

Schritt für Schritt im Öffnungsprozess –
für mehr Vielfalt in unserem Verband

Handbuch zum JRK-Vielfaltscheck



© Deutsches Jugendrotkreuz

Inhaltsverzeichnis:

| | |
|----|---|
| 02 | 1. Inhaltsverzeichnis |
| 04 | 2. Grußwort |
| 06 | 3. Vorwort |
| 09 | 4. Einleitung |
| 10 | 5. Glossar |
| 14 | 6. Handlungsempfehlungen in 5 Kategorien |
| 15 | 6.1 Eigene Haltung und Leitbild |
| 15 | 6.1.1 Eigene Grundhaltung entwickeln, stärken und Position beziehen |
| 17 | 6.1.2 Austausch mit Themenverantwortlichen und Teilnahme an Bildungsveranstaltungen |
| 18 | 6.1.3 Eigenes Leitbild konzipieren und thematische Arbeitsgruppen gründen |
| 21 | 6.2 Mitgliedergewinnung und Öffentlichkeitsarbeit |
| 21 | 6.2.1 Eigene Haltung sichtbar machen |
| 22 | 6.2.2 Zugänge zu neuen Zielgruppen suchen |
| 24 | 6.2.3 Checklisten für diversitätsbewusste Öffentlichkeitsarbeit |
| 27 | 6.3 Schulung von Führungskräften |
| 27 | 6.3.1 Sensibilisierung für Vielfalt in der Einarbeitungsphase |
| 28 | 6.3.2 Qualifizierungsmaßnahmen anbieten |
| 29 | 6.3.3 Wege für Perspektivenvielfalt innerhalb der Leitungsteams ebnen |
| 31 | 6.4 Barrierefreie Veranstaltungsplanung |
| 31 | 6.4.1 Grundlagen zur Sensibilisierung auf Barrieren in den eigenen Formaten |
| 33 | 6.4.2 Abbau von Barrieren und Einsatz von Awareness-Teams |
| 36 | 6.4.3 Barrierefrei im digitalen Raum und auf Social Media |
| 39 | 6.5 Antidiskriminierung |
| 39 | 6.5.1 Anlaufstelle oder Kontaktperson für Diversität installieren |
| 40 | 6.5.2 Awareness-Konzepte in das Veranstaltungsmanagement integrieren |
| 40 | 6.5.3 Jahresbericht zu den Fortschritten im Öffnungsprozess erstellen |
| 42 | 7. Literaturverzeichnis |
| 46 | 8. Weiterführende Materialempfehlungen |
| 48 | 9. Impressum |



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz



© J. F. Mueller

2. Grußwort von Dr. phil. Volkmar Schön, Vizepräsident des Deutschen Roten Kreuzes

Liebe JRK-Mitglieder,
liebe Leserinnen und Leser,

als Teil der internationalen Rotkreuz-Rothalbmondbewegung verfolgt das Deutsche Rote Kreuz (DRK) einen humanitären Kernauftrag: Menschen sollen dabei unterstützt werden, sich für ein weltweites friedvolles und solidarisches Miteinander zu engagieren. In diesem Zusammenhang setzt sich das DRK für eine vielfältige, inklusive und diskriminierungsfreie Gesellschaft ein. Die Angebote des Verbandes sollen allen Menschen offen stehen und eine barrierefreie Teilhabe ermöglichen. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sind Sensibilität und Bewusstseinschärfung verstärkt erforderlich. Die verschiedenen Facetten von Barrierefreiheit, die viel weitreichender als eine rollstuhlgerichte Einrichtung sind, müssen mit ausreichend Tiefe und Verständnis behandelt, um in passende Handlungen überführt zu werden.

Mit dem digitalen Vielfaltscheck liefert das Jugendrotkreuz (JRK) ein innovatives Format, das Engagierte im Verband dabei unterstützen soll, im Rahmen einer Selbstreflexion den individuellen Reifegrad in Bezug auf die Diversitätsorientierung in ihrem Arbeitsumfeld zu ermitteln und passende praxisnahe Handlungsempfehlungen zu erhalten. Im vorliegenden Handbuch werden alle Empfehlungen gesammelt präsentiert.

Ich freue mich sehr über dieses Werk, welches den Mitgliedern des Verbandes sowie allen anderen Interessierten eine hilfreiche Orientierung liefert und sie dabei unterstützt, ihren Teil zur Verfolgung unseres humanitären Kernauftrags zu leisten!

Viel Freude bei der Nutzung wünscht,

Dr. Volkmar Schön
DRK-Vizepräsident



„...für ein weltweites friedvolles und solidarisches Miteinander“



3. Vorwort der Bundesleitung des Deutschen Jugendrotkreuz

Liebe JRK-Mitglieder, liebe Leserinnen und Leser,

das Selbstverständnis als vielfältiger Jugendverband ist im Leitbild des Deutschen Jugendrotkreuzes seit vielen Jahren fest verankert und äußert sich in verschiedenen Formaten und Projekten auf allen verbandlichen Ebenen.

Ein bundesweiter Fachtag für Vielfalt brachte im Jahr 2022 im Themenbereich tätige JRK-Leitungskräfte zusammen. Hier wurde nochmal deutlich sichtbar, wie groß die Motivation und das Engagement der Aktiven bereits ist, das Jugendrotkreuz entsprechend eines unserer Handlungsziele aus dem Strategischen Rahmen 2022+, als „offenen und toleranten Jugendverband“ zu gestalten, „der aktiv Vielfalt und Inklusion zu vermittelt, fordert und unterstützt.“¹ Gleichzeitig stellten wir aber auch fest: Je intensiver wir uns mit **Diversität** in all ihren Dimensionen beschäftigen, je stärker wir uns auf Vorurteile und Privilegien sensibilisieren, je vollständiger wir alle Aspekte zur Gestaltung von barrierefreien Räumen berücksichtigen wollen, desto mehr Fragen und Unsicherheiten kommen auf:

Wo genau stehen wir im Öffnungsprozess? Was konkret haben wir mit unseren Maßnahmen bisher erreicht und was sollten die nächsten Schritte sein? Wie schaffen wir es, wirklich alle Perspektiven zu berücksichtigen? Wie gehen wir mit beschränkten zeitlichen und finanziellen Ressourcen um? Auch wenn uns alle ähnliche Fragen beschäftigen, können die Herausforderungen, die sich uns bei der Arbeit vor Ort stellen, ganz unterschiedlich sein.

Sie werden unter anderem von regionalen Begebenheiten, gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen sowie vorhandenen Kapazitäten bestimmt. Diese Feststellung brachte uns zu der Erkenntnis, dass es ein flexibles und motivierendes Unterstützungsangebot braucht, das den Blick auf bisherige Teilerfolge lenkt und gleichzeitig konkrete nächste Schritte vorschlägt. Die Implementierung des digitalen **JRK-Vielfaltscheck**², der seit Juni 2024 kostenfrei auf unserer Webseite zur Verfügung steht, hat genau das zum Ziel: die Nutzenden dort abzuholen, wo sie gerade stehen und ihnen individualisierte Handlungsempfehlungen zu liefern, um den Öffnungsprozess weiter auszugestalten.

Begleitend zum digitalen Vielfaltscheck haben wir außerdem das vorliegende Handbuch verfasst. Hier sind alle Handlungsempfehlungen und Zusatzmaterialien in einem Werk gesammelt, so dass die Inhalte unabhängig von der Nutzung des digitalen Tools jederzeit nachgelesen und wiedergefunden werden können. In die Erstellung der Handlungsempfehlungen ist viel Liebe, Zeit und Fachwissen eingeflossen.

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei unseren Ansprechpersonen im LSVD (Lesben- und Schwulenverband), bei der Initiative Barrierefrei feiern (vertreten durch WKU Wir kümmern uns, barrierefreier Veranstaltungsservice) und der Referentin für **Diversität** im DRK-Generalsekretariat, Dr. Luise Hilmers, für die wertvolle fachliche Beratung und Unterstützung! Weiterhin möchten wir uns bei Johanna Heil, JRK-Bildungsreferentin in der Bundes-

¹ Vgl.: Deutsches Jugendrotkreuz: Strategischer Rahmen 2022+, S. 17
² <https://check.drk.de/jrk-vielfaltscheck/>

geschäftsstelle für die Projektkoordination und die inhaltliche Umsetzung bedanken. Außerdem gilt unser Dank unseren JRK-Vielfaltsbeauftragten, die uns hier mit Rat und Tat zur Seite standen und deren Erfahrungen aus ihrem Arbeitsalltag in das Projekt eingeflossen sind.

Zu guter Letzt sind wir aber natürlich vor allem euch für euer bisheriges Engagement dankbar! Nur wenn wir auf allen verbandlichen Ebenen daran arbeiten unsere gemeinsamen Ziele verfolgen, werden wir auch weiterhin unserem Selbstverständnis als vielfältiger Jugendverband gerecht.

Herzliche Grüße,
Eure JRK-Bundesleitung



Alina Diribas
Stellv. JRK-Bundesleiterin

Gina Penz
Stellv. JRK-Bundesleiterin

Laura Schaudel
Stellv. JRK-Bundesleiterin

Marcel Bösel
JRK-Bundesleiter



© Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz

4. Einleitung

Das vorliegende Handbuch präsentiert als ein gebündeltes Werk alle Materialien des digitalen JRK-Vielfaltscheck. Der Check lädt Haupt- und Ehrenamtliche des JRK sowie aller weiteren Träger der Jugendverbandsarbeit, dazu ein, ihre Gliederung bzw. ihre Organisation oder das umgebende Team zu Vielfalt, Teilhabe und Antidiskriminierung einzuschätzen und aktiv Veränderungen mitzugestalten.

Eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Gliederung ist die Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe von Ehren- und Hauptamtlichen und die Gestaltung von Angeboten auf Augenhöhe. Der JRK-Vielfaltscheck soll bei dieser Reflektion unterstützen, Orientierung im Öffnungsprozess für eine diversitätsorientierte Jugendverbandsarbeit liefern und konkrete Ideen für die nächsten Schritte mit auf den weiteren Weg geben. Dazu präsentiert der Check fünf Aussagen in den Kategorien „Eigene Haltung und Leitbild“, „Mitgliedergewinnung & Öffentlichkeitsarbeit“, „Schulung von Führungskräften“ sowie „Antidiskriminierung“ und liefert nach einer Selbsteinschätzung zu den Aussagen passgenaue Auswertungen und Handlungsempfehlungen.

Entsprechend dieser fünf Kategorien ist das Handbuch in fünf Kapitel unterteilt. Selbstverständlich können diese fünf Kategorien nicht alle Handlungen berücksichtigen, die für die Gestaltung einer diversitätsorientierten Jugendverbandsarbeit von Bedeutung sind. Vielmehr handelt es sich dabei um Themenbereiche, die im Öffnungsprozess im JRK aktuell als besonders relevant identifiziert wurden.

Im einführenden Glossar werden verwendete Fachbegriffe eingeführt und erläutert. Im Fließtext werden diese Begriffe **hervorgehoben** dargestellt. Die Link- und Leseliste lädt zu einer intensiveren Beschäftigung mit einzelnen Themenbereichen ein. Weiterhin liefert sie hilfreiche Medienempfehlungen, die zur Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen (zum Beispiel im Rahmen von Gruppenstunden) dienen.

„Eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Gliederung ist die Grundlage für die gleichberechtigte Teilhabe“





5. Glossar

Im Folgenden findet ihr alle Fachbegriffe und Fremdwörter, die wir im Text verwendet haben, in alphabetischer Reihenfolge mit den dazugehörigen Erläuterungen..

Ableismus

Ableismus ist eine Form der Diskriminierung. Der Begriff kommt ursprünglich aus dem Englischen (Ableism) und wurde abgeleitet von dem englischen Verb „to be able“ (können, fähig sein). Ableismus bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund nicht vorhandener Fähigkeiten bzw. aufgrund von körperlicher oder geistiger Behinderungen.

Awareness

Der englische Begriff Awareness wird mit „Bewusstsein“, „Achtsamkeit“, sowie mit „Aufmerksamkeit“ übersetzt. Im Kontext des zwischenmenschlichen Miteinanders bedeutet Awareness entsprechend, einen rücksichtsvollen und sensiblen Umgang untereinander zu pflegen, frei von Diskriminierung und Gewalt. Dahinter steht eine grundlegende Haltung, die sich für eine gerechtere Gesellschaft, insbesondere für marginalisierte Personen einsetzt.

Awareness-Team

Awareness-Teams werden zunehmend auf größeren Veranstaltungen eingesetzt. Ihre Aufgabe ist es, sich als erste Anlaufstelle um diejenigen vor Ort zu kümmern, die Regelüberschreitungen (Diskriminierung, übergriffiges Verhalten oder sexuelle Belästigung) erfahren haben.

BIPOC

Die Abkürzung für Black, Indigenous, People of Color bezieht sich auf Schwarze, Indigene und People of Color. People of Color wird nicht übersetzt, da der deutsche Begriff „farbiger Mensch“ historischen Rassentheorien entstammt und heute als problematisch angesehen wird. Bei BIPOC handelt es sich hingegen um eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung von rassistisch dis-

kriminieren Personen. Sie teilen den gemeinsamen Erfahrungshorizont, nicht weiß zu sein. Als politische Selbstbezeichnung wird „Schwarz“ groß geschrieben.

Critical-Whiteness

Der englische Begriff, der wörtlich übersetzt „kritisches Weißsein“ bedeutet, beschreibt den Ansatz, sich seiner eigenen Privilegien aufgrund einer vorherrschenden Hautfarbe und Ethnie bewusst zu werden und die Auswirkungen dieser Privilegien zu verstehen (vgl.: IDA e. V.)¹.

Diversität

Der Begriff kommt aus dem Lateinischen und bedeutet Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Im gesellschaftlichen Kontext ist damit gemeint, dass Menschen unterschiedlich sind und verschiedene Lebensformen haben.

Diversitätsleitbild

Ein Diversitätsleitbild repräsentiert das eigene Selbstverständnis und die Grundwerte zu Diversität, Antidiskriminierung und Teilhabe eines Verbandes, bzw. einer Einrichtung. Es dient als Orientierung für Führungs- und Leitungskräfte, Mitarbeitende, Ehrenamtliche sowie deren Zielgruppen (vgl.: DRK Wohlfahrt)².

Diskriminierung/Antidiskriminierung

Diskriminierung ist jede Form der Ungleichbehandlung und Benachteiligung von Menschen aufgrund ihrer Identitätsmerkmale (z. B.: Alter, ethnische Zugehörigkeit, Behinderung, Geschlecht, sexuelle Orientierung, u.a.).

Antidiskriminierung ist die konsequente Gleichbehandlung aller Menschen, die rechtlich im Antidiskriminierungsgesetz bzw. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)³ verankert wurde.

1 Abgerufen am 22.10.24

www.vielfalt-mediathek.de/critical-whiteness

2 Abgerufen am 22.10.24

drk-wohlfahrt.de/unsere-themen/digitalisierung-nachhaltigkeit/diversitaet-im-drk.html

3 Abgerufen am 22.10.24

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/AGG/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf?__blob=publicationFile

Diskriminierungssensible Sprache

Diskriminierungssensible Sprache bezieht sich auf die bewusste Vermeidung von Ausdrücken oder Formulierungen, die bestimmte Gruppen aufgrund ihrer Herkunft, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religion oder anderer Merkmale abwerten oder ausschließen könnten (vgl. Duden⁴).

Einfache Sprache/ Leichte Sprache/ leicht verständliche Sprache

Leichte Sprache verfügt über spezielle Regeln und Strukturen, wie beispielsweise eine begrenzte Anzahl an Wörtern und eine einfache Satzstruktur, um den Text für die Lesenden verständlicher zu machen. Einfache Sprache hingegen verfolgt ein ähnliches Ziel, aber es gibt keine festen Regeln oder Strukturen dafür (vgl. Inklusiv.online⁵). Leicht verständliche Sprache ist der Überbegriff für vereinfachte Sprachformen.

Empowerment

Mit Empowerment werden Strategien und Maßnahmen bezeichnet, die darauf abzielen, Zielgruppen selbstbestimmter zu machen, bzw. sie zu befähigen, sich selbst zu stärken und zu ermächtigen (Hilfe zur Selbsthilfe).

Expertinnen und Experten in eigener Sache

sind Menschen, die persönliche Erfahrungen und ihr Wissen über sich und ihre Lebenswelt in Diskussionen, Prozesse, Forschung und Bildung einbringen (vgl.: Inklusionsbüro Schleswig-Holstein⁶)

LSTBIQ+

Die Abkürzung steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, intergeschlechtliche und queere Menschen, sowie weitere Geschlechtsidentitäten. Häufig wird auch die englische Abkürzung LGBTQI+ (Lesbian, Gay, Bi. Trans, Queer und Intersex) verwendet.

Marginalisierung

Unter Marginalisierung versteht man einen sozialen Vorgang, bei dem bestimmte Gruppen an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden und dadurch erschwerte Teilhabemöglichkeiten an gesellschaftlichen Prozessen haben. Man spricht daher auch von sozialer Ausgrenzung (vgl. Liberties.eu)⁷

Privilegien

Privilegien sind Vorteile, Ressourcen oder Zugangsmöglichkeiten, die einer Person aufgrund bestimmter Merkmale bewusst oder unbewusst gewährt werden.

Rassismus

Rassismus ist eine Art von Diskriminierung und entstammt der Theorie, dass es bei Menschen unterschiedliche „Rassen“ gibt, die in eine Ordnung eingeteilt werden können. Heute weiß man, dass diese Theorie falsch ist, und das Wort „Rasse“ wird hier daher in Anführungszeichen gesetzt. Hinter Rassismus steckt die Abwertung von Menschen aufgrund von ihrem Äußeren, ihrem Namen, ihrer vermeintlichen Kultur, Herkunft oder Religion (vgl.: BpB)⁸

4 Abgerufen am 22.10.24 www.duden.de/sprachwissen/sprache-und-kommunikation/diskriminierungssensible-sprache#:~:text=Diskriminierungssensible%20Sprache%20bezieht%20sich%20auf,Merkmale%20abwerten%20oder%20ausschlie%C3%9Fen%20k%C3%B6nnen.

5 Abgerufen am 22.10.24 inklusive.online/ratgeber/leichte-sprache-vs-einfache-sprache-beispiel-unterschiede/#:~:text=Leichte%20Sprache%20verf%C3%BCgt%20%C3%BCber%20spezielle,festen%20Regeln%20oder%20Strukturen%20daf%C3%BCr.

6 Abgerufen am 22.10.24 www.alle-inklusive.de/experten-in-eigener-sache

7 Abgerufen am 22.10.24 www.liberties.eu/de/stories/wa-ist-marginalisierung-definition-und-loesungsstrategien/43767

8 Abgerufen am 22.10.24 www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-in-einfacher-sprache/322448/rassismus/

Resilienz

Mit Resilienz (von lateinisch *resilire* «zurückspringen» «abprallen») wird die psychische Widerstandsfähigkeit bezeichnet. Der Begriff hat seit der Coronapandemie insbesondere auch in der Jugendarbeit eine höhere Bedeutung gewonnen. Konkret gemeint ist damit die Fähigkeit, Krisen zu bewältigen und sie durch Rückgriff auf persönliche und sozial vermittelte Ressourcen als Anlass für Entwicklungen zu nutzen (vgl.: [Socialnet.de](https://www.socialnet.de))⁹

Safer Spaces

Der Begriff, der aus dem Englischen kommt und wörtlich mit „sichere Orte“ übersetzt wird, wird unserer Gesellschaft vermehrt verwendet. Damit gemeint sind geschützte Orten, außerhalb der umgebenden Öffentlichkeit, die frei von Diskriminierung und Gewalt sind. Safer Spaces sollen von Diskriminierung betroffenen Menschen ermöglichen, sich in einem geschützten Umfeld über ihre Erfahrungen austauschen zu können.

Sexismus

Sexismus ist eine Diskriminierungsform, durch die Menschen aufgrund ihres Geschlechts abgewertet und benachteiligt werden. Dahinter steckt eine Überzeugung, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechtes in eine Reihenfolge eingeteilt werden könnten, also Frauen beispielsweise weniger wert sind, als Männer.

Softskills

Mit Softskills (Begriff aus dem Englischen, wörtlich übersetzt „weiche Fähigkeiten“) sind im Zusammenhang mit beruflichen Kompetenzen Fähigkeiten gemeint, die Mitarbeitende neben den konkret fachlichen Kenntnissen mitbringen..

Man kann Softskills nochmal in Soziale Kompetenzen (z. B.: Teamfähigkeit), Personale Kompetenzen (z. B.: Motivation) und Methodische Kompetenzen (z. B.: Kreativität) unterteilen.

Stereotyp

Generell wird unter einem Stereotyp ein verallgemeinerndes, negatives oder positives Bild eines Individuums verstanden, das nicht auf den Eigenschaften des Individuums beruht, sondern auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe (vgl. BpB).¹⁰

Tokenismus

Tokenismus bezeichnet das symbolische Bemühen einer Organisation, Minderheiten oder marginalisierte Gruppen zu repräsentieren, ohne jedoch echte Inklusion und Gleichberechtigung zu gewährleisten. In dem Zusammenhang wird auch von Alibi-Vielfalt gesprochen (vgl. [Deutsche Jugendfeuerwehr](https://www.jugendfeuerwehr.de))¹¹

Unconscious Bias

Der englische Begriff Unconscious Bias wird mit unbewusste Vorurteile übersetzt. Damit gemeint sind kognitive Denkmuster und tief verwurzelte Stereotypen, die das alltägliche Verhalten beeinflussen.

9 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.socialnet.de/lexikon/Resilienz>

10 Abgerufen am 22.10.24 www.bpb.de/themen/medien-journalismus/medienpolitik/500745/stereotyp/#:~:text=Generell%20wird%20unter%20einem%20Stereotyp,der%20Zugeh%C3%B6rigkeit%20zu%20einer%20Gruppe.

11 Abgerufen am 22.10.24 www.jugendfeuerwehr.de/antirassismus/tokenismus



6. Die fünf Kategorien zum JRK-Vielfaltscheck

Die fünf Kategorien „Mitgliedergewinnung und Öffentlichkeitsarbeit“, „Schulung von Führungskräften“, „Barrierefreie Veranstaltungsplanung“, „Antidiskriminierung“ wurden im Rahmen einer Umfrage, die durch die JRK-Vielfaltsbeauftragten in ihren Landesverbänden durchgeführt wurden, als wichtige Handlungsfelder im Bereich diversitätsorientierter Öffnung des Jugendverbandes identifiziert. Entsprechend werden in den nächsten Abschnitten konkrete Ideen vorgestellt, die den Bereichen aktiv zu werden bzw. mit zusätzlichen Aktionen weiter aktiv zu bleiben. Die Handlungsempfehlungen wurden mit Fachexpertise von einschlägigen Verbänden erarbeitet. Weiterhin ist hier die Perspektive von Expertinnen und Experten in eigener Sache eingeflossen.

6.1 Eigene Haltung & Leitbild

6.1.1 Eigene Grundhaltung entwickeln, stärken und Position beziehen

Ihr möchtet euch für Vielfalt und Toleranz im Jugendrotkreuz (JRK) stark machen und sucht noch nach dem richtigen Zugang? Ihr habt ihn schon gefunden! Ihr seid schließlich bereit, euch mit dem Thema zu beschäftigen! Durch die persönliche Auseinandersetzung schafft ihr die Grundvoraussetzung zur Entwicklung einer eigenen Haltung, die ihr dann auch nach außen kommunizieren könnt.

Was ist euer Verständnis von Vielfalt? Welche Erfahrungen macht ihr in eurem Alltag damit? Musstet ihr schon Ausgrenzung und **Diskriminierung** beobachten oder sogar selbst erfahren? Als Mitglied der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung orientiert sich unser Handeln stets an den sieben Grundsätzen unserer Bewegung ([Die Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes - DRK e.V.](#)).¹ Der Grundsatz der Menschlichkeit bezieht sich auf alle Menschen gleichermaßen. Der im Grundsatz der Unparteilichkeit enthaltene Aspekt der Nichtdiskriminierung erfordert, dass alle Menschen ungeachtet von Persönlichkeit, Lebensweise oder Lebenslage gleichberechtigt Zugang zu unseren zu den Angeboten haben sollen. Das JRK soll als sicherer Ort, frei von Ausgrenzung und Grenzverletzungen, für alle Mitglieder unserer Gesellschaft erlebbar sein. Macht euch klar, welchen Beitrag zum einen ihr selbst, zum anderen eure JRK-Gliederung dazu leisten kann und festigt damit eure Haltung.

In diesem Zusammenhang ist wichtig, sich mit der eigenen Identität, der eigenen Persönlichkeit und den eigenen Privilegien in der Gesellschaft auseinanderzusetzen. Privi-

legien verschaffen einigen Menschen Vorteile und verbesserte Zugänge gegenüber anderen Mitgliedern in unserer Gesellschaft. Beispielsweise haben weiße Menschen, Menschen ohne körperliche oder geistige Behinderung und Menschen ohne Migrationsgeschichte häufig Vorteile bei der Jobsuche. Durch die Nutzung dieser Privilegien unterstützen sie – oft auch völlig unbewusst – ein System, in dem Diskriminierung strukturell verankert ist. Dieser Zusammenhang wird auch in der Mediathek von [IDA e. V.](#)² zusammengefasst:

Wenn man sich über die eigenen Privilegien und die damit zusammenhängende Diskriminierung bewusst wird, kann das verunsichernd sein und auch Scham, Abwehrgefühle und Wut hervorrufen. Das ist normal und gehört dazu. Dennoch ist diese Selbstreflexion sehr wichtig. Die Sensibilisierung auf Ungerechtigkeiten in den Strukturen unserer Gesellschaft ist notwendig, um Ansätze zu finden, dagegen anzukämpfen.

Unterstützung bei solchen Sensibilisierungsprozessen könnt ihr euch auch von außen holen. Es gibt mittlerweile ein großes Angebot an Fortbildungen und Workshops in dem Bereich, sowohl digital als auch in Präsenz. Fündig werdet ihr hier beispielsweise unter den Stichworten **Awareness, Unconscious Bias** oder auch themenbezogener bspw. unter Workshop **Critical-Whiteness**.

Euer Wille und euer Engagement, an diversitätsfördernden Strukturen und Formaten im JRK aktiv mitzuwirken,

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.drk.de/das-drk/auftrag-ziele-aufgaben-und-selbstverstaendnis-des-drk/die-grundsaeetze-des-roten-kreuzes-und-roten-halbmondes/>

2 Abgerufen am 22.10.24 https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=140&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=c0299359dfd18b3b1902e5804e0be4c9#:~:text=Es%20gibt%20offensichtliche%20Privilegien%2C%20bspw.Geld%20zur%20Verf%20C3%BCgung%20zu%20haben.

sind also die ersten wichtigen Bausteine. Nach dieser Selbstreflektion ist der Austausch in eurem Team, bzw. in eurer JRK-Gruppe voraussetzend, um für euch eine gemeinsame Grundhaltung mit gemeinsamen Werten zu formulieren. Hilfreiche Reflexionsfragen dafür können lauten: Was bedeutet **Diversität** für euch im Team/ in der Gruppe? Wie vielfältig empfindet ihr euch als JRK-Gruppe bzw. eure JRK-Gliederung? Was ist eure Vision für ein noch vielfältigeres JRK und welche Ziele wollt ihr euch setzen, um diese Vision voranzubringen? Welche konkreten Schritte könnten euch dabei helfen? Auch bei einem solchen Teamprozess könnt ihr euch von externen Fachpersonen unterstützen lassen.

Als niedrigschwelliger Einstieg können aber auch selbst moderierte Sensibilisierungsmethoden helfen, um eine kritische Reflektion im Team anzuleiten. Die AG Vielfalt der JRK Bundesebene hat hier einige **Methoden**³ zusammengestellt, die sich gut dafür eignen, mit einer Gruppe in einen Austausch zu den Themen Identität, Privilegien, Werte und Haltung zu kommen.

Wenn ihr euch in eurem Team auf gemeinsame Werte und Ziele im Zusammenhang mit Diversität geeinigt habt, verschriftlicht diese und macht sie transparent. Nutzt eure Webseite, um nach außen zu zeigen, dass ihr euch auf den Weg gemacht habt. Damit seid ihr nämlich schon ein großes Stück voran gekommen!

3 Abgerufen am 22.10.24 <https://jugendrotkreuz.de/mediathek/jrk-materialien#c2974>



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz

6.1.2 Austausch mit Themenverantwortlichen und Teilnahme an Bildungsveranstaltungen

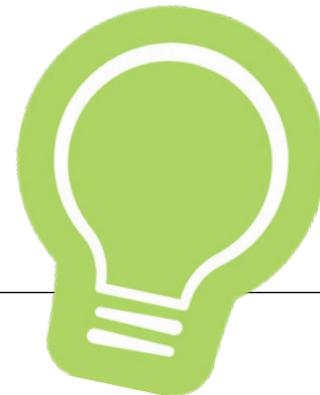
Ihr habt bereits eine klare Haltung zu **Diversität** und gerade diese bestärkt euren Wunsch, im Rahmen eures verbandlichen Engagements noch viel mehr anzustoßen und zu bewegen? Großartig! Die gute Nachricht ist: damit seid ihr nicht allein!

Viele Ideen und Anknüpfungspunkte findet ihr daher bereits durch den Austausch im eignen Verband oder auch mit anderen Jugendverbänden. Einige JRK-Landesverbände haben im Jahr 2023 ausgewählte Mitglieder im Rahmen einer, durch den JRK-Bundesverband angebotenen, Schulung zu Vielfaltsbeauftragten qualifizieren lassen. Diese Personen haben einen guten Überblick im Themenbereich und ein bundesweites Netzwerk. Sie unterstützen euch gerne! Sollte euer Landesverband keine verantwortliche Person zur Verfügung haben, kann er sich immer an den Bundesverband wenden, um beraten zu werden. Dort steht den Landesverbänden ein ehrenamtliches Mitglied der JRK-Bundesleitung, sowie die zuständige Bildungsreferentin aus der JRK-Bundesgeschäftsstelle zur Verfügung.

Einige Landesverbände haben auch eine AG Vielfalt. Ein Austausch mit den Mitgliedern ist sicher hilfreich, vielleicht könnt ihr euch auch im Rahmen dieser Arbeitsgruppe engagieren. Durch eine ehemalige Arbeitsgruppe auf Bundesebene ist eine **digitale Methodensammlung**¹ entstanden, die sich für eine erste Einführung in die Thematik eignet. Ihr könnt sie zum Beispiel in Gruppenstunden für eine erste Sensibilisierung für die Thematik oder auch als Einstieg für eine Diskussion im Leitungsteam benutzen.

Kennt ihr eigentlich schon die **Charta der Vielfalt**?² Ziel der Initiative ist ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld in dem alle Beschäftigten – unabhängig von Alter, ethnischer Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtlicher Identität, körperlichen und geistigen Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexueller Orientierung und sozialer Herkunft – Wertschätzung erfahren. Auch einige Landesverbände sowie die Bundesebene des DRK und des JRK haben die Charta der Vielfalt bereits unterschrieben. Ihr findet auf der Webseite dieser bundesweiten Initiative nicht nur viele interessante Texte und Gedankenanstöße, sondern auch zahlreiche **Veranstaltungshinweise**³ zum Weiterbilden – einige finden im Präsenzformat statt, viele Events werden aber auch digital angeboten.

Fachliche Unterstützung, thematische Veranstaltungen und hilfreiches Material könnt ihr weiterhin beim Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung **IDA e. V.**⁴ finden, bei dem der JRK Bundesverband Mitglied ist. Empfehlenswert ist hier auch insbesondere die **Vielfalts-Mediathek**⁵ von IDA e. V. auf der es viele Anregungen, Methoden und Erklärvideos gibt.



1 Abgerufen am 22.10.24 <https://jugendrotkreuz.de/mediathek/jrk-materialien#c2974>
2 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
3 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/aktuelles/>
4 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.idaev.de/themen/bildungsangebote>
5 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.vielfalt-mediathek.de/>

6.1.3 Eigenes Leitbild konzipieren und thematische Arbeitsgruppen gründen

Ein klares Eintreten für Vielfalt und Teilhabe gewinnt dann an Leuchtkraft, wenn es auch von außen deutlich erkennbar ist.

Ihr habt Euch bereits intern im Verband vernetzt und seid vielleicht sogar mit weiteren externen Communities im Austausch, welche Herausforderungen, aber auch welche Möglichkeiten es gibt, im Öffnungsprozess nicht stehen zu bleiben, sondern immer weiter voran zu kommen? Ihr habt euch in eurer JRK-Gliederung, bzw. eurem direkten JRK-Team schon mal ausgetauscht, über ein gemeinsames Verständnis von **Diversität** und Teilhabe? Großartig, ihr seid auf einem tollen Weg!

Setzt dort weiter an und formuliert euer Diversitätsleitbild. Ein gemeinsames Diversitätsleitbild schafft für euer Team ein gemeinsames Verständnis von Vielfalt als wichtige Basis. Davon könnt ihr Ziele und Maßnahmen ableiten. Ihr repräsentiert damit euer Selbstverständnis und die Grundwerte zu Diversität, Antidiskriminierung und Teilhabe eines Verbandes bzw. einer Einrichtung auf eurer Verbandsebene. Orientiert euch dabei an den Leitzielen zum Selbstverständnis des Jugendrotkreuz als vielfältiger Verband, welche im [Strategischen Rahmen](#)¹ von den Delegierten auf der Bundeskonferenz regelmäßig geprüft und überarbeitet wird. Übertragt diese gemeinsamen Leitziele auf eure Gliederung und formuliert daraus konkrete Ziele und Maßnahmen, wie ihr euch für diese Leitziele einbringen könnt und wollt. Damit verdeutlicht ihr nach innen und außen, dass sich die Leitungskräfte in eurer Gliederung intensiv mit den Chancen und Herausforderungen von Vielfalt beschäftigt haben und sich dabei auf eine klare gemeinsame Haltung verständigt werden konnte.

Ihr schafft damit eine Orientierung für alle Mitarbeitenden, Leitungskräfte, und Mitglieder sowie für eure Zielgruppen. Das Diversitätsleitbild sollte für alle Mitglieder und Interessierte gut zugänglich sein. Damit kommuniziert ihr, dass auf eurer Ebene Diversität gelebt wird und eine offene Haltung für alle Menschen vorliegt. Dies ist beispielweise für die Bindung und Gewinnung von Leitungskräften und Mitgliedern wesentlich. Weiterführende Infos, praktische Anregungen und Beratung zur Leitbildentwicklung findet ihr [hier](#)².

Gebt euer Wissen und eure Erfahrungen weiter und bleibt dabei, euch immer wieder neu zu hinterfragen. Dazu kann beispielsweise die Gründung einer Arbeitsgruppe Vielfalt auf eurer Ebene sinnvoll sein, sofern es diese noch nicht gibt. Damit schafft ihr ein Format, um euch regelmäßig austauschen. Ihr könnt darin hilfreiches Material für eure Gliederung sammeln, gemeinsam ausprobieren und anderen um Verband zur Verfügung zu stellen. Wenn ihr den Austausch niedrigschwelliger und offener gestalten wollt, könnt ihr natürlich auch unverbindlichere Diskussionsrunden, wie beispielsweise eine digitale oder analoge Stammtischreihe, organisieren, zu dem ihr dann Themeninteressierte aus eurem Verband zum allgemeinen Austausch einladet.

Weiterhin ist es natürlich immer hilfreich und spannend, über den eigenen Tellerrand zu schauen, wie andere Verbände das Thema aufgreifen. Nutzt eure bereits bestehenden Netzwerke und organisiert einen Austausch zum Thema, von dem dann alle gemeinsam profitieren können. Schaut auch, welche Veranstaltungen oder hilfreiche Materialien übergreifende Organisationen,

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://jugendrotkreuz.de/das-jugendrotkreuz/der-strategische-rahmen-2022>
2 Abgerufen am 22.10.24 <https://diversity-jugendhilfe.de/leitbildentwicklung-2/>

wie Landesjugendringe, im Bereich Vielfalt und Inklusion anbieten. Wertvolles Feedback für eure bisherigen Bemühungen und wichtige Anregungen holt euch am besten von **Expertinnen und Experten in eigener Sache**. Wendet euch direkt an Communities von Menschen mit eingeschränktem gesellschaftlichem Zugang, die ihre Interessen

dort selbst vertreten, wie zum Beispiel Migrantenjugendselfstorganisationen, Verbände für Inklusion, **LSTBIQ+** Communities, usw. und lasst euch beraten. Sie werden sich über die Initiative sicherlich freuen und gerne mit euch in den Austausch kommen.



Foto: AnnaStills - stock.adobe.com



6.2 Mitgliedergewinnung und Öffentlichkeitsarbeit

6.2.1 Eigene Haltung sichtbar machen

Ihr wollt ein Jugendrotkreuz (JRK), das als Zulaufstelle für alle interessierten jungen Menschen offen ist und sich aktiv für Diversität einsetzt? Ihr wollt den Wandel hin zu vielfältigeren Strukturen tatkräftig begleiten? Großartig - das solltet ihr unbedingt auch nach außen zeigen. Nutzt eure Öffentlichkeitsarbeit um eure Werte nach außen zu kommunizieren und stärkt damit nicht zuletzt eine wachsende, vielfältige Mitgliederschaft.

Es gibt eine große Bandbreite an Mitteln und Möglichkeiten, um eure Haltung für mehr Vielfalt und Teilhabe sichtbar zu machen. Erste Maßnahmen sind leicht umsetzbar. Solltet ihr schon aktiv geworden sein und möglicherweise regelmäßige Formate, wie einen queeren Stammtisch oder eine digitale Workshopreihe mit diskriminierungskritischen Fortbildungen implementiert haben, eine Arbeitsgruppe zum Thema Vielfalt gegründet oder vielleicht sogar ein eigenes Diversitätsleitbild verfasst haben, dann zeigt diese Erfolge auch vor. Insbesondere ein eigenes Leitbild sollte ohne falsche Scheu prominent auf eurer eigenen Homepage präsentiert werden.

Weiterhin könnt ihr ein starkes Signal senden, wenn ihr euch einen Vielfalts-Kalender mit jährlich wiederkehrenden Ereignissen, Feier-, Aktions- und Gedenktagen anlegt. Wann finden der internationale Tag gegen Rassismus, der Europäische Protesttag zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderung und der Internationale Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, und Transphobie sowie viele weitere Gedenk- und Feiertage statt?

Eure Social-Media-Beauftragten können diesen Kalender dann nutzen, um an den jeweiligen Tagen mit einem Post Solidarität und Anteilnahme zu demonstrieren. Mit relativ kleinem Aufwand könnt ihr der Außenwelt zeigen, dass ihr euch mit relevanten Ereignissen für vielfältige Identitäten auseinandersetzt und Interesse daran habt, euren Horizont zu erweitern. Anregungen findet ihr zum Beispiel [hier](#)¹ und [hier](#)².

Relativ bekannt und wirkungsvoll ist das bewusste Arbeiten mit der [Regenbogenflagge](#)³ bzw. der [Progress Pride Flagge](#)⁴. Diese Symboliken sind ein Zeichen für Gleichberechtigung, Freiheit und Akzeptanz von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und werden mittlerweile von sehr vielen Menschen auch als solche erkannt. Die Progress Pride Flagge erweitert die Farben des Regenbogens um einen braunen und schwarzen Streifen,

um auf die Ausgrenzung von **BIPoC** (Black, Indigenous and People of Color) und Rassismus aufmerksam zu machen. Ob als digitales Zeichen auf der Internetseite und in den sozialen Medien oder physisch als Fahne in euren Räumlichkeiten - nutzt das Symbol bei allen geeigneten Anlässen. Das Zeichen ist klar und eure Haltung wird unmissverständlich deutlich.

Bei der Erstellung von Materialien der Öffentlichkeitsarbeit kann es sinnvoll sein, eine generelle Mehrsprachigkeit der Materialien in Betracht zu ziehen. Mittlerweile leben auch außerhalb der großen Städte viele Menschen in

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.idaev.de/researchetools/feier-und-gedenktage>
2 Abgerufen am 22.10.24 https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/Vielfalts-Kalender_2023/CdV-DDT-2023-Kalender-barrierefrei.pdf
3 Abgerufen am 22.10.24 <https://100mensch.de/geschichte-der-regenbogenflagge/>
4 Abgerufen am 22.10.24 <https://mannschaft.com/a/progress-pride-flagge-nimmt-intersex-symbolik-auf>

Deutschland, die nicht mit der deutschen Sprache aufgewachsen sind. Um auch diese Menschen zu erreichen, bietet es sich an, mindestens eine englische Übersetzung und ggf. auch in weitere Sprachen der grundlegenden Mate-

rialien anzubieten. Auch die Verwendung von **einfacher oder leichter Sprache** kann helfen, Barrieren abzubauen und so dazu beitragen, dass ihr mehr Kinder und Jugendliche erreicht.

6.2.2 Zugänge zu neuen Zielgruppen suchen

Ihr macht euch Gedanken darüber, wie ihr unsere von Diversität geprägte Gesellschaft stärker in euren JRK-Gliederungen abbildet? Ihr möchtet noch viel mehr Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen und Identitäten für eine aktive Teilhabe und Mitbestimmung im JRK gewinnen? Das ist großartig! Oft ist es nicht leicht an Zielgruppen zu gelangen, die bisher noch nicht erreicht werden konnten. Aber die Mühe lohnt sich.

Vermutlich habt ihr bereits feste Orte, an denen ihr ggf. mit einem Infostand und/oder Schnupperkursen auf eure JRK-Gruppe und ihre Angebote aufmerksam macht. Sicher habt ihr diese Orte auch bewusst ausgewählt. Um sich für neue Zielgruppen zu öffnen, solltet ihr allerdings auch gerade diese verstärkt auf euch aufmerksam machen. Hier ist es wichtig, zu prüfen, ob bisher aufgesuchte Orte euch die gewünschten Zugänge überhaupt verschaffen können. Sind das Orte, an denen ihr auf Menschen mit verschiedenen Hintergründen und Lebensweisen treffen könnt? Wie erfährt eure Zielgruppe generell von euren Veranstaltungen? Gibt es in der Kommunikation Barrieren, die bestimmten Gruppen den Zugang erschweren? Um möglichst alle Kinder und Jugendliche zu erreichen, empfiehlt sich eine Ansprache über Schulen, soziale Träger für Kinder und Jugendliche, die von der Gesellschaft benachteiligt werden, Jugendämter, Unterkünfte für Geflüchtete oder andere Selbstorganisationen von jungen Menschen. Warum nicht auch einmal im Rahmen der Öffentlichkeits-

arbeit proaktiv geeignete Veranstaltungen von Migrantinnen- und Migrantenselbstorganisationen mit mehrsprachigem bzw. leicht verständlichem Infomaterial besuchen oder bei Events von **LSTBIQ+**-Communities dabei sein, um euch dort zu zeigen und auf euer Angebot aufmerksam zu machen?

Trotz eurer besten Absichten und ernst gemeinten Bemühungen ist es jedoch gar nicht so einfach, hier langfristig Veränderung zu schaffen. Ihr braucht Geduld und einen langen Atem. Dabei ist es immer wieder wichtig, sich selbst und sein eigenes Handeln selbstkritisch zu reflektieren. Was haben wir nicht bedacht? Warum erreichen wir einige Kinder und Jugendliche trotz aller Bemühungen nicht? Auch hier ist es sehr hilfreich, die Expertise Mitgliedern der Gruppen einzubeziehen, die ihr nicht erreichen könnt. Oft fehlt die Perspektive dieser Zielgruppen. Der Grundsatz „Nichts über uns ohne uns“ der [UN-Behindertenrechtskonvention](#)¹ könnte in der Öffentlichkeitsarbeit und bei der Gewinnung neuer Zielgruppen für das Engagement beim JRK nicht passender sein. Als JRK wachsen wir an der Vielfalt von Lebensentwürfen, Identitäten, Herkunftsn und vielfältigen Perspektiven unserer Mitglieder. Menschen mit vielfältigen Hintergründen können bei Zugängen, Ansprache und Herausforderungen in der Umsetzung nicht nur enorm wichtige Ratgebende sein, sondern auch die Glaubwürdigkeit des JRK in der jeweiligen Community erhöhen. Diese Authentizität kann dar-

1 Abgerufen am 22.10.24 https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf

über entscheiden, ob sich eure Zielgruppe angesprochen fühlt und ob sich euer Bekenntnis für Vielfalt auch bei der Gewinnung von neuen Mitgliedern widerspiegelt.

Ihr habt hier schon erste Erfolge und seid stolz, Menschen mit vielfältigen Perspektiven in eurer JRK-Struktur dabei

zu haben? Super, dann zeigt das unbedingt nach außen. Dafür eignet sich vielleicht eine Kampagne in den sozialen Medien, in der ihr Mitglieder mit ganz verschiedenen Hintergründen und Perspektiven zu Wort kommen lasst und sie von ihrer Motivation zum Engagement im JRK

berichten. Die Aussagen können ganz unterschiedlich sein, dennoch kann eine solche Aktion eine besondere Verbundenheit zwischen den Engagierten schaffen. Das kann wiederum auch neue Mitglieder ermutigen, sich für einen starken und vielfältigen Verband einzusetzen zu wollen. Wichtig ist dabei, dass alle Beteiligten ihre Teilhabe im Verband selbstbestimmt sichtbar machen. Es besteht sonst die Gefahr, dass diese (ungewollt) nicht als Individuum betrachtet werden, sondern „nur“ als repräsentierende Person „ihrer“ vermeintlichen Gruppe. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von **Tokenismus**.



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz

6.2.3 Checklisten für diversitätssensible Öffentlichkeitsarbeit

Ihr habt euch schon intensiv damit auseinandergesetzt, wie ihr eure Öffentlichkeitsarbeit diversitätssensibel gestalten könnt? Ihr nutzt eure Öffentlichkeitsarbeit bereits, um neue Zielgruppen für das JRK zu gewinnen und verfügt somit schon erste Erfahrungen? Das ist schon einiges! Bleibt dran und teilt eure Erfahrungen mit Menschen aus anderen JRK- Landes- und - Kreisverbänden. Garantiert könnt ihr gegenseitig voneinander lernen und gemeinsam besser werden.

Bei der Erstellung von Materialien bedenkt ihr vielleicht schon vieles, aber prüft auch eure älteren Öffentlichkeitsmaterialien, ob sie überarbeitet werden müssten. Insbesondere wenn ihr problematische, abwertende oder **marginalisierende** Formulierungen darin findet, solltet ihr das Material anpassen oder aussortieren. Schaut auch, inwieweit hier eine **leicht verständliche Sprache** genutzt und welches Bildmaterial verwendet wurde. Vermitteln die Fotos euer Bild von der Gesellschaft bzw. von einem JRK, so wie ihr es euch wünscht? Bildsprache ist generell ein relevantes Thema. Die Auswahl von Bildern und Bildkompositionen, aber auch Bildaufbau, Kameraperspektive bis hin zu Ausschnitt, Zuschneiden und Bildbearbeitung können die Außendarstellung eurer Verbandsstruktur entscheidend prägen. Vermeidet mit euren Medien die Reproduktion von **Stereotypen**. Weiterführende Tipps zur Bildsprache ohne **Diskriminierung** findet ihr zum Beispiel [hier](#)¹. Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache werden [hier](#)² ausgeführt.

Eine sensible Ansprache ist der Schlüssel zur nachhaltigen Gewinnung von neuen Mitgliedern, die unterschiedliche Perspektiven, Lebensweisen, Identitäten und Biografien mitbringen. Achtet grundsätzlich immer auf eine wertschätzende und **diskriminierungssensible** Ansprache und vermeidet, dass Menschen sich durch eure Kommunikation ausgeschlossen fühlen. Dies geschieht oft unbewusst, daher ist hier eine Sensibilisierung sehr wichtig. Zum Glück gibt es hier mittlerweile viele unterschiedliche Formate, um sich selbst weiterzubilden. Besucht oder organisiert doch beispielsweise einen Workshop zu **diskriminierungssensibler Sprache**. Dabei übt ihr euch darin, unbeabsichtigte Ausgrenzung, wie z. B. **Rassismus**, **Sexismus** oder **Ableismus** zu erkennen und zu vermeiden. Es kann auch helfen, mit einem Glossar zu arbeiten, um neuere Begrifflichkeiten wie beispielsweise **BPoC** (aus dem Englischen: Black and People of Colour) einordnen und verstehen zu können. Ein Glossar hilft euch dabei diskriminierende Formulierungen mit Beispielformulierungen für **diskriminierungssensible** Kommunikation zu ersetzen. Ein erster Aufschlag soll das Glossar zum JRK Vielfalts-Check sein, in dem wir themenbezogene Begrifflichkeiten für euch erläutert haben. Diesen könnt ihr stetig weiter ergänzen. Natürlich findet ihr aber auch viel Hilfsmaterial im Netz, wie beispielsweise das [Glossar von Amnesty International](#)³ indem verbreitete diskriminierende Begriffe benannt und Alternativen geliefert werden. Der Glossar vom [Lesben- und Schwulenverband LSVD](#)⁴ führt in wichtige Begrifflichkeiten aus der **LSTBIQ+**-Community ein.

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.politische-medienkompetenz.de/debatte/bildsprache-ohne-diskriminierung/>

2 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediensprache.pdf>

3 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>

4 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.lsvd.de/de/ct/3385-Was-bedeutet-LSBTIQ-Glossar-der-sexuellen-und-geschlechtlichen-Vielfalt>

Diskriminierungssensible Kommunikation beschränkt sich aber nicht auf einzelne Begrifflichkeiten, sondern adressiert die wertschätzende Kommunikation als Ganzes. Die Beispiele hierfür sind vielfältig. Sie können bei der Reproduktion, also dem Wiederholen von negativ wahrgenommenen Sprachbildern über Menschen mit Behinderungen beginnen (“Trotz ihrer Behinderung arbeitet sie als Lehrerin.”, „Ich habe zwei linke Hände.“) und bei **sexistischen** Tröstversuchen bei Kindern (“Nicht weinen, du bist doch kein Mädchen.”) enden.

Bei der Erstellung von zukünftigen Print- und Onlinematerialien könnt ihr für euch und euer Team auch eigene Glossare anlegen, in denen ihr die für euch wichtigsten Herangehensweisen oder Formulierungen festhaltet. Gerade auch für neue Mitglieder und Leitungspersonen im JRK können solche Checklisten bei der Einbindung eine gute Orientierung schaffen.



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz

6.3 Schulung von Führungskräften

6.3.1 Sensibilisierung für Vielfalt in der Einarbeitungsphase

In der Einarbeitungsphase, im Personalmanagement auch als “Onboarding” bezeichnet, werden frühzeitig die Weichen gestellt, dass sich neue Führungskräfte mit den [Grundsätzen der RKRH-Bewegung](#)¹, dem darauf basierenden [Strategischen Rahmen des Deutschen Jugendrotkreuz \(DJRK\)](#)² und den darin formulierten Visionen und Leitlinien für das verbandliche Wirken auf Bundesebene sowie der jeweiligen Schwerpunktsetzung auf den jeweiligen Landes- oder Kreisebenen identifizieren. Das Jugendrotkreuz hat im Jahr 2024 ein anschauliches [Erklärvideo zu den Grundsätzen der RKRH-Bewegung](#)³ entwickelt, das euch bei der Einführung neuer Führungskräfte sehr gut unterstützen kann. Bereits in diesem Onboarding-Prozess solltet ihr neue Engagierte auch mit eurer Haltung zu Diversität und Teilhabe vertraut machen. Sollte es in euren Strukturen bereits ein Diversitätsleitbild geben, sollte dieses im Einarbeitungsprozess vorgestellt und erläutert werden. Warum war euch die Entwicklung des Leitbilds wichtig, auf welche Aspekten habt ihr besonderen Wert gelegt?

Während der Einarbeitungsphase klären sich die Erwartungen und Ansprüche für beide Seiten. Räumt dem Thema Diversität dabei Relevanz ein. Plant ausreichend zeitliche Ressourcen ein, um einen diversitätsorientierten und diskriminierungssensiblen Umgang in eurer JRK-Strukturen explizit als Thema zu behandeln. Seid offen für die Blickwinkel und die Erfahrungen neuer Führungskräfte. Findet gemeinsame Regeln für einen wertschätzenden

Umgang im Team, Gremium oder in eurer JRK-Gruppe und reflektiert und erweitert diese regelmäßig.

Perspektivenvielfalt innerhalb der Führungskräfte ist wertvoll und hilft euch, eure gemeinsame Haltung immer wieder kritisch zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

Eine ausgiebige und intensive Einführung von neuen Führungskräften ist wichtig, damit sie die strategischen Interessen des Verbandes verstehen und vertreten können. Das gibt ihnen Sicherheit für ihre verantwortungsvollen Aufgabe als Führungskraft. Berücksichtigt dabei die individuellen Bedürfnisse der jeweiligen Personen in den neu besetzten Positionen. Was brauchen sie? Welche Hintergründe haben sie? Welche Erfahrungen und welche Kenntnisse bringen sie mit? Wobei brauchen sie ggf. ausführlichere Anleitungen oder Hilfestellungen? Die Zuweisung von festen Ansprechpersonen, im Personalmanagement auch [das Buddy-Prinzip](#)⁴ bezeichnet, die sich regelmäßig mit den Ankommenden zum jeweiligen Stand im Onboarding-Prozess austauschen und auf aktuelle Fragestellungen reagieren können, sind hier eine geeignete Maßnahme. Schaut doch mal, wie ihr Aspekte davon gegebenenfalls sinnvoll in euren Strukturen umsetzen könnt. Auf diese Weise signalisiert ihr frühzeitig Wertschätzung von individuellen Bedürfnissen und eure Bereitschaft, Engagement unabhängig von persönlichen Hintergründen und Erfahrungen zu fördern.

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.icrc.org/de/unsere-grundsaeetze>

2 Abgerufen am 22.10.24 https://jugendrotkreuz.de/fileadmin/user_upload/Grundlegende_Publikationen/JRK_Strategischer_Rahmen2022_.pdf

3 Abgerufen am 22.10.24 <https://jugendrotkreuz.de/aktuelles/detail/unsere-grundsaeetze>

4 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.hppypl.de/blog/das-buddy-prinzip-ein-wichtiger-baustein-im-onboarding/>

6.3.2 Qualifizierungsmaßnahmen anbieten

Ihr setzt euch für Vielfalt und ein diskriminierungssensibles Miteinander in den JRK-Strukturen ein und achtet insbesondere bei neuen Leitungskräften darauf, mit ihnen zu einer gemeinsamen Haltung zu Diversität in den Austausch zu kommen? Großartig!

Professionalisiert diesen gemeinsamen Sensibilisierungsprozess im Team und holt euch dazu Expertise von außen! Wichtige Perspektiven vermittelt der Austausch mit **Expertinnen und Expertinnen** in eigener Sache. Durch den Austausch mit Menschen mit fachlichem Hintergrund, persönlichen Erfahrungen und ausgebildeten Coaches könnt ihr euch und euer Team weiter stärken und neue Ansätze und Ideen einholen. Es gibt mittlerweile bundesweit einen großen Pool von geschulten Referentinnen und Referenten. Wendet euch beispielsweise an das von **IDA e. V.**¹ getragene **DIVE-Netzwerk**², das auf die Vermittlung von Aspekten einer diversitätsbewussten Jugendverbandsarbeit spezialisiert ist. Der JRK-Bundesverband ist Mitglied bei IDA e. V. und hat hier bereits sehr gute Erfahrungen in der Zusammenarbeit sammeln können. Weitere Kontakte können euch aber sicherlich auch eure Landesjugendringe vermitteln, teilweise organisieren diese auch selbst Schulungen und Fortbildungen im Themenbereich. Ein regelmäßiges Bildungsangebot im Bereich diversitäts- und diskriminierungssensibles Teambuilding und **Awareness** stellt für alle Beteiligten einen großen Mehrwert dar. Ihr könnt euch gemeinsam zu wichtigen gesellschaftlichen Themen weiterbilden. Die dadurch erlernten **Softskills** stärken Teilnehmende generell in ihrem zwischenmenschlichen Agieren, sowohl im beruflichen als auch im sozialen Bereich.

Für Leitungskräfte kann ein verbindliches und qualitativ hochwertiges Bildungsangebot außerdem ein zusätzlicher Anreiz für ihr Engagement sein. Sie erhalten dort wichtige Anregungen und Impulse für ihre verantwortliche Position im JRK. Sie werden darin gestärkt, in ihrem verbandlichen Wirken sensibilisiert aufzutreten, Ausgrenzung und problematische Verhaltensweisen frühzeitig zu erkennen und damit souverän umzugehen.

Die Leitungskräfte in euren Strukturen tragen die Verantwortung dafür, dass eure Gliederung ein sicherer Ort des Miteinanders für alle jungen Menschen der Gesellschaft sein kann – unabhängig davon, welche Hintergründe und Lebensentwürfe sie haben. Sie prägen den Umgang untereinander entscheidend mit. Sie sind die Vorbilder in eurer Struktur. Ausreichend Ressourcen in eine professionelle Schulung zur Sensibilisierung eurer Leitungskräfte zu investieren, ist für somit stärkend für die Leitungskräfte selbst, für die Zielgruppen eures verbandlichen Wirkens sowie für den gesamten Verband.



1 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.idaev.de/>
2 Abgerufen am 22.10.24 <http://www.netzwerk-diversitaet.de/>

6.3.3 Wege für Perspektivenvielfalt innerhalb der Leitungsteams ebnen

Ein vielfältiges Leitungsgremium berücksichtigt bereits durch die Zusammenstellung der Mitglieder diverse Hintergründe und Perspektiven. Das verbandliche Wirken wird allein durch die persönlichen Erfahrungen im gesellschaftlichen Umfeld kritischer beleuchtet, insbesondere auch in Bezug auf vorhandene Zugänge und Teilhabe. Barrieren werden leichter identifiziert. Wichtig ist dabei natürlich, dass alle Beteiligten ihre Perspektive und Erfahrungen selbstbestimmt sichtbar machen. Es besteht sonst die Gefahr, dass diese (ungewollt) nicht als Individuum betrachtet werden, sondern „nur“ als repräsentierende Person „ihrer“ vermeintlichen Gruppe. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von **Tokenismus**.

Eine diversere Zusammenstellung von Führungskräften in allen Leitungsgremien ist nicht von heute auf morgen umzusetzen. Zunächst sind entsprechenden Zugänge erforderlich. Aufgrund eines generellen Rückgangs an gesellschaftlichem Engagement sind gerade Leitungsämter häufig schwerer zu besetzen.

Aber hier liegt auch wieder eine Chance: Eine erfolgreiche Öffnung für Diversität im Verband unterstützt bei der Gewinnung von bisher unterrepräsentierten Gruppen. Je vielfältiger der Verband und seine engagierten Mitglieder, desto leichter wird es, neue Leitungspersonen für die Gremienarbeit zu motivieren. Ein Leitungsgremium, das verschiedene Perspektiven vertreten kann, erleichtert euch die Ansprache und den Zugang zu bisher wenig vertretenen Gruppen. Ein positiver Kreislauf also, der sich langfristig und nachhaltig auszahlen wird.

Um dorthin zu kommen, seid ihr bereits auf einem guten Weg, indem ihr Perspektivenvielfalt im Team als Stärke vermittelt. Dabei helfen euch die folgenden Punkte:

- Sprecht bewusst Engagierte mit verschiedenen Hintergründen an und motiviert sie, sich für eine Leitungsposition zu interessieren.
- Unterstützt generell alle neuen Führungskräfte durch individuelle Briefings entsprechend des jeweiligen Bedarfs, damit sie sich ihrer Aufgabe gewachsen fühlen.
- Schafft eine Zusammenarbeit des gegenseitigen Lernens und eine positive Fehlerkultur.
- Zeigt euch offen für neue Wege, abseits von den bisher erklommenen Pfaden und seid experimentierfreudig.
- Profitiert von bisher noch nicht eingenommenen Perspektiven und freut euch auf die Umsetzung innovativer Ideen.

Die Umsetzung macht am Ende nicht nur großen Spaß, sondern ihr leistet damit einen wichtigen Beitrag die verbandlichen Strukturen auf allen Ebenen für Vielfalt zu öffnen.



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz

6.4 Barrierefreie Formate der Jugendverbandsarbeit

6.4.1 Grundlagen zur Sensibilisierung auf Barrieren in den eigenen Formaten

Ihr wollt mit eurem Angebot ausnahmslos alle interessierten Kinder und Jugendlichen erreichen - sowohl im digitalen Raum als auch bei euren Präsenzveranstaltungen? Das ist großartig! Nur eine gleichberechtigte Teilhabe an der Jugendverbandsarbeit macht diese zu einem Raum gelebter Demokratie.

Gleichberechtigte Teilhabe ist ein Menschenrecht. Ca. 10% der Gesamtbevölkerung in Deutschland haben einen Schwerbehindertenausweis (vgl. [Bundeszentrale für Politische Bildung](#)¹). Aber nicht nur Menschen mit sichtbaren Behinderungen stoßen auf Barrieren. Auch beispielsweise Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen, deren Muttersprache nicht deutsch ist, besonders junge oder besonders alte Menschen, Menschen aus sozial benachteiligten Verhältnissen, Menschen aus der **LSBTIQ***-Bewegung, **BIPOC** (Abkürzung für: Black People, Indigenous People and People of Colour), Familien mit Kindern, Menschen mit besonderen Ernährungsvorlieben, mehrgewichtige Menschen - sie alle treffen in unserer Gesellschaft auf Herausforderungen bezüglich einer selbstbestimmten Teilhabe.

Um alle Mitglieder eurer Zielgruppe gleichberechtigt erreichen zu können, müsst ihr euch vorab also mit möglichen Barrieren auseinandersetzen und diese beseitigen. Die [UN-Behindertenrechtskonvention \(UN-BRK\)](#)² liefert hier beispielsweise konkrete Regelungen, die sich an der Lebenswelt von behinderten Menschen orientieren.

Ein barrierefreies Angebot muss so gestaltet sein, dass alle selbstbestimmt und ohne fremde Hilfe daran teilnehmen können - ganz unabhängig von möglichen Behinderungen oder Einschränkungen. Vielleicht habt ihr den Eindruck, dass in eurer Struktur bereits vieles barrierefrei ist. Neben geläufigeren Barrieren gibt es jedoch viele weitere Herausforderungen für eine selbstbestimmte Teilhabe, die nicht so leicht erkennbar sind. Es geht bei Barrierefreiheit um vieles mehr, als nur um Rampen und Aufzüge. Um mögliche Hindernisse in euren Formaten zu identifizieren, müsst ihr demnach so viele Perspektiven wie möglich einbeziehen. Holt euch Feedback, insbesondere von Expertinnen und Experten in eigener Sache, beispielsweise von Menschen, die selbst Behinderungen haben. Wendet euch an Interessensvertretungen wie die Initiative [„Barrierefrei feiern“](#)³ oder die [„Sozialhelden“](#)⁴, die euch hier gerne unterstützen werden.

Setzt euch mit euren Zielgruppen auseinander und berücksichtigt eure Erkenntnisse in euren Formaten:

- Wen wollt ihr ansprechen?
- Welche Anforderungen bringen sie mit?
- Mit welchen Herausforderungen und Barrieren werden sie generell in der Gesellschaft konfrontiert?
- Auf welche davon stoßen sie in euren Angeboten?
- Welche könnt ihr leicht und kurzfristig beheben, welche langfristiger?
- Welche Mittel braucht ihr dazu?
- Welche Alternativen gibt es hier eventuell?
- Wer kann euch unterstützen und beraten?

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61823/schwerbehinderte/>
2 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>
3 Abgerufen am 22.10.24 <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>
4 Abgerufen am 22.10.24 <https://sozialhelden.de/beratung>

Beispielsweise habt ihr einen beliebten Veranstaltungsort, den ihr seit vielen Jahren für ein bestimmtes Angebot gerne nutzt. Auf den ersten Blick ist es eine reizvolle Location. Auf den zweiten Blick, nachdem ihr euch auf mögliche Barrieren sensibilisiert habt, stellt ihr dann aber fest, dass dieser Ort die Teilhabe von einigen Menschen ausschließen oder erschweren kann (weite und/oder komplizierte Anreise, schlechte Möglichkeit für barrierefreies Rahmenprogramm, hohe Teilnahmegebühren, einseitige Verpflegung, u.v.m.). Dieser Ort schließt dann also eine inklusive Teilhabe aus und sollte nicht mehr für eure Veranstaltungen genutzt werden. Genau dieser zweite Blick bleibt leider oft aus. Das passiert zumeist nicht mit

der bewussten Absicht, andere auszuschließen, sondern aufgrund mangelnder Sensibilisierung und Reflektion mit dem Thema. Für Menschen, die dadurch gar nicht oder nur erschwert teilnehmen können, ist das Resultat jedoch so oder so diskriminierend.

Die Schärfung der eigenen Sinne auf mögliche Barrieren und angemessene Lösungen ist also der erste wichtige Schritt. Toll, dass ihr bereit seid, ihn zu gehen und euch gemeinsam in eurem Team dazu auszutauschen. In unserer Linkliste findet ihr noch weiteres Infomaterial und Anlaufstellen, die euch unterstützen können.



Foto: fizkes - stock.adobe.com

6.4.2 Abbau von Barrieren und Einsatz von Awareness-Teams

Ihr habt euch schon mit möglichen Hürden in euren Angeboten auseinandergesetzt und wollt das Thema Barrierefreiheit in allen Phasen berücksichtigen? Idealerweise habt ihr euch dabei Rückmeldung von **Expertinnen und Experten** in eigener Sache geholt, um hier möglichst viele Perspektiven zu berücksichtigen? Das ist sehr gut und die wichtigste Grundlage, um Barrieren zu beseitigen und um eine selbstbestimmte Teilhabe für alle zu ermöglichen. In der Umsetzung kann es dabei stellenweise zu Unsicherheiten und vielleicht auch zu Überforderungsgefühlen kommen:

- Womit sollte man anfangen?
- Wie schafft man es, an alles zu denken?
- Ist vollkommene Barrierefreiheit überhaupt machbar?

Lasst euch davon nicht entmutigen! Geht schrittweise vor! Jeder Schritt bringt euch weiter und zeigt euren Willen!

Zur ersten Orientierung gibt es im Internet viele hilfreiche Informationen und Checklisten zum kostenfreien Download. Aus dem Projekt „überall dabei – Ehrenamt barrierefrei“ der Freiwilligenagentur Halle ist beispielsweise diese [übersichtliche Sammlung](#)¹ hier entstanden. Bei [Aktion Mensch](#)² oder der [Bundesfachstelle Barrierefreiheit](#)³ gibt es ebenso praktische Checklisten.

Bei der Nutzung solcher Checklisten sollte jedoch immer berücksichtigt werden, dass diese trotz zahlreicher Hinweise niemals vollständig sein können. Gleichzeitig können sie bei dem Lesenden aufgrund der Länge und/oder der hohen Anzahl an Maßnahmen aber Überforderungsgefühle auslösen.

Das Wichtigste ist die Haltung, mit der ihr gemeinsam mit eurem Team an die Planung und Umsetzung herangeht.



1 Abgerufen am 22.10.24 https://www.freiwilligen-agentur.de/wp-content/uploads/2018/03/Checkliste-barrierefreie-Veranstaltungen-ausf%C3%BChrlich_%C3%BCberarbeitet.pdf

2 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen>

3 Abgerufen am 22.10.24 https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/checkliste-barrierefreie-veranstaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=4

Hier einige grundlegende Anregungen:

- ➔ Bleibt selbstkritisch und offen, euch von Format zu Format weiterzuentwickeln.
- ➔ Erstellt eure eigenen Checklisten und Leitfäden für eure Gliederung. Sammelt und erläutert darauf Kriterien, die für eure spezifischen Angebote und für eure Zielgruppe von besonderer Bedeutung sind. Auf größeren Fachtagungen oder Wettkämpfen spielen gegebenenfalls andere Kriterien eine Rolle, als in Gruppenstunden.
- ➔ Wertet die einzelnen Formate in Hinblick auf Barrierefreiheit sorgfältig aus und holt euch dazu das Feedback von den Teilnehmenden ein: Was hat Ihnen gefehlt? Was hätte die Teilnahme und die Orientierung vor Ort erleichtert? Was hätte ggf. zu mehr Wohlbefinden vor Ort beitragen können? Wertet diese Ergebnisse sorgfältig aus und ergänzt damit eure Checklisten und Leitfäden laufend.
- ➔ Weiterhin empfiehlt es sich, bei Veranstaltungen vor Ort feste Ansprechpersonen zu haben, die allein dafür da sind, die Teilnehmenden vor Ort bei allen möglichen Fragen oder Problemen bezüglich der Partizipation zu unterstützen. Diese Personen sollten im offiziellen Programm öffentlich vorgestellt werden und während der gesamten Veranstaltung immer gut auffindbar sein.

Auf Großveranstaltungen, wie zum Beispiel auf Festivals und Konzerten, werden verstärkt sogenannte **Awareness-Teams** eingesetzt. Ihre Aufgabe ist es, dafür zu sorgen, dass sich alle Teilnehmenden vor Ort wohl und sicher fühlen. Sie sind die erste Anlaufstelle, wenn es einzelnen Teilnehmende schlecht geht, sie sich bedrängt oder unwohl fühlen oder sie durch die Teilnahme an der Veranstaltung möglicherweise an persönliche Grenzen stoßen. Sie fangen Betroffene vor Regelüberschreitungen und Übergriffen auf. Je nach Schweregrad der Grenzverletzung ersetzen sie natürlich keine professionelle Unterstützung wie psychotherapeutische Beratung, aber durch eine betroffenenzentrierte Intervention, emotionale Unterstützungsarbeit und sensible Kommunikation kann in einer akuten emotionalen Ausnahmesituation schon mal einiges an Stress und Verlust von Resilienz aufgefangen werden. Es ist natürlich erforderlich, dass Mitglieder von **Awareness-Teams** für diese verantwortungsvolle Aufgabe entsprechend geschult sind und im Team gut abgestimmt miteinander arbeiten. Je nach Größe und Format euer Veranstaltung kann es aber durchaus auch Sinn machen, sich mit **Awareness-Konzepten** für Großformate vertraut zu machen und im Team zu analysieren, welche Aspekte für die eigenen Formate wichtig sein können und wie man diese umsetzen kann. Weitere hilfreiche Infos sowie Schulungs- und Beratungsangebote findet ihr beispielsweise [hier](#)⁴. Sehr hilfreich ist außerdem ein Blick in das praxisorientierte [Handbuch Awareness](#)⁵ von „Save the Dance“, das für wenige Euro im Internet zum Download zur Verfügung steht.

4 Abgerufen am 22.10.24 <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>

5 Abgerufen am 22.10.24 <https://safethedance.de/produkt/handbuch-awareness-pdf/>



6.4.3 Barrierefrei im digitalen Raum und auf Social Media

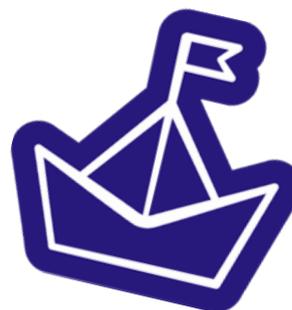
Habt ihr schon einen genaueren Blick in den digitalen Raum geworfen? Nicht zuletzt seit der Pandemie finden viele Formate online oder hybrid statt. Manche Hürden, die wir aus den analogen Angeboten der Jugendverbandsarbeit kennen, spielen digital keine oder nur eine kleine Rolle (u.a. An- und Abreise, Raumgestaltung und Verpflegung). Dafür kommen aber neue Barrieren dazu. Grundsätzlich sollten natürlich alle Teilnehmenden über die erforderliche Technik sowie das notwendige Knowhow verfügen, die Tools, die ihr für die digitale Veranstaltung vorgesehen habt, zu nutzen. Hilfreich ist es, den Teilnehmenden vorab eine Anleitung zu schicken und auch eine Person zu benennen, die sie bei Problemen kontaktieren können, am besten sowohl per E-Mail als auch telefonisch

Für blinde und sehbehinderte Menschen ist die Auswahl des passenden Videokonferenz-Tools wichtig. Dieses muss kompatibel mit einem Screenreader sein. Die [Checkliste des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband \(DBSV\)](#)¹ gibt eine hilfreiche Übersicht zu weiteren Kriterien, die beachtet werden müssen. Referierende müssen in digitalen Veranstaltungen beachten, dass sie visuell gezeigte Informationen durch Bildbeschreibungen verbalisieren, also mündlich nochmal erklären, da geteilte Präsentationen und Bilder für blinde Menschen oft nicht zugänglich sind. Es empfiehlt sich, die Präsentationen vorab an die Teilnehmenden zu verschicken

Bei der Teilnahme von gehörlosen Menschen und Menschen mit Hörbehinderung, müsst ihr im Vorfeld eine qualifizierte Übersetzung in die Deutsche Gebärdensprache

(DGS) organisieren und bei audiovisuellen Medien mit Untertiteln arbeiten. Es gibt hier hilfreiche Software, die automatisch Untertitel erstellen kann, jedoch immer nochmal manuell auf Fehler überprüft werden sollte. Gebärdensprachdolmetscher können durch ein zusätzliches „Bild in Bild“ in das Webkonferenz-Tool integriert werden. Auf die gleiche Art kann man simultane Übersetzungen und Kommunikations-Assistenz in Leichte Sprache in die Online-Konferenz einbinden, zum Beispiel in Form von Untertiteln oder einer dolmetschenden Person. Die [Bundesfachstelle für Barrierefreiheit](#)² hat einige Tools geprüft und gegenübergestellt sowie weitere Kriterien gesammelt, die für die Durchführung einer barrierefreien Onlineveranstaltung beachtet werden müssen.

Social Media sind als Kommunikationsmittel im digitalen Raum nicht mehr wegzudenken. Aber auch hier gilt es natürlich, darauf zu achten, dass alle die Inhalte konsumieren können. Aber wie können die Inhalte barrierefrei gepostet werden?



1 Abgerufen am 22.10.24

<https://www.dbsv.org/aktuell/barrierencheck-fuer-konferenzplattformen.html>

2 Abgerufen am 22.10.24

https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html

Sehbeeinträchtigte Menschen nutzen in der Regel „Screen-Reader“ (Bildschirmleser), um sich Texte aus dem Internet vorlesen zu lassen. Diese Geräte kommen jedoch bei Textformaten in Social Media oft an ihre Grenzen. Verhindern könnt ihr dies, indem ihr beim Posten ein paar Dinge beachtet:



- Nutzt einfache Sprache: Formuliert eure Texte kurz und klar verständlich. Vermeidet lange, verschachtelte Sätze und verzichtet auf Fremdwörter.
- Schreibt Hashtags in sogenannte “Camel Cases”: Das bedeutet, ihr schreibt jedes neue Wort und jeden Buchstaben einer Abkürzung groß. Dadurch wird der Text für Screenreader besser erkennbar.
- Untertitelt eure Videos. Davon profitieren in den sozialen Medien nicht nur Menschen mit einer Hörbehinderung. Die Videos bleiben dadurch auch in einer lauten Umgebung verständlich oder können angesehen werden, obwohl Nutzende den Ton gerade nicht einschalten können.
- Fügt bei Fotos und GIFS Alternativtexte hinzu. Achtet darauf, dass die Texte die zentralen Aussagen der Bilder und GIFs transportieren. Mit “Bild einer Statistik” können Nutzende im Zweifelsfall wenig anfangen. Anders sieht es aus mit “Statistik, die zeigt, dass 99% der Jugendlichen zwischen 10 und 27 Jahren täglich das Smartphone nutzt”.
- Vernetzt eure Social-Media-Kanäle. Das macht es Interessierten mit und ohne Behinderung einfacher, die Inhalte eurer Organisation zu finden.

Weiterführende Informationen zu dem Thema findet ihr [hier](#)³ und [hier](#)⁴

3 Abgerufen am 22.10.24 <https://barrierefreiposten.de/barrierefreiPosten.html>

4 Abgerufen am 22.10.24 <https://www.kultur-b-digital.de/digitale-kultur/tipps-materialien/barrierefrei-posten-tipps-fur-inklusive-social-media-kanale/>



Foto: Yannik Willing © Deutsches Jugendrotkreuz

6.5 Antidiskriminierung

6.5.1 Anlaufstelle oder Kontaktperson für Diversität installieren

Ihr seid bereit, euch mit dem Thema Vielfalt und **Antidiskriminierung** zu beschäftigen! Prima, das ist der erste wichtige Schritt. Nur so könnt ihr eine Jugendverbandsarbeit gestalten, zu der sich alle jungen Menschen sowie erwachsene Führungskräfte und Mitarbeitende gleichberechtigt eingeladen fühlen - unabhängig von beispielsweise ihrer Hautfarbe, ihrem kulturellen Hintergrund, ihrem sozialen Stand, ihrer körperlichen Beschaffenheit, ihrer geschlechtlichen Identität sowie ihres Geschlechts oder ihrer sexuellen Orientierung.

Diskriminierung und Vorurteile sind tief in den Strukturen unserer Gesellschaft historisch und strukturell verankert. Als Teil dieser Gesellschaft, sind wir alle nicht frei davon, mit unseren Äußerungen und/oder Handlungen andere abzuwerten oder zu diskriminieren. Oft passiert das auch ganz unbewusst und ohne böse Absicht - für die diskriminierte Person ist es jedoch sehr verletzend. Diese Erkenntnis ist Grundvoraussetzung für eine selbstkritische Auseinandersetzung und eine diskriminierungskritische Haltung. Dabei können Awareness- und Antidiskriminierungstrainings für das Team helfen.

Wichtig ist, dass ihr in eurem Team offen über Diskriminierung und Vorurteile reden könnt. Schafft einen eigenen Lernraum für eine kritische Selbstreflektion! Wenn ihr euch offen mit eigenen Vorurteilen und struktureller Diskriminierung beschäftigt und helft diese abzubauen, zeigt ihr, wie wichtig euch die Offenheit im JRK ist. Alle Menschen sollen hier auf ein akzeptierendes und wertschätzendes Umfeld treffen.

Signalisiert euren Mitgliedern, dass sie sich bei Gesprächsbedarf zum Thema Antidiskriminierung an jemanden wenden können. Hilfreich ist dabei, feste Ansprechpersonen in den JRK-Strukturen zu haben, die bereit sind, sich für das Thema verantwortlich zu fühlen, sich hier fortzubilden und andere JRK-Mitglieder zu beraten.

Der JRK-Bundesverband hat im Jahr 2023 für die Landesverbände eine Qualifizierung für Vielfaltsbeauftragte angeboten. Die Teilnehmenden haben sich bereit erklärt, anschließend ihrem Landesverband im Öffnungsprozess zur Seite zu stehen. Fragt doch mal in eurem Landesverband nach, ob es hier eine Ansprechperson gibt und wer diese ist. Die Stelle der Vielfaltsbeauftragten lässt sich auch auf weitere Ebenen und Strukturen im JRK übertragen. Vielleicht wäre das ein spannendes Format für den Landesverband? Beratung dazu erhält dieser sehr gerne bei den Ansprechpersonen aus dem JRK-Bundesverband. Solltet ihr bereits eine vielfaltsbeauftragte Person bei euch im Verband haben, macht auf eurer Internetseite darauf aufmerksam mit einer kurzen und leicht verständlichen Beschreibung, warum die Person da ist und um welche Themen sie sich kümmert.



6.5.2 Awareness-Konzepte in das Veranstaltungsmanagement integrieren

Ihr habt euch schon auf den Weg gemacht und seid bereit, euer verbandliches Miteinander und euer Angebot diskriminierungskritisch unter die Lupe zu nehmen? An einigen Stellen habt ihr bereits entsprechende Maßnahmen implementiert? Das ist großartig!

Jetzt heißt es: Dranbleiben und den Blick weiter schärfen: Wo gibt es Hürden, die die Teilhabe und das Engagement unserer Mitglieder behindern? Welche strukturellen Diskriminierungen gibt es und wie können wir sie abbauen?

Werft einen kritischen Blick auf eure Veranstaltungen und das Einladungsmanagement. Garantiert gebt ihr euch große Mühe in der Vorbereitung und Umsetzung und wollt natürlich, dass die Veranstaltungen allen Beteiligten in guter Erinnerung bleiben. Leider ist das nicht der Fall, wenn auch nur einzelne Teilnehmende Grenzen überschreiten.

Diskriminierung, Ausgrenzung und sexualisierte Gewalt haben im JRK nichts verloren und müssen daher konsequent angegangen werden.



Um es im Idealfall gar nicht erst zu problematischem Verhalten kommen zu lassen, kann eine strukturierte und diskriminierungssensible Veranstaltungsvorbereitung helfen. Neben der Aufarbeitung vergangener Events und der Frage, ob die Verantwortlichen in Bezug auf Sicherheit und Wohlergehen aller Anwesenden gut aufgestellt waren, sollte der Blick nach vorn ausgerichtet sein. Was könnten mögliche Sicherheits- und Diskriminierungsrisiken für einzelne Gruppen sein und wie kann diesen durch gezielte Planung und Organisation im Vorfeld begegnet werden? Hierbei hilft es im Vorfeld ein Awareness-Konzept für Veranstaltungen zu erstellen, das im besten Fall auf das jeweilige Format zugeschnitten ist. Bei der Erstellung können Schulungen und Workshops bei Awareness-Kollektiven (beispielsweise bei der [Initiative Barrierefrei feiern](https://barrierefrei-feiern.de/)¹) helfen. Hilfreich zum Einlesen ist außerdem das [Handbuch Awareness](https://safethedance.de/produkt/handbuch-awareness-pdf/)² von Safe the Dance, was für wenige Euro im Internet heruntergeladen werden kann.

Im Anschluss an Veranstaltungen, können allgemeine Feedback-Fragebögen für Anmerkungen, Beschwerden und Meldungen bezüglich diskriminierendem Verhalten dabei helfen, mögliche Grenzüberschreitungen zu identifizieren und Möglichkeiten zur Vorbeugung in die kommende Veranstaltungsplanung aufzunehmen.

1 Abgerufen am 22.10.24 <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>

2 Abgerufen am 22.10.24 <https://safethedance.de/produkt/handbuch-awareness-pdf/>

6.5.3 Jahresbericht zu den Fortschritten im Öffnungsprozess erstellen

Ihr habt euch bereits verstärkt mit den Themen Vielfalt und **Antidiskriminierung** beschäftigt? Das ist ein wichtiger Schritt hin zu einer diskriminierungssensiblen Jugendarbeit, zu der sich alle Kinder und jungen Menschen sowie erwachsene Leitungskräfte und Mitarbeitende gleichermaßen eingeladen fühlen.

Diskriminierung ist historisch und strukturell in unserer Gesellschaft verankert ist und wir alle sind nicht frei davon, mit unseren Äußerungen und Handlungen andere Menschen abzuwerten und zu verletzen. Lasst uns daher gemeinsam weiter dafür sorgen, dass diskriminierende Strukturen, Aussagen und Handlungen nicht zur Lebensrealität im JRK gehören. Unser Ziel ist es, die Teilhabe von allen Menschen in unserem Verband zu ermöglichen und sie darin zu bestärken, selbstverständlicher Teil eines vielfältigen JRK zu sein!

Um nicht nur für euch selbst einen Überblick zu haben, was ihr bisher erreicht habt und wo ihr noch Handlungsbedarf seht, eignet sich das Format eines Jahres- oder Fortschrittberichtes. Ganz nebenbei könnt ihr mit diesem jährlichen Bericht eine Inspirationsquelle, bzw. auch ein „Vielfalts-Leuchtturm“ für andere JRK-Strukturen sein. Ihr ermutigt mit eurer beharrlichen Arbeit andere Einzelpersonen und Strukturen im JRK, das Thema stärker zu bearbeiten oder möglicherweise erstmalig anzugehen. Sammelt eure bereits gewonnenen Erkenntnisse und macht das Dokument für möglichst viele Menschen im Verband niedrigschwellig zugänglich – als Printdokument und/oder im digitalen Raum, auf der Homepage und/oder als Teaser in Social-Media-Posts. Als großen Mehrwert für die Zielgruppe des Berichtes, empfiehlt sich aber auch, auf gute Texte und Quellen zum Thema diskriminierungskritische Jugendverbandsarbeit zu verlinken. Listet

Gruppen und Institutionen auf, von denen ihr bei eurer Vielfaltsarbeit profitiert habt. Existiert in euren Strukturen bereits ein Leitbild, so könnt ihr gern auf dieses verweisen. Lasst andere Mitglieder im Verband an euren Schritten teilhaben!

Gibt es bei euch bereits **Empowerment**-Formate zur Stärkung von Mitgliedern aus marginalisierten Gruppen? Unterstützt ihr die Nutzung von Safer-Spaces, in denen sich von Diskriminierung betroffene Mitglieder austauschen können? Welche gesellschaftlichen Gruppen sind gegenwärtig im Verband noch wenig oder gar nicht repräsentiert? Mit welchen Faktoren könnte dies in Zusammenhang stehen und wie könnt ihr dieser Unterrepräsentation entgegenwirken?

Last but not least: Bleibt dauerhaft dabei eure eigenen, häufig unbewussten Privilegien zu hinterfragen. Die Auseinandersetzung mit dieser Thematik zeigt im besonderen Maße, dass ihr bereit seid, auch „vor der eigenen Haustür zu kehren“.





7. Literaturverzeichnis

Im Folgenden findet ihr zu allen Kapiteln nochmal gesammelt die von uns verwendeten Links mit den dazugehörigen Quellenangaben, sowie weiterführende Lesetipps und Materialien für eine intensivere Beschäftigung:

Eigene Haltung und Leitbild

- Deutsches Rotes Kreuz: Die Grundsätze des Roten Kreuzes und Roten Halbmondes, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.drk.de/das-drk/auftrag-ziele-aufgaben-und-selbstverstaendnis-des-drk/die-grundsaeetze-des-roten-kreuzes-und-roten-halbmondes/>
- IDA e. V.: Glossar, Privilegien, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.idaev.de/recherchertools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=140&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=c0299359dfd18b3b1902e5804e0be4c9#:~:text=Es%20gibt%20offensichtliche%20Privilegien%2C%20bspw,Geld%20zur%20Verf%C3%BCgung%20zu%20haben
- Deutsches Jugendrotkreuz: Methoden für Gruppenstunden zum Thema Vielfalt, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://jugendrotkreuz.de/mediathek/jrk-materialien#c2974>
- Charta der Vielfalt: Über uns, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.charta-der-vielfalt.de/>
- Charta der Vielfalt: Aktuelles, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.charta-der-vielfalt.de/ueber-uns/aktuelles/>
- Deutsches Jugendrotkreuz: Der Strategische Rahmen 2022+, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://jugendrotkreuz.de/das-jugendrotkreuz/der-strategische-rahmen-2022>
- Bildungsteam Berlin Brandenburg: Diversitätsorientierte Öffnung der Jugendhilfe/Leitbildentwicklung,

abgerufen am 11.06.2024 von: <https://diversity-jugendhilfe.de/leitbildentwicklung-2/>

- Hilmers, Luise (veröffentlicht 09.09.2021): Diversitätsentwicklung im DRK Generalsekretariat, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://drk-wohlfahrt.de/blog/eintrag/diversitaetsentwicklung-im-drk-generalsekretaer.html>

Mitgliedergewinnung und Öffentlichkeitsarbeit

- IDA e. V.: Feier- und Gedenktage, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.idaev.de/recherchertools/feier-und-gedenktage>
- Charta der Vielfalt: Vielfaltskalender, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.charta-der-vielfalt.de/file-admin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/VK_2024.pdf
- 100% Mensch: Geschichte der Regenbogenflagge, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://100mensch.de/geschichte-der-regenbogenflagge/>
- Clarke, Kevin (veröffentlicht 08.06.2021, aktualisiert 11.06.2021): Neue Version der Pride-Fahne nimmt Inter-Symbolik auf, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://mannschaft.com/a/progress-pride-flagge-nimmt-inter-sex-symbolik-auf>
- Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung (Stand: November 2018): Die UN-Behindertenrechtskonvention, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf

- IDA e. V.: Vielfalt-Mediathek, kurz erklärt: Tokenismus, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-token-tokenismus>
- Çakmak, Nil Idil (o. D.): Bildsprache ohne Diskriminierung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.politische-medienkompetenz.de/debatte/bildsprache-ohne-diskriminierung/>
- Goethe Universität Frankfurt Main (20. September 2016): Handlungsempfehlungen für eine diversitätssensible Mediensprache, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.uni-frankfurt.de/66760835/Diversitaetssensible-Mediansprache.pdf>
- Amnesty International: Glossar für diskriminierungssensible Sprache, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.amnesty.de/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache>
- LSVD Lesben- und Schwulenverband: Was bedeutet LSBTIQ+? Glossar der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.lsvd.de/de/ct/3385-Was-bedeutet-LSBTIQ-Glossar-der-sexuellen-und-geschlechtlichen-Vielfalt>
- hppypl: Das Buddy-Prinzip – Ein wichtiger Baustein im Onboarding, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.hppypl.de/blog/das-buddy-prinzip-ein-wichtiger-baustein-im-onboarding>
- dive: Netzwerk für diversitätsbewusste Jugend- und Bildungsarbeit, abgerufen am 11.06.2024 von: <http://www.netzwerk-diversitaet.de/>
- IDA e. V.: Vielfalt-Mediathek, kurz erklärt: Tokenismus, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-token-tokenismus>

Barrierefreie Veranstaltungsplanung

- Bundeszentrale für politische Bildung: kurz&knapp Soziale Situation in Deutschland, Schwerbehinderte, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.bpb.de/kurzknapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61823/schwerbehinderte/>
- UN-Behindertenrechtskonvention, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.behindertenrechtskonvention.info/>
- Initiative Barrierefrei Feiern: Wir kümmern uns, barrierefreier Veranstaltungsservice, Unser Angebot, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>
- Sozialheld*innen: Beratung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://sozialhelden.de/beratung>
- Freiwilligen Agentur Halle: Überall dabei – Ehrenamt barrierefrei, Checkliste barrierefreie Veranstaltungen, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.freiwilligen-agentur.de/wp-content/uploads/2018/03/Checkliste-barrierefreie-Veranstaltungen-ausf%C3%BChrlich_%C3%BCberarbeitet.pdf

Qualifizierung von Führungskräften

- Internationales Komitee vom Roten Kreuz IKRK: Grundsätze der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.icrc.org/de/unsere-grundsaeetze>
- Deutsches Jugendrotkreuz: Unsere Grundsätze, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://jugendrotkreuz.de/aktuelles/detail/unsere-grundsaeetze>

- Aktion Mensch: Barrierefreie Veranstaltungen mit Checklisten umsetzen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.aktion-mensch.de/inklusion/bildung/impulse/barrierefreiheit/barrierefreie-veranstaltungen>
- Bundesfachstelle Barrierefreiheit: Checkliste barrierefreier Veranstaltungen, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/SharedDocs/Downloads/DE/Veroeffentlichungen/checkliste-barrierefreie-veranstaltung.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Safe the dance: Handbuch Awareness, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://safethedance.de/produkt/handbuch-awareness-pdf/>
- Deutscher Blinden- und Sehbehindertenverband e. V. (DBSV): Barrierencheck für Konferenzplattformen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.dbsv.org/aktuell/barrierencheck-fuer-konferenzplattformen.html>
- Bundesfachstelle Barrierefreiheit: Barrierefreie Webkonferenzen, abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.bundesfachstelle-barrierefreiheit.de/DE/Fachwissen/Informationstechnik/Barrierefreie-Webkonferenzen/barrierefreie-webkonferenzen_node.html
- Initiative #Barrierefrei Posten: Barrierefrei Posten, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://barrierefreiposten.de/barrierefreiPosten.html>
- Kultur b digitale: Tipps für inklusivere Social Media Kanäle, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.kultur-b-digital.de/digitale-kultur/tipps-materialien/barrierefrei-posten-tipps-fur-inklusive-social-media-kanale/>

Antidiskriminierung

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Diskriminierungsmerkmale, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html>
- Bundeszentrale für politische Bildung: Offensichtlich und zugedeckt, Alltagsrassismus in Deutschland, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.bpb.de/themen/rechts-extremismus/dossier-rechtsextremismus/194569/offensichtlich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland/>
- In-House, Integrationshaus e. V.: Prinzipien (veröffentlicht am 09.05.2022): Safer Spaces? Darum kann es gehen, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://ihaus.org/blog/prinzipien-safer-spaces-darum-kann-es-gehen/>
- Initiative Barrierefrei Feiern: Wir kümmern uns, barrierefreier Veranstaltungsservice, Unser Angebot, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://barrierefrei-feiern.de/unser-angebot/>



8. Weiterführende Materialempfehlungen

Mit dieser kleinen Auswahl könnt ihr euch noch intensiver mit dem Thema beschäftigen – entweder für euch allein, gemeinsam im Team oder auch im Rahmen von Gruppenstunden gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen

Dokumentationen:

- ARD-Mediathek: Doku „Diversität – was bringt Vielfalt“, veröffentlicht am 23.05.2023, verfügbar bis 23.05.2028, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.ardmediathek.de/video/respekt/diversity-was-bringt-vielfalt/ard-alpha/Y3JpZDovL2JyLmRIL2Jyb2FkY2Fzd-C9GMjAxOVdPMDA2MTA0QTA#:~:text=RESPEKT%20zeigt%3A%20Mehr%20Vielfalt%20hei%C3%9Ft,Vielfalt%20f%C3%A4hlt%20das%20Mithalten%20schwer.>
- ARD-Mediathek: Dokureihe „Vielfalt in Mitteldeutschland – so bunt ist das Leben bei uns“, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.ardmediathek.de/sammlung/vielfalt-in-mitteldeutschland-so-bunt-ist-das-leben-bei-uns/3Z4RljE4Pnv8Ja8dit7LNH>
- Checker Welt: Checkerin Marina „Der Rollstuhl-Check“, veröffentlicht am 27.05.2024 abgerufen am 11.06.2024 von: https://www.youtube.com/watch?v=0txX5uvUL_U

Podcasts:

- Bayern 2 Podcast: „Die neue Norm“, Podcast-Reihe abrufbar bei Spotify, Apple Podcast, ARD Audiothek, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://dieneuenorm.de/podcast/>
- Domberg Akademie: „Der Himmel reißt auf“, Podcast-Reihe in zwei Staffeln abrufbar bei Spotify, Deezer, Apple Podcasts, Soundcloud, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://domberg-akademie.de/specials/podcast>
- IDA e. V.: Podcasts auf der Vielfalt-Mediathek, abgerufen am 11.06.2024 von: <https://www.vielfalt-mediathek.de/medienart/podcast>

Bücher:

- Czollek, Leah; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne; Czollek, Max: “Praxishandbuch Social Justice und Diversity”, 2. Auflage, Beltz Juventa Verlag, 2019, 263 Seiten
- Hasters, Alice: „Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten“, 4. Auflage, Hanserblau Verlag, 2021, 224 Seiten
- Ogette, Tupoka: „exit RACISM – rassismuskritisch denken lernen“, 11. Auflage, Unrast Verlag, 2019, 136 Seiten



Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Herausgeber:

Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat

Bundesgeschäftsstelle Jugendrotkreuz

Carstennstr. 58

12205 Berlin

Telefon: 030/ 8 54 04 - 390

Email: jrk@drk.de

Stand: 1. Auflage 2024

Verantwortlich (V.i.S.d.P.): Daniela Nagelschmidt

Redaktion: Johanna Heil

Gestaltung: Designstudio Meerum, www.meerum.de



www.jugendrotkreuz.de



[@deutsches_jugendrotkreuz](https://www.instagram.com/deutsches_jugendrotkreuz)



[@jugendrotkreuz](https://www.facebook.com/jugendrotkreuz)