

# Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern

## Erfahrungen und Perspektiven

**Diakonie  
für Menschen**

**Fachtag  
23. September 2011**



# Inhalt

- 3 **Anlass und Ziel des Fachtages**
- 4 **Begrüßung und Einführung**  
OKR Johannes Stockmeier
- 7 **Diskriminierungsschutz als Aufgabe von Kirche und Diakonie**  
Dr. Julia Duchrow
  - 7 Einführung
  - 7 Schutz vor Diskriminierung nach außen
  - 11 Der Diskriminierungsschutz nach innen
  - 12 Schluss
- 13 **Diskriminierungsschutz und Menschenrechte – Grundlagen und Herausforderungen für die Wohlfahrtsarbeit**  
Professor Dr. Beate Rudolf
  - 13 Menschenrechte und Diskriminierungsschutz – Herleitung, Inhalt, Verbindung
  - 15 Menschenrechte als Grundlage für die (kirchliche) Wohlfahrtsarbeit
  - 16 Menschenrechte als Herausforderungen für die (kirchliche) Wohlfahrtsarbeit
- 18 **Berichte aus den Arbeitsgruppen**
  - 18 Arbeitsgruppe 1: Altenhilfe und Gesundheit
  - 18 Arbeitsgruppe 2: Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie
  - 19 Arbeitsgruppe 4: Soziale Teilhabe – zum Beispiel Wohnungslosenhilfe, Sozial- und Migrationsberatung
  - 20 Arbeitsgruppe 5: Kirchliche Entwicklungsarbeit
  - 21 Arbeitsgruppe 6: Innerverbandlicher Diskriminierungsschutz
  - 22 Moderierter arbeitsfeldübergreifender Austausch (Weltcafé)
- 26 **Zusammenfassung der Ergebnisse**  
Dr. Petra Follmar-Otto
- 28 **Vorbereitungs- und Redaktionsgruppe**
- 31 **Impressum**

## Anlass und Ziel der Tagung

Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland hat gemeinsam mit dem Bundesverband evangelische Behindertenhilfe (BeB) und dem Deutschen Institut für Menschenrechte (DIMR) zum Fachtag „Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern – Erfahrungen und Perspektiven“ eingeladen.

Der Fachtag sollte transparent machen, welche Gewissheiten es in der kirchlich-diakonischen Arbeit hinsichtlich ihrer menschenrechtlichen Grundlagen und des Schutzes vor Diskriminierung gibt und welche Herausforderungen sich stellen. Ziel war es, diakonische Akteure für den Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren und offene Fragen in unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu identifizieren. Dabei verfolgte der Fachtag einen horizontalen Ansatz und beschäftigte sich gleichermaßen mit dem Schutz vor rassistischen Diskriminierungen sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, des Alters, der Religion und Weltanschauung oder einer Behinderung.

Einleitend wurden die grundsätzliche Bedeutung der Thematik in Kirche und Diakonie und die menschenrechtlichen Grundlagen des Diskriminierungsschutzes vorgestellt. Bezogen auf die verschiedenen diakonischen Arbeitsfelder erfolgte dann in parallelen Arbeitsgruppen eine Bestandsaufnahme dazu, welche Ansätze zum Thema bereits vorhanden sind, wo Defizite existieren und welche Maßnahmen notwendig erscheinen. Darüber wurde in einem anschließenden arbeitsfeldübergreifenden Austausch in Form eines Weltcafés weiter diskutiert.

Eine solche vertiefte Auseinandersetzung mit der Fragestellung gibt Leitenden und Mitarbeitenden in der Diakonie Orientierung und dient zudem der Qualitätssicherung diakonischer Angebote. Der Fachtag soll der Auftakt eines verbandsinternen Diskussionsprozesses darüber sein, wie in der Diakonie Diskriminierungsschutz umgesetzt wird.

OKR Johannes Stockmeier

## Begrüßung und Einführung

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich begrüße Sie herzlich zum Fachtag „Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern: Erfahrungen und Perspektiven“. Ich freue mich, dass Sie heute hier sind, um sich mit diesem wichtigen und anspruchsvollen Thema auseinanderzusetzen. Diskriminierungsschutz ist ein Thema, das uns als Diakonie in vielen Zusammenhängen beschäftigt. Denken Sie nur an die zahlreichen Diskussionen bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention.

Wir freuen uns, dass wir diese Veranstaltung gemeinsam mit zwei Kooperationspartnern durchführen können: Wir veranstalten den Fachtag zusammen mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte, das gerade sein 10-jähriges Bestehen gefeiert hat. Das Institut sensibilisiert Politik, Gesellschaft und Öffentlichkeit in Deutschland für die Lage der Menschenrechte im In- und Ausland. Es setzt sich für den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen und eine Verbreitung des Menschenrechtsansatzes ein. Ich danke den Vertreterinnen und Vertretern des Institutes dafür, dass Sie uns heute Ihr Wissen zur Verfügung stellen und mit uns diskutieren. Gut, dass Sie heute bei uns sind. Stellvertretend für die zahlreichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich einbringen, möchte ich besonders begrüßen: Professorin Dr. Beate Rudolf als Direktorin des Instituts, Michael Windfuhr, den stellvertretenden Direktor, der ehemals bei „Brot für die Welt“ das Menschenrechtsteam leitete, und Dr. Nina Althoff, die sich bei der Planung und Vorbereitung des Fachtages sehr engagiert eingesetzt hat. Der Fachtag findet im Rahmen des Projektes des Menschenrechtsinstitutes „Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände“ statt. Ziel dieses Projektes ist es, Verbände dahingehend zu stärken, Diskriminierungsschutz als Thema für sich aufzunehmen und voranzutreiben.

Unser zweiter Kooperationspartner ist der BeB, der Bundesverband Evangelische Behindertenhilfe. Der BeB beschäftigt

sich schon lange mit der Fragestellung des Diskriminierungsschutzes und hat den Fachtag mit vorbereitet. Ich begrüße herzlich den Vorsitzenden des Vorstandes des BeB, Michael Conty sowie seinen Kollegen im Vorstand Uwe Mletzko. Ulrike Häcker danke ich für ihre engagierte Arbeit im Vorbereitungsteam.

Die Diakonie unterstützt, betreut und begleitet Menschen ohne Ansehen der Person. So entspricht es unserem christlichen Bild von Menschen. Jeder Mensch ist mit eigener Würde als Ebenbild Gottes geschaffen, egal ob er dick oder dünn, gesund oder krank, alt oder jung ist. Diskriminierungsschutz ist zugleich eine grundlegende Voraussetzung unserer Arbeit und auch ein Ziel, auf das wir hinwirken. Die menschenrechtlichen Normen bieten dabei eine entscheidende Orientierung für unsere Arbeit.

Die 8. Vollversammlung des Ökumenischen Rats der Kirchen 1998 erklärte im Blick auf den 50. Jahrestag der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte: „Als Christen sind wir aufgerufen, an Gottes Mission der Gerechtigkeit, des Friedens und der Achtung der ganzen Schöpfung teilzuhaben und uns dafür einzusetzen, dass alle Menschen die Fülle des Lebens haben, die Gott für sie will. In der Heiligen Schrift, durch die Tradition und die vielfältigen Wege, auf denen der Geist heute unsere Herzen erleuchtet, erkennen wir Gottes Gabe der Menschenwürde für jeden Menschen und das jedem Menschen zustehende Recht auf Annahme und Mitwirkung in der Gemeinschaft. Daraus ergibt sich die Verantwortung der Kirche als Leib Christi, sich für die universelle Achtung und Durchsetzung der Menschenrechte einzusetzen“.<sup>1</sup>

Die Menschenrechte sind durch komplexe, miteinander verknüpfte historische Prozesse entstanden und bauen auf Erfahrungen mit Unterdrückung und Totalitarismus, Ungerechtigkeit und Menschenrechtsverletzungen auf. Sie wurzeln in historischen Glaubensgrundsätzen und -praktiken und sind

<sup>1</sup> Konsultation über „Menschenrechte und die Kirchen: Neue Herausforderungen“, Morges/Schweiz, Juni 1998

politische Früchte und Ergebnisse dieser Überzeugungen. Angesichts dieser Wegbereitung kann Menschenrechtsarbeit als wichtiger Bestandteil der Gerechtigkeitsarbeit der Kirchen betrachtet werden. Weil es unsere Pflicht ist, Frauen, Männer und Kinder, denen wir in unserer Arbeit begegnen, vor Verletzungen ihrer Menschenwürde zu schützen, sind die internationalen Bemühungen zur Durchsetzung der Menschenrechte für einzelne Personen, Organisationen und ganze Gemeinschaften – also auch für uns als sozialer Dienst der evangelischen Kirche – von so großer Bedeutung.

Die Aufnahme rechtebasierter Strategien in unsere Arbeit erbringt Mehrwert – in der Ökumenischen Diakonie haben wir das schon vor längerer Zeit ausdrücklich festgestellt.<sup>2</sup> Bei unserer Arbeit hier in der Hauptstadt Berlin ist dieser Fokus immer noch nicht genügend ins Bewusstsein gerückt. Mit der Umsetzung haben wir noch viel zu tun.

Aufgrund der Menschenrechte haben Bürgerinnen und Bürger Rechtsansprüche an ihren Staat. Diese Ansprüche lassen sich rechtlich durchsetzen und können dadurch wichtige Stützpfiler für unsere Empowerment- und Advocacy-Arbeit sein. Was das für den Diskriminierungsschutz bedeutet, wird, so hoffe ich, heute in den Vorträgen und Arbeitsgruppen deutlicher werden. Wir wollen als Bundesverband Impulse setzen, diakonische Arbeit als Menschenrechtsarbeit verbindlicher zu definieren. Der Fachtag soll uns eine Hilfe sein, sich darauf vorzubereiten.

Der Schutz vor Diskriminierung ist ein konstitutives Prinzip der Menschenrechte. Wesentliche internationale Instrumente sind hier die Behindertenrechtskonvention, das Antirassismuskonvention, die Frauenrechtskonvention und die weiteren zentralen Menschenrechtsabkommen der Vereinten Nationen und des Europarates. Diese konkretisieren sich unter anderem in den EU-Gleichbehandlungsrichtlinien, zu deren Umsetzung in Deutschland das vor fünf Jahren in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschaffen wurde. Es gilt, sich zu einem horizontalen Ansatz zu bekennen, der gleichermaßen den Schutz vor rassistischer Diskriminierung sowie Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Identität oder Orientierung, des Alters, der Religion und Weltanschauung oder einer Behinderung einbezieht. Es kommt darauf an, eine Segmentierung zu verhindern.

Die aus den Menschenrechten erwachsende Pflicht, vor Diskriminierung zu schützen, geht weit über technische Fragen

hinaus wie etwa: Wie viele behindertengerechte Aufzüge brauchen wir im neuen Gebäude am Nordbahnhof? Der menschenrechtliche Diskriminierungsschutz hat sich allmählich zu einem gesellschaftlich gewollten Auftrag und gleichzeitig zu einem multiplen gesellschafts- und sozialpolitischen Instrument entwickelt. Der Auftrag begegnet uns als Diakonie Bundesverband – und ich unterstelle, auch den Landes- und Fachverbänden – auf verschiedensten Gebieten: Die Behindertenrechtskonvention stellt das bisherige Modell stationärer Einrichtungen der Behindertenhilfe in Frage. Je deutlicher wir diesen Kontext herausstellen, desto besser! Der Nationale Aktionsplan für Integration ist eine Aufforderung auch an uns, die Personalgewinnung stärker auf die Realitäten der Einwanderungsgesellschaft auszurichten. In der Entwicklungsarbeit stehen wir vor der Herausforderung, der sklavenähnlichen Ausbeutung und der Ausgrenzung von ethnischen Minderheiten oder Kastenlosen zu begegnen. Und schon lange ist ein arbeitsfeldübergreifendes Thema die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Leitfrage ist im Grunde jedes Mal: Wie lässt sich eine einbeziehende, eine inklusive Gesellschaft schaffen? Mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz haben wir die Beantwortung noch längst nicht hinter uns gebracht.

Als Diakonie sollten wir Antworten suchen auf die Fragen: Worin bestehen im Einzelnen menschenrechtliche Pflichten für uns, um Stärkung, Emanzipation und „Empowerment“ zu erreichen? Welche organisatorischen Maßnahmen sind erforderlich, um uns als Diakonie richtig und glaubwürdig aufzustellen? Inwieweit wird es nötig sein, neue Zuständigkeiten für den Schutz vor Diskriminierung herzustellen? Welcher grundsätzlichen menschenrechtlichen Positionierungen bedarf es? Was bedeutet das alles schließlich für die Formulierung unseres Selbstverständnisses als Diakonie?

Herstellung und Gewährleistung von Diskriminierungsschutz ist dabei eine zentrale Überschrift. Und es geht auch darum, die durchaus vorhandenen Berührungspunkte mit dem Thema aufzuspüren und ihnen entgegenzutreten. Das nehmen Sie gerne schon jetzt als Anregung für die Arbeitsgruppen mit!

Aktuell gibt es in den einzelnen diakonischen Arbeitsfeldern an verschiedenen Stellen Diskussionen über die Umsetzung eines menschenrechtbasierten Diskriminierungsschutzes. Dabei ist leicht nachvollziehbar, dass sich die Frage, wo eine besondere Diskriminierungsgefahr vorliegt und wie dieser begegnet werden kann, in den Arbeitsfeldern sehr unter-

<sup>2</sup> Vgl. Menschenrechtsansatz und christliche Entwicklungsarbeit, Gemeinsames Positionspapier der APPRODEV Rights and Development Group, Stuttgart, Dezember 2008

schiedlich stellt. Wenn man an die Bandbreite diakonischer Tätigkeiten denkt, die Altenhilfe, Behindertenhilfe, Kinder- und Jugendhilfe genauso einschließt wie Beratungstätigkeiten und kirchliche Entwicklungsarbeit, wird schnell deutlich, dass Diskriminierungsschutz immer auch arbeitsfeldspezifisch buchstabiert werden muss. Die Hausaufgaben haben wir noch lange nicht erledigt. Deshalb freue ich mich sehr, dass der Fachtag eben genau das tut, nämlich die Herausforderungen für die einzelnen Tätigkeitsfelder genau in den Blick zu nehmen und die notwendigen Folgerungen daraus zu beraten.

Wir können uns als Verband aber nicht allein darauf beschränken, im Hinblick auf unsere Arbeitsfelder über eine verbesserte Aufstellung im Diskriminierungsschutz zu diskutieren. Vielmehr müssen wir auch unsere interne Arbeit immer wieder kritisch reflektieren und an den uns vorgegebenen Maßstäben orientieren. Eine der Stärken des Menschenrechtsschutzes ist gerade die besondere Betonung der individuellen Befähigung, die überkommene Ansätze der „Fürsorge“ hinterfragt. Eine an Menschenrechten orientierte Diakonie tritt nicht nur anwaltschaftlich für die Umsetzung von Menschenrechten ein, sondern fördert durch Menschenrechtsbildung das individuelle Wahrnehmen von Rechten. Sie ist außerdem bereit, die eigene diakonische Arbeit anhand dieser Grundsätze zu überprüfen.

Der Fachtag soll transparent machen, welche Gewissheiten es in der kirchlich-diakonischen Arbeit hinsichtlich ihrer menschenrechtlichen Grundlagen und des Schutzes vor Diskriminierung gibt und welche Herausforderungen sich stellen. Ziel ist es nicht nur, diakonische Akteure für den Diskriminierungsschutz zu sensibilisieren. Ich wünsche mir vor allem, dass wir eine erste Bestandsaufnahme leisten und daraus Anregungen

entwickeln, welchen Weg wir als zukünftiges Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung gehen könnten und was wir von Ihnen mit auf den Weg bekommen. Der Fachtag soll damit Beginn eines Prozesses sein.

Ein besonderer Reiz der Veranstaltung liegt darin, dass Fachleute des Menschenrechts- und Diskriminierungsschutzes und Vertreterinnen und Vertreter diakonischer Verbände und Arbeitsfelder miteinander ins Gespräch kommen. So moderiert immer ein Tandem mit jeweils diesen beiden Hintergründen die arbeitsfeldspezifischen Arbeitsgruppen. Ich bin sicher, dass in so einem interdisziplinären Zusammenhang viele neue Erkenntnisse reifen und sich Ideen für die Weiterarbeit entwickeln können.

Wenn Sie auf das Programm des heutigen Tages sehen, stellen Sie fest, dass wir heute so einiges vorhaben. Ich wünsche Ihnen dabei viel Spaß und hoffe, dass Sie der Tag inhaltlich voranbringt und für uns alle zu einem Aufbruch wird. Es geht um die Menschen, die erwarten, dass wir den Schutz vor Diskriminierung als Auftrag in das politische Geschäft und unsere eigenen Strukturen integrieren.



OKR Johannes Stockmeier,  
Präsident des Diakonischen  
Werkes der EKD e. V.

Dr. Julia Duchrow

# Diskriminierungsschutz als Aufgabe von Kirche und Diakonie

## Einführung

Kirchlicher Diskriminierungsschutz hat zwei Seiten, die schon aus Gründen der Klarheit zu trennen sind: Auf der einen Seite geht es um die Arbeit der Kirche und der Diakonie nach außen, das heißt den menschenrechtsbasierten Einsatz für eine Welt frei von Diskriminierung; auf der anderen Seite hat das Thema kirchlicher Diskriminierungsschutz auch einen innerkirchlichen Aspekt: Dabei geht es um die Verfasstheit nach innen, nämlich die Beachtung des Diskriminierungsschutzes der Mitarbeitenden nach innen.

Nicht zuletzt, weil zwischen beidem, dem Diskriminierungsschutz nach außen und demjenigen nach innen, ein Spannungsverhältnis bestehen kann, möchte ich beides getrennt behandeln. Dabei werde ich mich zunächst auf den menschenrechtsbasierten Ansatz der Kirche und dem daraus folgenden Diskriminierungsschutz bei ihrer Arbeit als Dienstleisterin beziehen und in einem zweiten Teil des Vortrages auf die Verantwortung der Diakonie als Arbeitgeberin, die frei von Diskriminierung agieren sollte, eingehen.

## Schutz vor Diskriminierung nach außen

### 1. Der menschenrechtsbasierte Ansatz

Als Grundlage der kirchlichen Arbeit zu Nichtdiskriminierung möchte ich zunächst die Ausrichtung eines christlich geprägten Einsatzes für Menschenrechte behandeln.

Kern des christlich geprägten Einsatzes für den Schutz von Menschenrechten und damit dem Schutz vor Diskriminierung liegt in den Begriffen der Barmherzigkeit und der Gerechtigkeit.

Aus biblischer Sicht ist die Barmherzigkeit als eine Form von Empathie zu verstehen. Gott selbst ist barmherzig, leidet mit. „Christen stehen bei Gott in seinem Leiden“, wie Bonhoeffer sagt – nicht um des Leidens willens, sondern für die, deren

Leben und Rechte bedroht sind, zusammen mit denen, die sich für eine gerechte Sache, für eine menschliche Sache einsetzen im Sinne von Mt. 5, 10 („Selig, die um der Gerechtigkeit willen verfolgt werden; denn ihnen gehört das Himmelreich“). Die, die keine Rechte haben, müssen geschützt werden, ihnen muss die Hand gereicht werden, so dass sie zu ihrem Recht kommen.

Die Gerechtigkeit ist der zweite, auch aus biblischer Perspektive zu verstehende Begriff, der Teil eines menschenrechtsbasierten Ansatzes aus biblischer Perspektive ist. Dieser ist als Befreiung durch Gott, der die Unterdrückten aus der Knechtschaft führt, zu verstehen wie in Exodus berichtet wird (Kap 3 ff., wieder aufgenommen als Präambel der 10 Gebote: 20,2). Diese klare Wertung wird auch anderweitig in der Bibel deutlich: Im Dankeslied Hannahs im 1. Buch Samuel heißt es: „Gott hebt den Schwachen empor aus dem Staub und erhöht den Armen, der im Schmutz liegt, er gibt ihm einen Sitz bei den Edlen, einen Ehrenplatz weist er ihm zu“. Die Suche nach Gerechtigkeit beinhaltet damit die Suche nach dem Recht aller, weil beginnend bei dem Recht der Schwächsten. Dennoch reicht aus biblischer Sicht die Schaffung von Recht und Gerechtigkeit alleine nicht aus, um denen zu helfen, die keinen Zugang zu Rechten haben oder völlig vom Rechtssystem ausgeschlossen sind. Das ordnende Recht, insbesondere, wenn es alleine auf dem Recht des Einzelnen beruht und wertfrei eingesetzt wird, kann selber unterdrückerische Macht bekommen. So kritisiert der Prophet Jesaja (10,1-2) die Gesetze, die Witwen und Waisen in Israel ausschließen.

Diese Erkenntnis – Recht auch als Herausforderung für Gerechtigkeit – ergibt sich jenseits der biblischen Perspektive auch aus der Entstehungsgeschichte der Menschenrechte. Sie belegt, betrachtet man beispielsweise die fehlenden Frauenrechte in der Französischen Revolution, dass die Entstehung von Recht, von, wie wir Juristen sagen, positivem Recht, Produkt bestimmter Machtstrukturen ist, an denen nicht alle in gleicher Weise beteiligt sind. Hier braucht es die biblischen Grundlagen, um die Menschenrechte vor Missbrauch durch Machtinteressen zu schützen.

Überträgt man nun diese hier nur umrisshaft entfalteten Grundlagen auf die nationale und Ökumenische Diakonie und die kirchliche Entwicklungsarbeit, wird deutlich, dass sie nicht alleine auf die karitative Unterstützung einzelner Notleidender abzielen kann, sondern darüber hinaus auch eine gesellschaftspolitische Aufgabe zu erfüllen hat. Die Diakonie versteht sich dabei als Anwältin der Armen und Schwächeren und unterstützt sie dabei, ihre Rechte selbst wahrzunehmen. Dies entspricht auch der Vision für die anstehende Fusion eines gemeinsamen Werkes. Darin wird ausdrücklich festgestellt, dass wir uns im neuen Werk mit den Entrechteten für gerechtere Strukturen einsetzen werden. Dabei nimmt sie die Ursachen für die Entrechtung in den Blick und tritt für die Veränderung der Strukturen ein, die als ursächlich für diese Marginalisierung identifiziert werden. Nur so ist Diakonie nachhaltig zu gestalten und kann es schaffen, Menschen, die an den Rand gedrängt wurden, der Verheißung näher zu bringen, dass sie „an die Seite Edler“ gesetzt werden.

Was heißt dies nun für den diakonischen und kirchlichen Diskriminierungsschutz?

## 2. Menschenrechte und Diskriminierungsschutz

Sowohl theologisch als auch menschenrechtlich ist die Grundlage des Diskriminierungsschutzes die Würde des Menschen.

Die Würde des Menschen ist der Ausgangs- und zugleich Höhepunkt der Menschenrechte, unabhängig vom Glauben dieses Menschen. Die Würde folgt, dies erschließt sich jenseits der Menschenrechtsdogmatik schon aus den biblischen Traditionen, aus der Ebenbildlichkeit Gottes. Nach Genesis 1, 27 wird allen Menschen ihre Würde verliehen, ob sie Christen sind oder nicht. Gott ist eben Mensch geworden und nicht Christ.<sup>3</sup> Bischof Desmond Tutu aus Südafrika verweist in diesem Zusammenhang auf das afrikanische Konzept des „Ubuntu“: Menschsein besteht darin, dass Menschen sich in Beziehung zu einander setzen, in dem sie aufeinander und auf das Bedürfnis des Anderen achten.<sup>4</sup> Eine Diskriminierung der Menschen aufgrund des Glaubens, der ethnischen Zugehörigkeit, des Alters, der körperlichen Verfassung, der sexuellen Identität oder der sozialen Herkunft verletzt die Würde des Menschen. Die Würde umfasst alles, was Menschsein heißt, sie

ist nur gegeben, wenn die politischen, bürgerlichen, also auch die religiösen, die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte gewährt werden, völlig unabhängig vom Glauben. Dies ist Kernelement vieler biblischer Geschichten, wie auch beispielsweise in der Geschichte des barmherzigen Samariters.

## 3. Nichtdiskriminierung in der ökumenischen Arbeit

Ausgehend von der Antidiskriminierungsarbeit des Ökumenischen Rats der Kirchen möchte ich im Folgenden exemplarisch darstellen, welchen positiven Beitrag die verschiedenen kirchlichen Institutionen zur Stärkung des Diskriminierungsschutzes in der Arbeit gegen Rassismus geleistet haben. Der Ökumenische Rat der Kirchen als Vereinigung der christlichen Glaubensgemeinschaften weltweit mit Ausnahme der katholischen Kirche stand nach den Erfahrungen der Nazizeit an der Spitze der kirchlichen Antirassismuserbeit. So erklärten die Delegierten 1968 auf der Generalversammlung in Upsala Rassismus zur Sünde und als „krasse Leugnung des christlichen Glaubens“.<sup>5</sup> Der Lutherische Weltbund erklärte 1977 die Ablehnung der Apartheid zur Bekenntnisfrage. Auch in den Folgejahren stellte die Antirassismuserbeit einen Schwerpunkt des Ökumenischen Rats dar. Einen wichtigen Höhepunkt in diesem Zusammenhang war die Erklärung zu den „uprooted people“ von 1995,<sup>6</sup> in der ausdrücklich betont wird, dass, wenn sich die Kirchen vor dem Anderen verschließen und sich nicht mehr als inklusive Kirche sehen, als Zeichen des Reich Gottes, ihre Berechtigung verlieren, als Kirche zu gelten. Die Erklärung betont, dass in vielen Kirchen dieser Ansatz nicht ernst genommen wurde, aber die Inklusivität ein Kern des Kircheseins ist. Dies ergibt sich insbesondere aus Matthäus 25, 31-46, der Rede vom Weltgericht, in der der endzeitliche Richter selbst als der Fremde erscheint, dem nicht geholfen wurde. In der praktischen Arbeit des Ökumenischen Rats hat das beispielsweise zur Einführung eines Programms für eine gerechte und inklusive Gemeinschaft geführt, in der die Kirchen aufgefordert werden, Kulturen und Strukturen von Exklusion zu benennen. Die Mitgliedskirchen sollen dabei von den Kampagnen Strategien von Menschen mit Behinderung oder Gruppen für den Schutz von Indigenen oder von Unberührbaren lernen.<sup>7</sup>

3 Vgl. Hinkelammert; Franz: Das Subjekt und das Gesetz. Die Wiederkehr des verdrängten Subjekts. Münster: Edition ITP-Kompass, 2007, S. 453.

4 Vgl. Brandstätter, Johannes: Equality and Protection Against Discrimination, in: Human Rights Manual, KEK, noch unveröffentlicht. S. auch: Message from the WCC conference: Break Down the Walls! End Racism and Racial Discrimination!, July 2009, S. 2.

5 Brandstätter, Johannes: Equality and Protection Against Discrimination, S. 2, in: Human Rights Manual, KEK, noch unveröffentlicht, S. 2.

6 Brandstätter, Johannes: Equality and Protection Against Discrimination, in: Human Rights Manual, KEK, noch unveröffentlicht, S. 2.

7 Brandstätter, Johannes: Equality and Protection Against Discrimination, in: Human Rights Manual, KEK, noch unveröffentlicht, S. 2.

Bemerkenswert ist auch die Erklärung anlässlich des 40-jährigen Bestehens des Antirassismusprogramms des Ökumenischen Rates der Kirchen, in der sehr deutlich die Versäumnisse beim Umgang mit der Exklusion bestimmter Gruppen in der Kirche angesprochen werden und gefordert wird, dass die Kirchen sich aktiv für die Inklusion aller Menschen, aller Generationen, aller Nationalitäten, aller Ethnien einsetzen müssen.<sup>8</sup>

#### 4. Ein geeignetes Element: Affirmative Action

Hervorheben möchte ich einen aus meiner Sicht sehr wichtigen Weg zum Schutz vor Diskriminierung, und zwar den der sogenannten Affirmative Action. Dies sind positive Sonder- oder Schutzmaßnahmen<sup>9</sup>, die den vollen Zugang und die Teilhabe aller Menschen barrierefrei an allen Leistungen, Wohnungen, Arbeitsstellen und anderem gewährleisten sollen, wie beispielsweise eine Frauenquote.

Hier besteht neben der Schutzpflicht des Staates, die Verpflichtung auf strukturelle, eventuell nicht intendierte Diskriminierungen von Menschen zu antworten und den Zugang zu allen Leistungen zu gewährleisten. Diese Pflicht des Staates greift beispielsweise dann, wenn vergangene Diskriminierungen wieder ausgeglichen werden müssen oder zum Teil, wenn dem ersten Anschein nach „neutrale“ Regelungen oder Verfahren Menschen, die durch Diskriminierungsverbote geschützten Personen benachteiligen können. In diesen Fällen umfasst die Gewährleistungspflicht des Staates, dass auch Regelungen für den gleichberechtigten Zugang zu bestimmten Rechten, wie dem Recht auf Wohnen oder dem Recht auf Arbeit für alle, auch für marginalisierte Gruppen, geschaffen werden. Aus menschenrechtlicher Sicht sind solche positiven Maßnahmen nicht nur zulässig, sondern sogar geboten, um eine wirkliche Chancengleichheit für die Betroffenen zu ermöglichen.<sup>10</sup>

Ein prominentes Beispiel, in dem diese Form der positiven Diskriminierung immer wieder diskutiert wurde und auch Teil der politischen Diskussion und Gesetzgebung ist, ist Süd-

afrika. Hier hat die jahrelange Apartheidspolitik massive strukturelle Ungleichheiten hervorgebracht, die an ethnischen Merkmalen in allen Bereichen wie der Landverteilung, der Verteilung der Arbeit, der Bildung und anderem anknüpft. Diese Form der strukturellen Ungleichheit betrifft im Übrigen häufig Menschen in ländlichen Gebieten, weil sie dort in einer besonderen schutzbedürftigen Situation, weit entfernt von Zugangsmöglichkeiten zu Bildung, dem Recht auf Gesundheit sind oder von Agrarreformen ausgeschlossen werden.<sup>11</sup> In der bundesdeutschen Debatte ist das prominenteste aktuelle und kontrovers diskutierte Beispiel das Berliner Gesetz zur Partizipation und Integration von 2010<sup>12</sup>, wonach Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Eignung vorzugsweise berücksichtigt werden.

An dieser Stelle möchte ich auf die Grundlagen des menschenrechtsbasierten Ansatzes für Gerechtigkeit und Barmherzigkeit zurückkommen. Es ist eben originäre Aufgabe einer kirchlichen Diakonie, diskriminierende Strukturen zu verändern und den Opfern von Diskriminierung zu ihrem Recht zu verhelfen. Dabei muss sie auch bei umstrittenen und unbequemen Fragen klare Positionen beziehen. Positive Diskriminierungsmaßnahmen werden häufig als Eingriff in die allgemeine Handlungsfreiheit und das Eigentum gewertet. Dabei stehen auch diese Grundrechte unter dem Vorbehalt der Rechte Anderer und der Allgemeinheit (GG Art. 14. Abs. 2). Soweit durch bestehende freiheitliche wirtschaftliche oder andere Strukturen Menschen diskriminiert werden, besteht ein positiver Handlungsbedarf des Staates zur Herstellung von Chancengleichheit und damit zur Herstellung einer Handlungsfreiheit für alle gleichermaßen.<sup>13</sup>

Welche Rolle spielt der Diskriminierungsschutz in der Arbeit der Diakonie?

#### 5. Nichtdiskriminierung in der praktischen diakonischen und kirchlichen Arbeit

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit sollen im folgenden Beispiele aufgezeigt werden, in denen der Diskriminierungs-

8 Message from the WCC conference: Break Down the Walls! End Racism and Racial Discrimination!, July 2009.

9 S. auch Definition Sondermaßnahmen als „gezielte Bevorzugungen zur Verbesserung der Situation benachteiligter Personengruppen in Bereichen, in denen sie aufgrund vergangener oder anhaltender Diskriminierungen benachteiligt oder unterrepräsentiert sind“, in: Althoff, Nina: Diskriminierungsschutz aus den Menschenrechten, in: AnwBl 6/2011, S. 484.

10 Althoff, Nina: Diskriminierungsschutz als Herausforderung und Chance für Verbände, in: Diskriminierungsschutz, Handlungskompetenz für Verbände, Diakonie in Hessen und Nassau, Sept. 2010.

11 Özden, Melik: The Right to Non-Discrimination, S. 12. CTIM, Hrsg. Juni 2011.

12 Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration in Berlin, Drucksache 16/3524, vom 29.9.2010.

13 Vgl. Deutsches Institut für Menschenrechte: Diskriminierungsschutz in der politischen Diskussion, S. 12.

schutz in der diakonischen Arbeit eine Rolle spielt. Zum einen hat sich die ACT Alliance, der internationale Zusammenschluss der kirchlichen Entwicklungsorganisationen aus mehr als 140 Ländern, einen „Code of Conduct for the prevention of sexual exploitation and abuse, fraud and corruption and abuse of powers“ im Februar 2011 gegeben. Darin verpflichten sich die Mitarbeitenden und die Mitglieder von ACT – also auch „Brot für die Welt“ – zuvorderst Menschenrechte, ohne jegliche Form von Diskriminierung zu fördern. Im Bewusstsein der Machtstrukturen, die durch die finanzielle Förderung von Partnern entsteht, wird insbesondere Wert darauf gelegt, dass die „Geber“-Situation nicht beispielsweise zur sexuellen Ausbeutung ausgenutzt wird. Partner sollen respektvoll und würdevoll und in Einklang mit menschenrechtlichen Standards behandelt werden. Die Standards im Umgang gelten auch für die Mitarbeitenden der ACT Alliance untereinander. Jede Form von diskriminierendem Verhalten den Mitarbeitenden oder Partnern gegenüber – beispielsweise aufgrund des Alters, des sozialen Status, der ethnischen Zugehörigkeit oder der Behinderung – ist verboten.

Auch die Diakonie Katastrophenhilfe (DKH), die vor allen Dingen in Krisengebieten weltweit Nothilfe über ihre Partner leistet, hat sich einen Verhaltenskodex gegeben, der sowohl für das Internationale Rote Kreuz, wie auch für die Rothalbmond-Bewegung und alle in der Katastrophenhilfe tätigen Nichtregierungsorganisationen gilt.<sup>14</sup>

Punkt 2 des Verhaltenskodex stellt fest, „dass Hilfe ohne Ansehen der Rasse, des Glaubens oder der Nationalität der Empfänger und ohne jegliche Ausgrenzung gewährt wird. Prioritäten in Bezug auf Hilfsmaßnahmen werden nur aufgrund der Bedürftigkeit festgesetzt.“ Der Grundsatz der Neutralität erfordert dabei auch, dass sich die humanitären Helfer und Helferinnen daran halten, dass die Hilfe nicht dazu benutzt wird, einen bestimmten politischen oder religiösen Standpunkt zu fördern.<sup>15</sup>

Eine Grundvoraussetzung für die Stärkung der Chancengleichheit aller ist, die Umstände genau zu kennen, die zu Diskriminierung führen. Dies erfordert zum einen eine enge Kooperation zwischen den Betroffenen und den Dienstleis-

tenden. Zum anderen setzt die Behebung der diskriminierenden Umstände in einem menschenrechtsbasierten Ansatz voraus, dass den Betroffenen die Möglichkeit zur Mitbestimmung gegeben wird. An verschiedenen Stellen des Verhaltenskodex der Diakonie Katastrophenhilfe wird festgehalten, dass die vom Programm Begünstigten an der Durchführung der Hilfsmaßnahmen teilnehmen können.<sup>16</sup> So sollen die Zielgruppen in die Planung, das Management und die Durchführung der Hilfsprogramme einbezogen werden.

Auf nationaler Ebene wird das kirchliche Bekenntnis zum Nichtdiskriminierungsschutz, beispielsweise auf politischer Ebene, deutlich bei der gemeinsamen Stellungnahme zum Antidiskriminierungsgesetz (AGG).<sup>17</sup>

„Zu den Zielen und Aufgaben der Kirchen einschließlich ihrer Wohlfahrtsverbände gehört es, den Einzelnen in seiner Würde und Einmaligkeit zu schützen und Entwicklungen entgegen zu treten, die zu Benachteiligung und Ausgrenzung Einzelner führen. Dementsprechend engagieren sich die Kirchen und ihre Einrichtungen gegen Fremdenfeindlichkeit und setzen sich für die Beseitigung von Diskriminierungen ein. Diskriminierungsverbote, die zur Wahrung der Menschenrechte Signalwirkung entfalten sollen, sind dort zu schaffen, wo sie zum Schutz der Menschenwürde und für ein gedeihliches Zusammenleben und zur Sicherstellung des sonst in diskriminierender Weise verwehrten Zugangs zu öffentlich angebotenen Gütern und Dienstleistungen notwendig sind. Die Kirchen begrüßen daher im Grundsatz die mit dem Entwurf verfolgten Ziele und befürworten erforderliche und angemessene Maßnahmen, die geeignet sind, Diskriminierungen in sozial- und rechtsverträglicher Weise abzubauen und zu verhindern.“

Dies hat in der Vergangenheit zu einer breit aufgestellten Arbeit zur Nichtdiskriminierung von Frauen, Migrantinnen und Migranten und der Inklusion von Behinderten geführt. So gibt es zahlreiche Beratungs- und Schulungsangebote, gleichzeitig ist die politische Lobby- und Advocacyarbeit in diesen Bereichen durch die Evangelische Kirche in Deutschland und die Diakonie als Fürsprecher der von Diskriminierung Betroffenen wie Menschen in Armut, Flüchtlingen und Migranten sehr ausgeprägt. Im Bereich der Diskriminierung aufgrund

14 Verhaltenskodex für die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung sowie Nichtregierungsorganisationen in der Katastrophenhilfe von 1993.

15 Nr. 3 Verhaltenskodex für die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung sowie Nichtregierungsorganisationen in der Katastrophenhilfe von 1993.

16 Nr. 7 Verhaltenskodex für die Internationale Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung sowie Nichtregierungsorganisationen in der Katastrophenhilfe von 1993.

17 Stellungnahme des Kommissariats der deutschen Bischöfe, des Bevollmächtigten des Rates der EKD bei der Bundesrepublik Deutschland und der Europäischen Union, des Deutschen Caritasverbandes, des Diakonischen Werkes der EKD zum Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsrichtlinien, Berlin, 3. März 2005.

der sexuellen Identität tritt die kirchliche Ökumenearbeit gegenüber den Mitgliedskirchen des Ökumenischen Rates der Kirchen für den Schutz vor Diskriminierung ein. Die Kirche steht vor einer besonderen Herausforderung, wenn es um die Notwendigkeit geht, sich für die Freiheit vor Diskriminierung aufgrund der Religion einzusetzen, dies betrifft insbesondere den Islam, die zweitgrößte Religionsgemeinschaft in Deutschland. Leider sind Diskriminierungen wegen der Religionszugehörigkeit Alltag seit dem 11. September 2001, vor allem gegen Muslime, die vielfach unter dem Generalverdacht des Fanatismus stehen.<sup>18</sup> Dies hat nicht nur Auswirkungen auf das alltägliche Leben von Muslimen, die Anfeindungen ertragen müssen, sondern kann teilweise rechtliche Konsequenzen im Staatsangehörigkeitsrecht und im Ausländerrecht haben.

Setzen sich die Kirche und die Diakonie ganz unabhängig von der Religion für die Nichtdiskriminierung ein, stärken sie damit ihre eigene Glaubwürdigkeit und den Zusammenhalt der Gesellschaft. Auf internationaler Ebene sind Christen vielfach Verfolgung ausgesetzt, gegen die sich die Menschenrechtsarbeit der Diakonie wenden sollte. Dabei sollte im Blick behalten werden, dass in vielen Ländern die Verfolgung von Christen häufig zusammen mit einer Repression gegen die Zivilgesellschaft als Ganzes stattfindet und viele verschiedene, ethnische oder religiöse Gruppen von Verfolgung betroffen sind. Eine glaubwürdige kirchliche Menschenrechtsarbeit muss sich in diesen Fällen gegen die Diskriminierung der unterschiedlichen Gruppen insgesamt wenden.

## Der Diskriminierungsschutz nach innen

Wie anhand des Verhaltenskodexes der Diakonie Katastrophenhilfe (DKH) und der ACT Alliance beschrieben wird, fordert ein menschenrechtbasierter Ansatz in der kirchlichen und diakonischen Arbeit auch die Beachtung der Nichtdiskriminierung nach innen. Das Verbot der Diskriminierung verpflichtet auch Private, Arbeitgeber oder Institutionen.<sup>19</sup> Damit wird deutlich, dass die Dienstleistungen, die die Diakonie erbringt, diskriminierungsfrei erfolgen müssen. Auch müssen der Zugang zur Arbeit in der Diakonie und die Arbeitsbedingungen nicht-diskriminierend gestaltet sein. Die Diakonie als Arbeitgeberin sollte Barrierefreiheit für alle Menschen, die für sie arbeiten,

gewährleisten. Zur Geschlechtergerechtigkeit wurde beispielsweise eine Genderstrategy entwickelt, die versuchen soll, ein Bewusstsein für eine gendersensible Arbeit zu erreichen. In Fällen, in denen der Zugang aufgrund von strukturellen Gegebenheiten nicht gleich ist, sollten Maßnahmen entwickelt werden, um Menschen beispielsweise mit Behinderung oder MigrantInnen zu fördern.

Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich die diakonischen Einrichtungen, die immerhin 450.000 Hauptamtliche beschäftigen, ihrer Rolle als Arbeitgeber bewusst sein sollten. Damit hat die Diakonie in einer Gesellschaft, die von Vielfalt geprägt ist, eine integrationspolitische Aufgabe. Eine interkulturelle Öffnung muss sich dabei auf die Verschiedenheit aller Menschen beziehen und die strukturellen Gegebenheiten in den Blick nehmen. Aus diesem Grund wird in den diakonischen Texten zur interkulturellen Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie betont, dass die Öffnung sowohl für Klienten als auch Mitarbeitende erfolgen muss. Sie kann als Chance gesehen werden, Mitarbeitende darin zu motivieren, sich mit dem Eigenen und dem Fremden zu beschäftigen.<sup>20</sup> Nur mit einer Öffnung kann sie ihren Auftrag als „Kirche für Andere“ erfüllen.

Will man nun die Voraussetzungen für die Arbeitsaufnahme in der Kirche und Diakonie inklusiver gestalten, kommt man an der Frage der Religionszugehörigkeit der Mitarbeitenden nicht vorbei, da viele der Migrantinnen und Migranten und anderen potenziellen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht christlichen Glaubens sind. Grundlage für die Bestimmung der Zugangsvoraussetzungen zu kirchlichen Einrichtungen ist die Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. B Grundordnung<sup>21</sup>, die „Loyalitätsrichtlinie“. Sie ist Ausfluss des der Kirche verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts.<sup>22</sup> In § 3 Abs. 1 der Richtlinie wird für die berufliche Mitarbeit in der evangelischen Kirche und ihrer Diakonie grundsätzlich die Zugehörigkeit zu einer Gliedkirche der EKD oder einer ihr verbundenen Kirche vorausgesetzt. Aus der Kirche ausgetretene Personen, die nicht in eine Kirche eingetreten sind, die der Mitgliedskirche der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen oder einer Vereinigung der Evangelischen Freikirchen beigetreten sind, sind als Kandidaten ungeeignet und können grundsätzlich nicht eingestellt werden.<sup>23</sup>

<sup>18</sup> Vgl. Ausführlich: Lipsch, Andreas: Diskriminierung wegen der Religion – aus Sicht der Evangelischen Kirche, in: Online-Texte der Evangelischen Akademie Bad Boll, [www.ev-akademie-boll.de](http://www.ev-akademie-boll.de), S. 4 ff.

<sup>19</sup> CESCR. General Comment N° 5, 12. September 1994, § 11.

<sup>20</sup> Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie, Diakonie Texte 13.2008, S. 6.

<sup>21</sup> ABLEKD 2005, S. 413.

<sup>22</sup> Begründung zur Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. B Grundordnung.

<sup>23</sup> § 3 Abs. 3, Richtlinie des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland nach Art. 9 Buchst. B Grundordnung, Abl. EKD 2005, S. 413.

Da die Richtlinie Ausfluss des Selbstbestimmungsrechts der Kirchen ist, wonach den Kirchen ein verfassungsrechtlich verankertes Recht zusteht, ihre Angelegenheiten selbstständig zu ordnen und zu verwalten, kann sie Einstellungsbedingungen, wie die Kirchenzugehörigkeit der Mitarbeitenden, festlegen, ohne dass diese eine Diskriminierung darstellen würden.

Die Loyalitätsrichtlinie wurde lange diskutiert und mag verfassungskonform sein. Dennoch stellt sich die Frage, ob man sich nicht weiter mit ihrer Ausformung und Umsetzung beschäftigen muss. In der Praxis zeigt sich beispielsweise, dass das Regel/Ausnahmeverhältnis der Richtlinie manchmal umgekehrt wird und aufgrund Personalmangels sogar mehrheitlich Menschen ohne Kirchenzugehörigkeit eingestellt werden, was nicht zu einer Rechtsklarheit beim Zugang zur Arbeit führt.

Gleichzeitig steht das Selbstbestimmungsrecht auch im Arbeitsrecht unter Druck, das einen sogenannten Dritten Weg ermöglicht. Dadurch besteht ein starker Druck durch die Arbeitsgerichte, das Selbstbestimmungsrecht der Kirchen einzuschränken, um die arbeitsrechtlichen Regelungen objektiv überprüfen zu können.<sup>24</sup>

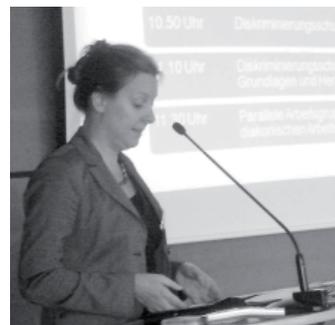
Daher spricht nicht nur aus dem Blickwinkel der Nichtdiskriminierung und der Inklusion viel dafür, den Diskussionsprozess weiterzuführen, der durch das Papier zur interkulturellen Öffnung zur Fusion gestartet wurde und sich in der Vision des neuen Werkes wiederfindet.<sup>25</sup> Dieser müsste umfassend sein, das heißt durch bewusstseins- und haltungsbildende Schulungen, durch die Schaffung von Kapazitäten, die die Arbeit zur Inklusion begleiten können, durch die Stärkung der Interkulturellen Öffnung, der gendersensiblen Arbeit und Projektführung und der Öffnung für Menschen mit Behinderungen, die Nichtdiskriminierung in den Blick nehmen.

Bemerkenswerte Ansätze gibt es hierzu in der Evangelischen Kirche in Hessen und Nassau (EKHN). In einer Absichtserklärung der Kirchenleitung der EKHN und des Vorstandes des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau (DWHN) zur Interkulturellen Öffnung und evangelischen Profilierung heißt es: „Diakonische und kirchliche Einrichtungen sind in einer kulturell und religiös pluraler werdenden Gesellschaft auf eine interkulturelle Orientierung und Öffnung ihrer Arbeit angewie-

sen. Ein wichtiger Aspekt der interkulturellen Öffnung ist die Förderung von Vielfalt auch in der eigenen Mitarbeiterschaft. Multikulturelle und multireligiöse Teams können dazu beitragen, die Professionalität und die notwendige Selbstreflexivität kirchlich-diakonischer Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft weiterzuentwickeln...“. Mit der Erklärung wurde festgehalten, dass ein Projekt entwickelt werden soll, welches die Aspekte der Öffnung theologisch, juristisch und organisatorisch bearbeiten soll. Die Erklärung folgt verschiedenen Tagungen, in denen das Modell einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“ entwickelt wurde. Die „Dienstgemeinschaft“ bringt dabei die Überzeugung zum Ausdruck, dass Gott Menschen in den Dienst nimmt<sup>26</sup> und dies durchaus auch auf Menschen nichtchristlichen Glaubens zutreffen kann, wenn sie sich derart in Dienst nehmen lassen möchten.

## Schluss

Die Ausführungen haben gezeigt, dass der Diskriminierungsschutz aufgrund der Bedeutung für den Schutz der Menschenwürde eine Kernaufgabe der Kirchen und der Diakonie sein muss. Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene wurde diese Kernaufgabe durch die Kirche ernst genommen und stellt einen Schwerpunkt ihrer Arbeit dar. Um diese Arbeit noch glaubwürdiger und an den Bedürfnissen der Menschen, denen sie zu ihrem Recht verhelfen will, zu gestalten, sollten Diskussionen über die Gestaltung einer inklusiven, interkulturellen und interreligiösen Öffnung – wie wir es gerade heute tun wollen – weiter vorantreiben. Die Fusion bietet die Möglichkeit, dass wir voneinander auf nationaler und internationaler Ebene lernen und das Gelernte im Bezug auf eine inklusive Gestaltung der Arbeit in die neuen Abläufe und Verfahren einbauen können.



Dr. Julia Duchrow,  
Leiterin des Teams  
Menschenrechte,  
„Brot für die Welt“

<sup>24</sup> Vgl. LAG Hamm 8 Sa 788/10.

<sup>25</sup> Interkulturelle Öffnung in den Arbeitsfeldern der Diakonie, Diakonie Texte 13.2008. Vgl. Beschluss der 4. Sitzung der 11. Synode der EKD in Magdeburg am 9. November 2011.

<sup>26</sup> Diakonisches Werk in Hessen und Nassau e.V., Auf dem Weg zu einer „Dienstgemeinschaft mit Anderen“, Dokumentation der Konsultation „Wen wollen wir als Mitarbeiter/-in? Kirchliche und diakonische Einrichtungen im Spannungsfeld zwischen christlicher Profilierung und interkultureller Öffnung“ am 25. August 2010 in der Evangelischen Akademie Arnoldshain, Frankfurt am Main 2011.

Professor Dr. Beate Rudolf

# **Diskriminierungsschutz und Menschenrechte – Grundlagen und Herausforderungen für die Wohlfahrtsarbeit**

## **Menschenrechte und Diskriminierungsschutz – Herleitung, Inhalt, Verbindung**

Das Verbot der Diskriminierung ist zentrales Element der Menschenrechte. Deshalb heißt es in Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen von 1948: „Alle Menschen sind frei und gleich an Rechten und Würde geboren.“ Freiheit, Gleichheit und Würde stehen also in einem unauflösbaren inneren Zusammenhang.

### 1. Menschenwürde

Die Menschenwürde bildet den Grund der Menschenrechte. Menschenwürde bedeutet, dass jeder Mensch Zweck an sich ist. Das heißt: Jeder ist dazu berufen, sich selbst und seinem eigenen Leben Sinn und Zweck zu geben. Nur dann ist der Mensch auch Träger von Verantwortung – und die Anerkennung des anderen als Subjekt, das Verantwortung für das eigene Handeln übernehmen kann, ist unerlässliche Voraussetzung für menschliches Zusammenleben. Ohne sie wären Vereinbarungen und Regelungen sinnlos: Niemand dürfte sich auf eine Vereinbarung mit einem anderen verlassen, weil dieser ja gar nichts dafür könnte, wenn er eine Vereinbarung nicht einhält. Die Verletzung von Normen könnte nicht sanktioniert werden, weil niemand für sein Fehlverhalten verantwortlich wäre und damit auch nicht dafür einstehen müsste.

Wenn also jeder Mensch Verantwortungssubjekt ist, für sein eigenes Verhalten verantwortlich ist, dann folgt daraus umgekehrt: Niemand ist befugt, einem anderen den Sinn des Lebens vorzugeben. Daher ist Menschenwürde zugleich immer auch gleiche Würde – jeder Mensch hat den gleichen Wert, weil jeder Zweck an sich ist und jeder für sein eigenes Handeln Verantwortung trägt – und auch nur für das eigene Handeln.

Menschenwürde muss man sich nicht erst verdienen. Vielmehr kommt sie jedem Menschen kraft seines Menschseins zu. Das meint die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte mit der Formulierung „Alle Menschen sind gleich an Würde geboren“.

### 2. Menschenrechte

Aus der Menschenwürde leiten sich die Menschenrechte ab. Denn damit der Mensch tatsächlich seinem Leben Sinn und Zweck geben kann und damit er tatsächlich für sein Handeln Verantwortung tragen kann, bedarf er der Freiheit. Nur sie sichert Entscheidungsmöglichkeiten. Wer nicht frei entscheiden kann, dessen Lebenssinn wird fremdbestimmt. Wer nicht frei entscheiden kann, kann auch für die Folgen seines Handelns nicht einstehen. So wie die Menschenwürde jedem Menschen kraft seines Menschseins zukommt, so sind Menschenrechte die Rechte, die jedem Menschen kraft seines Menschseins zustehen.

Menschenrechte sind also Freiheitsrechte. Freiheit ist in allen Lebensbereichen erforderlich – vom engsten, höchstpersönlichen Bereich wie dem Glauben und dem Gewissen oder der Sexualität, über den sozialen Bereich – die Familie, das Wirtschaftsleben oder das kulturelle Leben – bis hin zum politischen Bereich – der Beteiligung an politischer Entscheidungsfindung durch Meinungsäußerung, Wahlen oder Übernahme öffentlicher Ämter. Ohne Freiheit in allen diesen Bereichen kann der Mensch nicht selbstbestimmt handeln. Denn Selbstbestimmung findet nicht allein „im stillen Kämmerlein“ statt, sondern als soziales Wesen gehört zum menschlichen Leben auch das Leben in der Gemeinschaft – in Familie, Gesellschaft und Staat.

Die UN-Menschenrechtsverträge und Menschenrechtsverträge auf regionaler Ebene – die Europäische Menschenrechtskonvention, die Amerikanische Menschenrechtskonvention und die Afrikanische Konvention der Rechte der Menschen und Völker – sie alle garantieren die Menschenrechte, die bereits 1948 in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte proklamiert wurden. Diese Menschenrechte reichen von den bürgerlichen und politischen Rechten bis hin zu den sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Rechten. Die so genannten bürgerlichen Rechte umfassen unter anderem das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit, das Verbot der Folter, Religions-, Meinungs-, Versammlungs- und Ver-

einigungsfreiheit, das Recht, als rechtsfähig angesehen zu werden, das Recht auf Privatleben und Familienleben und das Recht auf Eheschließung. Zu den politischen Rechten zählt insbesondere das Wahlrecht, doch gehören auch Meinungs-, Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit als Grundvoraussetzungen für politische Mitgestaltung dazu. Wirtschaftliche und soziale Rechte umfassen das Recht, zu arbeiten und sich wirtschaftlich zu betätigen, das Recht auf Bildung, das Recht auf soziale Sicherung, das Recht auf höchstmöglichen Gesundheitsschutz oder das Recht auf Teilnahme am kulturellen Leben.

Alle diese Rechte sind zuvörderst Freiheitsrechte: Sie sichern Freiheit ab, um selbstverantwortliche Lebensgestaltung zu gewährleisten. Sie richten sich gegen den Staat, der die Aufgabe hat, die Freiheit zu gewährleisten, und der deshalb mit seinen Rechtsetzungsbefugnissen und seinem Gewaltmonopol auch die Machtmittel erhalten hat, um Freiheit zu sichern. Deshalb muss sich der Staat der Eingriffe in die gewährleisteten Freiheitsräume enthalten. Er muss also etwa selbst willkürliche Eingriffe in Leib und Leben unterlassen, er darf Meinungen nicht unterdrücken oder Menschen daran hindern, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Der Staat muss außerdem die Menschenrechte schützen, nämlich vor Eingriffen durch Private. Er muss also beispielsweise verhindern, dass Menschen andere Menschen misshandeln oder dass Eltern ihren Kindern ihre eigenen Wertvorstellungen aufzwingen – zum Beispiel, wie der Europäische Gerichtshof für Menschenrechte soeben entschieden hat, dass Eltern ihre Kinder aus religiösen Gründen vom Sexualkundeunterricht fernhalten und ihnen damit das Wissen über selbstbestimmte Sexualität vorenthalten.

Der Staat muss schließlich die Menschenrechte auch gewährleisten. Das bedeutet, er muss die Strukturen schaffen, die zur Wahrnehmung aller Menschenrechte erforderlich sind. Er muss also beispielsweise ein funktionierendes Gerichtssystem vorhalten, damit wirksamer Rechtsschutz bei Rechtsverletzungen besteht. Er muss ein Schulsystem schaffen, in dem das Recht auf Bildung für alle Kinder verwirklicht werden kann. Der Staat muss ein System der sozialen Sicherung vorsehen, das für alle Menschen eine angemessene Sicherung gegen Krankheit und im Alter gewährt. Die Gewährleistungspflicht bedeutet nicht, dass der Staat alle genannten Leistungen selbst erbringen muss; er darf auch ein System schaffen, in dem Bildung oder Sozialleistungen durch Private erbracht werden. In diesem Fall hat der Staat sicherzustellen, dass die Privaten die Menschenrechte beachten. Er muss einen geeigneten rechtlichen Rahmen schaffen, Kontrollen vorsehen und bei Verletzungen Sanktionen verhängen. Das ist auch für die

(kirchliche) Wohlfahrtsarbeit wichtig, denn sie wird auf diesem Wege indirekt an Menschenrechte gebunden.

### 3. Diskriminierungsverbot

Die Prinzipien der Gleichheit und Nichtdiskriminierung wurzeln in der Menschenwürde. Das Verbot der Diskriminierung wohnt allen Menschenrechten inne. Daher formuliert die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, dass alle Menschen „gleich an Rechten“ geboren sind. Es geht nicht darum, tatsächlich bestehende Unterschiede zu leugnen – ein Mann ist eben keine Frau – sondern es geht darum sicherzustellen, dass alle gleichermaßen ihre menschenrechtlich gewährleistete Freiheit leben können.

Die menschenrechtlichen Diskriminierungsverbote sind also das Spiegelbild zum menschenrechtlichen Gleichheitsgebot: Weil allen Menschen alle Rechte gleichermaßen zustehen, darf es keine Ungleichbehandlung aufgrund bestimmter Eigenschaften geben, die Menschen tatsächlich haben oder die ihnen zugeschrieben werden. Die menschenrechtlichen Diskriminierungsverbote verbieten ausdrücklich, ganz bestimmte Kategorien für die Unterscheidung zu nutzen – die Anknüpfung an eine angebliche Rasse, die Anknüpfung an die Hautfarbe, an das Geschlecht oder die Religion oder Weltanschauung. Damit spiegeln die menschenrechtlichen Diskriminierungsverbote – wie alle Menschenrechte – historische Unrechtserfahrungen wider.

Wichtig ist, dass Diskriminierungen nicht – oder jedenfalls nicht allein – an bestehende Eigenschaften anknüpfen, sondern mit Vorurteilen oder Rollenbildern verknüpft sind. Aufgrund dieser Vorurteile oder Rollenbilder werden Menschen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben. Es liegt auf der Hand, dass die Zuschreibung von Eigenschaften, die als Defizite verstanden werden und die negativ besetzt sind, zur Ausgrenzung der so bezeichneten Menschen führen. Das wird bei rassistischen Zuschreibungen besonders deutlich. Doch Ausgrenzungen und Benachteiligungen können auch aufgrund „wohlwollender“ Einstellungen erfolgen, beispielsweise die Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen als hilfsbedürftig und daher nicht im Stande, über ihr Leben selbst zu bestimmen, oder die Beschränkung von Frauen auf bestimmte, „geschlechtstypische“ Rollen. Dies nimmt ihnen die Freiheit, gerade selbst darüber zu entscheiden, wie sie leben wollen.

Weil die menschenrechtlichen Diskriminierungsverbote Unrechtserfahrungen widerspiegeln, werden auch heute noch neue Diskriminierungsverbote geschaffen, etwa auf

UN-Ebene das Verbot der Diskriminierung aufgrund einer Behinderung oder auf EU-Ebene das Verbot der Altersdiskriminierung oder der Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität. Auch die UN-Kinderrechtskonvention lässt sich in diesem Sinne verstehen: Sie buchstabierte die Menschenrechte aller Kinder aus, um sicherzustellen, dass ihnen nicht die gleichen Rechte vorenthalten werden, eben weil sie Kinder sind, also weil sie als zu jung angesehen werden, um ihre Menschenrechte in gleicher Weise wie Erwachsene auszuüben.

Menschenrechtliche Diskriminierungsverbote verbieten nicht nur die rechtliche Ungleichbehandlung von Menschen aufgrund der benannten Kategorien. Vielmehr zielen sie gerade darauf ab, dass in der Wirklichkeit Menschen die gleichen Chancen haben und gleichermaßen am politischen und gesellschaftlichen Leben teilhaben können. Dieses Ziel, tatsächliche Gleichheit und Inklusion zu erreichen, verlangt zweierlei: Zum einen muss man genau hinsehen, ob eine Regelung oder eine Handlung sich dahingehend auswirkt, dass jeder Mensch die gleiche Möglichkeit zur Freiheitsausübung hat. Zum anderen muss man hinterfragen, ob bestehende Strukturen zu Diskriminierung und Ausschluss von Menschen führen. Vor diesem Hintergrund sind etwa separate Schulen oder Arbeitsstätten für Menschen mit Behinderungen problematisch.

## **Menschenrechte als Grundlage für die (kirchliche) Wohlfahrtsarbeit**

### **1. Verhältnis zwischen menschenrechtlicher und religiöser Fundierung**

Können Menschenrechte Grundlage für kirchliche Wohlfahrtsarbeit sein, wenn sie auf der Menschenwürde beruhen und wenn die Menschenwürde in dem von mir eingangs skizzierten universalistischen Sinn verstanden wird als der Mensch als Zweck an sich – als berufen, seinem eigenen Leben Sinn und Zweck zu geben: Ist das vereinbar mit religiösen oder weltanschaulichen Überzeugungen vom Sinn des Lebens? – Auf den ersten Blick vermeintlich nein, denn Religionen und Weltanschauungen erheben den Anspruch, verbindlich den Sinn des Lebens zu bestimmen und darauf aufbauend bindende Handlungsmaßstäbe vorzugeben. Bei genauerem Hinsehen nimmt aber gerade die universalistische Begründung von Menschenwürde Religionen und Weltanschauungen in ihrem Wahrheitsanspruch ernst. Denn Wahrheit muss erkannt werden und dafür bedarf es der Freiheit, eine Erkenntnis auch abzulehnen. Nur wer sich entscheiden kann, kann Verantwortung tragen.

Wenn sich kirchliche Wohlfahrtsarbeit auf Menschenrechte stützt, stellt sie damit also nicht den Wahrheitsanspruch der eigenen Religion in Frage. Vielmehr trägt sie zur Festigung eines Gemeinwesens bei, in dem Religionsfreiheit gelebt werden kann. Insofern trägt menschenrechtsbasierte Wohlfahrtsarbeit zum Erhalt der Voraussetzungen für die eigene Tätigkeit bei.

Auch ist es kein Widerspruch, die Menschenwürde auf ein christliches Verständnis von der Gottesebenbildlichkeit des Menschen zurückzuführen und zugleich ein universalistisches Verständnis der Menschenwürde zu vertreten. Diese Verbindung zu ziehen stärkt die Menschenrechte, weil sie für Christinnen und Christen eine zusätzliche, ethische Begründung für die Beachtung von Menschenrechten und für ihren Einsatz zugunsten der Verwirklichung von Menschenrechten bedeutet.

Es wäre aber falsch und kontraproduktiv, die den universellen Menschenrechten zugrunde liegende Idee der Menschenwürde christlich zu vereinnahmen, also Menschenwürde und darauf aufbauende Menschenrechte als ausschließlich oder vorrangig christlich begründet zu verstehen. Das ist zum einen ideengeschichtlich falsch – die Idee der Menschenrechte wurde auch und gerade gegen die christlichen Kirchen erkämpft. Zum anderen schwächt die exklusiv christliche Vereinnahmung von Menschenrechten auch die Menschenrechtsidee, weil sie Nichtchristen ausschließt. Die universellen Menschenrechte hingegen verschaffen der Wohlfahrtsarbeit im In- und Ausland eine größere Legitimität, indem sie sie auf allgemein gültige Grundlagen stellt.

### **2. Ausgestaltung einer menschenrechtsbasierten Wohlfahrtsarbeit**

Die Menschenrechte sind also für die (kirchliche) Wohlfahrtsarbeit eine wichtige Richtschnur. Sie wirken sich hinsichtlich der Zielsetzungen, der Inhalte und der Vorgehensweisen auf die konkrete Wohlfahrtsarbeit aus.

Im Kern der Menschenrechtsidee steht das Verständnis vom Menschen als Rechtsträger – Menschen haben Rechte, um ihre Freiheit zu sichern. Es geht nicht allein darum, ihre Bedürfnisse zu befriedigen. Menschen dürfen daher nicht bloß als Empfänger mildtätiger Gaben behandelt werden. Vielmehr muss es bei menschenrechtbasierter Wohlfahrtsarbeit, also von Arbeit, die das Wohlergehen von Menschen fördern soll, darum gehen, den Menschen als Rechtsträgern zu begegnen und sie in ihrer Fähigkeit, ihre Rechte selbst wahrzunehmen und geltend zu machen, zu stärken („Empowerment“).

Menschenrechtsbildung muss daher ein Bestandteil von Wohlfahrtsarbeit sein. Ebenso wirkt sich der menschenrechtsbasierte Ansatz auf die advokatorische Arbeit von Wohlfahrtsinstitutionen aus: Sie muss Lösungen einfordern, die die Rechtsträgerschaft von Menschen ernst nimmt.

Bei der konkreten Ausgestaltung von einzelnen Projekten oder von Leistungen der Wohlfahrtsarbeit ist das Konzept „Hilfe zur Selbsthilfe“ ein richtiger Schritt in die Richtung auf eine Menschenrechtsbasierung der eigenen Arbeit. Allerdings ist es dabei nicht damit getan, die notwendigen materiellen Ressourcen zur Verfügung zu stellen, technische Hilfe zu leisten oder Wissen zu vermitteln. Vielmehr gehört zu einem menschenrechtlichen Ansatz der Wohlfahrtsarbeit, dass Menschenrechte von Anfang bis Ende Maßstäbe des Handelns sind. Bereits die Bestimmung von Zielen und ihrer Umsetzung muss transparent und unter Beteiligung der Betroffenen erfolgen. Die Betroffenen müssen ernst genommen werden als diejenigen, die das Recht haben zu bestimmen, was in der konkreten Situation notwendig ist, welche Prioritäten gesetzt werden und auf welchem Wege das Ziel erreicht werden soll. Das gilt sowohl für die Ausarbeitung von Projekten, etwa der Entwicklungszusammenarbeit, als auch für den Umgang mit einzelnen Menschen, beispielsweise von Pflegebedürftigen oder Menschen mit Behinderungen, oder für die Ausgestaltung von Wohnheimen, Krankenhäusern oder Arbeitsstätten. Die Erfahrungen aus der Praxis beweisen, dass ein solches Vorgehen auch zu besseren Lösungen führt, weil sie der jeweiligen Situation angemessener sind, größere Akzeptanz finden und daher auch nachhaltiger sind.

Neben Transparenz und Partizipation sind Diskriminierungsschutz und Inklusion wichtige Grundsätze für eine menschenrechtsbasierte Wohlfahrtsarbeit. Aus dem Verbot der Diskriminierung als Strukturprinzip der Menschenrechte und aus dem menschenrechtlichen Ziel, eine inklusive Gesellschaft zu erreichen, folgt die Notwendigkeit, den Fokus auf die Marginalisierten in einer Gesellschaft zu legen. Dient beispielsweise inländische Wohlfahrtsarbeit oder ein Projekt der Entwicklungszusammenarbeit der Verwirklichung des Rechts auf Gesundheit oder des Rechts auf Bildung, so sind – je nach Kontext – besonders Minderheiten, arme Menschen, Kinder, Menschen mit Behinderungen, Frauen oder sexuelle Minderheiten in den Blick zu nehmen. Hier gilt es zu prüfen, inwieweit sich scheinbar neutrale Strukturen nachteilig auf eine marginalisierte Gruppe auswirken. So wäre etwa ein Projekt zur Sprachförderung von Zuwanderern und Zuwanderinnen daraufhin zu untersuchen, ob Kinderbetreuung angeboten werden muss, um Frauen aus der Zielgruppe die Teilnahme tatsächlich zu ermöglichen. Auch hier gilt: Die Beteiligung der

Betroffenen ist menschenrechtlich geboten und erhöht die Erfolgchancen der eigenen Arbeit. (Zwischen-)Evaluierungen, die den Adressaten erlauben, auf Probleme oder Diskriminierungswirkungen hinzuweisen, sind ein geeignetes Mittel, kontinuierlich Partizipation sicherzustellen.

## **Menschenrechte als Herausforderungen für die (kirchliche) Wohlfahrtsarbeit**

Bei aller positiven Wirkung, die eine menschenrechtliche Fundierung der Wohlfahrtsarbeit entfaltet, darf nicht übersehen werden, dass die Menschenrechte die Wohlfahrtsarbeit auch herausfordern. Sie tun dies nicht allein in dem eben geschilderten Sinne, dass die Wohlfahrtsarbeit strukturell den menschenrechtlichen Anforderungen entsprechend angepasst und ausgestaltet werden muss. Vielmehr fordern die Menschenrechte die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Wohlfahrtsarbeit sowie die institutionellen Akteure der Wohlfahrtsarbeit tiefergehend heraus. Auf der individuellen Ebene sind Menschenrechte im wahrsten Sinne des Wortes eine Zumutung. Denn die Achtung des individuellen Selbstbestimmungsrechts verlangt jedem Mitarbeiter und jeder Mitarbeiterin ab, die eigene Bewertung, ob ein bestimmtes Vorgehen geboten sei, gegenüber der Einschätzung des Betroffenen zurückzustellen. Das schließt eine Diskussion „auf Augenhöhe“ nicht aus, sondern verlangt sie sogar. Wohl aber schließt die menschenrechtlich gebotene Achtung der Autonomie des Betroffenen es aus, seine Entscheidung aus vermeintlich besserer Erkenntnis oder aus praktischen Erwägungen zu übergehen. Will etwa ein Mensch mit Behinderung sein Wahlrecht unmittelbar im Wahllokal und nicht durch Briefwahl wahrnehmen, so ist die Tatsache, dass die Begleitung zum Wahllokal aufwendig ist, für sich allein genommen kein hinreichender Grund, die gewünschte Ausübung des Wahlrechts zu verweigern.

Dies gilt auch und gerade, wenn die Entscheidung des Empfängers von Leistungen der Wohlfahrtsarbeit geradezu unvernünftig ist. Die Ausübung von Freiheit ist manchmal für andere unbequem, und vor allem darf sie auch unvernünftig sein. So hat jeder Mensch, ob gesund oder krank, das Recht, seine Gesundheit zu schädigen – also etwa auch zu rauchen. Ein völliges Rauchverbot auf einem Klinikgelände wäre demnach menschenrechtlich nicht akzeptabel – wenn auch zugleich die Menschenrechtsorientierung erlaubt, zum Schutze von Nichtrauchern gesonderte Rauchzonen vorzusehen, vorausgesetzt, sie sind auch tatsächlich zugänglich. Auch hier gilt: Die Freiheitsausübung durch den Adressaten von Wohlfahrtsarbeit ist auszuhalten, aus Respekt vor seinem Recht auf selbstbestimmte Lebensführung.

Umdenken erfordern die Menschenrechte als Grundlage für die Wohlfahrtsarbeit auch im Hinblick auf die Arbeit mit Kindern. Kinder als Träger eigener Rechte ernst zu nehmen bedeutet, sie in allen Angelegenheiten, die sie betreffen anzuhören. Hierfür müssen Kinder ihrem Reifegrad entsprechend in der Entscheidungsfindung unterstützt werden. Dies darf aber nicht auf einer Ersetzung der Entscheidung des Kindes durch Erwachsene, die glauben, es besser wissen, hinauslaufen. Vielmehr sollten Kinder durch Wohlfahrtsarbeit darin gestärkt werden, entscheidungsrelevantes Wissen zu erlangen, fremde Meinungen anzuhören und abzuwägen sowie ihre Ziele und Wünsche zu formulieren und vorzutragen. Sie müssen tatsächlich erfahren, dass ihre Meinung von Bedeutung ist und dass sie für die Folgen ihrer Entscheidungen auch einstehen müssen.

Menschenrechte und insbesondere das Diskriminierungsverbot stellen darüber hinaus eine Herausforderung für institutionelle Wohlfahrtsakteure dar, indem sie die Erwartung begründen, dass sich der Akteur nicht allein in seinem Handeln nach außen von Menschenrechten leiten lässt, sondern auch in seinem Handeln nach innen. Ein Auseinanderfallen zwischen beiden Bereichen kann die Glaubwürdigkeit des Wohlfahrtsakteurs erschüttern. Glaubwürdigkeit muss sowohl bei den Adressaten von Wohlfahrtsarbeit als auch im gesellschaftlichen Umfeld und in der Institution selbst bestehen.

Wohlfahrtsarbeit braucht Glaubwürdigkeit, um überhaupt ihre Adressaten erreichen zu können und um bei ihnen nachhaltig wirken zu können. Wohlfahrtsarbeit braucht Glaubwürdigkeit auch in ihrem gesellschaftlichen Umfeld, weil sie ohne dessen Akzeptanz gar nicht erst tätig werden kann. Diese Akzeptanz ist in Deutschland insbesondere auch angesichts der Tatsache notwendig, dass die kirchliche Wohlfahrtsarbeit – anders als in den meisten europäischen Staaten – einen ganz erheblichen Anteil an der Erbringung von Sozialleistungen gegenüber Kindern, Menschen mit Migrationshintergrund, Armen und Obdachlosen, aber auch in der Pflege und Krankenversorgung sowie in der Arbeit mit behinderten Menschen hat

und hierfür in großem Maße auch staatliche Finanzleistungen erhält. Der Akzeptanz durch das gesellschaftliche Umfeld bedarf (kirchliche) Wohlfahrtsarbeit aber auch im Ausland, um überhaupt Zugang zu dem Land zu erhalten und dort in Projekten der Entwicklungszusammenarbeit wirken zu können.

Auch innerhalb der eigenen Institution ist Wohlfahrtsarbeit auf Glaubwürdigkeit angewiesen. Denn kann eine Institution auf Dauer unterschiedliche Maßstäbe nach innen und außen durchhalten? Läuft sie nicht vielmehr Gefahr, die Motivation und Loyalität ihrer Mitarbeitenden zu unterminieren, die diese Spannung tagtäglich in ihrer Arbeit aushalten müssen? Das Spannungsverhältnis zeigt sich insbesondere am Diskriminierungsverbot. Es schlägt sich in den Diskussionen um die Loyalitätsklausel und das kirchliche Arbeitsrecht nieder, die ja dieser Tage durch die Gewerkschaften und infolge von Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte und des Bundesarbeitsgerichts in der Öffentlichkeit erneut entfacht wurde. Gerade die gerichtlichen Entscheidungen, die der „Kirchenklausel“ unter Verweis auf das Verhältnismäßigkeitsprinzip Grenzen ziehen, illustrieren, dass kirchliche Einrichtungen menschenrechtlich in einen Begründungszwang geraten. Es ist daher sinnvoll, wenn kirchliche Wohlfahrtseinrichtungen intern über Bedeutung und Inhalt des kirchlichen Sonderrechts angesichts heutiger Bedingungen diskutieren. Dies ist allemal besser, als von Gerichten Lösungen aufgezwungen zu bekommen.



Professor Dr. Beate Rudolf,  
Direktorin Deutsches  
Institut für Menschenrechte

## Berichte aus den Arbeitsgruppen



### AG 1: Altenhilfe und Gesundheit

Roswitha Kottnik, Dr. Tomas Steffens, Diakonisches Werk der EKD; Dr. Claudia Mahler, DIMR

Viele diakonische Dienste und Einrichtungen sind in der Altenhilfe und dem Gesundheitswesen engagiert. Ein Diskussionspunkt im Workshop war die Frage, wie Mitarbeitende, die keiner ACK-Kirche angehören, in der Leitungsebene diakonischer Einrichtungen und Dienste tätig sein können. Dies wurde nun nicht rechtlich – in Bezug auf die Loyalitätsrichtlinie – diskutiert, sondern in Bezug auf die Glaubwürdigkeit, das Profil und die Attraktivität für qualifizierte Mitarbeitende. Die Arbeitsgruppe war einhellig der Meinung, dass Kirche und Diakonie sich zukünftig stärker öffnen müssen, auch für Menschen mit Migrationshintergrund als Mitarbeitende: Pointiert diskutiert wurde die Spannung zwischen evangelischem Profil und Offenheit der Dienste allen Menschen gegenüber.

Immer noch wird Alter mit Krankheit und Hinfälligkeit und Pflegebedürftigkeit assoziiert. Dies entspricht nicht der heutigen Wirklichkeit älterer Menschen, denn Alter ist hoch individuell. Deshalb muss es einen differenzierten Blick auf das Alter geben. Für die Diakonie kann das bedeuten, Altersgrenzen aufzuheben, in den Einrichtungen auf Teilhabe zu setzen und ältere Menschen für freiwilliges Engagement zu gewinnen.

### AG 2: Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie

Dr. Marianne Hirschberg, DIMR; Ulrike Häcker, BeB

Nach einer kurzen Vorstellungsrunde der rund 12 Teilnehmenden, die aus unterschiedlichen Einrichtungen und Diensten zum Fachtag gekommen waren, und der beiden Moderatorinnen erläuterte Dr. Marianne Hirschberg in ihrem einführenden Input die rechtlichen Grundlagen für Diskriminierungsschutz anhand der UN-Behindertenrechtskonvention. Im Anschluss arbeiteten die AG-Teilnehmenden in einem ersten Schritt heraus, welche guten Ansätze für Diskriminierungsschutz bereits bekannt und erprobt sind, wo schlechte Erfahrungen gemacht worden sind und welche offenen Fragen sich bei diesem Themenkomplex stellen.

Bei der Diskussion über die Ergebnisse der ersten Runde stand zunächst die Frage im Vordergrund, wie Diskriminierung durch Sprache verhindert werden kann. Es wurde deutlich, dass es hierfür bislang noch keine Lösung gibt. Sie ist vielleicht auch entbehrlich, da Diskriminierungsschutz andere Aspekte in den Fokus nimmt und nicht der Name, sondern die Handlungsweise im Vordergrund steht.

Gute Ansätze für Diskriminierungsschutz sind für die Teilnehmenden vor allem, wenn

- Menschen mit Behinderungen oder psychischen Erkrankungen umfassende Teilhabe haben,
- sie im öffentlichen Raum präsent sind und mit ihren Fähigkeiten wahrgenommen werden (beispielsweise über Kunstausstellungen),
- sie die Zahl ihrer Rollen erweitern können (zum Beispiel als Kundinnen und Kunden, Theaterbesucherinnen und -besucher),

- sie echte Wahlmöglichkeiten haben und sie bei Wahrnehmung ihrer Bürgerrechte unterstützt werden.

Schlechte Beispiele oder die großen Herausforderungen bei der Umsetzung beziehungsweise Anwendung des Diskriminierungsschutzes sahen die Teilnehmenden vor allem in

- der fehlenden Information und der praktischen Umsetzung
- den unterschiedlichen Leistungszuständigkeiten im Sozialrecht und der damit häufig verbundenen Bürokratisierung
- der fehlenden Unterstützung der Mitarbeitenden bei der Veränderung von Einstellungen und Haltungen gegenüber Menschen mit Behinderungen
- den bestehenden Teamhierarchien in Diensten und Einrichtungen

Offene Fragen stellen sich den Teilnehmenden unter anderem bei

- der Finanzierung von Assistenz und insbesondere bei der Erschließung des Sozialraums (fallunspezifische Leistungen)
- der nach wie vor bestehenden institutionsbezogenen Sichtweise
- der Entwicklung von Haltungen seitens der Mitarbeitenden

In einem zweiten Schritt sollten Empfehlungen für die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes in der Behindertenhilfe und Sozialpsychiatrie entwickelt werden. Aus der AG werden nachfolgende Empfehlungen für die Umsetzung des Diskriminierungsschutzes für Menschen mit Behinderung oder psychischer Erkrankung ausgesprochen:

- Abschaffung segregierender Strukturen in allen Bereichen
- Verknüpfung von Sozialraumorientierung und personenzentrierter Bedarfsermittlung/Leistungsgewährung
- Ganzheitliche Betrachtungsweise eines Menschen: Finanzierung aus einer Hand (neues Teilhabegesetz)
- Beispiel nehmen an anderen europäischen Ländern wie den skandinavischen Ländern hinsichtlich ihrer Gemeinwesenarbeit (Kommunen stärken)

Insgesamt haben sich die Teilnehmenden noch einen stärkeren Praxisbezug gewünscht, der so bei diesem Fachtag, der als Auftaktveranstaltung konzipiert wurde, nicht vorgesehen war. Der Wunsch der Teilnehmenden nach Praxisaustausch und -erfahrungen wird aber als Anregung für Folgeveranstaltungen in die weiteren Planungen einbezogen.

**(Die AG 3: Kinder- und Jugendhilfe, Frauenunterstützungssysteme musste entfallen)**

### **AG 4: Soziale Teilhabe – zum Beispiel Wohnungslosenhilfe, Sozial- und Migrationsberatung**

Rolf Keicher, Johannes Brandstätter, Diakonisches Werk der EKD; Sera Choi, DIMR

In der Arbeitsgruppe war die Expertise aus verschiedenen Arbeitsfeldern versammelt, namentlich der Wohnungslosenhilfe und der Migrationsberatungsstellen. Sera Choi (DIMR) spricht in ihrem Input die Bedeutung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) an. Bezüglich seiner Umsetzung bestehen Herausforderungen darin, dass Diskriminierungen oft nicht erkannt werden und möglichen Ratsuchenden nur wenige qualifizierte Beratungsstellen für die Klärung zur Verfügung stehen. Auch sind kaum alternative Beschwerdemechanismen wie Ombudsstellen vorhanden. Problematisch sind im AGG die Wohnungsmarktklausel in § 19 und die Kirchenklausel in § 9.

Johannes Brandstätter stellt die Ergebnisse einer Kurzexpertise vor, die er anlässlich einer wissenschaftlichen Anfrage eines Instituts in Bamberg im März 2010 erstellt hatte. Die Wohlfahrtsverbände kennen die Tradition der Fürsorge; der rechtsbasierte Ansatz ist ihnen noch eher fremd. Kirchliche Organisationen lassen sich durch den Begriff „Antidiskriminierung“ leicht verschrecken, weil stets ein Angriff auf das kirchliche Selbstbestimmungsrecht vermutet wird. Andererseits kennt die evangelische Kirche auch die Bonhoeffersche Theologie der „Kirche für Andere“, die eine Antwort gegen den Rassismus der nationalsozialistischen Gewaltherrschaft suchte. In der Diakonie gibt es lediglich eine Antidiskriminierungsstelle mit horizontalem Ansatz: das Antidiskriminierungsnetz Baden Württemberg (ADN).

Es ist jedoch davon auszugehen, dass bei den vielfältigen Beratungsangeboten der Diakonie auch Menschen Rat suchen, die sich aufgrund ihres Alters, einer Behinderung, wegen ihrer ethnischen Herkunft oder aus anderen Gründen diskri-

miniert fühlen. Sofern die Betroffenen nach Beratung suchen, wenden sie sich vermutlich ganz häufig nicht an spezielle Antidiskriminierungsbüros, sondern an Beratungsstellen zu der jeweiligen Thematik. Die Ratsuchenden bringen meist nicht schon ein Bewusstsein über die von ihnen erfahrene Diskriminierung mit, sondern der Sachverhalt tritt erst während der Beratung zutage, aber auch nur dann, wenn die Beraterinnen und Berater ein Bewusstsein dafür mitbringen. In der Regel werden „Diskriminierungsfälle“ als solche nicht registriert; besondere Beschwerdestatistiken sind nicht erhältlich.

Es wurde differenziert diskutiert, inwieweit Diskriminierung in den in der AG vertretenen Arbeitsfeldern bisher thematisiert wird. Aus der Migrationsarbeit wurde außerdem über das Spannungsfeld Selbstorganisation durch Migranten und Migrantinnen versus institutionalisierte Hilfe berichtet. Für die Wohnungslosenhilfe zeigte sich, dass vor allem alltägliche Diskriminierungserfahrungen überwiegend als so „normal“ wahrgenommen werden, dass sie in der Regel bisher nicht ausdrücklich thematisiert werden. Hinzu kommt, dass eine Benachteiligung aufgrund einer Lebenslage erfolgt und eher selten an den Diskriminierungsmerkmalen des AGG festzumachen ist – bestenfalls als Behinderung in Form einer seelischen Behinderung. Parallel zur Bildung von mehr Bewusstsein sollte der Aufbau wirksamer Schutzmaßnahmen erfolgen, da das Wissen um eine Diskriminierung ohne eine Möglichkeit der Abhilfe die Lebenslage eher erschwert (analog zur Emanzipationsbewegung). Im Feld der Migrationsberatungsstellen wird die Frage des Diskriminierungsschutzes intensiver diskutiert, der Handlungsspielraum aber aufgrund der Loyalitätsrichtlinie als zu eng wahrgenommen.

Offen blieb in der Diskussion, ob die Diakonie weitere Beratungsstellen mit horizontalem Ansatz einrichten solle. Migrantenorganisationen wie der Türkische Bund Berlin und der Lesben- und Schwulenverband Deutschland betreiben solche Stellen bereits. Der Antidiskriminierungsverband Deutschland hat ein Eckpunktepapier über die Standards von Antidiskriminierungsstellen verfasst, das sehr nahe an den Grundsätzen der sozialen Arbeit ist. Wer sich aufgrund der Herkunft, Hautfarbe diskriminiert fühle, geht eher zu einer ihm bereits bekannten und nahezu flächendeckend vorhandenen Migrationsberatung als zu einer Antidiskriminierungsstelle, wo die Zugangsschwelle höher ist.

Übereinstimmung bestand darin, dass noch ein weiter Weg zu gehen ist, den tatsächlichen Handlungsbedarf in den Arbeitsfeldern der sozialen Teilhabe und Beratung zu erkennen und – wenn nötig – die erforderlichen Instrumente zu schaffen.

## **AG 5: Kirchliche Entwicklungsarbeit**

Tim Kuschnerus, Evangelischer Entwicklungsdienst;  
Michael Windfuhr, DIMR

Die Arbeitsgruppe 5 hat sich dem Thema Diskriminierung und Diskriminierungsschutz in der kirchlichen Entwicklungsarbeit gewidmet.

Festgehalten wurde zu Beginn der Arbeitsgruppendifkussion, dass eine klare Verankerung des Ziels „Diskriminierung vermeiden“ zentraler und erkennbarer Teil der Leitbilder und Grundsatzdokumente (gerade auch für das neue Evangelische Zentrum für Diakonie und Entwicklung) sein muss, unter anderem auch, um über dieses Thema mit Partnern in einen glaubwürdigen Austausch treten zu können. Für die Partnerbeziehungen ist zudem eine Glaubwürdigkeit in der Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen im eigenen Haus von zentraler Bedeutung.

Diskriminierungsschutz ist – wie die Debatte ergab – ein Thema für die verschiedenen Bereiche der kirchlichen Entwicklungsarbeit. Es ist relevant für die Partnerbeziehungen allgemein, für die Personalentsendungen, wie auch für die Projektarbeit, sowohl in der Not- und Katastrophenhilfe wie in der Entwicklungszusammenarbeit. Es sollte gleichzeitig ein Thema in der Kommunikations-, Bildungs- und Öffentlichkeitsarbeit sein. Antidiskriminierungsanliegen können und sollten zudem ein Thema für die Lobby- und Advocacyarbeit sowohl in Ländern des Südens wie auch gegenüber der offiziellen Entwicklungszusammenarbeit sein.

In der Diskussion wurde dabei deutlich, dass eine diskriminierungssensible Partnerschaft immer die Einbettung der Partnerorganisationen in ihr jeweiliges gesellschaftliches und unter Umständen religiöses Umfeld wahrnehmen sollte. Gerade auch kirchliche Partner sind eingebettet in ein religiöses und gesellschaftliches Umfeld, das sie alleine oft nicht verändern können. Mit vielen Partnern wird es bei der Veränderung beziehungsweise Bearbeitung von Diskriminierungstatbeständen in ihrer eigenen Arbeit deshalb darum gehen, längerfristige Veränderungen zu beginnen und zu identifizieren, wie das Thema in ihrer Arbeit verstärkt werden kann und wie sie eine positive Rolle im Antidiskriminierungsschutz spielen können.

In diesem Zusammenhang hat gerade auch die Arbeit mit säkularen Partnerorganisationen eine besondere Bedeutung, die zu erhalten sich lohnt. Gerade Menschenrechtsorganisationen können beispielsweise für andere Partnerorganisatio-

nen Austauschpartner werden und Trainings- und andere Fortbildungsmaßnahmen übernehmen. Generell sollte gelten, dass auch eine Arbeit zum Thema mit Partnerorganisationen lohnen kann, die derzeit ein Teil des Problems sind. Diese sollten ebenfalls in Dialog- und Austauschprozesse eingebunden und in einem solchen Rahmen langfristig durchaus Akteure zur Lösung oder Überwindung von Diskriminierung werden. Partnerorganisationen sollten langfristig eine eigene „Policy“ zum Diskriminierungsschutz entwickeln.

Für die Projektarbeit wäre es insgesamt wünschenswert, zu Beginn eines jeden Projektes eine menschenrechtsbasierte Kontextanalyse zu machen, die eine diskriminierungssensible Problemanalyse beinhalten sollte. Teil des Partnerdialoges/-austausches könnten zukünftig verstärkt Maßnahmen der Menschenrechtsbildung zum Thema Inklusion sein.

In der Arbeitsgruppe wurden aber auch einige Problembereiche identifiziert, in denen Dialog- und Austauschprozesse mit Partnerorganisationen zum Thema Diskriminierungsfreiheit und Menschenrechtsschutz besonders schwierig sind beziehungsweise sein werden. Dies gilt beispielsweise für Themen wie „sexuelle Orientierung“ von Mitarbeitenden oder Klienten oder für das Thema „Kirchenmitgliedschaft versus Inklusivität“ gegenüber Mitarbeitenden oder Klienten.

Die Arbeitsgruppe fand das Thema insgesamt als sehr lohnend und vertiefenswert (vor allem nach Abschluss der Fusion).

## **AG 6: Innerverbandlicher Diskriminierungsschutz**

Sieglinde Scholl, Diakonisches Werk der EKD;  
Dr. Nina Althoff, DIMR

Diese Arbeitsgruppe widmete sich dem innerverbandlichen Diskriminierungsschutz. Hier fand sich mit 18 Teilnehmenden die größte Gruppe zusammen, um über damit zusammenhängende Herausforderungen, offene Fragen und notwendige Maßnahmen zu diskutieren.

So wurde das Verhältnis von kirchlichem Selbstbestimmungsrecht und Diskriminierungsschutz problematisiert und dabei Machtverhältnisse, Verantwortung und Privilegien, Grenzen des Verkündigungsauftrags und Einstellungspraktiken angesprochen. Das evangelische Profil schließe multikulturelle und multireligiöse Teams ein – und Diskriminierung aus, wurde betont. Vielfalt als Ressource müsse erkannt und genutzt werden. Dass kirchliche und diakonische Strukturen durchlässig und flexibel sein können, zeige sich an der Mitarbeiterschaft des Diakonischen Werkes in Hessen und Nassau. Neben der Notwendigkeit transparenter Personalentwicklungsstrukturen, einer größeren Durchlässigkeit und der Durchbrechung „gläserner Decken“<sup>27</sup> in Bezug auf Frauen, Nichtchristen und auch Freikirchler in Führungspositionen, reichten Empfehlungen von der Revision der Loyalitätsrichtlinie bis zur Einleitung eines Verständigungsprozess darüber, was Loyalität im Sinne der Richtlinie bedeutet. Eine grundsätzliche Herausforderung stelle die Struktur des Diakonischen Werkes der EKD als Bundesverband ohne Durchgriffsmöglichkeiten auf seine autonomen Mitglieder (Landes- und Fachverbände) sowie deren ihrerseits autonome Mitglieder dar. Bei der Bestandsaufnahme zeigten sich weitere Herausforderungen etwa in Bezug auf Fragen der Barrierefreiheit, Beschwerdemöglichkeiten, Kommunikation nach innen und außen oder die Einbeziehung von und die Zusammenarbeit mit Betroffenen.

Es wurden zahlreiche Umsetzungsmöglichkeiten einer nach innen gelebten und strukturell verankerten Kultur der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gesammelt. Bei einer Prioritätenabfrage zum Schluss sprachen sich die Teilnehmenden vor allem für folgende Maßnahmen aus:

- die Erstellung eines Handbuchs zum Diskriminierungsschutz

<sup>27</sup> Gläserne Decke beschreibt das Phänomen, das qualifizierte Personengruppen, wie Frauen oder Menschen mit Migrationshintergrund, innerhalb von Unternehmen oder Institutionen nicht in die Leitungsebene eingestellt oder befördert werden.

- die Einrichtung einer beziehungsweise eines Beauftragten zum Diskriminierungsschutz als Stabsstelle mit einem Begleitausschuss
- die Festlegung und Bekanntmachung von Beschwerde-mechanismen entsprechend den Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und schließlich
- die Durchführung interner Trainings und Praxisseminare zur Sensibilisierung und Qualifizierung im Umgang mit Diskriminierungsfällen

## **Moderierter arbeitsfeldübergreifender Austausch (Weltcafé)**

Die in den parallelen Arbeitsgruppen erfolgten Bestandsaufnahmen und Diskussionen wurden in einem arbeitsfeldübergreifenden Austausch in Form eines Weltcafés weitergeführt. Dabei wurde das Plenum in Tischgruppen zu je fünf bis sieben Personen eingeteilt, wobei sich die Teilnehmenden zu drei verschiedenen Fragerunden jeweils einen neuen Platz an einem anderen Tisch mit einer jeweils neuen Gruppenzusammensetzung suchten. In den drei Runden wurden folgende Leitfragen gestellt.

Das Weltcafé bot Gelegenheit, die Ergebnisse aus den vorhergehenden Arbeitsgruppen zu teilen, die begonnenen Diskussionen fortzuführen, erste Ideen weiterzuentwickeln sowie mit unterschiedlichen Personen und Gruppenkonstellationen in einen Austausch zu treten und Kontakte zu knüpfen. Es wurde moderiert von Michael Windfuhr, stellvertretender Direktor des Deutschen Instituts für Menschenrechte.

1. Runde: Was bedeutet Diskriminierungsschutz für die Diakonie in ihrer Rolle als Dienstleisterin? Was wird hierfür benötigt, welche guten Beispiele gibt es?

- Chancengleichheit im Zugang zu Dienstleistungen
- Diskriminierungsschutz als „Kern“ jeder Leistung
- Viele exklusive Angebote? Diskriminierungsfreie Zugänge in jedem Arbeitsfeld prüfen
- Sprachbarrieren beseitigen (deutsch, auch Sprachniveau)
- Spannungsverhältnis: Vertretung von Einzelnen gegen Mitgliedereinrichtung?
- Behandlung von Klienten je nach ethnischen Background
- Angebote entwickeln unter Einbeziehung der Betroffenen
- Informationsmaterial in entsprechender Sprache
- Beachtung von Essengewohnheiten
- Sensibel sein
- Sensibilisierung und Qualifizierung aller Beratungsstellen
- Entsprechende Fortbildungen anbieten
- Bewusstsein bei den Mitarbeitenden schaffen
- Zeit schaffen, um sich um die Menschen kümmern zu können
- Pro Selbstbestimmung auch bei Zulieferern
- Eventuell Profil mit Verkündigungsauftrag und Diskriminierungsschutz?
- Vernetzung Weiterverweisung
- Barrierefreiheit im weitesten Sinne
- Einbeziehung und echte Zusammenarbeit mit Betroffenen
- Besondere Unterstützungsangebote schaffen – Inklusion
- Interkulturelle Öffnung/Diversity/Vielfalt
- Herausforderung: Aufgabe/ Macht abgeben?
- Nähe zu Unterstützten
- Leichte Sprache (laut und verständlich)
- Qualitätsentwicklung – Prozessbeschreibung – Integrationsvereinbarungen
- Angebote mit nachfragenden Menschen (weiter-)entwickeln
- Diskriminierungsfreie Angebote vorhalten – Zugänge nicht beschränken
- Systematisch beobachten, ob diskriminiert wird
- Kein Ausschluss bestimmter Gruppen

- Vergangenheitsbewältigung
- Diskriminierungsschutz braucht Ressourcen
- Erhaltung/ Schaffung weiterhin bedarfsorientierter Angebote, die diskriminierungsfrei arbeiten
- Transparentes Beschwerdemanagement



## 2. Runde: Was bedeutet Diskriminierungsschutz für die Diakonie in ihrer Rolle als Interessenvertreterin? Was wird hierfür benötigt, welche guten Beispiele gibt es?

- Problem eines Interessenkonfliktes zwischen Lobbyzielen und Eigeninteresse
- Diskriminierungsfrei alle gleichermaßen in den Blick zu nehmen
- Konsequent rechtebasierten Ansatz in der fachpolitischen Arbeit kommunizieren
- Stärkere anwaltliche Positionierung
- Herausforderung der Abstimmung in komplexen Strukturen der Diakonie
- Klare Positionen beziehen
- Schutzräume schaffen
- Frage der Grundhaltung: Sprachwahl und Advocacy
- Sensibilisierung

- Extrem breite Aufstellung
- Glaubwürdigkeit
- Politische Diskurse führen
- Kooperation mit Selbstorganisationen (zum Beispiel Migranten) – neue Wege der Partizipation
- Gespräche auf Augenhöhe
- Interessenvertretung für wen? Ziel: Klienten sollten sich selbst vertreten (Befähigung)
- Reflexionsprozesse der eigenen Rolle als Interessenvertretung in vielfältiger Gesellschaft
- Sensible Begrifflichkeiten verwenden, beispielsweise „Menschen ohne Aufenthaltsstatus“ statt „Illegale“
- Keine Perpetuierung von Stigmatisierung durch unsere Lobbyarbeit
- Klärungsbedarf beim Menschenrechtsprofil von Kirche und Diakonie
- Wie Einsatz für Streikrecht anderer, wenn es bei uns Streikverbot gibt?
- Einschränkung unserer Glaubwürdigkeit durch ACK-Klausel, allgemeine eigene Glaubwürdigkeit
- Problem teilweise: Lobbyarbeit der Partner im Süden



3. Runde: Was bedeutet Diskriminierungsschutz für die Diakonie in ihrer Rolle als Arbeitgeberin? Was wird hierfür benötigt, welche guten Beispiele gibt es?

- Unternehmenskultur
- Betriebliches Eingliederungs- und Gesundheitsmanagement (Prävention)
- AGG – Beschwerdestelle einrichten, intern ernsthaft mit dem AGG auseinandersetzen
- Befristet beschäftigte Mitarbeitende werden diskriminiert
- Nicht ausgesprochene Erwartungen
- Fürsorgepflicht ernst nehmen
- Mitarbeitervertretungsgesetz ändern
- Maßnahmen in unterschiedlichen Bereichen
- Umgang mit weniger leistungsfähigen Mitarbeitenden
- Fortbildung und anderes
- Transparenz
- Unterstützende Hilfeleistungen zum Beispiel mit den Integrationsagenturen
- Blick auf interne Abläufe richten – wo entstehen Barrieren?
- Bereitschaft, Arbeitnehmer/innen mit Handicap einzustellen?
- Glaubwürdigkeit – eigene Anforderungen nach außen und nach innen tragen – Vorbildfunktion
- Loyalitätsrichtlinie – Mitarbeitende je nach Anforderungen der Klienten – Unterschiedliche Auslegung der Richtlinien in verschiedenen Werken
- Mitarbeitervertretung (Zugang)
- Vertretung der eigenen Werte, ohne auf Kirchenmitgliedschaft zu drängen
- Sensibilisierung
- Handbuch Diskriminierungsschutz
- Amt einer Beauftragten für Diskriminierungsschutz und Begleitausschuss
- Beschwerdestelle schaffen, an die sich alle ohne Angst wenden können
- Notwendigkeit einer Vielfalt in der Personalstruktur
- Dem Europäischen Gerichtshof zuvorkommen?
- Klare Zuständigkeiten/ Mandat mit hochrangiger Anbindung, ausreichend Ressourcen und Transparenz
- Mehr Frauen in Leitungs- und Führungspositionen
- Entsprechende Papiere und Richtlinien umsetzen
- Diakonie steht für Diskriminierungsschutz – klare Ansprechpartner benennen
- Auftrag und Selbstverwirklichung
- Transparenz: Leitbild und Positionen
- Problem: Wissenstransfer bindet Ressourcen der praktischen Arbeit
- Stellenausschreibung: Behinderte bevorzugt einstellen
- Schwerbehindertengerechte Arbeitsplätze
- Interkulturelle Öffnung, Diversity
- Praktische Arbeit als Wissensressource für politisches Lobbying
- Glaubwürdigkeit
- Freie Wahl in die Mitarbeitervertretung (MAV): Mitarbeitervertretungsgesetz ändern
- Einführung einer Schwerbehindertenquote
- Strategische Prozessführung: Schwerbehindertenquote in allen Arbeitsbereichen erfüllen
- ACK-Klausel

- Barrierefreiheit
- Reflexion von Strukturen (Profil der Einrichtung schärfen/  
Werte vermitteln/Monitoring)
- Diskriminierung schon vor der Einstellung erkennen
- Altersdiskriminierung an unseren Arbeitsplätzen erkennen
- Interne Bildung, was ist der Menschenrechtsansatz,  
wichtig
- Transparentes Beschwerdemanagement
- Loyalitätserklärung statt Taufschein



Dr. Petra Follmar-Otto, Abteilungsleiterin Menschenrechtspolitik Inland/Europa,  
Deutsches Institut für Menschenrechte

## Zusammenfassung der Ergebnisse

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Teilnehmende,

ich habe nun die anspruchsvolle Aufgabe, am Ende des verbandsinternen Fachtages „Diskriminierungsschutz in diakonischen Arbeitsfeldern“ die Themen und Ergebnisse des Tages zusammenzufassen.

Die Veranstaltung begann mit einem starken Bekenntnis Ihres Präsidenten, Herrn Stockmeier, zum Diskriminierungsschutz als Voraussetzung und Zielsetzung der Arbeit der Diakonie ebenso wie zu einem menschenrechtsbasierten Ansatz der Arbeit. Herr Stockmeier hat es nicht bei diesem Bekenntnis belassen; er benannte zugleich einige Herausforderungen, die sich für die Diakonie bei der Umsetzung dieser Ziele stellen: etwa die Herausforderung für die Diakonie als Träger von Behinderteneinrichtungen durch die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und den Paradigmenwechsel weg von einer Perspektive der Fürsorge für behinderte Menschen hin zu den Grundsätzen von Inklusion und assistierter Autonomie. Oder die Herausforderung, die sich aus der Realität einer vielfältigen Einwanderungsgesellschaft für die Diakonie in ihrer Personalstruktur stellt.

Julia Duchrow leitete dann die Verpflichtungen und Herausforderungen nicht nur aus menschenrechtlicher, sondern auch kirchlicher und theologischer Perspektive für die Diakonie her und differenzierte diese für den Schutz vor Diskriminierung nach außen wie nach innen.

Beate Rudolf beschloss ihre Ausführungen zu Diskriminierungsschutz und Menschenrechten als Grundlagen und Herausforderungen für die Wohlfahrtsarbeit mit dem Hinweis darauf, dass die Menschenrechte nicht nur eine positive Leitlinie, sondern zugleich eine Zumutung darstellen. Etwa die Zumutung, nicht nur in der sozialanwaltlichen Tätigkeit der Verbände für Menschenrechte und Diskriminierungsschutz einzutreten, sondern diese Grundsätze auch für eine kritische Selbstreflexion über die eigene Rolle, gesellschaftliche Positionierung und über Exklusionsmechanismen in den eigenen Strukturen heranzuziehen.

Diese Überlegungen der einführenden Referentinnen und Referenten setzten den Ton für die arbeitsfeldspezifischen Diskussionen in den anschließenden Arbeitsgruppen. Die Arbeitsgruppen hatten den Auftrag, in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld gute Ansätze für den Schutz vor Diskriminierung vorzustellen, sich zu Defiziten auszutauschen und Maßnahmen zur Überwindung dieser Defizite zu erarbeiten. Ich habe als ‚Springerin‘ alle Arbeitsgruppen zumindest kurz erlebt; nach meinem Eindruck fanden engagierte und intensive Diskussionen statt. Natürlich kann ich in dieser Zusammenfassung nicht alles wiedergeben; ich habe mich bemüht, aus meinen eigenen Eindrücken und den Rückmeldungen von den Moderatorinnen und Moderatoren Ergebnisse zu synthetisieren.

Ich will Ihnen deshalb einen Überblick dazu geben, welche Querschnittsthemen in allen Arbeitsgruppen diskutiert wurden, welche zentralen arbeitsfeldspezifischen Ergebnisse ermittelt wurden, und welche Maßnahmen und konkreten nächsten Schritte vorgeschlagen wurden.

In der AG Altenhilfe und Gesundheit wurde die Herstellung von Barrierefreiheit für die Klientinnen und Klienten wie für Mitarbeitende in den Einrichtungen der Diakonie gefordert. Zudem wurde darüber diskutiert, dass im Verband berufliche Perspektiven für Pflegekräfte im höheren Alter entwickelt werden sollten, wenn diese der Tätigkeit in der Pflege nicht mehr nachgehen können.

In der AG Behindertenhilfe war die Notwendigkeit der Abschaffung von segregierenden Strukturen zwischen behinderten und nichtbehinderten Menschen eine zentrale Forderung. Thematisiert wurden dabei insbesondere Bildungseinrichtungen, die sich in kirchlicher oder diakonischer Trägerschaft befinden. Zudem wurde hervorgehoben, dass der menschenrechtsbasierte Ansatz zum einen eine personenbezogene Bedarfsermittlung statt Fallpauschalen erfordere und zugleich Einrichtungen sozialraum-orientierte Angebote entwickeln müssen.

In der AG Soziale Teilhabe, Wohnungslosenhilfe, Sozial- und Migrationsberatung war der besondere Bedarf an Qualifizie-

Die Beratung der Beratenden zu Diskriminierung das zentrale Thema. Die Mitarbeitenden müssten in die Lage versetzt werden, Diskriminierung zu erkennen und ihre Handlungsfähigkeit im Umgang mit Diskriminierungsfällen müsse gestärkt werden, vor allem im Sinne einer qualifizierten Verweisberatung.

Die AG Kirchliche Entwicklungsarbeit hielt fest, dass in der Entwicklungsarbeit bereits die Problem- und Kontextanalyse menschenrechts- und diskriminierungssensibel erfolgen müsse. Zudem wurde als besondere Herausforderung für die kirchliche Entwicklungszusammenarbeit hervorgehoben, dass zum Teil die kirchlichen Partnerorganisationen in den Zielländern selbst diskriminierend, zum Beispiel homophob agieren. Hier müssten auf sensible Art Veränderungen mit den kirchlichen Partnern eingeleitet und begleitet werden.

Die AG Innerverbandlicher Diskriminierungsschutz, die zahlenmäßig mit Abstand größte Arbeitsgruppe, beschäftigte sich mit dem innerverbandlichen Diskriminierungsschutz. Die Ergebnisse dieser Arbeitsgruppe verschränken sich mit den Querschnittsthemen, die sich durch alle Arbeitsgruppen gezogen haben. Ich will hieraus drei große Komplexe herausheben:

Ganz zentral war heute quer durch die Debatten die Frage, welche Konsequenzen sich für das Profil und die Struktur der Diakonie aus der Realität der vielfältigen deutschen Gesellschaft, die eine Einwanderungsgesellschaft ist, ergeben. Bei dieser Frage habe ich aus den Diskussionen das Gefühl eines sehr großen Handlungsdrucks mitgenommen. Es wurde darüber gesprochen, dass diese Frage Gegenstand des Leitbilds und Selbstverständnisses sein und dass dabei das Gewicht der Diakonie als Arbeitgeberin und Dienstleisterin berücksichtigt werden müsse. Vielfach wurde der Bedarf an Reform, Interpretation und Öffnung der Loyalitätsrichtlinien und der ACK-Klausel angesprochen, und zwar für die Personalgewinnung, die Mitarbeitendenvertretung sowie für die Leitungsebene. Angesichts des staatlichen Versorgungsauftrags wurde auch die diskriminierungsfreie Erbringung von Dienstleistungen thematisiert.

Ein zweiter großer Komplex war der Bedarf an Bewusstseinsbildung und Qualifizierung der Mitarbeitenden für den Umgang mit Diskriminierung. Dabei wurden vor allem, aber nicht nur die Beraterinnen und Berater angesprochen. Das Verständnis

von Diskriminierung müsse geschärft und die Mitarbeitenden müssten qualifiziert werden, um Diskriminierung erkennen zu können, Beschwerden ernst zu nehmen und handlungsfähig zu werden. Als Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele wurden Schulungen und die Entwicklung eines Handbuchs vorgeschlagen, in denen im Sinne eines horizontalen Ansatzes alle Formen der Diskriminierung thematisiert werden.

Ein dritter Komplex betraf Veränderungswünsche für die internen Strukturen. Als Prioritäten ergaben sich aus den Diskussionen die Einrichtung von Beschwerdestellen für Beschwerden von innen und außen sowie die Einrichtung von Beauftragten als Stabsstellen flankiert durch einen Begleitausschuss.

Erlauben Sie mir zum Schluss dieser Zusammenfassung aus Perspektive des Deutschen Instituts für Menschenrechte noch einen Blick auf den Prozess, der zu dem heutigen Fachtag geführt hat: Das Projekt „Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände“, in dessen Rahmen von Seiten des Instituts die Kooperation mit der Diakonie in diesem Themenfeld steht, hat seine Arbeit Anfang 2009 aufgenommen. Von Anfang an kamen einige Menschen aus der Diakonie auf die Projektmitarbeiterinnen Sera Choi und Nina Althoff zu und signalisierten ihr Interesse an dem Thema verbandlicher Diskriminierungsschutz und an den Schulungs- und Beratungsangeboten des Projekts. Das hat uns sehr gefreut. Aus diesem Interesse ist ein gemeinsamer Arbeitsprozess geworden, mit Gesprächen auf Arbeits- und auf Leitungsebene sowie mit der Zusammenarbeit auch mit einigen Landesverbänden – so gab es unter anderem einen gemeinsamen Fachtag mit dem Diakonischen Werk in Hessen und Nassau im Jahr 2010. Dieser Arbeitsprozess mündete dann in die intensive Arbeit der Vorbereitungsgruppe zu diesem Fachtag.

Viele, nicht zuletzt Präsident Stockmeier, betonten heute, dass diese Veranstaltung den Auftakt für einen längerfristigen Prozess in der Diakonie bildet. Vor diesem Hintergrund bin ich sehr froh über die gute Beteiligung, die grundsätzlichen Diskussionen und über die Vorschläge für Maßnahmen und nächste Schritte, die wir heute erarbeitet haben. Ich freue mich darüber, dass das Institut mit seinem Projekt dazu beitragen konnte, dass dieser Auftakt gelungen ist, und möchte mich ganz besonders bei den Mitgliedern der Vorbereitungsgruppe für die intensive Zusammenarbeit bedanken.

Die Kooperation mit dem Deutschen Institut für Menschenrechte fand im Rahmen des Projektes „Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände“ statt, mit dem der Diskriminierungsschutz in Deutschland durch Verbände gestärkt und eine menschenrechtliche Kultur der Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung gefördert werden sollen: [www.aktiv-gegen-diskriminierung.de](http://www.aktiv-gegen-diskriminierung.de)

## **Vorbereitungs- und Redaktionsgruppe**

Dr. Nina Althoff  
Deutsches Institut für Menschenrechte (DIMR)  
Projektkoordinatorin „Diskriminierungsschutz: Handlungskompetenz für Verbände“

Johannes Brandstätter  
Diakonisches Werk der EKD  
Migrationspolitische Grundsatzfragen

Dr. Julia Duchrow  
„Brot für die Welt“  
Menschenrechtsteam

Dr. Gundula Griebmann  
Diakonisches Werk der EKD  
Stabsstelle Betriebswirtschaft

Ulrike Häcker  
Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe (BeB)  
Referentin

Sieglinde Scholl  
Diakonisches Werk der EKD  
Verbandsjustizariat

AG 6

Kommunikation  
intern/extern
Struktur
Personal

**Schutz der Neuzulassung**  
wird leidet  
die ganze von können in  
leben mit - haben  
kann unterschiedlich  
ist Berechtigung & Aufwand

**Interessenvertretung**  
- inklusive Ansatz gegen  
jede Form von Diskriminierung, kein selektiver  
Qualifikationsansatz

**Schulungen für lokale  
betriebe**  
- Zusammenarbeit / Abstimmung mit Betroffenen  
(über Arbeitgeber!)

**in keine Diskussionen**  
inert Schulungen sind  
notwendig & Kompetenzbildung  
Verantwortung liegt bei  
jedem Mitarbeiter/bedienende

**„DW“ bekommt Farbe**  
nach außen  
- Thema wird gelebt  
- Barrierefreiheit: öffentl.  
Frei in Welt, Schrift + Haus  
Infotext

**Schulungen**  
- Mensch orientiert  
- interkulturelle Kompetenz

**sprachensible  
Kommunikation**

**Recht auf Verständig.  
bei Fremdsprach-  
kompetenz**

**Bildungsarbeit zu  
Konformität  
Landschaft**

**evangelisch  
transparent  
„leichte Sprache“**

**HK-basiertes Konzept  
(Eigenschaft)  
Universalismus / Transparenz  
(partizipativ) ad usum**

**Offener Umgang  
+ Schulungen**

**Maßnahmen plan  
gefasst**

**reale Umsetzung  
der postulierten  
Leitlinien - bilder**

**Φ Sensibili-  
sierung  
verpflichtend**

**Φ Stab - Stelle  
Diversity  
Beauftragte**

**mehr vertikale  
Ebenen für hetero-  
gene Realität  
öffnen**

**Identitätswahrend  
transparent  
bedarfsonorientiert**

**Diakonie ≠ größte  
Anbieterin kein Direktions-  
recht über die Gliedere  
→ Strukturänderung auf Kund  
Loyalitätsverlust?**

**Thema muss von oben  
down + unten gebracht werden  
- ist Querschnittsthema  
in allen (Fach) Bereichen**

**offene betriebl.  
Einbindungsmöglichkeit  
- transparente Strukturen**

**regelmäßige Besuche -  
aufpassen, (Chargenpost-  
weise) punktspezifisch v.  
Vorgesetzten**

**Weltweite Beziehungen  
wahrnehmen**

**Öffnung der engen  
Bindung - EKD - DW  
(z.B. Satzungen Landes - DiK)**

**Liste der  
Beschwerdestellen  
(AG 6)**

**Mitarbeiter-schulungen**  
- Führungsebene - Fortbildung  
- generelles Lernen  
- Schule durch Mitarbeiter  
- Verantwortung

**Einzelliches Fortb.  
z.B. durch Mitarbeiter  
und Mitarbeitergespräch  
Team - Arbeit - und  
Diskussionen an**

**Einmengenung d.  
Praxis - Fähigkeiten  
wird durch Konzepte  
& Ressourcen  
in Struktur für was  
Bereitstellung hilfreich**

**Revision der  
Loyalitätsricht-  
linie**

**interkulturelle  
Kompetenz  
ihren +  
verantwortung**

**Schritt zum  
Kommunikations-  
prozess  
z.B. durch Arbeitsplan**

**Schritte kein Vorstand  
Ihre distanzierung -  
beauftragte (20%)**

**Reflexionsmaßnahmen  
interne / externe  
neben Beauftragte**

**Christlich -  
inklusive**

Stelltafel der Arbeitsgruppe 6:

Innerverbandlicher Diskriminierungsschutz (siehe Seite 21)

Fotos: Dr. Gundula Griebmann, Johannes Brandstätter

# **Notizen**

**Auszug Diakonie Texte 2010/2011**

- 16.2011 50 Jahre Zivildienst  
 15.2011 Pflegestatistik – zum 15. Dezember 2009  
 14.2011 Einrichtungsstatistik – Regional – zum 1. Januar 2010  
 13.2011 Vorstandsbericht  
 12.2011 Sozialleistungen für Unionsbürgerinnen und Unionsbürger in Deutschland  
 11.2011 Teilhabe abhängigkeitskranker Menschen sichern  
 10.2011 Einrichtungsstatistik zum 1. Januar 2010  
 09.2011 Altenarbeit im Gemeinwesen  
 Demografisch geboten – politisch notwendig – verlässlich finanziert  
 08.2011 Prozesse interkultureller Öffnung konkretisieren, kommunizieren, kultivieren  
 07.2011 Kommunikation von Qualität in der stationären Altenhilfe  
 06.2011 Mitarbeitendenstatistik zum 1. September 2008  
 05.2011 Chancen für Kinder eröffnen – Teilhabe durch Kinder- und Jugendrehabilitation  
 04.2011 Der Tod gehört zum Leben  
 03.2011 Abschiebungshaft in Deutschland – Positionen und Mindestforderungen der Diakonie  
 02.2011 Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte 2009  
 01.2011 Prävention in der Schuldnerberatung der Diakonie  
 12.2010 Gerechte Teilhabe an Arbeit  
 11.2010 Diakonie und Bildung  
 10.2010 Sozialarbeiterisches Case-Management für Menschen mit Behinderungen in der Eingliederungshilfe nach SGB XII/SGB IX  
 09.2010 Erwartungen der Diakonie an die Reform der Grundsicherung  
 08.2010 Raus aus dem Abseits  
 Diakonisches Plädoyer für eine gerechte Jugendpolitik  
 07.2010 Deutsche aus der ehemaligen Sowjetunion – auf der Suche nach einer verlorenen Familienvergangenheit  
 06.2010 Das Diakonische Werk der Evangelischen Kirche in Europa  
 05.2010 Perspektiven zur Mitarbeitengewinnung in der Diakonie  
 04.2010 Das Freiwillige Soziale Jahr (FSJ) und sein Beitrag zur Personalgewinnung  
 03.2010 Es sollte überhaupt kein Armer unter Euch sein „Tafeln“ im Kontext sozialer Gerechtigkeit

Liebe Leserinnen und Leser,

wir hoffen, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe des Diakonie Textes Informationen und inhaltliche Anregungen geben können. Wir sind an Rückmeldungen interessiert, um unsere Arbeit zu optimieren. Wir freuen uns deshalb, wenn Sie uns

1. Kommentare und Anregungen zum Inhalt des Textes zukommen lassen,
2. informieren, welchen Nutzen Sie durch diesen Text für Ihre Arbeit erfahren haben und
3. mitteilen, wie Sie auf die vorliegende Ausgabe der Diakonie Texte aufmerksam geworden sind und ob oder wie Sie diese weitergeben werden.

Ihre Rückmeldungen senden Sie bitte an die verantwortliche Projektleitung (siehe Impressum unter Kontakt).

Herzlichen Dank im Voraus.  
 Ihr Diakonisches Werk der EKD

**Impressum**

Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.  
 Staffenbergstraße 76  
 70184 Stuttgart

Verantwortlich für die Reihe:  
 Andreas Wagner  
 Zentrum Kommunikation  
 Postfach 10 11 42  
 70010 Stuttgart  
 Telefon: +49 711 21 59-454  
 Telefax: +49 711 21 59-566  
 redaktion@diakonie.de  
 www.diakonie.de

Kontakt:  
 Johannes Brandstätter  
 Migrationspolitische Grundsatzfragen  
 Zentrum Migration und Soziales  
 Dr. Gundula Griebmann  
 Stabsstelle Betriebswirtschaft  
 Diakonisches Werk der EKD e.V.  
 Reichensteiner Weg 24  
 14195 Berlin  
 Telefon: +49 30 830 01-346  
 migration@diakonie.de

Die Texte, die wir in der Publikationsreihe Diakonie Texte veröffentlichen, sind im Internet frei zugänglich. Sie können dort zu nicht-kommerziellen Zwecken heruntergeladen und vielfältig werden. Diakonie Texte finden Sie unter [www.diakonie.de/Texte](http://www.diakonie.de/Texte). Im Vorspann der jeweiligen Ausgabe im Internet finden Sie Informationen, zu welchem Preis Diakonie Texte gedruckt beim Zentralen Vertrieb bestellt werden können.

Bestellungen:  
 Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.  
 Karlsruher Straße 11  
 70771 Leinfelden-Echterdingen  
 Telefon: +49 711 21 59-777  
 Telefax: +49 711 797 75 02  
 Vertrieb@diakonie.de

Benutzer des Diakonie Wissensportals können über die Portalsuche nicht nur nach Stichworten in den Textdateien recherchieren, sondern auch auf weitere verwandte Informationen und Veröffentlichungen aus der gesamten Diakonie zugreifen. Voraussetzung ist die Freischaltung nach der Registrierung auf [www.diakonie-wissen.de](http://www.diakonie-wissen.de)

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)

Layout: A. Stiefel

Druck: Zentraler Vertrieb des Diakonischen Werkes der Evangelischen Kirche in Deutschland e.V.  
 Karlsruher Straße 11  
 70771 Leinfelden-Echterdingen

© Februar 2012 – 1. Auflage  
 ISBN-Nr. 978-3-941458-46-8

**Diakonisches Werk  
der Evangelischen Kirche  
in Deutschland e.V.**

Stafflenbergstraße 76

70184 Stuttgart

Telefon: +49 711 21 59-0

Telefax: +49 711 21 59-288

[diakonie@diakonie.de](mailto:diakonie@diakonie.de)

[www.diakonie.de](http://www.diakonie.de)