden kulturspezifische Konzepte der Belastungswahrnehmung und –verarbeitung sowie die Bewertung der interkulturellen Kompetenz deutscher Hilfeleistungssysteme sein. Die **Rekrutierung** der Notfallbetroffenen ist über Kontakte zu Notfallaufnahmen in Kliniken und zu Migrantenverbänden sowie durch öffentliche Aufrufe geplant.

Ausgehend von Ergebnissen der Literaturrecherche, der Interviews und der Fokus-Gruppen soll ein **Fragebogen zur Versorgungszufriedenheit von Notfallbetroffenen mit Migrationshintergrund** erarbeitet und eingesetzt werden. Dieser Fragebogen soll versuchen, besonders interkulturelle Aspekte der erlebten Hilfeleistung zu erheben. Die Zielgröße für die angestrebte Anzahl auswertbarer Fragebögen beträgt zunächst 150.

Basierend auf den Resultaten der vorherigen Schritte folgt dann die schon erwähnte **Entwicklung der Maßnahmen zur interkulturellen Kompetenzbildung**. Dabei werden Manuale und Unterrichtsmaterialien jeweils für die drei oben genannten Tätigkeitsbereiche und innerhalb dieser Bereiche noch für die beiden beschriebenen Funktionsebenen erstellt.

Nach ihrer Entwicklung folgt die **Durchführung** der Maßnahmen als 'Pilot-Versionen' (geplant sind je zwei Veranstaltungen pro Tätigkeitsbereich und Funktionsebene) und ihre **Evaluation** mittels Fragebögen. Die Ergebnisse dieser Evaluation bilden die Grundlage einer eventuellen Überarbeitung der Bildungsmaßnahmen.

Für eine aussagekräftige Evaluation der Maßnahmen sind ein quasiexperimentelles Design (z.B. Warte- und Kontrollgruppendesign) und mindestens zwei Erhebungszeitpunkte nötig (prä- und post-interventionell). Aus methodologischer Sicht wäre zudem eine Erhebung mit einem mehrmonatigen Abstand zur Maßnahme (Follow-up) erstrebenswert, um die längerfristige Entwicklung erwarteter Kompetenzzuwächse erfassen zu können. Allerdings überschreitet eine solche Nachuntersuchung den hier geplanten Zeitrahmen (vgl. Punkt 4), weshalb eine Follow-up-Erhebung Inhalt eines Folgeprojektes sein könnte. Da die geplanten Erhebungen in einem Umfeld mit nennenswertem Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund erfolgen müssen, soll die Durchführung des Projektes in einer Metropolregion angesiedelt werden. Hierfür wird ein **zweiter Forschungsstandort** am Institut für Medizinische Psychologie des Universitätsklinikums Hamburg-Eppendorf eingerichtet.

3.2 Projektübergreifende Analyse von Daten

Es ist geplant, Methoden und Ergebnisse des vorliegenden Projektes mit Methoden und Daten, die in anderen internationalen und nationalen Projekten zur interkulturellen Forschung entwickelt und analysiert werden, in Beziehung zu setzen und zu vergleichen. Diese Verknüpfungen sollen die Aussagekraft von Ergebnissen dieses Projektes erhöhen und deren Implementierungsmöglichkeiten in weiterführende Kontexte vorbereiten. Dieser Vergleich von Methoden und Ergebnissen soll in allen genannten Projektschritten erfolgen.

Die Projektleiterin, Frau Prof. Dr. Schmidt, verfügt aus einem weiteren interkulturellen Projekt, dem von der Europäischen Union geförderten **Projekt Behaviour, Security and Culture** (www.besecu.de), über Referenzdaten aus acht europäischen Nationen von mehr als 1000 Überlebenden internationaler Krisensituationen (davon ca. 20% Migrantinnen und Migranten) und von über 1500 Einsatzkräften. Die projektübergreifende Analyse soll prüfen, ob die im vorliegenden Projekt identifizierten Bedarfe an interkultureller Kompetenz im Bevölkerungsschutz (kultur-)spezifisch für Deutschland sind oder sich darüber hinaus generalisieren lassen. Mit dem gleichen Ziel sollen die vorliegenden Ergebnisse mit Daten aus der internationalen Präventions- und Versorgungsforschung (z.B. zur Behandlungszufriedenheit) verglichen werden. Das projektübergreifende Vorgehen ermöglicht außerdem bereits zu Beginn des vorliegenden Projektes zu eruieren, welche im BeSeCu-Projekt und anderen Forschungsbereichen entwickelten Methoden hierfür sinnvoll eingesetzt werden können. So kann im vorliegenden Projekt auf Wissen, Erfahrungen und Vorarbeiten der Beteiligten aufgebaut werden.

4. Zeitplan

Phase	Monat	Schritte	Arbeitspaket 1	Arbeitspaket 2	Arbeitspaket 3	Arbeitspaket 4	
<p style="text-align: center;">Vorbereitung</p> <p style="text-align: center;">Erhebung und Entwicklung</p> <p style="text-align: center;">Durchführung, Evaluation und Auswertung</p>	1 09/10						
	2 10/10						
	3 11/10						
	4 12/10						
	5 01/11	Literatur-recherche und -auswertung	Rekrutierung – Expert(inn)en	Rekrutierung – Betroffene			
	6 02/11		Expert(inn)en-Interviews	Betroffenen-Fokusgruppen / Interviews	Expertise; Reanalyse der BeSeCu-Fokusgruppen		A 01.
	7 03/11	Fragebogen-Entwicklung / -Erhebung - Betroffene	Durchführung 31.	Durchführung 31.			
	8 04/11		Auswertung 30.	Auswertung 30.	Zwischenbericht (kurz)		
	9 05/11	Durchführung 31.					A 24.
	10 06/11	Auswertung 30.			Vergleich mit transnationalen Daten und Ansätzen		
	11 07/11						
	12 08/11						
	13 09/11				Entwicklung / Testung von interkulturellen Bildungsmaßnahmen		
	14 10/11						
	15 11/11						
	16 12/11						A 06.
	17 01/12						
	18 02/12	Externer statistischer Vergleich der Ergebnisse	Durchführung / Evaluation der Maßnahmen				
	19 03/12						
	20 04/12					Zwischenbericht	
	21 05/12						
	22 06/12						
	23 07/12						
	24 08/12						
					Abschlussbericht (02/13)	(A)*	

Berichte fällig jeweils zum Monatsende

A Tag = Treffen des Projektbegleitenden Arbeitskreises (geplant im BMI, Bonn)

(A)* = Abschlusstreffen des Arbeitskreises saisonal bedingt (Urlaubszeit) ggf. nach Ende der Projektlaufzeit

5. Quellennachweise

- Berufsbildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes & Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen (2003), *Pflege in der Einwanderungsgesellschaft*, Duisburg: Institut für Sprach- und Sozialforschung.
- Brater, M., Hemmer-Schanze, C. & Schmelzer, A. (2007), *Schule ist bunt*, Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.
- Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (2009), Psychosoziale Notfallversorgung: Qualitätsstandards und Leitlinien, in *Praxis im Bevölkerungsschutz*, Bd. 3, Bonn: im Eigenverlag.
- Burghardt, H. (2001), Grundlagen der Personalauswahl: Anforderungsprofile für den Auslandseinsatz, in K.J. Puzicha, D. Hansen & W.W. Weber (Hrsg.), *Psychologie für Einsatz und Notfall*, S. 28-40, Bonn: Bernard & Graefe.
- Domenig, D. (Hrsg., 2001), *Professionelle Transkulturelle Pflege*, Bern: Huber.
- Leenen, W.R., Grosch, H. & Groß, A. (Hrsg., 2005), *Bausteine zur interkulturellen Qualifizierung der Polizei*, Münster: Waxmann.
- Marsella, A.J. & Christopher, M.A. (2004), Ethnocultural considerations in disasters: an overview of research, issues, and directions, *Psychiatric Clinics of North America*, 27/2004, S. 521-539.
- Notfallseelsorge Hamburg (2006), *Der andere Blick in Feuerwehr und Rettungsdienst*, CD-ROM mit Unterrichtsmaterialien, Projekt mit Unterstützung der Feuer-Unfallkassen, der Stiftung "Hilfe für Helfer" und der Landesfeuerwehrschule Hamburg, Hamburg: im Eigenverlag.
- Schwartau, I., Borde, T. & David, M. (2007), Psychische Belastungen von Patientinnen und Patienten in Gynäkologisch-internistischen Notfallambulanzen von drei Berliner Innenstadtkliniken, in T. Borde & M. David (Hrsg.), *Migration und psychische Gesundheit*, S. 105-118, Frankfurt a.M.: Mabuse.
- Statistisches Bundesamt (2006), *Leben in Deutschland, Haushalte, Familien und Gesundheit – Ergebnisse des Mikrozensus 2005*, unter:
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/LebenDeutschland05,property=file.pdf>
(Abruf: 27.08.2010)
- Thomas, A., Kammhuber, S. & Schroll-Machl, S. (Hrsg., 2003), *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation, Bd.2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*, Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Thomas, A. (2001), Interkulturelle Kompetenz: eine Schlüsselqualifikation für Fach- und Führungskräfte der Bundeswehr, in K.J. Puzicha, D. Hansen & W.W. Weber (Hrsg.), *Psychologie für Einsatz und Notfall*, S. 146-160, Bonn: Bernard & Graefe.