

Dr. Luise Hilmers und Bastian Schlinck

Vielschichtige Gesellschaft – diverses Ehrenamt: Strategische Diversitätsförderung beim Deutschen Roten Kreuz

Die Dynamik des heutigen gesellschaftlichen Gefüges ist geprägt von demografischem Wandel, Migration, vielfältigen Familienstrukturen, gesteigerter Mobilität sowie dem Einfluss neuer Medien. Diese Komplexität stellt die Gesellschaft nicht nur vor neue Herausforderungen in Privatleben und Arbeitswelt, sondern auch an deren Schnittstelle des ehrenamtlichen Engagements. Dabei spiegelt sich Diversität – im Sinne einer vielfältigen Gesellschaft, in der Menschen verschiedene Hintergründe und Erfahrungen haben – noch nicht vollständig in den administrativen und politischen Institutionen und Organisationen der Zivilgesellschaft wider. Diesen Herausforderungen müssen sich auch die Wohlfahrtsstrukturen stellen – von der Gestaltung zeitgemäßer Beteiligungsmöglichkeiten bis hin zur Anpassung des Selbstverständnisses und der Berücksichtigung der individuellen Bedürfnisse Engagierter. All dies erfordert eine sorgfältige Standortbestimmung und gegebenenfalls Neuausrichtung. Gleichzeitig eröffnet dieser Wandel bedeutende Chancen. Diversität als Realität und Teilhabe als Bereicherung zu betrachten und sich verantwortungsbewusst neuen Engagementstrukturen zu öffnen, hilft, auf die Veränderungen nicht nur zu reagieren, sondern davon zu profitieren.

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) ist bemüht sein eigenes Handeln stetig zu überprüfen und weiterzuentwickeln, um sich möglichst für alle Gesellschaftsgruppen zu öffnen. Dazu kann und will auch das Ehrenamt beitragen. Um diese Aufgabe zu strukturieren und nachhaltig umzusetzen, bedarf es verbandsweiter Strategien. Daher wurden unter anderem eine gesamtverbandliche Migrationsstrategie sowie das ESF-geförderte Projekt »Diversität im DRK« entwickelt, die sich beide an zentraler Stelle dem Engagementbereich widmen.

Ehrenamtliches Engagement im DRK

Trotz Individualisierungstendenzen und gesellschaftlicher Spannungen bleibt das Interesse am ehrenamtlichen Engagement hoch¹. Beim DRK engagieren sich bundesweit über 400.000 Menschen in allen Verbandsstrukturen nach dem Rotkreuz-Grundsatz der Freiwilligkeit² und bringen vielfältige Kompetenzen und Perspektiven ein. Kurzum: das Ehrenamt ist nicht nur Spiegel, sondern auch zentrale Säule des DRK und der Gesellschaft. Und je mehr die gesellschaftliche Vielfalt durch Ehrenamtliche repräsentiert wird, desto höher wird potenziell die Bedarfsorientierung der DRK-Aktivitäten. Engagierte geben Impulse für die permanente Weiterentwicklung unserer Arbeit, stärken den gesellschaftlichen Zusammenhalt und fördern die Teilhabe unterrepräsentierter Personengruppen.

¹ Vgl. bspw. den »u_count« Abschlussbericht der DKJS (2023) oder die Ergebnisse der Freiwilligensurveys und der Engagementberichte der Bundesregierung.

² Freiwilligkeit ist einer der Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung. Er steht neben den Prinzipien der Menschlichkeit, Unparteilichkeit, Neutralität, Unabhängigkeit, Einheit und Universalität.

Bedarfe für ein diverses Ehrenamt

Die Zahl der Menschen, die sich engagieren möchten, übersteigt oft die Kapazitäten in den Gliederungen, sie mit ihren Fähigkeiten zu integrieren. Bspw. wenn ein freiwilliges Engagement von Interessierten ohne Deutschkenntnisse nicht möglich ist, weil keine adäquate Einarbeitung in einer Fremdsprache angeboten werden kann. Damit gehen große Potenziale verloren.

Das Ehrenamt entfaltet seine Wirkung am besten, wenn es durch professionelle Strukturen unterstützt wird, die Zugänglichkeit und Sicherheit gewährleisten und es den Ehrenamtlichen ermöglichen, sich auf ihre Kernanliegen zu konzentrieren. Hauptamtliche spielen daher auch eine entscheidende Rolle bei der Gestaltung inklusiver und barrierefreier Orte, Formate und Netzwerke. Die Erfassung der Bedarfe vor Ort sowie die Vermittlung, Begleitung und Qualifizierung von Freiwilligen, können nur mit Hilfe von hauptamtlichen Strukturen gewährleistet werden.

In den Engagementstrukturen muss also ein Prozess des strukturellen Wandels vollzogen werden, der im Einklang mit der gesellschaftlichen Transformation steht. So kann die Stärke des Ehrenamts wirken und neben der Aufrechterhaltung der sozialen Infrastruktur bleibt Raum, um Innovationen zu fördern, neue Zielgruppen zu involvieren und letztlich den gesellschaftlichen Zusammenhalt dauerhaft zu stärken.

Dazu gehören auch konkrete Orte und Räume der Begegnung, um gesellschaftliches Miteinander einzuüben. Menschen wird hier auch die Möglichkeit gegeben, sich niedrigschwellig zu qualifizieren und weiterzuentwickeln. So können mittel- und langfristig auch bisher marginalisierte Personengruppen sichtbar werden und stärker in Leitungspositionen vertreten sein.

Strategische Diversitätsförderung beim DRK

Um motivierte und interessierte Menschen für ein ansprechendes Engagement zu gewinnen, müssen Engagementstrukturen geschaffen werden, die eine Vielzahl von Engagementfeldern für verschiedene Gruppen eröffnen. Daher wird es zunehmend wichtiger, die eigenen Strukturen zu überprüfen und sie strategisch zu gestalten, um dynamische Prozesse zu ermöglichen. Auf diese Weise können sowohl neue als auch bereits aktive Engagierte und neue Zielgruppen in ihren vielfältigen Bedürfnissen angesprochen werden.

Die Förderung von Diversität ist bei der Entwicklung von zukunftsweisenden Engagementstrukturen eine wertvolle Ressource. Diversität steht für die Vielfalt der Menschen in Bezug auf Geschlechtsidentität, Alter, ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, sozioökonomischen Hintergrund und vieles mehr. Diese Vielfalt bringt unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Fähigkeiten mit sich, was wiederum das ehrenamtliche Engagement breiter aufstellt, indem Herausforderungen aus verschiedenen Blickwinkeln angegangen und innovative Lösungen entwickelt werden können. Hierdurch eröffnen sich Potentiale, die bisher nicht voll ausgeschöpft wurden. Diversitätsförderung ist daher keine bloße Randerscheinung, sondern hat sich zu einer strategischen Notwendigkeit entwickelt und ist von entscheidender Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit im ehrenamtlichen Engagement.

Das DRK verpflichtet sich klar zur Teilhabe, Inklusion und Chancengleichheit aller Menschen und hat sich auf Grundlage der Rotkreuz-Grundsätze in besonderem Maße der aktiven

Diversitätsförderung verschrieben. Sie wurde beispielsweise als ein zentrales Ziel in der DRK-Strategie 2030³ verankert.

Zudem hat das DRK-Generalsekretariat den Stellenwert von Vielfalt für die eigene Organisation in einem Diversitätsleitbild festgelegt, welches auch für die Unterstützung des ehrenamtliche Engagements gilt. Diesbezüglich steht in den Leitlinien: »Wir als DRK-Generalsekretariat begreifen gelingende Diversität als zentrale Rahmenbedingung für eine diskriminierungskritische, gleichberechtigte und inklusive Umgebung für alle Menschen. Wir setzen uns das Ziel, Diversitätsentwicklung im Rahmen einer inkludierenden Organisationskultur strukturell zu verankern, um weiterhin gesellschaftlich relevante Arbeit zu leisten«. Außerdem ist ein digitaler DRK Diversitäts-Check⁴ entstanden, mit dem ehrenamtlich Engagierte selbst ermitteln können, wo sie mit Blick auf das Thema aktuell im DRK sowie in ihrem Engagement stehen.

Diversitätsförderung im Rahmen der DRK-Migrationsstrategie

Im vergangenen Jahr wurde die Migrationsstrategie 2023-2027⁵ des DRK veröffentlicht. Sie soll ein einheitliches Selbstverständnis der Migrationsarbeit in der gesamten Verbandsarbeit des DRK etablieren. Deren Ziele und Maßnahmen, die bis 2027 implementiert werden sollen, berücksichtigen auch explizit das ehrenamtliche Engagement. Sie beinhaltet unter anderem folgende Zielformulierung: »Eine inkludierende, diverse und diskriminierungskritische Organisationsstruktur und -kultur stellt sicher, dass Zugangsbarrieren zu Beschäftigung und Engagement für alle, die daran interessiert sind – insbesondere für Migrantinnen und Migranten –, abgebaut [...] werden.«

Die Strategie ist also ein klares Bekenntnis zu Diversität im Haupt- und Ehrenamt. Sie berücksichtigt sowohl Menschen aus der Aufnahmegesellschaft, die sich mit und für Menschen mit Flucht- und Migrationsbiografie engagieren wollen, als auch Menschen aus dieser Zielgruppe, die sich selbst engagieren und ihre Fähigkeiten für das Gemeinwohl einbringen wollen.

Um das zu ermöglichen, müssen vielfältige strukturelle Aspekte berücksichtigt werden. So sollen etwa neben der generellen Organisationskultur auch die Arbeitsabläufe und andere strukturelle Prozesse engagementfreundlich gestaltet werden. Insbesondere im Bereich des Ehrenamtes sollen Barrieren beispielsweise durch die Möglichkeit individueller Engagementformate beseitigt werden. Gepaart mit einem Klima der Offenheit, Anerkennung und Wertschätzung soll diese strukturelle Öffnung zusätzlich einladen, sich im DRK auf allen Ebenen ehrenamtlich einzubringen.

Aus der Praxis: »ESF-Rückenwind: Diversität im DRK«

Um die Diversitätsförderung im DRK auf operativer Ebene effektiver zu gestalten, wurde unter anderem das Projekt »ESF-Rückenwind: Diversität im DRK« ins Leben gerufen. Über einen Zeitraum von drei Jahren zielt das Projekt darauf ab, Ehrenamtskoordinierende in den DRK-Gliederungen zu sensibilisieren, zu schulen und ihre praktischen Fähigkeiten zu stärken. Hierfür werden verschiedene Formate zur Entwicklung eines Diversitätsleitbilds sowie Weiterbildungsprogramme angeboten. Diese sollen die Ehrenamtskoordinierenden in ihrer Rolle unterstützen und ihnen praxisorientierte Instrumente an die Hand geben.

³ <https://www.drk.de/das-drk/auftrag-ziele-aufgaben-und-selbstverstaendnis-des-drk/drk-strategie-2030/>

⁴ <https://check.drk.de/diversitaets-check/>

⁵ <https://drk-wohlfahrt.de/veroeffentlichungen/details-veroeffentlichungen/drk-migrationsstrategie-2023-2027.html>

Nach einem Basismodul zu den Grundlagen der Diversität werden drei Schwerpunktthemen in Modulen behandelt: Konfliktmanagement, Anerkennungskultur und die Gewinnung sowie Bindung von Engagierten. In einer begleiteten Praxisphase werden konkrete Handlungsmöglichkeiten erarbeitet, um Diversität in bereits bestehende Engagementstrukturen zu integrieren. Das Ziel dabei ist, Ehrenamtskoordinierende dazu zu befähigen, strukturelle Barrieren zu erkennen und abzubauen sowie Diversität als strategisches Handlungsinstrument im ehrenamtlichen Bereich zu nutzen. Auf dieser Grundlage können sie ihre Perspektive auf Diversität im ehrenamtlichen Engagement schärfen, konkrete Ansätze partizipativ entwickeln und sich für eine breite Vielfalt von Gruppen öffnen.

Aus der Praxis: »Join Ehrenamt«

Die Strategieentwicklung im Bereich der Migrations- und Integrationsarbeit basiert insbesondere auf Erfahrungswerten aus der DRK-Praxis seit der Fluchtbewegung von 2015/16 und den daraus resultierten Integrationsprojekten. So zielten beispielsweise die »Zusammen stark«-Projekte⁶ schwerpunktmäßig auf ehrenamtliches Engagement im Kontext Flucht und Migration ab. Ein besonders erfolgreiches Projekt mit großer Reichweite ist »Join Ehrenamt«⁷. Hier wird der Ansatz verfolgt, Interessierte in ihrer jeweiligen Muttersprache zu adressieren, sie in das passende Ehrenamt in ihre lokale DRK-Gliederung zu vermitteln und zu begleiten sowie Haupt- und Ehrenamtliche kultursensibel und diskriminierungskritisch zu schulen. Personen aus der Zielgruppe fungieren als »role models« und informieren über die Möglichkeiten eines Engagements beim DRK. Begleitend werden die Engagierten qualifiziert und bei Bedarf administrativ unterstützt. Zielgruppenspezifische Qualifikationsangebote sind bspw. Kompetenzvermittlung für interkulturelle Begegnungen, Stärkung der Resilienz oder der Umgang mit Anfeindungen, Diskriminierungen und Rassismen.

Um diesen Bedarfen bundesweit entsprechen zu können, sind sowohl eine verbandsweite strategische Koordinierung als auch konkrete hauptamtliche Unterstützung in den jeweiligen Sozialräumen nötig. Aufgabenfelder sind beispielsweise das Matching von Engagierten und passenden Engagementfeldern, die Sensibilisierung und Begleitung der jeweiligen Organisationen sowie Interessensvertretung in den jeweiligen Netzwerken. Auch hier kommt den Ehrenamtskoordinierenden eine entscheidende Bedeutung zu, um sowohl Menschen aus den Zielgruppen, als auch Einrichtungen zu begleiten und zu befähigen und somit letztlich Barrieren zu beseitigen.

Fazit

Aus der Annahme, dass bürgerschaftliches Engagement ein Kernaspekt gesellschaftlicher Teilhabe ist, resultiert die Pflicht, dieses für alle Menschen in unserer Gesellschaft zu öffnen

⁶ Evaluation der Projekte: »Orte des Ankommens und des Engagements«, abrufbar unter: https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/DRK-Wohlfahrt.de/03-Service/Wirkung-Evaluation/Bericht_Zusammen_stark_20230629.pdf

⁷ <https://join-ehrenamt.drk-hessen.de/>

um strukturellen Ungleichheiten und Ausschlüssen zu begegnen. Trotz aller Bemühungen bestehen jedoch immer wieder Diskrepanzen zwischen den erklärten Zielen und der tatsächlich gelebten Praxis für Engagierte. Diese reichen von Zugangsbarrieren bei Ausbildungsverfahren über mangelndes Verständnis für vielfältige Lebensrealitäten bis hin zu (unbewusster) Diskriminierung und Ausgrenzung.

Engagementstrukturen können hier Teilhabe ermöglichen, Begegnungsorte und Lernräume öffnen und Zusammenhalt stiften. Um das zu ermöglichen, müssen alle Verbandsebenen gemeinsam Zugangshürden zum Engagement senken und Menschen aus diversen Zielgruppen weniger als Herausforderung, sondern als Teil der Lösung betrachten.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es verstärkter Maßnahmen und Strukturen, die explizit unterrepräsentierten Bevölkerungsgruppen Engagementmöglichkeiten eröffnen. Dabei genügt es nicht, lediglich die Engagierten selbst zu fördern. Ergänzend müssen Strukturen geschaffen und gestärkt werden, um ein solches Engagement zu ermöglichen und es für diese Gruppen attraktiv zu gestalten. Mit diesem Ziel wurde bspw. im Jahr 2018 ein Projektbeirat in der Flüchtlingshilfe im DRK Landesverband Rheinland-Pfalz initiiert, der die Partizipation der Zielgruppe stärken sollte.

Das DRK widmet sich diesen Aspekten bereits in Form einer Vielzahl von Konzepten und Aktivitäten. Diese strategisch zu bündeln und praxisorientiert weiterzuentwickeln ermöglicht es, deren Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit deutlich zu erhöhen. Damit trägt das DRK zur Gestaltung einer diversen Gesellschaft bei und bildet diese auch im eigenen Verband ab.

Autor*innen:

*Seit 2021 arbeitet **Dr. Luise Hilmers** als Referentin für Diversität im DRK-Generalsekretariat. Sie ist Ansprechperson für die Bereiche diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, Antidiskriminierung und Teilhabe sowie als verbandliche Interessensvertretende für diversitätssensible Themen zuständig.*

***Bastian Schlinck** ist Soziologe und Politikwissenschaftler (M.A.). Seit 2018 arbeitet er im DRK-Generalsekretariat und ist dort als Fachreferent Ansprechperson für die Bereiche Migration und Integration / Bürgerschaftliches Engagement. Als Prozessbegleiter berät er zudem gemeinnützige Organisationen bei der Entwicklung und Umsetzung von Inklusionsstrategien.*

Kontakt: L.Hilmers@drk.de; B.Schlinck@drk.de

Weitere Informationen:

<https://drk-wohlfahrt.de/unsere-themen/digitalisierung-nachhaltigkeit/diversitaet-im-drk/>

<https://drk-wohlfahrt.de/fileadmin/DRK-Wohlfahrt.de/04->

[Aktuelles/Veroeffentlichungen/2023/DRK_Migrationsstrategie_DE.pdf](#)

<https://join-ehrenamt.drk-hessen.de/>

BBE-Newsletter für Engagement und Partizipation in Deutschland
Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE)
Michaelkirchstr. 17/18
10179 Berlin
Tel: +49 30 62980-115
newsletter@b-b-e.de
www.b-b-e.de