

Ein Verband – viele Chancen!

Inklusion und Teilhabe in der DRK-Wohlfahrtspflege

Barrieren abbauen



Partizipation ermöglichen

Haltung verändern

Diversität stärken



Menschen anerkennen und wertschätzen

Diskriminierungen verhindern

Inhalt

1. Einleitung	4
2. Begriffe und Strategien für ein vertieftes Vorverständnis	6
3. Gesellschaftliche Barrieren und Möglichkeiten ihres Abbaus	10
3.1 Ehrenamtliches Engagement	11
3.2 Bildung von Kindern und Jugendlichen	12
3.3 Zusammenleben in einem inklusiven Sozialraum	14
3.4 Arbeitsleben	16
4. Wege zu einer inklusiveren DRK-Wohlfahrtspflege	18
4.1 Haltung und Perspektivenwandel	19
4.2 Analyse von Barrieren	19
4.3 Ermöglichung von Engagement und Mitsprache	20
4.4 Zielgruppenübergreifende Arbeit im Sozialraum	20
4.5 Überprüfung der Organisationsstrukturen	22
5. Zusammenfassung	26
Fußnotenverzeichnis	28
Impressum	30

1. Einleitung



Spätestens seitdem die UN-Behindertenrechtskonvention im Jahr 2009 in Deutschland geltendes Recht geworden ist, sind Inklusion und Teilhabe in aller Munde. Aber was meinen diese beiden Begriffe? Was bedeuten sie konkret für die Wohlfahrtspflege unseres Verbandes?

Dieses Positionspapier richtet sich an die haupt- und ehrenamtlichen Fach- und Führungskräfte sowie Multiplikator_innen¹ der DRK-Wohlfahrtspflege. Es erläutert, was wir unter Inklusion und Teilhabe verstehen, um alle dabei zu unterstützen, sich in der Debatte zurechtzufinden und eigene Ideen entwickeln zu können. Der Verband soll im Umgang mit dem Thema gestärkt werden. Unsere Mitarbeitenden werden dazu ermuntert, Inklusion und Teilhabe in ihren Tätigkeitsfeldern weiter voranzubringen. Im Kapitel 4 werden Wege zu einer inklusiveren DRK-Wohlfahrtspflege vorgeschlagen.

Die Frage der Umsetzung von Inklusion wird gesellschaftlich intensiv debattiert.

Die Position des DRK zu Inklusion und Teilhabe wird entscheidend durch die Grundsätze der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung bestimmt: Nach unserem Inklusionsverständnis soll **jeder** Mensch ein selbstbestimmtes Leben in seinem gewählten gesellschaftlichen Umfeld führen können; nicht der einzelne Mensch muss sich anpassen. Es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, Barrieren zu beseitigen, die Menschen ausschließen oder behindern.² Jeder Mensch muss darin unterstützt werden, seine Teilhabe wahrnehmen zu können, die nach dem Verständnis des DRK die umfassende Wahrnehmung aller Menschenrechte ist.³ Somit geht

das Inklusionsverständnis des DRK über die Behindertenhilfe hinaus und ist sehr weit gefasst. Die Herleitung unserer Position ist in dem beigefügten Grundsatztext beschrieben.⁴

Inklusion und Teilhabe sind Querschnittsthemen, die alle Arbeitsfelder der DRK-Wohlfahrtspflege betreffen. Unsere Grundsätze verpflichten alle Mitarbeitenden des DRK und sind für die Umsetzung/Steigerung von Inklusion/sozialer Kohäsion (sozialem Austausch/Zusammenhalt) im gesamten Verband handlungsweisend.



Donata Freifrau Schenck zu Schweinsberg,
DRK-Vizepräsidentin

„**Inklusiv**“ ist alles, was auf den Abbau von vielfältigen (strukturellen) Barrieren hinwirkt, Benachteiligungen vermeidet bzw. beseitigt und die Individualität eines jeden Einzelnen mit allen seinen (Menschen-) Rechten anerkennt, berücksichtigt und wertschätzt. Inklusive Politik nimmt jeden einzelnen Menschen in den Blick und fragt nach dessen Möglichkeiten, Besonderheiten und Bedürfnissen.

Inklusion ist ein Menschenrecht. Inklusion bedeutet, dass kein Mensch ausgeschlossen, ausgegrenzt oder an den Rand gedrängt werden darf. Als Menschenrecht ist Inklusion unmittelbar verknüpft mit den Ansprüchen auf Freiheit, Gleichheit und Solidarität. Damit ist Inklusion sowohl ein eigenständiges Recht als auch ein wichtiges Prinzip, ohne dessen Anwendung die Durchsetzung der Menschenrechte unvollständig bleibt. Wie alle anderen Menschenrechte fußt das Recht auf Inklusion auf der universellen Menschenwürde: Weil alle Menschen mit der gleichen, unveräußerlichen Würde ausgestattet sind, haben alle die gleichen Rechte und den Anspruch darauf, dass der Staat diese umsetzt. Das heißt, dass er die Menschenrechte durch seine Rechtsordnung absichert und die tatsächlichen Voraussetzungen dafür schafft, dass alle Menschen ihre Rechte gleichermaßen wahrnehmen können.⁵

Durch die UN-Konvention für die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) wurde diese Entwicklung sehr befördert. Wenngleich in der amtlichen deutschen Fassung „inclusion“ nicht mit „Inklusion“, sondern fälschlicherweise mit Einbeziehung („integration“) übersetzt ist und die UN-BRK mit „participation and inclusion“ zwei differenzierte Teilziele beschreibt, ist seit dem Vorliegen der „Schat-

tenübersetzung“⁶ und der Debatte um die Umsetzung der UN-BRK in Deutschland „Inklusion“ zum Inbegriff aller Bemühungen um Partizipation, Teilhabe, Integration etc. geworden.

Exklusion ist der Gegenbegriff zu Inklusion und bedeutet, dass Personen und Personengruppen (un)bewusst oder (in)direkt aus der Gesellschaft oder aus gesellschaftlichen Systemen (z. B. Zugang zum Arbeitsmarkt, zum Wohnungsmarkt und zum Bildungssystem bis hin zur Möglichkeit der Blutspende) ausgeschlossen sind. Exkludiert werden Menschen beispielsweise aufgrund von sozial konstruierten Etikettierungen und Stigmatisierungen, sozialer Benachteiligung, geistiger und körperlicher Behinderung oder psychischer Erkrankung, sexueller Orientierung sowie ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit. Exklusion beschreibt auch den Umstand, dass Betroffene dauerhaft keinen Zugang zu den gesellschaftlichen Systemen und Angeboten erhalten. Exklusion kann daher auch den vollkommenen Verlust von Teilhabechancen bedeuten.

Der Begriff **Diskriminierung** leitet sich ursprünglich aus dem lateinischen Wort „discriminare“ ab und wird mit „trennen“ oder „unterscheiden“ übersetzt. Kurz gesagt kann unter Diskriminierung die „Ungleichbehandlung Gleicher“ verstanden werden.⁷ Diese Definition beinhaltet zwei zentrale Elemente: So hat Diskriminierung zum einen immer mit (in)direkter oder (un)bewusster Handlung zu tun und zum anderen geht es um Gleiche, womit die Gleichheit aller Menschen in Bezug auf die Menschenrechte gemeint ist.⁸ Der Begriff wird oft in Gesetzen zum Abbau oder der Verhinderung von Diskriminierung verwendet und greift weiter als Exklusion oder Separation.

Separation (Segregation) ist meist eine Folge von Exklusion und Diskriminierung. Dadurch besteht die Gefahr einer Wechselwirkung: Menschen bilden „eigene“ Gruppen, insofern sie Zusammenhalt und soziale Bestärkung nur jeweils innerhalb dieser „eigenen“ Gruppe finden. Dies wiederum fördert die Entwicklung einseitiger und stereotyper Wahrnehmungsmuster und Vorurteile übereinander.

Um **Separation (Segregation)** zu vermeiden, wurde lange Zeit auf integrative Gegenmaßnahmen gesetzt. So war Integration lange der Oberbegriff für alle Maßnahmen, um Menschen vom Rand in die Mitte der Gesellschaft zu holen. Integration wird bis heute von vielen fälschlicherweise mit dem Begriff Inklusion gleichgesetzt.⁹ Der Begriff Integration stammt aus dem Lateinischen und bedeutet „Herstellung zu einem Ganzen“, „Erneuerung“. Integration beschreibt sowohl einen dynamischen Prozess des Zusammenfügens bzw. Zusammenwachsens als auch den angestrebten Zustand: die gelungene Integration. Der Begriff der Integration wird in der gesellschaftlichen Debatte oft im Zusammenhang mit der Integration von Zuwanderer_innen gebraucht. Im Laufe des Integrationsprozesses hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass es sich um einen andauernden und differenzierten Prozess der wechselseitigen Annäherung, Auseinandersetzung, Kommunikation, Identifikation, Veränderung und Findung von Gemeinsamkeiten handelt. Dieser Prozess setzt nicht das Aufgeben von kulturell geprägten Identitäten voraus, sondern entwickelt diese unter Wertschätzung der unterschiedlichen Prägungen und Traditionen weiter.

Die Begriffe **Beteiligung und Teilhabe** beschreiben das Pendant zu dem Begriff Benachteiligung. In bei-

den Fällen geht es um die Frage, wie jemand an und in einer Gesellschaft teilhat oder nicht bzw. wie jemand in einem solchen Rahmen beteiligt wird. Während mit dem Begriff der Benachteiligung beschrieben wird, wie und wodurch jemand nur erschwert oder gar nicht Zugang zu „seinem“ Teil findet, der ihm legitimerweise zusteht¹⁰, geht es bei Teilhabe und Beteiligung darum, solche Zugänge zu schaffen. Eine Trennung beider Termini ist dabei kaum möglich; Teilhabe lässt sich ohne eine Beteiligung kaum denken, und Beteiligung schafft Teilhabe. In der Literatur wird Beteiligung meist eher im Sinne des aktiven „Sichbeteiligens“ oder des „SichEinbringens“ verwendet, während Teilhabe eher die strukturelle Seite meint, d. h., das „Teil von etwas sein“. Die lateinische Bezeichnung „Partizipation“ schließt ebenfalls diese Bedeutungen ein: Gegenstand des Begriffs ist das Verhältnis eines Teils zu einem Ganzen und führt damit direkt zu Fragen von Integration und Inklusion.¹¹

Die Beantwortung der Frage, was eine Gesellschaft leisten muss, um der Unterschiedlichkeit der Menschen gerecht zu werden, hat verschiedene Strategien und Konzepte hervorgebracht.

Unter dem Begriff **Interkulturelle Öffnung** versteht das DRK einen selbstverantworteten, systematischen und zielgerichteten Entwicklungsprozess von Organisationen mit dem Ziel, die Bedingungen für eine umfassende und gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in allen gesellschaftlichen Bereichen herzustellen. Das setzt die Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt als Ressource für Innovation und gesellschaftlichen Fortschritt voraus, ebenso wie das Verständnis, dass Menschen mit Migrationshintergrund eine gleich-

berechtigte Rolle spielen müssen: als Klient_innen oder Kund_innen, als Mitarbeiter_innen und Führungskräfte, als Bürger_innen, als Menschen und Träger von Menschenrechten.¹² Genau wie Inklusion trägt Interkulturelle Öffnung zu einer Barrierefreiheit bei, und zwar gegenüber „Individuen, egal welche Unterschiede sie mitbringen oder ihnen zugeschrieben werden“¹³. Während Inklusion in der aktuellen fachpolitischen Diskussion häufig ausschließlich auf Menschen mit Behinderungen bezogen wird, nimmt Interkulturelle Öffnung besonders Menschen mit Migrationshintergrund in den Blick.

Der **Diversity-Ansatz** stammt ursprünglich aus den USA und wurde im Rahmen der Bürgerrechtsbewegung mit dem Ziel entwickelt, Debatten über institutionelle Diskriminierung von marginalisierten Gruppen (zu Beginn insbesondere der schwarzen Bevölkerung) anzustoßen und eine Antidiskriminierungspolitik einzuführen. Das **Diversity Management** hat diese Erfahrungen für global agierende Unternehmen nutzbar gemacht, um mit international zusammengesetzten Belegschaften die Unternehmenspräsenz auf internationalen Märkten zu stärken. Aus dem betrieblichen Diversity Management und dem Diversity-Ansatz entwickelte sich eine gesellschaftspolitische Vision, die die „**Vielfalt**“ in den Mittelpunkt rückt: Ziel wird die gleichberechtigte Teilhabe aller, unabhängig von der jeweiligen Besonderheit der Einzelnen. Als (gesellschafts)politische Initiative zur Förderung von Vielfalt hat sich unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel die „Charta der Vielfalt“ etabliert, die 2008 vom DRK und vom JRK unterzeichnet wurde. Die Unterzeichner_innen verpflichten sich u. a., eine Unternehmenskultur zu pflegen, die von gegenseitigem Respekt und der Wertschätzung

jedes einzelnen Menschen geprägt ist. Sie verpflichten sich weiterhin, sicherzustellen, dass die vielfältigen Fähigkeiten und Talente aller Mitarbeiter_innen gut berücksichtigt werden, sowie die Vielfalt der Gesellschaft anzuerkennen und wertzuschätzen.

Gender Mainstreaming¹⁴ und **Disability Mainstreaming**¹⁵ sind Strategien, die darauf zielen, die Gleichstellung der Geschlechter bzw. von Menschen mit Behinderung zu erreichen. Gleichstellung bedeutet konkret die gleiche gesellschaftliche Teilhabe und Verwirklichung von echter Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung sowie der Abbau von Diskriminierung auf allen Ebenen. Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist in Deutschland eine politische Leitlinie, Teil der Geschäftsordnung aller Bundesministerien und basiert auf gesetzlichen Vorgaben. Disability Mainstreaming wird trotz gesetzlich vorhandener Vorgaben bislang noch nicht genügend umgesetzt.

3. Gesellschaftliche Barrieren und Möglichkeiten ihres Abbaus



Zur Heranführung an das Thema werden anhand einiger Arbeitsbereiche der DRK-Wohlfahrtspflege, die für Inklusion und Teilhabe von Relevanz sind, exemplarisch gesellschaftliche Barrieren und Wege zum Abbau dieser Barrieren beschrieben.

3.1 Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement ist ein konstitutives Merkmal des DRK und damit ein deutliches Zeichen seiner zivilgesellschaftlichen Verankerung.

Verschiedene Untersuchungen wie z. B. der Freiwilligensurvey (2009) zeigen, dass das Engagement nach wie vor eine starke Mittelschichtorientierung aufweist: So ist das Engagement bei Erwerbstätigen, bei Menschen mit einer höheren Bildung und bei Menschen mit einem gehobenen Berufsprofil stärker ausgeprägt. Demgegenüber üben Erwerbslose, Menschen mit einem einfachen Sozial- und Bildungsstatus sowie Menschen mit einem Migrationshintergrund deutlich weniger als im Durchschnitt der Bevölkerung freiwillige Tätigkeiten aus.¹⁶ Diese Aussagen treffen überwiegend auch auf die soziale Struktur der ehrenamtlich Engagierten im DRK zu: Erwerbslose Menschen und Menschen mit Migrationshintergrund sind im Ehrenamt des DRK unterrepräsentiert.

Das „Recht auf Engagement“¹⁷ steht allen Menschen zu. Engagement ermöglicht u. a. den Erwerb unterschiedlichster Kompetenzen, das Einbringen eigener Fähigkeiten und Kenntnisse, sozialen Kontakt und Gemeinschaft sowie sinnvolles Tun. Entsprechend sind Zugänge zum und Angebote für ein Engagement zu schaffen. Bestehende Barrieren sind abzubauen.

Die Chancen, die im ehrenamtlichen Engagement liegen, zeigen auf, dass Engagement dazu beitragen kann, soziale und gesellschaftliche Disparitäten (Ungleichheiten) auszugleichen. Gelingt es jedoch nicht, möglichst allen Menschen ein Engagement zu ermöglichen, so werden die Ungleichheiten eher verfestigt und verstärkt.

3.1.1 Inklusive Kulturen schaffen

Um wirklich allen Menschen in unserer Gesellschaft, gerade auch denjenigen in benachteiligten Lebensverhältnissen, ein ehrenamtliches Engagement zu ermöglichen, gilt es Wege zu finden, diese Menschen zu erreichen. Dazu gehören

- anbietende und aufsuchende Informationsangebote, die die Lebenswelt der Anzusprechenden abbilden und relevante Multiplikator_innen einbinden; gedruckte oder elektronische Informationsmaterialien über Möglichkeiten des Engagements in verschiedenen Sprachen, auch in „Leichter Sprache“¹⁸ sind notwendig, aber nicht ausreichend
- mehrsprachige Informationen, die klar und eindeutig sein müssen: Dazu gehört sowohl die Klarstellung, dass Ehrenamt keine bezahlte Tätigkeit ist, als auch die Klärung von gegenseitigen Erwartungen und Möglichkeiten im Engagement
- Engagementangebote, die die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen berücksichtigen, weil empirisch belegt ist, dass ein Engagement in Kindheit und Jugend mit hoher Wahrscheinlichkeit zu einem (erneuten) Engagement im höheren Lebensalter führt

3.1.2 Inklusive Strukturen etablieren

Zu einer inklusiven Struktur gehört es, die Menschen, die sich ehrenamtlich engagieren wollen, in die Entwicklung und Ausgestaltung dieser Engagementangebote aktiv einzubeziehen bzw. ihnen eine Beteiligung zu ermöglichen. Engagement bedeutet nicht nur, etwas für sich und andere zu tun, sondern auch etwas zu gestalten. Ehrenamtlich Engagierte setzen ihre Zeit, ihr Wissen und ihre Erfahrung ein.

Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sollten

- z. B. Dienstbesprechungen in Einrichtungen und Diensten, die mit Ehrenamtlichen zusammenarbeiten, so terminiert werden, dass auch berufstätige Ehrenamtliche daran teilnehmen können. Ebenso müssen selbstverständlich die Besprechungsorte barrierefrei sein
- die hauptamtlich Tätigen über ein Verständnis vom „Eigensinn“ des Engagements verfügen. Das beinhaltet auch das Bewusstsein dafür, dass ehrenamtliche Tätigkeit weder Ersatz noch „Zuarbeit“ zu hauptamtlicher Arbeit ist. Ebenfalls gehört ein wertschätzendes Miteinander von ehren- und hauptamtlich Tätigen dazu

Ein ehrenamtliches Engagement muss für Menschen aller sozialen und gesellschaftlichen Gruppen (in allen Lebenslagen) möglich sein. Dafür müssen die entsprechenden Rahmenbedingungen geschaffen werden.

3.2 Bildung von Kindern und Jugendlichen

In der DRK-Wohlfahrtspflege ist das Themenfeld Bildung sehr breit gefächert: Es bezieht sich einerseits auf verschiedene Zielgruppen wie etwa Kinder, Jugendliche, Familien und Großväter. Andererseits bezieht es sich auf verschiedene Institutionen wie z.B. Kindertageseinrichtungen, Schulen, Jugendzentren und Mehrgenerationenhäuser sowie auf Organisationsformen wie dem Jugendverband/dem Jugendrotkreuz.

Dieser Abschnitt verfolgt das Ziel, exemplarisch einige Bildungsbarrieren im Bereich der Kinder- und Jugendlichenbildung darzustellen. Hinweise auf gelungene Praxisbeispiele werden im Kapitel 4 gegeben. Die Gliederung erfolgt in Anlehnung an den



Index für Inklusion¹⁹, der Indikatoren für Inklusion entlang der drei Felder Kultur, Struktur und Praktiken beschreibt.

In unserer Gesellschaft bestehen strukturelle Barrieren, insbesondere bei den Zugängen zu sowohl schulischer als auch außerschulischer Bildung. Für den schulischen Bereich in Deutschland gibt es ausreichend Zahlen, die dies belegen: Laut Kultusministerkonferenz lernen nur etwa 25 Prozent der Kinder mit Förderbedarf an einer Regelschule. Darüber hinaus bestehen auch aufgrund der familiären Herkunft (sozioökonomischer Status, Migrationshintergrund etc.) nach wie vor erhebliche Benachteiligungen bei den Bildungschancen.²⁰

Eine besondere Hürde kann die Gestaltung der Bildungsübergänge darstellen. Besonders deutlich wird dies beim Übergang in einen Beruf bzw. eine Ausbildung. Aber auch die frühen Bildungsübergänge (Familie/Kita, Kita/Grundschule, Grundschule/weiterführende Schule) und der Zugang zu außerschulischen Lern- und Erfahrungsorten sind wichtige Weichenstellungen für die Verwirklichung von Teilhabe.

3.2.1 Inklusive Kulturen schaffen

Barrieren in diesem Bereich können vermieden werden, wenn

- Informationen, z. B. in Kitas, für Eltern oder in der Jugendverbandsarbeit in verschiedenen Sprachen vorliegen
- Informationen/Publikationen zusätzlich in Leichter Sprache vorliegen



- Bildungsmaßnahmen ein zusätzliches Angebot in Gebärdensprache vorhalten
- Visitenkarten der Einrichtung zusätzlich Brailleschrift (Blindenschrift) vorweisen
- auf die Bereitstellung von auslesbaren Informationen im Internet geachtet wird
- Träger und Gruppen eine Offenheit und Kooperationsbereitschaft mit anderen Trägern und anderen Gruppen zeigen
- hauptamtliche Mitarbeiter_innen und ehrenamtlich Engagierte sich im Themenfeld Diversity fortbilden
- bei der Auswahl von Bildern (Flyer, Internet,

Publikationen etc.) oder (Bildungs-) Materialien die gesellschaftliche Vielfalt widergespiegelt wird

- und schließlich Bedarfe und Interessen der Beteiligten von Beginn an einbezogen werden

3.2.2 Inklusive Strukturen etablieren

Bei der Etablierung inklusiver Strukturen gilt es u. a.,

- Einrichtungen und Angebote barrierefrei zugänglich zu machen
- diese interkulturell zu öffnen
- Kinder, Jugendliche sowie deren Eltern bei der Inanspruchnahme ihrer Rechte zu beraten und zu unterstützen (Stichwort Empowerment)
- Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit unterschiedlichen Lebenswelten Möglichkeiten zur Begegnung und zum gemeinsamen Lernen zu eröffnen
- Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen unabhängig von ihren körperlichen, geistigen oder seelischen Kompetenzen zu ermöglichen, Mitglieder in einem Jugendverband zu werden. Hier erfahren sie im Sinne der Inklusion, dass sie Rahmenbedingungen vorfinden oder diese für sie geschaffen werden, unter denen sie Selbstorganisation und Teilhabe verwirklichen können
- Kooperationen mit Schulen, Bildungsträgern und anderen Organisationen aufzubauen, die dazu beitragen Benachteiligungen auszugleichen (z. B.

durch Lesepatenschaften, Elterncafés, Sprachförderung oder Angebote der Kinder-, Jugend- und Schulsozialarbeit)

- Bildungsübergänge zu begleiten und verschiedene Akteure zu vernetzen
- und die Beteiligung an der Gestaltung der Strukturen sicherzustellen

3.2.3 Inklusive Praktiken entwickeln

Um inklusive Praktiken zu fördern und damit Barrieren zu vermeiden, ist es beispielsweise wichtig, Lernarrangements ressourcenorientiert zu gestalten (an den individuell vorhandenen Kompetenzen ansetzen) und eigene Vorbehalte bzw. die eigene Haltung zu reflektieren.

3.3 Zusammenleben in einem inklusiven Sozialraum

Die DRK-Wohlfahrtspflege verfügt als sozialer Akteur in den Gemeinden und Städten über vielfältige Kompetenzen sowie fachspezifisches Know-how. Mit seinen hauptamtlich, aber vor allem auch ehrenamtlich Tätigen beteiligt es die Menschen des jeweiligen Sozialraums aktiv an der gesellschaftlichen Arbeit vor Ort. Viele Ortsvereine und Kreisverbände sind bereits in lokalen Netzwerken eingebunden.

Um strukturelle Barrieren im Bereich des Zusammenlebens abzubauen, kann das Konzept der Sozialraumorientierung als Haltung und Perspektive unterstützend herangezogen werden. Es beinhaltet insbesondere eine Vorstellung davon, wie die viel-



fältigen Potenziale und Ressourcen der Menschen erkannt und für die Gesellschaft genutzt, wie Subsidiarität organisiert und wie sozialer Zusammenhalt und Solidarität nachhaltig unterstützt werden können.²¹ In einem gelebten Sozialraum werden durch lokale Netzwerke alle dort vorhandenen Ressourcen gebündelt und als Potenziale für ein teilhabeorientiertes und inklusives Zusammenleben im Gemeinwesen genutzt. Im Sozialraum können zudem individuelle Bedarfe schneller erkannt werden, wofür dann passgenaue Angebote und Dienste auch zielgruppenübergreifend neu- bzw. weiterentwickelt werden können. Sozialräumlich verfasste Strukturen bieten die Möglichkeit, noch bestehende Barrieren abzubauen und vor Ort ein teilhabeorientiertes Zusammenleben aller Menschen zu gewährleisten. Als Handlungsmaxime im Sozialraum gilt es, den Willen der Menschen

zu berücksichtigen, die dort leben, wohnen und arbeiten: Sie sind es, die ihren Sozialraum gestalten.²²

Das Zusammenleben ohne Ausgrenzung in Städten und Gemeinden kann gelingen, wenn möglichst viele soziale Dienste, Vereine und andere Akteure bei der Gestaltung von Inklusion vor Ort zusammenarbeiten.

3.3.1 Inklusive Kulturen schaffen

Um alle Menschen in einem Sozialraum zu erreichen, müssen

- die Passgenauigkeit der Angebote durch Mitgestaltung durch die Zielgruppen gewährleistet sein
- eine gute Vernetzung aller Akteure des Sozial-

raums wie z. B. sozialer Dienste, Schulen, Unternehmen, Kirchengemeinden, DRK-Gliederungen vorhanden sein

3.3.3 Inklusive Praktiken entwickeln

Um Sozialräume für alle lebenswert zu machen, sollte

- das Zusammenwirken aller Menschen im Sozialraum als Potenzial gesehen werden
- der Fokus in der sozialen Arbeit im Sozialraum stärker als bisher auf zielgruppenübergreifende Arbeit gelegt werden.

3.4 Arbeitsleben

Das DRK ist mit ca. 149000 hauptamtlichen Angestellten²³ ein bedeutender Arbeitgeber in Deutschland.

Trotz der guten Lage auf dem deutschen Arbeitsmarkt sind etwa eine Million Menschen länger als ein Jahr arbeitslos und gelten somit im statistischen Sinn als langzeitarbeitslos. Insbesondere fehlende Bildungs- bzw. Ausbildungsabschlüsse, gesundheitliche Einschränkungen, Mutterschaft, ein Alter über 50 Jahren, der Status als Zuwanderer_in oder die mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache verhindern oder erschweren eine Teilhabe am Arbeitsleben.²⁴

Teilhabe am Arbeitsleben bedeutet mehr, als das erforderliche Einkommen zum Bestreiten des Lebensunterhalts zu verdienen. Erwerbsarbeitsleben führt dazu, einen gesellschaftlich anerkannten Sozialstatus innezuhaben. Ein festes, auskömmliches Einkommen eröffnet Menschen Perspektiven und Wahlmöglichkeiten zur individuellen Lebensweggestaltung, z. B. auch für die Wahl des Wohnumfeldes. Arbeit zu haben, ist damit ein zentraler Faktor, um im Sozialraum gesellschaftliche Teilhabe zu verwirklichen. Arbeit schafft soziale Bezüge und stiftet Sinn. Sie gibt Anerkennung von Kompetenzen



und Leistungen sowie Selbstvertrauen, sie verstärkt die Kommunikationsmöglichkeiten der Menschen untereinander.

Inklusion in diesem Zusammenhang bedeutet nicht, dass Staat und Gesellschaft dazu verpflichtet sind, jedem Menschen einen Arbeitsplatz „zur Verfügung“ zu stellen. Inklusion bedeutet vielmehr, dass eine Verpflichtung besteht, für jeden Menschen reale Chancen auf Zugang zur Erwerbsarbeit zu schaffen, die mit einer Wahlmöglichkeit bezüglich der ausgeübten Tätigkeit und des Arbeitsortes verbunden sind.

Inklusive Praktiken im Bereich Arbeit können entwickelt werden, indem

- prekäre Arbeitsverhältnisse vermieden werden
- mehr Menschen mit Behinderung in regulären Arbeitsverhältnissen beschäftigt werden²⁵
- die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstärkt hergestellt wird
- Jugendarbeitslosigkeit verringert bzw. vermieden wird
- die Beschäftigungsquote von Arbeitskräften zwischen 55 und 64 Jahren deutlich erhöht wird
- und Menschen mit Migrationserfahrung einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Führungspositionen erhalten

4. Wege zu einer inklusiveren DRK-Wohlfahrtspflege



In diesem Kapitel werden wichtige Handlungsempfehlungen gegeben und Ideen für eine inklusivere DRK-Wohlfahrtspflege entwickelt.

4.1 Haltung und Perspektivenwandel

Inklusion und Teilhabe setzen vor allem veränderte Haltungen und einen Perspektivenwandel voraus. So rät beispielsweise das BMAS Unternehmen und Institutionen, die sich für Menschen mit Behinderungen öffnen wollen, Aktionspläne unter einer gründlichen Analyse des Status quo zu erstellen.

Mit der Strategie 2020 „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“ ist das DRK schon einen wichtigen Schritt gegangen. Sie enthält viele Aussagen zu den Themen Inklusion und Teilhabe: So möchten wir eine größere Vielfalt im Hinblick auf Alter, Geschlecht, Herkunft und Behinderung in der Besetzung unserer Leitungs- und Führungspositionen erreichen.²⁶ Das DRK will die Teilhabe von Zuwandernden aktiv fördern und sie zum Engagement in der Gesellschaft sowie im Verband ermutigen.²⁷ Unser Verband strebt an, dass sich auf allen Ebenen und in allen Funktionen der Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte dem jeweiligen Anteil der Bevölkerung signifikant annähert.²⁸ Für die Schwächsten in Deutschland übernehmen wir Verantwortung, um mit ihnen zusammen ein Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen, das möglichst frei von Ausgrenzung ist.²⁹

In unseren Angeboten will das DRK die Bedürfnisse behinderter bzw. benachteiligter Menschen entsprechend den Empfehlungen der Betroffenenverbände berücksichtigen.³⁰ Behinderte Menschen und sozial benachteiligte Menschen sollen bei uns im Ver-

band die gleichen beruflichen Chancen wie Andere haben.³¹

Alle Gliederungen des DRK haben als Resultat der Strategie 2020 den Auftrag, eigenständig Maßnahmepläne zu formulieren. Inklusion und Teilhabe sollten hier in einem ersten Schritt zur Führungsaufgabe gemacht werden. Die Führungskräfte müssen die Erstellung und Umsetzung der Maßnahmepläne klar beauftragen und alle Mitarbeiter_innen durch Argumente überzeugen. In diesem Zusammenhang sollten die Ressourcen, Potenziale und Kompetenzen der Individuen sowie die Vorteile der Inklusion stärker als bisher betont werden.

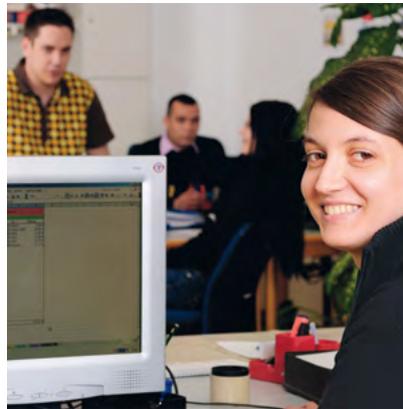
Doch auch in der alltäglichen Praxis bedarf es (zuerst) einer unvoreingenommenen bzw. vorurteilsbewussten und respektvollen Haltung, die den einzelnen Menschen mit seinen individuellen Kompetenzen, Ressourcen und Potenzialen ins Zentrum stellt und wertschätzt. So kann eine Atmosphäre geschaffen werden, in der sich alle willkommen und gleichbehandelt fühlen.

4.2 Analyse von Barrieren

Bestehende Beratungs- und Dienstleistungsangebote sind zu überprüfen, inwieweit sie allen Menschen zugänglich sind. Rollstuhlfahrer_innen brauchen Rampen – das ist allgemein bewusst, jedoch noch längst nicht flächendeckend umgesetzt. Doch reichen breite Türen und Rampen nicht aus, um Barrierefreiheit zu schaffen. Barrierefreiheit bedeutet: Gebäude, Verkehrsmittel und Gebrauchsgegenstände, Dienstleistungs- und Freizeitangebote sowie Kommunikation und Informationen werden

so gestaltet, dass sie allen Menschen zugänglich sind. So sind beispielsweise Informationen in Leichter Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen, die nicht gut lesen oder nicht so gut Deutsch sprechen können, besonders wichtig.

Barrierefreiheit nutzt allen: Menschen mit Behinderung, Senioren, Eltern mit kleinen Kindern und Menschen, die besondere Bedarfe haben, z.B. in Bezug auf Mobilität, Ernährung, Kommunikation und Sprache. Verbände und ihre Einrichtungen können Checks bezüglich ihrer eigenen Barrierefreiheit durchführen. Die Analyse der Barrieren muss individuell vor Ort, ggf. sogar für das jeweilige Angebot geschehen, indem man sich bewusst und selbstkritisch die Frage stellt: Woran liegt es, dass manche Menschen nicht erreicht werden? Ein erster Schritt kann sein, verstärkt darauf zu achten, dass Veranstaltungen, Seminare und Kurse barrierefrei angeboten werden. Das Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit bietet Informationen und Handreichungen zum Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen an.³² Informationen über spezifische Bedarfe und mögliche Lösungen zum Barriereabbau für verschiedenste Gruppen können auch die Betroffenen selbst oder ihre Verbände geben.



4.3 Ermöglichung von Engagement und Mitsprache

Gemäß dem Motto der UN-BRK „Nicht über uns ohne uns“ und gemäß dem Beteiligungsgebot der UN-Kinderrechtskonvention ist es uns ein zentrales Anliegen, die Menschen, die wir erreichen wollen, einzubeziehen und zu empowern. Die Angebote sollten allen offenstehen und so Möglichkeiten der aktiven Mitwirkung geschaffen werden. Mitwirkung kann von der Einbeziehung bei der Angebotsentwicklung bis hin zur Mitarbeit im Rahmen eines bürgerschaftlichen Engagements reichen. Dies gilt für Erwachsene ebenso wie für Kinder und Jugendliche.

Ein Ehrenamt im DRK ist unentgeltlich, d.h., die ehrenamtlich Engagierten erhalten keine finanzielle Honorierung ihres zeitlichen Aufwands. Damit alle Menschen ein Ehrenamt in unserem Verband wahrnehmen können, müssen entstehende

Kosten, z.B. Fahrtkosten, nach Absprache erstattet werden. Alle Gliederungen und Einrichtungen sollen auch Mittel für Qualifizierung und Begleitung für ehrenamtlich Engagierte bereitstellen.

4.4 Zielgruppenübergreifende Arbeit im Sozialraum

Für einen inklusiveren Sozialraum sollten die bereits bestehenden Netzwerke für sozialräumliche sowie inklusiv gestaltete Angebote genutzt und ausgebaut

Stark für Erfolg – Begleitung von Kind und Familie bei Bildungsübergängen

Das DRK-Modellprojekt „Stark für Erfolg – Begleitung von Kind und Familie bei Bildungsübergängen“ verfolgt unter besonderer Beteiligung von Familien mit Migrationshintergrund den Ansatz des Empowerments und liefert mit bundesweit 30 Standorten eine Vielzahl an gelungenen Beispielen. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert und vom DRK-Generalsekretariat koordiniert. Ziel des Projekts ist die Stärkung der elterlichen Kompetenz zur Begleitung der Bildungsverläufe ihrer Kinder. Mädchen und Jungen verschiedener sozialer und kultureller Herkunft sollen dadurch ihre Talente erfolgreich entwickeln und zu eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeiten heranwachsen. Durch die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure wie Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Schulen und Migrantenorganisationen werden an den Projektstandorten neue Zugangswege und tragfähige Netzwerke entwickelt.³³ Somit ist das Projekt zugleich ein Beispiel für die zielgruppenübergreifende Arbeit im Sozialraum.

Die Buntstifter

Ein weiteres positives Beispiel für die Entwicklung inklusiver Praktiken ist das Projekt „Die Buntstifter“. Das Projekt wurde durch den Jugendverband des Deutschen Roten Kreuzes, dem deutschen Jugendrotkreuz (JRK), initiiert und wird aus Mitteln der Aktion Mensch gefördert. Mit den „Buntstiftern“ möchte das JRK sich aktiv in die Diskussion um mehr Teilhabe für alle Kinder und Jugendlichen einbringen und sich verstärkt zum Anwalt der Kinder und Jugendlichen in Deutschland machen, die in besonderer Weise von Ausschluss und Diskriminierung betroffen sind. So macht sich das JRK mit den beiden Kooperationspartnern Young Voice der Türkischen Gemeinde in Deutschland und der Deutschen Gehörlosen-Jugend dafür stark, möglichst allen Jugendlichen Bildungsmaßnahmen zu Menschenrechten anzubieten, um Menschenrechte für alle umzusetzen.³⁴

werden. Ziel muss es sein, die praktische Arbeit vor Ort noch mehr an den Bedarfen der Menschen auszurichten und ihre Teilhabe zu ermöglichen. Um Separation und Exklusion entgegenzuwirken und das Miteinander zu fördern, gilt es dabei, vorrangig zielgruppenübergreifende Angebote zu konzipieren.

Zugleich bedarf es auch weiterhin zielgruppenspezifischer Angebote, wenn sie primär zur Überwindung benachteiligender und ausgrenzender Lebensverhältnisse beitragen. Menschen, die aufgrund von Einschränkungen oder bisheriger gesellschaftlicher Exklusion keinen Zugang zu bestehenden Ange-

P-INK – Projekt Inklusion

Das DRK-Generalsekretariat stärkt den beschriebenen Prozess u. a. mit dem „Projekt Inklusion – P-INK – Sensibilisierung und Qualifizierung zur Entwicklung und Begleitung von Projekten für die Gestaltung eines inklusiven Sozialraums“. Folgende Punkte stehen im Zentrum des Projektes P-INK: Wie kann Inklusion vor Ort geplant und konzipiert werden, damit Menschen mit und ohne Behinderungen im Sozialraum besser teilhaben? Wie können Dienste und Einrichtungen des DRK für eine inklusive Sozialraumgestaltung stärker zusammenwirken? Wie können inklusive Projekte und Angebote entwickelt und realisiert werden.³⁵ Das Projekt nimmt die Erfahrungen mit der Qualifizierungsmaßnahme zur Interkulturellen Handlungskompetenz „IKÖ-Manager/-in in der Sozialwirtschaft“ auf und wird durch die Stiftung Deutsche Behindertenhilfe finanziell gefördert.

boten finden, haben ein Recht auf Unterstützungsangebote, die ihre Ressourcen stärken.

4.5 Überprüfung der Organisationsstrukturen

Ziel der Überprüfung unserer verbandlichen Organisationsstrukturen ist die Öffnung unserer Führungsgremien und der Mitgliederstruktur für Frauen, Ältere, behinderte Menschen, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen unterschiedlicher Herkunft.

4.5.1 Überarbeitung von Leitbildern etc.

Unsere Leitbilder, Konzeptionen, Rahmenrichtlinien und Ordnungen sollen mit Blick auf Inklusion und Teilhabe überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden.

4.5.2 Fortbildung für Führungskräfte und Mitarbeitende

Der Abbau von Barrieren und die Offenheit für vielfältige Lebenslagen setzen auch die Sensibilisierung für und Auseinandersetzung mit Diskriminierungen, Diskriminierungserfahrungen und Privilegien voraus. Hier sollten Fortbildungen für Führungskräfte und Mitarbeitende angeboten werden. Diese Fortbildungen sollten in barrierefreien Einrichtungen und Tagungsorten stattfinden, nach dem interkulturellen Kalender geplant und bedarfsgerecht gepflegt werden. Grundsätzlich sollte abgefragt werden, ob Assistenz- oder Betreuungsbedarf besteht. Gegebenenfalls müssen Fördergelder beantragt werden. Ein Shuttletransfer sollte bereitgestellt werden, wenn öffentliche Verkehrsmittel vor Ort nicht barrierefrei sind.

4.5.3 Personalmanagement

Das DRK will sich als Arbeitgeber der Freien Wohlfahrtspflege noch stärker als bisher zu einem inklusiven Arbeitgeber weiterentwickeln.

Indem die Personalabteilungen der DRK-Einrichtungen beginnend bei der Einschränkungsorientierung bis hin zur Qualifikationsorientierung ihre Perspektive wechseln, sollte sich die Beschäftigungsquote von Menschen mit Behinderungen der gesetzlichen Vorgabe von fünf Prozent³⁶ stark annähern und sie idealerweise überschreiten.³⁷ Die Verbände sollen aktiv die Voraussetzungen dafür schaffen, dass Menschen mit Handicap gleiche Chancen haben, bei passender Qualifikation eingestellt zu werden. Dies bedeutet, zu Maßnahmen bereit zu sein, um Arbeitsplätze und Aufgaben an einzustellende Mitarbeiter_innen anzupassen. Integrationsfachdienste können dabei helfen, potenzielle, geeignete Bewerber_innen mit Behinderungen zu finden. Außerdem stellen sie Förderungen für Assistenzmaßnahmen zur Verfügung.³⁸

Gegenüber leistungsgeminderten Beschäftigten besteht eine besondere Verantwortung des Arbeitgebers. So sollte in allen Gliederungen konstruktiv geprüft werden, ob sich vorhandene Aufgaben neu zu beschreibenden Tätigkeitsbereichen umstrukturieren lassen, um leistungsgeminderte Mitarbeiter_innen in einer ihrer Leistungsfähigkeit



angepassten Form weiterzubeschäftigen. Eine Weiterbeschäftigung leistungsgeminderter Beschäftigter sollte der Regelfall sein.

Besonders den „most vulnerable“ z.B. Menschen mit einer chronischen oder psychischen Erkrankung bietet der bisherige Arbeitsmarkt wenig Perspektiven. In Einrichtungen des DRK, beispielsweise in einem Kleiderladen, könnte die Arbeit so organisiert werden, dass nicht der erbrachte Leistungsumfang im Vordergrund steht, sondern die individuell erlebte Sinnhaftigkeit von Beschäftigung und die damit erzielte gesellschaftliche Teilhabe an einer im Sozialraum verorteten Tätigkeit.

Stellt der Träger Mitarbeiter_innen mit unterschiedlichen Sprachkenntnissen aus anderen Herkunftsländern beim Träger an, können sie Türöffner für die DRK-Dienste und Angebote sein, so dass Menschen mit Migrationshintergrund diese verstärkt aufsuchen. Die Erfahrung zeigt, je vielfältiger die Personalstruktur ist, desto vielfältiger entwickelt sich die Struktur der Klient_innen (Diversity Management).

Als Beitrag zu dem Empowerment von bildungsbenachteiligten und sozial benachteiligten Menschen können Einrichtungen Praktikumsplätze schaffen, die fachlich anspruchsvoll begleitet werden, so dass Qualifizierung und Stärkung sozialer Kompetenzen der Praktikant_innen im Vordergrund stehen.

DRK-Sozialzentrum Dudweiler

Ein positives Beispiel ist das DRK-Sozialzentrum in Dudweiler. Es ist Preisträger des saarländischen Inklusionspreises 2014. Das Sozialzentrum ist in der Pflege von älteren Menschen tätig. 87 Arbeitsplätze gibt es dort insgesamt, davon haben neun Mitarbeiter_innen eine Behinderung. Die gesetzlich vorgeschriebene Quote von fünf Prozent ist damit um mehr als das Doppelte (10,7 Prozent) übererfüllt.³⁹

Multikulturelles Seniorenzentrum „Haus am Sandberg“

Ein positives Beispiel für interkulturelle Organisationsentwicklung ist das multikulturelle Seniorenzentrum „Haus am Sandberg“ des DRK-Landesverbands Nordrhein e.V. In der Einrichtung arbeiten insgesamt ca. 90 Mitarbeiter_innen, drei junge Menschen, die ein Freiwilliges Soziales Jahr leisten und zwanzig Ehrenamtliche. Neben vierzehn türkischstämmigen Mitarbeiter_innen beschäftigt die Einrichtung Mitarbeiter_innen aus Russland, Kasachstan, Polen, den Niederlanden und Italien. Das internationale Altenheim macht den Bewohner_innen und ihren Angehörigen besondere multikulturelle Angebote. Es gibt einen interkulturellen Besuchsdienst, Gebetsräume für Christen und Muslime sowie eine türkische und eine deutsche Bibliothek. Die Ausrichtung von christlichen und muslimischen Festen gehört zum Alltag dazu.⁴⁰

Mit lokalen Verbänden, Schulen, Berufsbildungswerken und Vereinen sollte kooperiert werden.

Es sollten verbandliche Unterstützungsstrukturen für von Diskriminierung betroffenen Arbeitnehmer_innen etabliert werden (z.B. die Einrichtung einer Schlichtungsstelle, die Benennung einer oder eines Diversity-Beauftragten).

4.5.4 Kommunikation

Dienstleistungsangebote, die nach außen kommuniziert werden, sind so zu gestalten, dass der mögliche Nutzen von allen Menschen wahrgenommen und erkannt werden kann. Sinnvoll ist es, einen Kommunikationsmix anzuwenden, der mehrere Ebenen abdeckt. Plakate, schriftliche Informationen und Informationen, die informell mündlich weitergegeben werden, inklusive den damit einhergehenden Bewerbungen, nutzen unterschiedliche Wahrnehmungskanäle. Zunehmende Bedeutung gewinnt der (barriere-

refreie) Zugang zu Informationen im Internet über PC oder Smartphone. Zu beachten ist, dass die Fähigkeit, (die deutsche Sprache) zu lesen, nicht bei jedem Menschen vorhanden ist.

Für eine inklusive Kommunikation können Dolmetscher_innen, Piktogramme und Bilder, eine leichte Formulierung von Texten (ggf. Leichte Sprache) sowie grundsätzlich eine einfache inhaltliche und optische Gestaltung des Informationsmaterials, die den Zielgruppen entspricht, eingesetzt werden. Grundsätzlich sollte bei allen Veröffentlichungen auf eine gendergerechte Sprache geachtet werden. Websites sollten barrierefrei gestaltet werden.

Da die informelle Informationsweitergabe erfahrungsgemäß besonders wirksam ist, sollten Kontakte zu Schlüsselpersonen im Stadtteil und zu Organisationen der Zielgruppe systematisch hergestellt und gepflegt werden.

Um die inklusiven Kulturen unserer Einrichtungen nach außen sichtbar zu machen und Menschen aus allen Kulturen willkommen zu heißen, empfehlen wir die Verwendung der beiden Logos Rotes Kreuz und Roter Halbmond auf Flyern des Deutschen Roten Kreuzes.

Sprechzeiten und Leistungszeiten sollten sich den Bedürfnissen der Interessent_innen anpassen; diese sollten bei Bedarf auch in den Abendstunden oder

am Wochenende möglich sein. Die Zuständigkeit und die Erreichbarkeit des Ansprechpartners in der Dienstleistungsorganisation sollte klar kommuniziert werden (telefonisch, Raumnummer, Orientierung im Gebäude).

4.5.5 Evaluation

Um Inklusionsfortschritte evaluieren zu können, müssen Zielvorgaben im Maßnahmeplan entwickelt werden, die zu einer Messbarkeit von Inklusion führen.

Es könnten auch quantitative Kennzahlen entwickelt werden, die Auskunft darüber geben, inwieweit Menschen mit geringeren Teilhabechancen im Unternehmen beschäftigt werden. Möglich ist auch eine qualitative Evaluation, die Auskunft über Inklusion in der Gliederung gibt.



Zusammenfassung

Inklusion und Teilhabe sind Schlüsselbegriffe gesellschaftspolitischer Konzepte, die die Vielseitigkeit und Vielschichtigkeit menschlichen Lebens anerkennen und wertschätzen. Sie nehmen Staat und Gesellschaft in die Pflicht, Rahmenbedingungen und Strukturen umzugestalten, damit Chancen genutzt, Diskriminierungen vermieden, Barrieren abgebaut und Partizipation und Teilhabe in einem umfassenden Sinn ermöglicht werden. Damit werden auch die Menschenrechte verwirklicht.

Die DRK-Wohlfahrtspflege bietet viele Räume für Inklusion, in denen sich Menschen begegnen können. Unsere Grundsätze enthalten inklusive Werte und erleichtern uns den Perspektivenwandel, um Barrieren zu finden und diese abzubauen. Doch ohne präzise Strategien ist die Teilhabe aller Menschen an unseren Hilfsangeboten, eine Mitgliedschaft im Verband und die aktive Mitgestaltung der DRK-Wohlfahrtspflege undenkbar. Das DRK kann mehr soziale Teilhabe erreichen, wenn im Bereich der Wohlfahrtspflege und in allen Angeboten Mitsprache und Mitbestimmung, also eine partizipative Institution, angestrebt wird.

Durch das gemeinsame Bemühen um Inklusion und Teilhabe wird ein deutliches Zeichen gegen Stigmatisierung und Ausgrenzung gesetzt und ein Beitrag zur Achtung der Menschenwürde geleistet. Als Verband werden wir uns intensiv in die politische und gesellschaftliche Debatte einbringen.

In diesem Zusammenhang wird es die Aufgabe der DRK-Wohlfahrtspflege sein, sich auf der Grundlage unserer Grundsätze mit den Entscheidungsträgern auch über die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die Frage der Grenzen auseinanderzusetzen.

Vielfalt ist eine Bereicherung und eine Chance, aber auch eine Herausforderung. Die DRK-Wohlfahrtspflege versteht Inklusion als einen Prozess, in dem auch Fehler gemacht werden dürfen und sieht sich in dieser Hinsicht als lernende Organisation. Den Fortgang dieses Prozesses können Sie auf unserer Website www.drk-wohlfahrt.de nachlesen.

Fußnotenverzeichnis

- 1 In diesem Positionspapier wurde bewusst der sogenannte Gender_Gap als Beispiel für sprachliche Inklusion verwendet. Bei der vorherrschenden männlichen Schreibweise gehen wir nicht davon aus, dass tatsächlich weibliche und andere Perspektiven wie die von transidenten oder intersexuellen Menschen mitgedacht werden. Die Gender_Gap-Schreibweise (manchmal auch in der Schreibweise Gender*Gap) bewegt sich zwar weiterhin zwischen den Polen männlich und weiblich, sie lässt aber deutlich mehr Raum für weitere Geschlechteridentitäten.
- 2 Weiterentwicklung der Definition aus den „Erwartungen an den 18. Deutschen Bundestag“, S. 48.
- 3 DRK, „Erwartungen an den 18. Deutschen Bundestag“. Berlin 2013, S. 49.
- 4 Dieser Grundsatztext setzt alle Rotkreuzgrundsätze in Beziehung zu Inklusion und Teilhabe. Er ist als Arbeitshilfe gedacht und kann beispielsweise im Rahmen der Interessenvertretung genutzt werden.
- 5 Deutsches Institut für Menschenrechte e.V., Online-Handbuch Inklusion als Menschenrecht. www.inklusion-als-menschenrecht.de, aufgerufen am 02.03.2015.
- 6 NETZWERK ARTIKEL 3 e.V., Schattenübersetzung der UN-BRK, Berlin, 2009.
- 7 Scagliotti, Luciano, „Rassistisch und ethnisch motivierte Diskriminierung“. In: Europäisches Netz gegen Rassismus. (Hg.): Peer-Toolkit. Brüssel 2002, S. 19.
- 8 „Alle Menschen sind gleich und frei an Rechten und Würde geboren.“ Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Art 1. Der Schutz vor Diskriminierung kann daher als Strukturprinzip der Menschenrechte bezeichnet werden.
- 9 JRK, Dt. Gehörlosenjugend, Young Voice, Aktion Mensch, gefördert durch das BMFSFJ. Der Anstifter. Das Themenheft für junge Buntstifter: „Menschenrechte – all inclusive“, Heft 1/2014, S. 23.
- 10 Korte, P., Der Benachteiligtendiskurs aus allgemeinpädagogischer Perspektive. In: Spies, A./Tredop, D. (Hg.): „Risikobiografien“. Benachteiligte Jugendliche zwischen Ausgrenzung und Förderprojekten. Wiesbaden 2006, S. 25–39.
- 11 DRK, „Bildungsgerechtigkeit durch Teilhabe – Schulbezogene Teilhabeprojekte aus Perspektive der Jugendsozialarbeit“. Expertise 2011, S. 15.
- 12 DRK, „Viele Gesichter – ein Verband. Die Interkulturelle Öffnung im DRK“, 2. Auflage, Berlin 2011, S. 2.
- 13 Terkessidis, Mark, „Interkultur“. Berlin 2010, S. 141.
- 14 IFRC, Gender Policy, Oktober 1999 (12. Sitzung der Generalversammlung): Die Gender Policy der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften verpflichtet die Nationalen Gesellschaften, eine geschlechtssensitive Verbandspolitik und Programme für Hilfesuchende und Mitarbeitende sicherzustellen. Unterschiedliche Bedürfnisse, Verletzbarkeiten und Fähigkeiten von Männern und Frauen müssen im DRK wahrgenommen werden und erfordern unterschiedliche Maßnahmen, damit Diskriminierungen vermieden werden, adäquat Hilfe geleistet und die gleichberechtigte Partizipation sichergestellt wird.

- 15 Council of Delegates of the Red Cross and red Crescent Movement, "Promoting Disability Inclusion in the International Red Cross and red Crescent Movement", November 2013.
- 16 BMFSFJ Freiwilligensurvey 2009, S. 4: Zu hinterfragen ist, inwieweit das Engagement von Migrant_innen in ihrer eigenen Community mit dem gewählten Untersuchungsdesign tatsächlich erfasst worden ist.
- 17 Zitat aus der Rede von Dr. Michael Bürsch anlässlich der Verleihung des BBE-Ehrenpreises für sein engagementpolitisches Lebenswerk zur Eröffnung der „Woche des bürgerschaftlichen Engagements“ 2012.
- 18 www.diakonie-hamburg.de/web/freiwillig/freiwillig-engagiert/selbstverstaendlich-freiwillig/Leichte-Sprache, aufgerufen am 16.03.2015.
- 19 Boban, Ines/Hinz, Andreas (Hg.),: Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Halle-Wittenberg 2003.
- 20 Autorengruppe Bildungsberichterstattung, „Bildung in Deutschland“ 2014, Bielefeld 2014, S. 6.
- 21 BAGFW „Der Sozialraum als Ort der Teilhabe – Standortbestimmung der Bundesarbeits-gemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege“, Berlin 2015, S. 3.
- 22 Zum Konzept der Sozialraumorientierung und der Umsetzung in der Praxis vgl. z.B. Hinte, Wolfgang, „Sozialraumorientierung: Ein Fachkonzept für Soziale Arbeit“. Vortrag Fulda 2008.
- 23 DRK-Jahrbuch, Berlin, 2013, S. 50.
- 24 BMAS, „Chancen eröffnen – soziale Teilhabe sichern“. Konzept des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales [BMAS] zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit vom 05.11.2014.
- 25 Hier gilt es vor allem die Unternehmen zu überzeugen. Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es auch einer systematischen Kooperation mit den Integrationsfachdiensten und den Trägern von Werkstätten für behinderte Menschen. Begleitend sollten staatlicherseits Förderprogramme flächendeckend eingeführt werden, um diesen Prozess mit finanziellen Anreizen voranzutreiben.
- 26 DRK, Strategie 2020 „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“. Berlin 2012, S. 11.
- 27 Vgl. Strategie 2020 „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“. Berlin 2012, S. 11.
- 28 A. a. o., S. 18.
- 29 A. a. o., S. 11.
- 30 A. a. o., S. 41.
- 31 A. a. o., S. 15, 41.
- 32 www.barrierefreiheit.de aufgerufen am 20.03.2015: In der Infothek finden sich auch Hinweise auf Fördermöglichkeiten.
- 33 Nähere Informationen unter: www.stark-fuer-erfolg.de.
- 34 Nähere Informationen unter: www.buntstifter.org.
- 35 www.drk-pink.de, aufgerufen am 18.05.2015.
- 36 Vgl. Maßnahmeplan zur Strategie 2020 Stand 23.06.2014, M1 zum TZ 2 Punkt 2.4. Teilhabe für Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen.
- 37 Alle privaten und öffentlichen Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitsplätzen sind verpflichtet, wenigstens fünf Prozent davon mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen (§ 71 SGB IX).
- 38 BMAS, „Zusammenarbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen. Ein Leitfaden für die Praxis“. Berlin 2014, S. 63, 99.
- 39 www.saarbruecker-zeitung.de, e-paper vom 03.12.2014.
- 40 www.drk-haus-am-sandberg.de.

Impressum

Herausgeber

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Generalsekretariat
Carstennstraße 58
12205 Berlin
www.drk.de

Verantwortlicher im Sinne des Presserechts

Christian Reuter

Autor_innen

Andreas Elvers, Alexandra Hepp,
Dorian Lübcke, Martin Pohlitz,
Dr. Oliver Trisch, Kerstin Uelze,
Djamila Younis

Lektorat

Wortschliff

Fotos

Titel: DRK e. V., goodluz – fotolia.com
S. 4: Tom Maelsa | DRK e. V.
S. 6: Mario Hocher | ikonum
S. 10: Julian van Dieken | DRK e. V.
S. 12: Sebastian Rosenberg | DRK e. V.
S. 13: Falko Siewert | DRK e. V.
S. 15 links: Winfried Eberhardt, Behindertenhilfe
Wetteraukreis
S. 15 rechts: Stadtteilbüro DRK Haus Setterich
S. 16, 20: Steffen Freiling | DRK e. V.
S. 18: Jörg F. Müller | DRK e. V.
S. 23: Michel Eram | DRK e. V.
S. 25: Andre Zelck | DRK e. V.

Layout und Satz

Kommunikationsagentur ikonum, Dresden

Erscheinungsdatum

Juni 2015

www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Generalsekretariat

Carstennstr. 58
12205 Berlin

drk@DRK.de



Gefördert aus Mitteln der GlücksSpirale



Die Rotkreuzgrundsätze in Bezug zu Inklusion und Teilhabe

*Die Grundsätze verpflichten alle Mitarbeitenden des DRK und sind **auch** für die Umsetzung von Inklusion und Teilhabe im gesamten Verband handlungsweisend.*

Die Grundsätze der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung bestimmen die Arbeit des DRK. Sie sind daher Grundlage der DRK-Position zu Inklusion und Teilhabe.

1. Menschlichkeit

Nach dem Grundsatz der Menschlichkeit ist das Deutsche Rote Kreuz bemüht, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Dies schließt das aus Ausgrenzung resultierende psychische und physische Leiden betroffener Menschen ein. Das DRK ist bestrebt, der Würde aller Menschen Achtung zu verschaffen und setzt sich somit auch dafür ein, die gesellschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für die am meisten von Ausgrenzung bedrohten Menschen (most vulnerable¹) positiv zu beeinflussen. Es ist bestrebt mit allen relevanten gesellschaftlichen Akteuren zu arbeiten, um Barrieren zu identifizieren und abzubauen, die eine gesellschaftliche Teilhabe z.B. für Menschen mit Behinderungen oder (sozialen) Benachteiligungen erschweren oder sogar unmöglich machen. Das DRK fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft und schichtübergreifende Zusammenarbeit, um den sozialen Zusammenhalt im Verband, in der Gesellschaft und in der internationalen Gemeinschaft zu verbessern.

¹ Zu den „most vulnerable“ gehören Menschen mit Behinderungen und Benachteiligungen, vgl. „Menschen helfen, Gesellschaft gestalten“ DRK Strategie 2020 Seite 41.

2. Unparteilichkeit

Gemäß dem Grundsatz der Unparteilichkeit leistet das DRK Hilfe nach dem Maß der Not, und gibt dabei den dringendsten Fällen gemäß ihren Bedürfnissen den Vorrang. Dabei unterscheidet das DRK nicht nach „Nationalität, Rasse, Religion, sozialer Stellung, oder politischer Überzeugung“. Diskriminierungen aufgrund anderer Merkmale wie z.B. Geschlecht oder sexueller Orientierung, kultureller Herkunft, Sprache und Alter sind mit dem Grundsatz der Unparteilichkeit nicht vereinbar. Vorurteile, (Berührungs-)Ängste und Unerfahrenheit mit und gegenüber Menschen mit Behinderungen, Flüchtlingen, Menschen mit Migrationshintergrund oder (sozialen) Benachteiligungen dürfen die unparteiliche Haltung der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden des DRK gegenüber Notleidenden nicht behindern oder einschränken, sondern sind zu identifizieren und systematisch abzubauen. Im DRK arbeiten und begegnen sich sehr unterschiedliche Menschen mit verschiedenen Erfahrungen, Talenten und Fähigkeiten, Überzeugungen und Lebensstilen. Menschen, die sich im DRK haupt- oder ehrenamtlich engagieren (möchten) oder sich in (sozialen) Notsituationen an das DRK wenden, erfahren Anerkennung und Wertschätzung.

3. Neutralität

Im Einklang mit dem Grundsatz der Neutralität beteiligt sich das DRK nicht an „politischen, rassistischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen“. Dies gewährleistet, dass sich alle Menschen vertrauensvoll an das DRK wenden und an seinen Angeboten teilhaben können. Die Angebote des DRK werden bewusst inklusiv gestaltet, um das Vertrauen aller Menschen zu wahren und zu jeder Zeit effektive Hilfe leisten zu können. Das DRK setzt sich unter Achtung seiner politischen, rassistischen, religiösen, ideologischen und weltanschaulichen Neutralität anwaltschaftlich für die Belange der von Ausgrenzung bedrohten oder betroffenen Menschen ein. Insbesondere bemüht es sich um den Abbau von Stigmatisierung, Diskriminierung, gesellschaftlicher Ausgrenzung und Ausschluss sozialer Teilhabe.

4. Unabhängigkeit

Das DRK arbeitet auf der Grundlage relevanter Bundes- und Landesgesetze. Es achtet das Grundgesetz und hält gesetzliche Vorgaben wie z. B. das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG) ein. Gemäß dem Grundsatz der Unabhängigkeit muss das DRK jederzeit unabhängig und nach den Grundsätzen der Bewegung handeln können. Die Entscheidung über das Ausmaß und die Form des Einsatzes für Inklusion darf beispielsweise nicht durch Vorgaben von Zuwendungsgebern/Dritten, politische oder wirtschaftliche Interessen beschränkt werden.

5. Freiwilligkeit

Der Grundsatz der Freiwilligkeit unterstreicht u. a. die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements, das speziell in freiwilliger und uneigennütziger Hilfe ohne jedes materielle Gewinnstreben zum Ausdruck kommt. Das DRK steht allen Interessierten offen, die die Grundsätze der Bewegung achten. Dabei lädt das DRK die von Ausgrenzung bedrohten oder betroffenen Menschen aktiv ein und zeigt ihnen (neue) Wege für ein ehrenamtliches Engagement. Potenzielle Ehrenamtliche werden durch eine inklusive Verbands- und Angebotsgestaltung als Mitgestaltende gewonnen. Das DRK ist durch die Einbindung von Ehrenamtlichen im Sozialraum (regional) verwurzelt und kann aufgrund ihrer Kenntnisse über lokale Zusammenhänge die am besten geeigneten Wege entwickeln, Menschen in Not effektiv zu helfen.

6. Einheit

Im Einklang mit dem Grundsatz der Einheit sind alle DRK-Mitgliedsverbände Teil des Deutschen Roten Kreuzes. Alle Verbandsgliederungen stehen im fachlichen Austausch und stellen die inklusive Ausgestaltung ihrer Arbeit, Personalpolitik und Angebotsgestaltung sicher, um allen Menschen als Arbeitgeber, Hilfeleister oder Ort für gesellschaftliches Engagement offen zu stehen. Als Gesamtverband ist das DRK daher bemüht, gemeinsame Standards für eine zeitgemäße Personalpolitik und Angebotsgestaltung zu entwickeln, die durch eine inklusive Haltung der ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter_innen auf allen Ebenen geprägt ist.

7. Universalität

Der Grundsatz der Universalität besagt, dass die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-bewegung weltumfassend ist und alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und Pflichten haben, einschließlich der Pflicht, einander zu helfen. Im Rahmen seiner internationalen Zusammenarbeit gibt das DRK seine Erfahrungen mit Inklusion an andere Nationale Rotkreuz- oder Rothalbmondgesellschaften weiter, denn leidenschaftliche Phänomene wie Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen machen nicht an nationalen Grenzen halt. In gleicher Weise nutzt das DRK die Erkenntnisse anderer Nationaler Gesellschaften. Im Einklang mit dem Grundsatz der Universalität benötigt menschliches Leiden in Form von Stigmatisierung, Diskriminierung, (sozialer) Benachteiligung und Ausgrenzung eine umfassende und gemeinsame Antwort.

www.DRK.de

Deutsches Rotes Kreuz e. V.
Generalsekretariat

Carstennstraße 58
12205 Berlin

drk@DRK.de