



## Festrede

zum Kongress der deutschen Lions  
Berlin 2017

Toleranz, Integration  
und interkulturelle Kommunikation.

100 Jahre Vereinigung der  
Lions Clubs International (1917-2017)



Prof. Dr. Klaus Hurrelmann

# **Toleranz, Integration und interkulturelle Kommunikation**

---

## **Festrede zum Jubiläum der deutschen Lions Von Prof. Dr. Klaus Hurrelmann**

Ich habe Ihre Einladung sehr gerne angenommen. Ich bin selbst nicht Mitglied, arbeite aber schon sehr lange mit den deutschen Lions zusammen und bin zu einem überzeugten Sympathisanten geworden.

Und so möchte ich ganz persönlich über meine Erfahrungen mit den deutschen Lions sprechen. Die dauern jetzt schon seit über 30 Jahren an. In diesen drei Jahrzehnten habe ich Sie als große, liebenswerte, engagierte, manchmal etwas konservative, manchmal etwas behäbige, aber dauerhaft zuverlässige und belastbare, durchaus resiliente Organisation kennengelernt, die – gerade wegen dieser Eigenschaften – überraschend innovativ ist und sich intensiv für öffentliche Belange einsetzt. Als eine Organisation ganz besonderen Charakters, eine Mischung aus Nichtregierungsorganisation, Wohlfahrtsverband, Stiftung und Verein, wie sie in Deutschland ihresgleichen sucht. Repräsentiert von Menschen aus Fleisch und Blut, die alle schon ihre Leistung im Leben erbracht haben und nun zusätzlich bei den Lions eine Aufgabe übernehmen. Die nach der Pflicht noch eine Kür fahren. Menschen, die ehrenamtlich in einer Weise tätig sind, die man sonst nur von absoluten Profis kennt.

Aus diesen Gründen fällt es mir nicht schwer, Ihnen hier heute eine Hommage zu erstatten. Es ist eine Hommage in fünf Kapiteln.

## **1. Kapitel:**

### **Meine erste Erfahrung mit den deutschen Lions**

Ende der 1980er Jahre traten drei Lehrerinnen und Lehrer einer Gesamtschule und einer Hauptschule in der Nähe von Bielefeld an mich heran und baten um Unterstützung. Sie hatten in den USA bei Kollegen das Programm Lions-Quest kennengelernt.

Weil sie große Probleme mit dem sozialen Verhalten ihrer Schülerinnen und Schüler hatten, wurden sie hellhörig. Sie erlebten ein gut durchdachtes Programm zur Förderung der Lebenskompetenz von jungen Leuten. Auch die Förderung der Gesundheit, besonders der psychischen Gesundheit, der Konfliktfähigkeit und der Resilienz standen in diesem Programm im Vordergrund.

Sie waren sich einig: Das war genau das, was sie auch für ihre Schule brauchten. Eine Stärkung von sozialen und persönlichen Schlüsselkompetenzen, eine Vorbeugung von Gewalthandlung und Fremdschädigung über die Stärkung des sozialen und emotionalen Lernens.

Ich habe mir das amerikanische Lions-Quest-Programm kommen lassen, und mir leuchtete die Begeisterung der Lehrkräfte sofort ein. Lions-Quest war 1984 als Gemeinschaftsprojekt von Lions Clubs International und Quest International entstanden. Ein Blick in die amerikanische Vorlage zeigte mir, warum die Lehrerinnen und Lehrer alle so angetan von dem Programm zur Förderung von „Life Skills“ waren. Es enthielt nämlich genau das, was uns in Deutschland fehlte. In den Schulen stand die Vermittlung von Fachwissen im Vordergrund, aber immer mehr Lehrkräfte spürten, dass sie mit dem Unterricht nicht vorankamen, weil das Klassenklima nicht stimmte und die Schülerinnen und Schüler durch persönliche Probleme und Konflikte blockiert waren.

Niemand wagte sich an das Thema heran, die Sozial- und Persönlichkeitsentwicklung der Schülerinnen und Schüler mit in die schulische Bildungsarbeit einzubeziehen, obwohl alle die Notwendigkeit dazu erkannt hatten. Auch wusste niemand, wie das pädagogisch professionell umgesetzt werden konnte, ohne die Lehrerrolle zu vernachlässigen oder in Frage zu stellen. Anerkannte und bewährte außercurriculare Lebenskompetenz- und Präventionsprogramme existierten damals noch nicht. Da kam das Life-Skills-Programm Lions-Quest gerade zur rechten Zeit.

Und: Die Lehrerinnen und Lehrer hatten sich natürlich auch gemerkt, dass die amerikanischen Lions das Programm tatkräftig unterstützen. Auch das wollten sie kopieren, weil sie das der deutschen Schuladministration nicht zutrauten.

Völlig zu Recht. Wir alle spürten, dass ein ziviles Engagement einspringen musste. Und deshalb stellten die Lehrerinnen und Lehrer genau diese Verbindung zu den deutschen Lions über verschiedene Kanäle her.

So kam es kurze Zeit später zum Engagement der deutschen Lions nach dem Vorbild der amerikanischen Lions. Keiner konnte ahnen, dass wir an einem der erfolgreichsten schulischen Förderprogramme arbeiten sollten. Für Deutschland wie gesagt verbunden mit der Besonderheit, nicht durch die Kultusbürokratie oder politische Institutionen quasi offiziell ins Leben gerufen zu sein, sondern einfach so, durch zivilgesellschaftliche Kräfte.

Genauer: Durch – typisch Lions – eine Nichtregierungsorganisation (NGO) mit bürgerschaftlicher Bodenhaftung. Welche andere Organisation hätte diese Rolle übernehmen können? Keine! Es brauchte die besondere Ethik, die intensive Verankerung im gesellschaftlichen Leben, den langen Atem, das zähe Durchhaltevermögen, die unnachgiebige Durchsetzungsfähigkeit, die Leidenschaft der Repräsentanten der deutschen Lions, um ein solches Riesenprojekt zu stemmen.

Es gelang uns mit vereinten Kräften, zusätzlich zu Lions-Geldern finanzielle Unterstützung von der Jacobs Foundation und der Universität Bielefeld einzuwerben, und die fast fünf Jahre dauernde Phase der Übersetzung und Transformation des amerikanischen Ausgangsprogramms von Lions-Quest „Erwachsen werden“ begann. Es war damals eine kleine Sensation, dass ein schulisches Lernprogramm aus einer zivilgesellschaftlichen Initiative hervorging und nicht von einer staatlich gesteuerten Lehrplan-Kommission entwickelt wurde. Das war für viele auch anstößig und „verdächtig“. Als wir 1997 damit herauskamen, schlugen uns aus diesem Grund auch viele Vorurteile entgegen. Aber am Ende überzeugte die Qualität des Programms.

## **2. Kapitel:**

### **Die schulische Bildungsarbeit der deutschen Lions**

Heute wissen wir: Es gibt wohl kaum ein anderes Programm zur Förderung sozialer Kompetenzen, das so nachhaltig und erfolgreich das Schulsystem in Deutschland bereichert hat wie Lions-Quest. Mit seinem innovativen Grundprinzip, die Kompetenz von Kindern und Jugendlichen in Gruppenprozessen durch soziales und emotionales Lernen zu stärken, hat es Maßstäbe gesetzt. Es hat dafür gesorgt, dass soziale Lernprogramme und Kompetenztrainings in die schulische Bildungsarbeit integriert wurden und eine wichtige Ergänzung zum regulären, fachbezogenen Schulunterricht darstellen.

Und – ein weiterer wichtiger Aspekt – es hat neue und anspruchsvolle Standards für die Fortbildung von Profis festgelegt. Das Programm durfte von Anfang an nur von denjenigen Lehrkräften eingesetzt werden, die an einem entsprechenden Training teilgenommen hatten. Eine solche Qualifizierung der Lehrkräfte nach dem Multiplikatoren-Prinzip war in Deutschland bis dahin unbekannt. Schon nach wenigen Fortbildungsveranstaltungen zeigte sich, dass sie der Schlüssel zur Gewährleistung einer kontinuierlichen und nachhaltigen Programmwirkung im „System Schule“ war.

Die Erstauflage des Lehrerhandbuchs zum Lions-Quest-Programm „Erwachsen werden“ wurde 1997 veröffentlicht. Danach wurde Lions-Quest kontinuierlich und konsequent weiterentwickelt. Alle Anregungen aus den Schulen wurden aufgenommen und eingearbeitet. Wir haben keine Mühen gescheut, immer wieder Überarbeitungen und Neuauflagen zu erstellen, um auf der Höhe der Entwicklung zu bleiben. Es war kontinuierliche Basisarbeit – typisch Lions.

Nach rund zehn Jahren war es dann soweit: Es galt vielen Schulen als ein Markenzeichen, sich Lions-Quest-Qualitätssiegel-Schule nennen zu dürfen und damit zum Ausdruck zu bringen, dass neben fachlichem Unterricht das soziale Kompetenztraining einen hohen pädagogischen Rang einnimmt.

Heute können die deutschen Lions stolze Erfolgszahlen vorweisen. Sie haben im Rahmen von mehr als 4.300 Lions-Quest-Seminaren mehr als 100.000 Lehrkräfte qualifiziert. Damit haben Sie Millionen von Kindern und Jugendlichen erreicht. Sie haben der Gemeinschaft damit einen unschätzbaren Dienst erwiesen.

Lions-Quest ist das führende und am weitesten verbreitete Lebenskompetenz- und Präventions-Programm in Deutschland und wird inzwischen – auch das war ein sehr langer Weg – von den Kultusministerien aller Bundesländer anerkannt.

Lions-Quest wird regelmäßig wissenschaftlich evaluiert und ist in der „Grünen Liste Prävention“, der Datenbank empfohlener Präventionsprogramme enthalten.

Typisch Lions: Darauf haben Sie sich nicht ausgeruht. Die gesellschaftlichen Herausforderungen spitzten sich an anderen Stellen neu zu. Die 2000er Jahre brachten neue gesellschaftliche Verwerfungen. Die blühenden Landschaften wollten sich nicht einstellen. Jugendliche, die immer soziale Seismografen sind, wurden unruhig. Gewalt und politischer Extremismus waren die Antwort vieler von ihnen.

Die Lions haben reagiert. Neben diversen Aufbauseminaren zu den Themen „Mobbing“ und „Elternarbeit“ wurde Lions-Quest „Erwachsen werden“ im Jahr 2014 um eine neue Fortbildung ergänzt: Lions-Quest „Erwachsen handeln“. Damit stand erstmalig in Deutschland auch ein Lebenskompetenz- und Präventionsprogramm für ältere Jugendliche und junge Erwachsene zur Verfügung. Auch inhaltlich wurden neue Akzente gesetzt, indem hier erstmals die Vermittlung von Lebenskompetenzen mit politischer Bildung, Demokratielernen, Menschenrechtsbildung und Service Learning (Lernen durch Engagement) verknüpft wurde. Nicht zuletzt aufgrund dieses Innovationspotenzials hat die Deutsche UNESCO-Kommission die Schirmherrschaft über die Entwicklung und Einführung von Lions-Quest „Erwachsen handeln“ übernommen.

Für mich ist das Engagement der deutschen Lions bei diesen Programmen immer exemplarisch für die Arbeitsweise Ihrer Organisation gewesen. Immer haben Sie auf aktuelle kulturelle und soziale Konfliktpotenziale reagiert. Immer waren Ihre Mitglieder wegen ihrer Lebenserfahrung auch menschliche Botschafter. In allen Bereichen des Lebens hatten sie ihre Sensoren ausgefahren, und sobald es irgendein Problem gab, mit dem die gesellschaftlichen Kräfte (und darin eingeschlossen auch die politischen Kräfte) sichtlich überfordert waren, haben Sie gehandelt. Getreu dem Motto der Lions „We Serve“.

### **3. Kapitel:**

#### **Das neue Lions-Quest-Programm „Zukunft in Vielfalt“**

So war natürlich zu erwarten, (aber ich war dann doch angenehm überrascht, weil ich mich mittlerweile aus der aktuellen Entwicklungsarbeit bei Lions-Quest zurückgezogen und jüngere Kollegen eingearbeitet hatte), dass sich die deutschen Lions auch der aktuellen Problematik der Veränderung der Zusammensetzung der Bevölkerung zuwenden würden. Hinter den Kulissen haben Sie in den letzten Jahren an einem weiteren schulischen Bildungsprogramm gearbeitet, das den Nerv der Zeit trifft.

Mit „Zukunft in Vielfalt“ liegt das jüngste Produkt der Lions-Quest-Programmfamilie vor. Erneut gelang dem verantwortlichen Autorenteam ein innovatives und wegweisendes Fortbildungskonzept. Als bislang einziges außercurriculares Fortbildungsprogramm in Deutschland eignet sich Lions-Quest „Zukunft in Vielfalt“ zur systematischen Schul- und Organisationsentwicklung im Bereich der interkulturellen Kompetenz. Die Vermittlung grundlegender Life Skills, interkulturelles Lernen und Wertebildung fließen dabei konzeptionell zusammen und entfalten ihr Präventionspotenzial im Zusammenspiel der Kräfte. Das Lions-Quest Grundprinzip des gemeinsamen sozialen und emotionalen Lernens zur Förderung der psychischen Widerstandskraft (Resilienz) bleibt dabei erhalten.

Damit greifen Sie – typisch Lions – in dringende gesellschaftliche Probleme ein: die Förderung interkultureller Kompetenzen und Integration. Die Zielgruppen sind erneut Lehrkräfte sowie AusbilderInnen, SozialarbeiterInnen, Fachpersonal und hauptamtliche sowie ehrenamtliche Helferinnen und Helfer. Die Adressaten sind Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene mit Fluchterfahrung bzw. Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene aus Deutschland mit und ohne Migrationshintergrund zwischen 10 und 21 Jahren.

Das Wirkungspotenzial liegt in der Sensibilisierung für den Themenzusammenhang „Diversity“ und in der Erzeugung einer reflektierten Haltung, im Aufbau eines Klimas der gegenseitigen Wertschätzung und des Vertrauens, im Kennenlernen von Werten und Regeln, demokratischen Prinzipien und Grundrechten, in der Reduktion von Vorurteilen und Konflikten, in der Prävention von Radikalisierung und Extremismus und in der Förderung von Integration und sozialer Inklusion. Das neue Programm eignet sich sowohl für schulische als auch für außerschulische Zielgruppen, lässt sich an unterschiedliche Bedarfe und Voraussetzungen anpassen und ist altersübergreifend angelegt. Damit empfiehlt es sich als ideales Weiterbildungsangebot für Lehrkräfte und außerschulische Multiplikatoren.

Typisch Lions: Alles auf die dringlichste Herausforderung abgestellt, die Schulen und Bildungseinrichtungen heute haben. Mit Lions-Quest „Zukunft in Vielfalt“ haben die deutschen Lions wieder einen unschätzbaren wichtigen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung der Kinder, Jugendlichen und jungen Erwachsenen geleistet.

Und wieder einmal kommt das neue Lions-Quest-Programm genau zur richtigen Zeit. In Zeiten der Einwanderung und der Flucht hat eine solche professionelle und innovative Fortbildung bisher bitter gefehlt. Ich bin sicher: Lions-Quest „Zukunft in Vielfalt“ wird ebenso wie die bisherigen Lions-Quest-Programme große Resonanz finden und schon bald zum Standard an unseren Schulen gehören.

Wir haben eine vermehrte Zuwanderung von Menschen auf der Flucht aus Krisengebieten und Kriegen. Unsere Gesellschaft wird heterogen und kulturell vielfältig, auch wegen der weltweiten Vernetzung und der digitalen Erreichbarkeit. Schon über ein Fünftel der Bevölkerung hat einen Migrationshintergrund, ist also in den letzten drei oder vier Jahrzehnten nach Deutschland eingewandert. In der jungen Generation der unter 30-jährigen liegt dieser Wert schon bei über einem Drittel.

Wir sind faktisch eine Einwanderungsgesellschaft, tun uns aber sehr schwer, uns dazu auch wirklich zu bekennen. Das spiegelt sich in den Schulen wieder. Die Lehrerinnen und Lehrer fühlen sich überfordert. Sie sollen Heterogenität und kulturelle Diversität mal eben so pädagogisch bewältigen. Außer den eingewanderten sollen sie so ganz nebenbei auch die Kinder mit verschiedenartigen Behinderungen in ihren Klassen aufnehmen. Ohne jede Unterstützung sollen sie Inklusion betreiben.

Aber woher sollen Sie wissen, wie man kulturelle, religiöse, sprachliche, intellektuelle, emotionale, psychische und soziale Vielfalt aufnimmt und vereint? Es fehlt an guter Lehrerfortbildung. Auch in der Ausbildung lernt man hierzu nicht viel. Der kompetente Umgang mit unterschiedlichen Lernvoraussetzungen wird nicht systematisch trainiert. Dabei muss er heute ein zentrales Lernziel für alle Lehrkräfte sein, weil in der Schule die Weichen für Toleranz, Integration und interkulturelle Kommunikation gestellt werden.



## 4. Kapitel:

### Die deutschen Lions und die junge Generation

Die neue Fortbildung Lions-Quest „Zukunft in Vielfalt“ hat ein überzeugendes Konzept: Beide Seiten müssen sich bei der Integration bewegen:

Die einheimischen Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen müssen eine Aufnahmebereitschaft zeigen und deutlich machen, dass sie gegenüber den neuen Mitgliedern der Gesellschaft tolerant sind, auch gegenüber den Geflüchteten. Dabei spielt auch eine Sensibilisierung für die traumatischen Erfahrungen von vielen der Geflüchteten eine Rolle. Die eingewanderten oder geflüchteten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen müssen ihrerseits bereit sein, sich der neuen Gruppe mit ihren bestehenden Regeln zu öffnen und anzupassen.

Die junge Generation wird durch drei Merkmale geprägt:

1. Die junge Generation ist mit interaktiven digitalen Medien groß geworden und erschließt sich damit jeden Winkel der Welt. Sie ist weltweit vernetzt und nimmt jederzeit an jedem Ort alle wichtigen Informationen auf. In dieser Fähigkeit ist sie den älteren Generationen überlegen. Sie will diese für sie völlig selbstverständliche Form der Kommunikation in jedem Lebensbereich, auch im Beruf, einsetzen.
2. Sie hat politische Spannungen, Terroranschläge und Kriege in zahlreichen Regionen der Welt miterlebt und weiß intuitiv, wie unsicher das öffentliche Leben geworden ist. Sie hat erfahren, wie ungewiss bis vor wenigen Jahren auch in Deutschland der Übergang in den Beruf war. Die Jugendarbeitslosigkeit machte es 20% bis 30% von ihnen unmöglich, einen Ausbildungs- oder einen Arbeitsplatz zu erhalten. Sie ist entsprechend flexibel orientiert, auf alle Eventualitäten eingerichtet und hält sich möglichst viele Optionen offen.
3. Sie wird von ihren Eltern behütet und gefördert, wie keine andere Generation vor ihr, aber sie ahnt: Sie könnte die erste Generation seit dem Zweiten Weltkrieg sein, für die das Versprechen auf immer mehr Wohlstand nicht mehr gilt.

Die aktuellen Jugendstudien zeigen, wie diese Ausgangslage sie prägt: Die Angehörigen dieser jungen Generation haben sich eine offene und suchende Haltung angewöhnt, arrangieren sich unauffällig mit den Gegebenheiten, die sie vorfinden, manövrieren und taktieren flexibel, um sich Vorteile zu verschaffen und gehen an alle Herausforderungen mit einer Mischung aus Pragmatismus und Neugier heran. In Zweifelsfällen orientieren sie sich an ihren Eltern. Sie lehnen sich deshalb eng an Mutter und Vater an und schließen eine Zweckallianz mit ihnen.

Diese Eigenschaften haben den jungen Leuten in den USA das Etikett „Generation Why“ eingebracht, womit die fragende und suchende Grundhaltung symbolisiert werden soll. Daraus ist die symbolische Bezeichnung „Generation Y“ geworden, die sich inzwischen auch im Deutschen verbreitet hat.

Das gilt für die Einheimischen und die Eingewanderten gleichermaßen. Abwarten, improvisieren, umdisponieren – das ist zur zweiten Haut der Ypsiloner geworden, denn so sind sie groß geworden. Dank dieser Haltung kommt die junge Generation erstaunlich gut mit den Ungewissheiten ihres Lebens zurecht. Sie hat die Welt ohnehin nie anders kennengelernt. Die Erkenntnis, dass die gesellschaftliche Ordnung nicht in Stein gemeißelt ist, macht sie zu Pragmatikern. Ein zu frühes Festlegen auf eine bestimmte Karriere wird immer mehr zum Risiko, später mit Allem oder Nichts dazustehen. Also ist man tastend und vorsichtig.

Das Leben mit Widersprüchen gehört zu den Spezialitäten dieser Generation. Man greift gerne in die Scholle und legt einen Schrebergarten an, man strickt mit Naturwolle, aber das sind nur Optionen der Lebensgestaltung. Man wünscht sich harmonische, sichere Bindungen, aber die persönliche Freiheit und Individualität möchte man nicht aufgeben.

Und: Die letzte Shell-Jugendstudie hat gezeigt, man ist offen und tolerant. Die jungen Leute sind mit bis zu 40 Prozent Zugewanderten groß geworden. Für sie ist Vielfalt der Alltag. Typisch ist große Toleranz, vor Zuwanderung haben die meisten Jugendlichen keine Angst. Aber natürlich gibt es neue Konflikte und Spannungen, und von alleine kommen auch die cleversten jungen Leute mit der neuen gesellschaftlichen Situation nicht zurecht.

Auch hier greift das neue Lions-Quest-Programm. Es erreicht diese Generation kongenial. Die bewährten Verfahrensweisen aus den bisherigen Programmen werden alle eingesetzt und übertragen. Es geht um Sensibilisierung für die Vielfalt der Menschen, um eine reflektierte Haltung gegenüber Andersartigkeit und Fremdheit, um die Unterstützung von Gruppenprozessen und ein Klima der gegenseitigen Wertschätzung und des Vertrauens. Es geht um das Kennenlernen von Werten und Regeln, demokratischen Prinzipien und Grundrechten, um den Abbau von Vorurteilen und Konflikten und damit auch um die Vorbeugung von Radikalisierung und Extremismus. Es geht um die Verknüpfung von Lebenskompetenzen mit Demokratie, Pädagogik, Wertebildung und interkulturellem Lernen.

## 5. Kapitel:

### Wie machen die deutschen Lions das alles?

Leitmotiv Ihres Treffens hier in Berlin zum 100. Geburtstag 2017 ist: „Toleranz, Integration und interkulturelle Kommunikation“. Während der 30 Jahre Kooperation mit Ihnen konnte ich mich davon überzeugen, dass Ihr Handeln in Einklang mit Ihrer Ethik und Ihren Grundsätzen steht, sowohl organisationsintern als auch in Ihrer öffentlichen Kommunikation. Ich möchte die Organisation in Deutschland sehen, die außer den deutschen Lions das nach 100 Jahren noch so selbstverständlich zu Recht von sich behaupten kann.

Sie werden wahrscheinlich selbst nicht genau wissen, warum das so gelungen ist, woher Ihr hohes prosoziales Gestaltungs- und Wirkungspotenzial kommt und wodurch es immer neu befeuert wird. Aber vom exemplarischen Beispiel der Bildungsprogramme würde ich ableiten, was ich eingangs sagte:

Sie haben einen unmittelbaren Einfluss auf die Entwicklung der Jugend und damit der Gesellschaft, weil Sie auf die Schulentwicklung und Bildungspolitik in Deutschland nicht nur Einfluss nehmen, sondern sie einfach mit gestalten. Durch engagierte und motivierte Bürgerinnen und Bürger, die ihre gesellschaftliche Verantwortung bewusst und gezielt wahrnehmen.

Sie sind eine große, liebenswerte, engagierte, manchmal etwas konservative, manchmal etwas behäbige, aber dauerhaft zuverlässige und belastbare, gewissermaßen auch resiliente Organisation, die sich innovativ für öffentliche Belange einsetzt. Eine Organisation ganz besonderen Charakters, eine Mischung aus Nichtregierungsorganisation, Wohlfahrtsverband, Stiftung und Verein, wie sie in Deutschland ihresgleichen sucht. Repräsentiert von Menschen aus Fleisch und Blut, die alle schon ihre Leistung im Leben gebracht haben und nun zusätzlich bei den Lions eine Aufgabe übernehmen. Die nach der Pflicht noch eine Kür fahren. Menschen, die ehrenamtlich in einer Weise tätig sind, die man sonst nur von absoluten Profis kennt.

Letztlich sind es wohl die Zielsetzungen und ethischen Grundsätze der Lions mit dem zentralen Leitmotiv: „We Serve“! Das muss es wohl sein, das Ihnen zu einem überzeugenden Engagement-Konzept verhilft, in dem die Leitsätze und Proklamationen, die öffentliche Wahrnehmung und die Praxisebene übereinstimmen.

Dieses Rede-Manuskript wurde zur Verfügung gestellt vom:

Hilfswerk der Deutschen Lions e.V.

