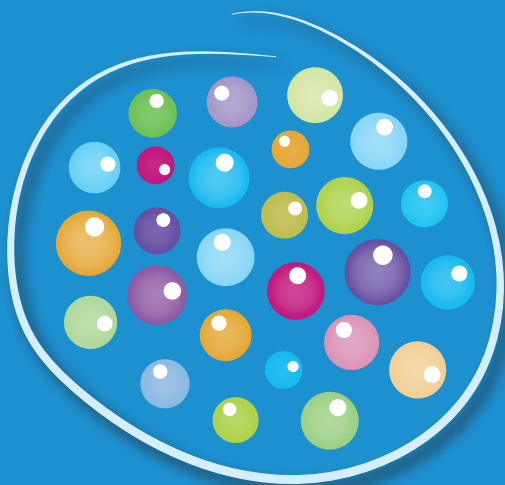


# Für ALLE geeignet?!

*Anregungen für eine inklusive Praxis in  
diakonischen und kirchlichen Einrichtungen*





Redaktionsteam:

Annette Aly

Bernd Heidt

Jochen Pfisterer

Meinhard Schamotzki

Leitfäden zu Barrierefreiheit gibt es viele, nicht erst seit **INKLUSION** durch die Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention als erstrebenswertes Ziel großgeschrieben wird. In manchen Bereichen, z.B. der Baurechtsverordnung, wurden bereits gesetzlich verankerte Standards zur Barrierefreiheit festgelegt. Barrierefreiheit bezieht sich oft zunächst auf die Notwendigkeit von Mobilitätshilfen, wie Aufzüge und Rampen oder akustische und tastbare Signale für Menschen, die nicht gut hören oder sehen können.

Aber auch Sprache wird zunehmend auf ihre eigentliche Funktion hin untersucht, nämlich als Handwerkszeug für die Verständigung untereinander zu dienen. Formulare werden in verständliche Sprache übersetzt, die sogenannte „Leichte Sprache“ wurde entwickelt und zertifiziert, Fachsprache kommt in die Kritik, weil sie von vielen nicht mehr verstanden wird und somit ausgrenzt.

Spätestens da sollten wir uns als „Gesprächspromis“ und BeraterInnen fragen: Ist unsere Sprache für die meisten Menschen verständlich? Sind unsere Einrichtungen und Angebote einladend und für viele nutzbar und nützlich?

Grundlage unserer Anregungen sind die Überlegungen und Erfahrungen der Arbeitsgruppe „Inklusive Dienststelle“.

Die Arbeitsgruppe hat sich 2015 intensiv mit dem Thema „Inklusion und Barrierefreiheit“ befasst und drei ausgewählte Einrichtungen der Diakonischen Werke Freiburg, Breisgau-Hochschwarzwald und Emmendingen anhand von anerkannten Prüfrastern exemplarisch auf Barrierefreiheit geprüft.

Viele der Anforderungen sind bisher noch nicht erfüllt.

- Einen Aufzug mit Sprachausgabe? Haben wir (noch) nicht.
- Lichtverhältnisse, Farben, Formen, Bildsprache, Symbole?  
Haben wir noch nie darüber nachgedacht.
- Verständliche Beschilderung? Man kennt und findet uns doch!


Eins wurde uns schnell klar:

Es geht hier nicht nur um die Normbreite von Türen, ein Leitsystem für Menschen mit einer Seh- oder Gehbehinderung oder den Flyer in mehreren Sprachen.

Es geht darum, sich mit der Unterschiedlichkeit von Bedürfnissen in umfassendem Sinne auseinanderzusetzen.

## Barrierefreiheit

Barrierefreiheit kann in einem erweiterten Sinn so verstanden werden, dass es um alles geht, was gleichberechtigte Teilhabe erleichtert. Teilhabe an Bildung, an materiellen Gütern, an Geld, an politischer Gestaltung und Teilhabe an allen Bereichen des öffentlichen Lebens. Barrierefreiheit ist damit auch ein wesentliches Thema sozialer Arbeit. Barriereabbau ist das wirksamste Mittel auf dem Weg



in eine inklusive Gesellschaft, die niemanden wegen individueller Merkmale oder Einschränkungen ausgrenzt.

In den folgenden Anregungen geht es nicht nur darum, wie wir unsere Räume und Angebote gestalten oder mit unseren BesucherInnen und KlientInnen umgehen. Es geht auch um das Nachdenken darüber, wie wir miteinander als KollegInnen und Dienstgemeinschaft leben und arbeiten wollen.

Inklusion geht uns alle an und beginnt bei uns selbst.

Die UN-Behindertenrechtskonvention, die bereits in 2009 in Deutschland ratifiziert wurde, setzt neue Maßstäbe, wie Barrierefreiheit in einem umfassenden Sinne zu verstehen und umzusetzen ist. Dadurch ist Bewegung in die öffentliche Diskussion um Chancengleichheit gekommen. Dennoch ist Barrierefreiheit kein Thema, das nur Menschen mit attestierten Behinderungen oder den Fachbereich der Behindertenhilfe angeht.

Behindert ist man nicht, behindert wird man. Behinderung entsteht immer auch in Wechselwirkung mit der Umwelt, mit den Mitmenschen und den strukturellen Bedingungen.

Einschränkungen und Bedürfnisse des Einzelnen erfordern besondere Lösungen, um mitmachen und mitgestalten zu können.

Nicht jede Barriere ist dabei diskriminierend. Manchmal stellt Teilhabemöglichkeit auch Anforderungen. Und genau das ist das Spannende an der Inklusionsdebatte.



Welche Anforderungen bzw. Barrieren sind vertretbar, welche sinnvoll, welche diskriminierend oder schlicht unnötig?

Wir möchten mit unseren Anregungen für eine inklusive Praxis den ersten Schritt gehen.

Wenn wir uns für die zunehmende Vielfalt von Bedürfnissen öffnen und den Zugang zu unseren Diensten und Angeboten für sehr unterschiedliche Menschen erleichtern wollen, müssen wir uns folgenden inklusionsorientierten Leitfragen stellen:

- Sind die Wege zu uns erkennbar und leicht zu begehen?
- Ist unsere Haltung von Offenheit und Toleranz gegenüber allen anderen geprägt?
- Sprechen und schreiben wir in einer Sprache, die von allen oder zumindest den meisten Menschen verstanden wird?
- Berücksichtigen unsere Angebote kulturelle und persönliche Unterschiede?
- Sind wir als Diakonie und Kirche einladend und attraktiv für diejenigen, die wir erreichen wollen?

Im Folgenden geben wir Anregungen dazu, wie wir uns und unsere Dienststellen und Einrichtungen selbstkritisch überprüfen können.

**Wenn wir das wollen.** Denn Inklusion ist in erster Linie auch eine Frage der inneren Haltung.

Die Anregungen für eine inklusive Praxis sind in vier Bereiche untergliedert:

# 1. Zugänge und Raumgestaltung

Barrierefrei gestaltete Lebens- und Arbeitsbereiche sind eine der maßgeblichen Voraussetzungen für eine selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilnahme von Menschen mit Beeinträchtigungen. Menschen, die in motorischen oder sensorischen Fähigkeiten durch Alter, Krankheit oder Behinderung vorübergehend oder dauerhaft beeinträchtigt sind, benötigen in ihrem Umfeld Bedingungen, die ihnen Mobilität und damit Eigenständigkeit ermöglichen.

Räumliche Barrierefreiheit berücksichtigt u. a. folgende individuelle Gegebenheiten:

Gehbehinderung, Blindheit und Seheinschränkung, Gehörlosigkeit, Schwerhörigkeit, Unterschiede in der Körpergröße oder altersbedingte Einschränkungen der Mobilität.

Die DIN Norm 18040 regelt die Barrierefreiheit baulicher Anlagen im Sinn des § 4 Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) und beinhaltet die Planungsgrundlage für barrierefreies Bauen (einschließlich Umbauten).

Hier einige Beispiele, was bei der Gestaltung von Räumen und Zugängen wichtig ist:

## Äußere Umgebung der Dienststelle:

Parkplätze, Gehwege, Zugangs- und Eingangsbereich des Gebäudes sollten eine kontrastreiche und große Beschilderung mit eindeutiger Botschaft haben. Zugänge sollten stufen- bzw. schwellenlos sein und keine unnötigen Hindernisse wie z. B. Blumenkübel oder Poller aufweisen.

Sprechanlagen sollten sowohl sichtbar als auch tastbar sein.

## Innere Erschließung des Gebäudes:

Flure, Empfangsbereiche, Büroräume, Sanitärräume, Besprechungsräume, Sozialräume. Alle diese Räume sollten auf ihre Nutzbarkeit für Menschen mit verschiedenen Bedürfnissen geprüft werden.

Besonders sollte man auf Folgendes achten:

- Treppen: Handläufe auf beiden Seiten, tastbare Handlaufmarkierung für Menschen mit starker Seheinschränkung, rutschfeste Stufenvorderkantenmarkierung.
- Rampen: Laufbreite mindestens 120 cm, Gefälle unter 6%, Radstoppleisten und Handläufe.
- Aufzüge: Größe sollte für Rollstuhlfahrende (auch zum wenden) ausreichend sein, Sprachansage der Stockwerke, tastbares und gut sichtbares Bedienungsfeld, für alle erreichbarer Notruf.
- Türen: Breite beachten, Glastüren mit kontrastreicher Markierung versehen, Höhe der Lichtschalter und Türöffner beachten, ausreichende Bewegungsfläche vor und hinter der Tür einplanen, gegebenenfalls automatische Türöffner installieren.





- Allgemeine tastbare, sichtbare und hörbare Orientierungshilfen: Beschilderung kontrastreich und in gut lesbarer Schrift in mittlerer Augenhöhe, zusätzlich optische Rückmeldung für Menschen mit Höreinschränkung, tastbare Lichtschalter, blendfreie Beleuchtung, Bodenmarkierungen zur Orientierung mit dem Stock.
- induktive Höranlagen, Farbleitsysteme.
- Sanitärräume: Schwellenlos, Raumgröße ausreichend für Menschen mit Gehhilfen, ausreichend Halte- und Stützgriffe, Notrufanlage, Tür nach außen aufgehend, Waschbecken unterfahrbar und mit Einhebelmischer, evtl. Euroschlüsselanlage.
- Empfangsraum: Bodenbeläge rutschhemmend und rollstuhlgeeignet, kontrastreiche Markierungen, Anmeldetresen mit abgesenktem Bereich, induktive Höranlage, Stühle in verschiedenen Formen und Höhen im Wartebereich, helle, blendfreie Beleuchtung.
- universell-freundliches Ambiente.

## 2. Informationswesen/ Informationswege

Ist eine Information für jeden verständlich formuliert? Ist das „Medium“ zur Informationsweitergabe das Richtige? Wer kann wie und an welchem Ort angesprochen werden?

Auch im Sozialwesen hat sich eine Fachsprache und eine Kommunikationskultur entwickelt, die wir oft ganz selbstverständlich benutzen, ohne zu hinterfragen, ob sie eindeutig, verständlich und einladend ist. Eine inklusive Gesellschaft braucht Mehrsprachigkeit und Informationsvermittlung durch unterschiedliche Medien.

### Allgemeines

Informationen sollten immer in verständlicher Sprache, d. h. mit allgemein bekannten Worten und einfachen Sätzen vermittelt werden. Ergänzend können Übersetzungen in Fremdsprachen, Leichte Sprache, Gebärdensprache oder Bildsprache sinnvoll sein.

### Homepages

Nicht jede/r kann oder will eine ausführliche Information lesen. Das sollten wir bei der Gestaltung von Homepages berücksichtigen. Videoclips, Bildmaterial, grafische Darstellungen, Symbole und die technische Möglichkeit, sich Informationen vorlesen zu lassen, bieten Varianten der Informationsaufbereitung. Trotz aller Vielfalt sollte auf eine übersichtliche Anordnung der Informationen geachtet werden.



## Flyer

Flyer sind eine sehr verbreitete Form der Informationsweitergabe und Werbung. Wenn sie als Informationsträger genutzt werden, sollte auf verständliche Sprache und eindeutige und schlichte (Bild)botschaften geachtet werden. Also möglichst keine Fremdwörter, keine Abkürzungen, keine abstrakten Formulierungen, keine Fachbegriffe.

Anmerkung: Die Wirkung von Flyern ist inzwischen wissenschaftlich umstritten. Bis zu 90% der Flyer verschwinden nach Erhalt ungelesen im Papierkorb.

## Zeitungen/Internet/Fernsehen

Egal welches Medium wir nutzen, sollten wir darüber nachdenken, wer Zugang zu diesem Medium hat. Nicht jede/r hat eine Zeitung abonniert, nicht jeder hat einen Internet- oder Fernsehanschluss. Informationsweitergabe über kostenlose Printmedien ist eine Möglichkeit, mehr Menschen zu erreichen.

## Facebook, Twitter, Online-Foren, Blogs

Facebook, Twitter und Co. sind Möglichkeiten, um sowohl Informationen weiterzugeben als auch zur Mitteilung und Mitgestaltung aufzurufen. Insbesondere für Menschen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht im öffentlichen Raum unterwegs sind, z. B. wegen sozialer Ängste oder Mobilitätseinschränkungen, kann der Kontakt

über die Sozialen Medien eine Möglichkeit sein, sich mit anderen auszutauschen.

### Informationen im Sozialraum

Informationen können direkt sozialräumlich vermittelt werden. Weitergabe an Freunde, Bekannte, Nachbarn ist dabei genauso wichtig wie die Weitergabe konkret vor Ort. Im Stadtteil auf dem Markt, an der Bushaltestelle, am schwarzen Brett in Geschäften, überall dort, wo viele verschiedene Menschen im Alltag erreichbar sind, kann Informationsfluss stattfinden.

### Geschäftsbriefe, Informationen für Mitarbeitende, Newsletter, Dienstanweisungen

Jede/r kann sie anders verstehen. Auch verhältnismäßig homogene Gruppen sprechen nicht die gleiche Sprache.

Deshalb gilt auch hier wie für alle anderen Formen der Informationsweitergabe:

Was ist das Wichtige an der Information? Wen will ich über was informieren?

Den Rest einfach weglassen.

## 3. Angebote und Dienstleistungen

Bei all unseren Angeboten müssen wir uns immer die Frage stellen, wie attraktiv diese auch für Menschen sind, die Einschränkungen unterschiedlichster Art haben. Dabei geht es nicht darum, jedes Angebot für alle nutzbar zu machen. Die Rahmenbedingungen sollten aber auf den Grad der Öffnung für Menschen mit Einschränkungen hin überprüft werden, um unnötige Barrieren zu vermeiden. Dadurch wird eine bereichs- und zielgruppenübergreifende Nutzung unserer Angebote ermöglicht. Nur wenn wir diesen Aspekt „mitdenken“ und in unser Tun integrieren, gelingt Inklusion in ihrem eigentlichen Sinne.

Wir dürfen uns also nicht (nur) die Frage stellen, welche Angebote für ganz bestimmte Zielgruppen nötig sind, sondern auch, wie wir es schaffen, Bedarfen und Bedürfnissen von Menschen mit unterschiedlichsten Einschränkungen zu entsprechen. Hier muss über den Tellerrand der einzelnen Fachbereiche hinaus gedacht und gehandelt werden. Inklusion lebt von der Begegnung mit dem Anderen.

**Sozialräumliche Orientierung** von Angeboten und Diensten unterstützt diesen Ansatz wesentlich. Gelingt es, die Menschen im Stadtteil oder in der (Kirchen-) Gemeinde zu erreichen und sie in all ihren sozialen Bezügen anzusprechen, tritt auch die theoretische Frage einer gelingenden Inklusion immer mehr in den Hintergrund. Im Idealfall können dann alle ihre unterschiedlichen Fähigkeiten einbringen, damit das Miteinander durch die Vielfalt der Menschen bereichert wird.



**Soziale Arbeit im Sinne eines inklusiven Ansatzes** muss nicht neu erfunden werden. Unsere Dienste und Einrichtungen müssen sich aber einer Überprüfung unterziehen. Es geht neben der Frage der eigenen Haltung und der Anpassung struktureller und räumlicher Bedingungen darum, achtsam zu sein für die Lebensumstände aller Menschen.

## 4. Inklusive Betriebskultur

Aus unserer Sicht sind folgende Aspekte in Bezug auf eine inklusive Betriebskultur besonders relevant und wichtig:

### Inklusionsorientierte Personalplanung

Arbeitsplatzgestaltung, Personalgewinnung und Betriebsabläufe sollen zunehmend unter inklusiven Aspekten geplant und durchgeführt werden. Das bedeutet, für die Ausstattung der Arbeitsplätze eine weitest gehende Barrierefreiheit zu gewährleisten, bei Stellenausschreibungen die entsprechenden Zusätze für BewerberInnen mit Behinderung und eine Öffnung auch für BewerberInnen mit geringeren Arbeitsmarktchancen. Bei betrieblichen Aktivitäten eine möglichst barrierefreie Ausschreibung und Durchführung der Maßnahmen und Veranstaltungen.

### Qualifikation (Inklusive/interkulturelle Kompetenz)

In Bezug auf betriebliche Gepflogenheiten, interne Schulungen und Bewertung von Veranstaltungen und Fortbildungen soll zukünftig besonders auf die inklusive bzw. interkulturelle Qualität der Weiterbildung Wert gelegt werden. Dies kann durch Organisation von Fachtagen, Inputs, Betriebsversammlungen, speziellen Schulungsangeboten und Förderung der Qualifizierung von Mitarbeitenden unterstützt werden.

## Betriebliche Leitbilder

Betriebliche Leitbilder und Leitsätze sollen durch inklusive Elemente und Gedanken ergänzt und umgeschrieben werden. Sicherlich geben viele Leitbilder – so offen, wie sie formuliert sind – auch der Inklusion Raum, jedoch soll in den formulierten Zielen des Betriebs auch ausdrücklich die Inklusion als Leitgedanke und Grundhaltung für die Mitarbeitenden formuliert sein.

## Mitbestimmung von MitarbeiterInnen

Vor allem bei der Beteiligung von Menschen mit Einschränkungen in betriebliche Abläufe ergeben sich besondere Herausforderungen. Diese sind durch gesetzliche Bestimmungen nur bedingt geregelt. Gesetzlich sind die Schwerbehindertenvertretungen und die Mitarbeitervertretung (MAV) verankert. Es sollte darauf geachtet werden, dass diese Positionen besetzt sind und dabei aktiv für die unterschiedlichen Bedarfe der MitarbeiterInnen eintreten und von der Geschäftsführung in Planungsprozesse einbezogen werden. Dabei kann besonders die MAV eine wichtige und vermittelnde Rolle spielen.

## Formate zu einer inklusiven Betriebskultur

Die Betriebsleitung soll darauf hinwirken, dass in Bezug auf die Betriebskultur möglichst inklusive, barrierefreie Formate gefunden werden. Die Formate können betriebsinterne Veranstaltungen, eine barrierefreie Homepage oder ein entsprechendes Intranet sein.





Darüber hinaus können besondere Anhörungsverfahren, Pflege von Begegnung und fachbereichsübergreifende Aktivitäten Möglichkeiten zum Austausch bieten.

### Gesundheitsförderung

Angebote zur Gesundheitsförderung insgesamt – vorbeugend und für beeinträchtigte Mitarbeitende – sollen eingerichtet und ausgebaut werden. vor allem gesundheitlich beeinträchtigte Mitarbeitende haben ein erhöhtes Gesundheitsrisiko, das über betriebliche Maßnahmen erfasst und verringert werden soll. Hierzu können auch Angebote von Drittanbietern (Krankenkassen, Rentenversicherungsträger, etc.) mit einbezogen und genutzt werden. Gerade in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels bekommt dieser Aspekt eine besondere und herausragende Bedeutung.

Wir freuen uns, wenn Mitarbeitende, Leitungsverantwortliche, Teams und Dienstgemeinschaften sich auf den Weg machen, unnötige Barrieren abzubauen und Inklusion zu leben.

Das Miteinander in einer barrierefreien Gesellschaft erfordert Kreativität und Entschlossenheit. Jede/r kann seinen Beitrag dazu leisten – und zwar jetzt!

Weitere Anregungen finden Sie hier:

**Da kann ja jede/r kommen – Inklusion und kirchliche Praxis**

Anleitung und Fragenbox nach 21 Themenfeldern sortiert mit methodischen Anregungen zur Arbeit mit den Fragen

Download unter:

[www.ekir.de/pti/downloads/da-kann-ja-jeder-kommen.pdf](http://www.ekir.de/pti/downloads/da-kann-ja-jeder-kommen.pdf)

Zu beziehen für 14.90 € unter: [kirche.inklusiv@hb2.nordkirche.de](mailto:kirche.inklusiv@hb2.nordkirche.de)

**1. Anleitung „Leichte Sprache“**

[www.leichtesprache.org](http://www.leichtesprache.org)

**2. Zusammen arbeiten – Inklusion in Unternehmen und Institutionen**

Erhältlich über: [www.bmas.de/DE/Service/Medien](http://www.bmas.de/DE/Service/Medien)

**3. Barrierefreiheit**

Verschiedene Infos zu Barrierefreiheit

(u. a. DIN 18040-1 → öffentliche Gebäude)

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

**4. Pressearbeit**

Wie man über Leid diskriminierungsfrei berichten sollte

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

**5. Barrierefreies Internet**

[www.einfach-fuer-alle.de](http://www.einfach-fuer-alle.de)

**6. Inklusion vor Ort**

Der kommunale Index für Inklusion in der Praxis

[überall im Buchhandel erhältlich](#)

Wenn Sie noch an anderen Themenschwerpunkten von Inklusion interessiert sind, stellen wir ihnen gerne Informationsmaterial aus unserem Wissens- und Materialkoffer „Inklusion“ zusammen.

Eine Übersicht über den Materialkoffer Inklusion finden Sie auf unserer Homepage:

<http://www.diakonie-freiburg.de/index.php?inklusion>



Hinweis: Dieses Projekt wird  
vom Diakonischen Werk Baden  
im Rahmen des Inklusionsprojekts  
„VOLL UND GANZ“ gefördert.

**VOLL UND GANZ**  
Inklusion. Begeistert, mehr zu sein.

**Diakonisches Werk des  
evangelischen Kirchenbezirks  
Breisgau-Hochschwarzwald**

Am Fischerrain 1  
79199 Kirchzarten  
Tel.: (076 61) 93 84-0  
Fax: (076 61) 93 84-40  
Mail: [info@diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de](mailto:info@diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de)  
[www.diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de](http://www.diakonie-breisgau-hochschwarzwald.de)



**Diakonisches Werk für den  
evangelischen Kirchenbezirk  
Emmendingen**

Karl-Friedrich-Straße 20  
79312 Emmendingen  
Tel.: (076 41) 91 85-0  
Fax: (076 41) 91 85-19  
Mail: [info@diakonie-emmendingen.de](mailto:info@diakonie-emmendingen.de)  
[www.diakonie-emmendingen.de](http://www.diakonie-emmendingen.de)



**Diakonisches Werk Freiburg  
Diakonieverein  
beim Diakonischen  
Werk Freiburg e. V.**

Dreisamstraße 3-5  
79098 Freiburg  
Tel.: (07 61) 3 68 91-0  
Fax: (07 61) 3 68 91-134  
Mail: [diakonie@diakonie-freiburg.de](mailto:diakonie@diakonie-freiburg.de)  
[www.diakonie-freiburg.de](http://www.diakonie-freiburg.de)

