

Ehrenamt für alle und mit allen – Zugangschancen erhöhen!

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) steht aktuell vor der Herausforderung, zunehmenden Aufgaben im Rahmen neuer oder sich verstärkender innerer und äußerer Krisensituationen einerseits und abnehmenden Zahlen ehrenamtlich engagierter Menschen andererseits konstruktiv zu begegnen.

Eine der Lösungen muss darin bestehen, zusätzliche Potenziale ehrenamtlichen Engagements zu nutzen, indem bislang unterrepräsentierten Gruppen aktives Mitwirken in den ehrenamtlichen Gemeinschaften des Deutschen Roten Kreuzes ermöglicht wird. Dazu lohnt es sich für uns, zu hinterfragen, welche Hemmschwellen für Einzelne und ganze Personengruppen bestehen können, eigene Zeit und Kraft für ein ehrenamtliches Engagement beim Deutschen Roten Kreuz zu investieren.

Aus den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung ergibt sich eine klare Haltung gegen Diskriminierung und für Inklusion, die auch für die Ausübung ehrenamtlichen Engagements gilt. Diese Haltung ist unter anderem in der *Gender And Diversity Policy* der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmond-Gesellschaften formuliert worden. Gleichzeitig ist das Deutsche Rote Kreuz sowohl dem Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland als auch der Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen verpflichtet.

Das Deutsche Rote Kreuz hat dazu in seiner Strategie 2030 folgende Teilziele formuliert:

- Im DRK sind Zusammenarbeit, Miteinander und Leitung von Transparenz, Wertschätzung und vorurteilsfreier Begegnung geprägt.
- Das DRK spiegelt die Vielfalt der Gesellschaft wider.

Auch laut 4. Engagementbericht der Bundesregierung bedarf es einer stärkeren Förderung der Chancengerechtigkeit im Ehrenamt. Die dort formulierten Hinderungsgründe und daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen richten sich nicht ausschließlich oder explizit an das Deutsche Rote Kreuz. Aber sie schaffen ein Bewusstsein dafür, dass Menschen häufig Zugangsvoraussetzungen erfüllen müssen, um sich ehrenamtlich betätigen zu können. Daraus folgt: Organisationen müssen sich ihre Zugangshemmnisse bewusstmachen und abbauen, damit für eine Bandbreite an Menschen Optionen bestehen, sich ehrenamtlich einzubringen.

Schwellen können beispielsweise sein: fehlende Zeit, Mangel an finanzieller Sicherheit, aber (häufig) auch unbewusste Ausgrenzungsmechanismen wie Sprache (z.B. Verwendung von Fachbegriffen und Abkürzungen, fehlende Sprachkenntnis), bestimmte Umgangsformen oder Traditionen sein. Eine weitere Hemmschwelle ist die unzureichende Repräsentation von Minderheiten, nicht zuletzt in Führungspositionen.

Für soziale Organisationen und Wohlfahrtsverbände wie das DRK folgt daraus, dass institutionelle – und mitunter unbewusste und ungewollte – Diskriminierung als ernstzunehmendes Problem anerkannt, offen benannt und verhindert werden sollte.

Zudem ist es wichtig, auch weniger privilegierten Gruppen den Zugang zur Mitwirkung zu ermöglichen. Ehrenamtliches Engagement schafft Zugehörigkeit, stärkt das Selbstvertrauen und das Gemeinschaftsgefühl und eröffnet Wege zur Mitgestaltung.

Eine inklusive Organisationsentwicklung ist ebenfalls essenziell. Insbesondere die Zugänge zu Positionen mit Entscheidungsmacht sollten sichtbar allen Mitgliedern offenstehen. Personen aus marginalisierten Gruppen sollten aktiv in die Entwicklung der Organisation eingebunden werden, da dies eine Kultur der Offenheit und Vielfalt schafft.

Gleichzeitig gilt es, bestehende Ausschlussmechanismen zu erkennen und die Partizipation aller Menschen auszubauen, damit der Zugang zum Engagement für alle möglich wird.

Die Einbindung von unterschiedlichsten Menschen in den Fokus zu rücken, ist ein Balanceakt, der an vielen Stellen in unserer Organisation bereits gut gelingt. Im Deutschen Roten Kreuz gibt es zahlreiche positive Beispiele gelebter Inklusion. Unser Anspruch ist es, weiterhin Schwellen abzubauen, die Menschen daran hindern, sich ehrenamtlich einzubringen. Wir finden Wege, Vielfalt als Potenzial für unsere Angebote zu nutzen – sei es, indem auf Sprach- und Kulturkompetenzen von Mitwirkenden unterschiedlichster Herkunft zurückgegriffen wird, indem barrierearme Angebote unter Einbeziehung von Menschen mit Einschränkungen ausgebaut werden oder indem Möglichkeiten geschaffen werden, unsere Angebote partizipativ zu gestalten.

Weil sich die Ortsvereine, Kreisverbände und Landesverbände unterscheiden und flexibel jeweils auf die ortsspezifischen Gegebenheiten reagieren müssen, lässt sich kein Patentrezept für erfolgreich gelebte Inklusion erstellen. Was uns aber alle eint, ist die Haltung: Dass wir offen sind für die Mitwirkung unterschiedlichster Menschen – auf allen Ebenen unserer Organisation. Zur Mitwirkung eingeladen sind bei uns deshalb alle Menschen, die nach unseren Grundsätzen handeln, ganz unabhängig von Geschlecht, Religion, Herkunft oder anderen Merkmalen.

Als ehrenamtliche Gemeinschaften füllen wir den Inklusionsbegriff mit Bedeutung und Leben, indem jeder Mensch ganz natürlich zu uns gehören und jeder Mensch zu uns kommen und mitmachen kann. Egal, wie jemand aussieht, welche Sprache jemand spricht, ob jemand arm oder reich ist, Beeinträchtigungen oder besondere Merkmale hat:

Wir sind mit allen für alle da!