

# AWO gegen Rassismus

Positionen und Projekte

Sie sprechen  
aber gut Deutsch.

Sie aber  
auch!



Und Sie sicher  
nicht einparken!

Sie können  
sicher gut tanzen!



## Liebe Leserin, lieber Leser,

rassistisch motivierte Gewalt und Hetze sind leider wieder zu einem Bestandteil der deutschen Wirklichkeit geworden. Auf Protestmärschen werden Galgen mit Namen von Politikern gezeigt, führende Köpfe populistischer Bewegungen sprechen sich für einen Schießbefehl gegenüber Frauen und Kindern aus, die die Grenze passieren wollen. Journalisten und engagierte Helfer in der Flüchtlingsszene sind zunehmend Drohungen ausgesetzt. Im Internet, ganz besonders in den sozialen Medien, findet eine grauenhafte Hetze gegenüber geflüchteten Menschen und denen, die sie unterstützen, statt. Die Palette reicht dabei von Verleumdungen und Beleidigungen bis hin zu Aufrufen zu schweren Straftaten wie Brandstiftung oder gar Mord.

Die AWO ist beim Thema Gewalt, Diskriminierung und Rassismus aus ihrer historischen Erfahrung und aus der Grundüberzeugung der Wahrung der Menschenrechte besonders aktiv und sensibel. Aus wissenschaftlichen Studien wissen wir, dass rassistische Gewalt immer dann steigt, wenn sich Einzelne als Vollstrecker eines vermeintlichen Volkswillens begreifen. Wie entsteht ein Klima, in dem Menschen davon ausgehen, es sei schon in Ordnung, wenn sie von Menschen bewohnte Häuser anzünden? Und was können wir diesen Entwicklungen entgegensetzen?

Es reicht nicht aus, sich öffentlich gegen Rassismus auszusprechen und zu glauben, man habe damit genug getan. Ebenso ist es unzureichend, Rassismus zu beklagen, ohne sich mit seinen Entstehungsfaktoren und Wirkungen zu beschäftigen. Und erst recht, ohne eine inhaltliche Auseinandersetzung zu suchen. Was also ist Rassismus eigentlich? Wo und wie tritt er auf und was hat er mit uns zu tun? Warum gibt es so wenige Möglichkeiten, sich sachlich und nüchtern mit Rassismus zu beschäftigen?

Diesen und anderen Fragen möchten wir mit dieser Broschüre nachgehen. Wir wollen damit Verantwortung für die Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft mit demokratischen Spielregeln übernehmen. Das gelingt nur, wenn wir dieses hochemotionale Thema nicht allein als Phänomen rechtsextremer Kreise verorten und den Diskurs darüber den Feinden der Demokratie überlassen.

Diese Broschüre enthält viele Bilder der Projekte und Aktivitäten, die die AWO bundesweit alljährlich zum Internationalen Tag gegen Rassismus auf die Beine stellt, um zu zeigen: nicht mit uns! Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.



**Wilhelm Schmidt**  
Vorsitzender des Präsidiums



**Brigitte Döcker**  
Vorstandsmitglied

# **Rassismus** klar zu benennen und zu **ächt**en, gehört zum festen Bestandteil unseres Verbandes.



AWO Bundesverband  
Text: Resa Memarnia



## Die AWO zum Umgang mit Rassismus

**Die Arbeiterwohlfahrt hat eine lange Tradition im Kampf gegen soziale und politische Ungerechtigkeit. Rassismus klar zu benennen und zu ächten, gehört zum festen Bestandteil unseres Verbandes.**

Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) verpflichtet sich in ihrem Leitbild, ihre Arbeit für alle Menschen anzubieten. Das bezieht sich sowohl auf ihre Dienstleistungen, die sie mit hoher Qualität anbietet, als auch auf ihre sozialpolitische Verantwortung, die sie wahrnimmt, um Gesellschaft nach ihren Werten mitzugestalten. Bereits bei der Gründung der AWO stand fest: »Soziale Arbeit ist eine politische Arbeit«.<sup>1</sup>

Das Bekenntnis der Arbeiterwohlfahrt zu den »unveräußerlichen Menschenrechten« ist der erste Satz in den Grundwerten der AWO. Ein Bekenntnis zu den Menschenrechten beinhaltet unmittelbar das Verbot rassistischer Diskriminierung. Die Einrichtungen der AWO stehen allen Menschen offen. Dieser Grundsatz

ist in den Leitsätzen der Arbeiterwohlfahrt verankert: »Toleranz bedeutet nicht nur, andere Denk- und Verhaltensweisen zu dulden, sondern sich dafür einzusetzen, dass alle Bürgerinnen und Bürger und besonders Minderheiten sich frei äußern können, in ihrer Religion und Weltanschauung nicht eingeschränkt werden und so leben können, wie sie es für angemessen halten. Es gelten die in unserer Verfassung festgeschriebenen Grundrechte.« Und: »Gleichheit gründet in der gleichen Würde aller Menschen.«

Auf der Bundeskonferenz 2000 wurden alle Gliederungen der AWO aufgefordert, bestehende und neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem darauf geachtet wird, dass »konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von Migrant/innen in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird«. Interkulturelle Öffnung bedeutet auch immer, Rassismus als Lebensrealität von Migrantinnen und Migranten anzuerkennen.

Auf der Bundeskonferenz 2007 in Magdeburg verpflichtete sich die AWO im sogenannten Magdeburger Appell, Personen und Gruppierungen mit rechtem Gedankengut vehement entgegenzutreten.

Auf der Bundeskonferenz 2012 in Bonn wurden weitgehende Beschlüsse für den Umgang mit Rassismus und Rechtsextremismus gefasst. Hier heißt es: »Eine Mitgliedschaft, ehrenamtliche Mitarbeit und eine Beschäftigung in der Arbeiterwohlfahrt sind unvereinbar mit der Mitgliedschaft und dem öffentlichen Äußern von Sympathiebekundungen in, bzw. für rechtsextreme Parteien und Organisationen, die sich gegen eine freiheitlich-demokratische Grundordnung und somit gegen die Grundwerte der Arbeiterwohlfahrt stellen.«

**Gleichheit gründet in der gleichen Würde aller Menschen.**

Rassismus steht also im krassen Gegensatz zu den Werten der AWO. Die AWO achtet darauf, Rassismus zu benennen und zu ächten. Das bedeutet auch, die Sensibilität dafür nach innen und nach außen zu schärfen. Die fortwährende Herausforderung besteht darin, Rassismus als solchen zu erkennen. Häufig wird er erst wahrgenommen, wenn er in Verbindung mit physischer Gewalt auftritt und sichtbar wird. Doch rassistisches Denken und Sprechen beginnen früher. Häufig werden Äußerungen nicht einmal aus Absicht gemacht – auch »gut gemeinte« Aussagen oder Komplimente können rassistisch sein. Ziel dieser Handreichung ist es, die lange Tradition der AWO im Kampf gegen Rassismus zu verdeutlichen und für einen sensiblen Umgang mit diesem Thema in der Einwanderungsgesellschaft zu werben.

### Rassismus ist ein Erbe des Kolonialismus

Um die Herausforderungen und Probleme im Umgang mit Rassismus zu verstehen, ist es zunächst hilfreich, sich seine Entstehungsgeschichte zu vergegenwärtigen. In Europa ist die Idee des Rassismus im 19. Jahrhundert besonders deutlich hervorgetreten, als Europäer ihre Kolonialpolitik zu rechtfertigen versuchten. Andere Völker wurden mit pseudo-wissenschaftlichen Methoden in vermeintlich unterlegene Menschen eingeteilt, um sie letztlich versklaven und ausbeuten zu können.<sup>2</sup>

Der klassische Rassismus hat also körperliche Merkmale in Augenschein genommen. Bis weit in das

20. Jahrhundert wurden Menschen vermessen, um aus den gewonnenen Daten Rückschlüsse auf ihr Verhalten zu ziehen. Dabei wurden etwa die Länge oder die Krümmung der Nase, der Abstand zwischen den Augen oder die Größe der Ohren gemessen und mit bestimmten Eigenschaften in Verbindung gebracht. Menschen wurden als faul, hinterlistig oder auch als boshaft aufgrund ihres Äußeren beschrieben. Heute erscheinen solche Praktiken absurd und lächerlich. Es gibt jedoch noch immer die Annahme, dass bestimmte körperliche Merkmale mit besonderen Mängeln oder Fähigkeiten in Verbindung stehen. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn davon ausgegangen wird, dass Schwarze aufgrund genetischer Voraussetzungen besonders schnell oder ausdauernd rennen können.

### Warum die AWO bewusst den Begriff »Rassismus« verwendet

Besonders in Deutschland war die Benennung von Rassismus lange tabuisiert. So ist es eine schwerwiegende Anschuldigung zu sagen: »Deine Aussage ist rassistisch!«. Die angesprochene Person fühlt sich beschimpft und ist in der Regel bestrebt, diesen Vorwurf zu entkräften. Das liegt daran, dass der Begriff »Rassismus« in Deutschland mit der Verfolgung und Ermordung von Menschen im Nationalsozialismus in Verbindung gebracht wird und entsprechende Assoziationen weckt. Der Vorwurf, rassistisch zu sein, ruft daher eine enorme Scham hervor. Tatsächlich erscheinen sie im Vergleich zur rassistischen Normalität des Nationalsozialismus als harmlos. Doch auch der Rassismus von heute bewirkt Ausgrenzungen, verursacht seelische und körperliche Schäden und hat nicht selten tödliche Folgen.<sup>3</sup> Selbst wenn Rassismus so offen sichtbar wird, wie im Falle des »Nationalsozialistischen Untergrund«, wird vielfach von »Fremdenfeindlichkeit« oder wahlweise von »Ausländerfeindlichkeit« gesprochen, um den Begriff Rassismus zu vermeiden.

**Die AWO achtet drauf, Rassismus zu benennen und zu ächten.**

In der AWO benutzen wir diesen Begriff bewusst, auch weil wir die anderen Begriffe für nicht geeignet halten. Denn schauen wir einmal genauer hin:

Der Begriff »Ausländerfeindlichkeit« ist unscharf und reduziert das Problem weg von uns. Der Begriff »Ausländer« stellt schon sprachlich einen Unterschied zu

## Was ist Rassismus?

Rassismus ist eine Ideologie der Ungleichheit, die Menschen in unterschiedliche Kategorien einteilt und bewertet. Die Einteilung kann z.B. nach Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder Religion erfolgen. Dabei werden die »eingeteilten« Menschen immer einer anderen als der eigenen Gruppe zugeordnet und die eigene Gruppe wird als besser, intelligenter etc. bewertet. Daraus wird der Schluss gezogen, dass die eigene Gruppe aufgrund der vermeintlichen Überlegenheit die unterlegene Gruppe ausgrenzen darf. Vereinfacht gesagt geht Rassismus davon aus, dass bestimmte Merkmale einen Rückschluss auf charakterliche Eigenschaften eines Menschen zulassen. Nicht das Individuum wird für sein Verhalten verantwortlich gemacht; vielmehr wird das Verhalten als angeboren oder von einer Gruppe inspiriert dargestellt.

# Definition

Inländern her. Juristisch gesehen ist Ausländer, wer nicht die deutsche Staatsbürgerschaft besitzt. Von Rassismus betroffen sind jedoch auch viele Deutsche – also Menschen, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Mit dem Begriff »Ausländerfeindlichkeit« werden Deutsche, die neu eingebürgert sind oder über einen familiären Migrationshintergrund verfügen, nicht erfasst. Wenn zum Beispiel Schwarze Deutsche angepöbelt und diskriminiert werden, legt der Begriff der »Ausländerfeindlichkeit« die Vermutung nahe, es handele sich bei den Schwarzen Deutschen<sup>4</sup> um Ausländer. Diese Auffassung beruht auf der falschen Annahme, Deutsch könne nur sein, wer über eine deutsche Abstammung verfüge. Damit verbunden werden auch bestimmte körperliche Merkmale, die als Deutsch gelten, in erster Linie eine weiße Hautfarbe. Ein solches Verständnis geht zurück auf das Abstammungsprinzip im Staatsangehörigkeitsrecht, das 1913 verfasst wurde und besagt: Deutsch ist, wer deutsche Eltern hat. Diese Sichtweise ist für ein Einwanderungsland wie die Bundesrepublik schon lange nicht mehr zeitgemäß, daher wurde das Abstammungsprinzip 1999 nach langen politischen Diskussionen um das Territorialprinzip ergänzt. Dies besagt, dass Deutsch ist, wer in Deutschland

geboren ist. Auch der Begriff der »Fremdenfeindlichkeit« birgt Probleme. Wenn etwa Jugendliche, die in Deutschland geboren und aufgewachsen sind, rassistisch diskriminiert werden, z.B. sie regelmäßig an der Discotür abgewiesen werden, kann man nicht von Fremden sprechen, die betroffen sind. Mehr noch: Mit dem Begriff der »Fremdenfeindlichkeit« wird die Tätersicht übernommen, die anhand körperlicher Merkmale wie beispielsweise Hautfarbe darüber entscheiden, wer vermeintlich fremd ist und nicht dazu gehört.

Indem wir den Begriff Rassismus also bewusst verwenden, möchten wir einen Beitrag dazu leisten, Rassismus als Lebensrealität für viele Einwanderinnen und Einwanderer zu beschreiben und dafür zu sensibilisieren.

### Rassismus muss klar benannt werden

Rassistisches Verhalten kann ohne böse Absicht und aus einem Mangel an Erfahrung mit diesem Thema oder aus mangelnder Sensibilität vorkommen. Unserer pädagogischen Verantwortung entsprechend unternehmen wir den Versuch, dieses hochemotionale Thema nicht allein als Anklage vorzutragen. Vielmehr geht es uns darum, in einen sachlichen Austausch zu treten und Ansätze zur Bewusstwerdung anzubieten. Klar ist: Es gibt eine Grenze, bei deren Überschreitung nicht mehr das Gespräch gesucht werden kann. Diese Grenze ist spätestens erreicht, wenn strafrechtlich relevante Taten – dazu gehören auch verbale Beleidigungen – verübt werden. Wenn Hass und Gewalt auftreten, sind Strafverfolgungsbehörden und Gerichte zuständig.

**Wenn Hass und Gewalt auftreten, sind Strafverfolgungsbehörden und Gerichte zuständig.**

Wir stellen fest, dass eine offene Auseinandersetzung mit Rassismus in unserer Gesellschaft kaum möglich ist. Einerseits gibt es Menschen, die entweder selbst davon betroffen sind oder sich für von Rassismus Betroffene engagieren und über das nötige Wissen darum verfügen. Sie sind entsprechend ihrer Erfahrungen sensibel für die Thematik und gehen von gleichen Erfahrungen aller Menschen aus, mit denen sie zu tun haben. Ihre Toleranzgrenze hinsichtlich rassistischer Einstellungen und Verhaltensweisen ist sehr schnell erreicht.

Auf der anderen Seite verfügen große Teile der Mehrheitsgesellschaft über wenig Wissen und noch weniger (eigene) Erfahrung mit Ausgrenzung und Rassismus. Sie sind sehr häufig verunsichert und meiden den Themenkomplex. Diese Verunsicherung macht sich bereits in der Sprache bemerkbar. So herrscht ein wirres Durcheinander bei den Begriffen, um beispielsweise Menschen mit Migrationshintergrund zu beschreiben: Ausländer und Ausländerinnen, ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger oder Zugewanderte sind nur einige von ihnen.

### Wir müssen Räume für die Auseinandersetzung mit Rassismus schaffen.

Um Rassismus zu überwinden, müssen wir also zunächst die Angst davor überwinden und Rassismus »entdämonisieren«. Wir sind der Überzeugung, dass es nicht alleine ausreicht, sich öffentlichkeitswirksam und nach außen hin gegen Rassismus zu positionieren. Entscheidend bei der Bekämpfung und Überwindung von Rassismus in der Einwanderungsgesellschaft wird es sein, Räume zu schaffen, in denen ein sachlicher Austausch über Entstehungsursachen, Aufkommen und Wirkungsmechanismen von Rassismus erfolgen kann.

Was genau ist Rassismus? Wo kommt er vor und was bewirkt er? Über diese Fragen wurde und wird kaum diskutiert. Vielmehr werden die Antworten darauf als Allgemeinbildung vorausgesetzt. Das kann dazu führen, dass Menschen sich nicht trauen, Fragen, die ihnen wichtig erscheinen, zu stellen: Warum darf ich nicht »Zigeuner« sagen? Ist »Schwarze« nicht auch rassistisch? Die allorten vorhandenen Unsicherheiten mit solchen Fragen können dazu führen, dass rechtspopulistische bzw. rechtsextreme Agitatoren diese Themenfelder besetzen und mit ihren antidemokratischen Positionen ausfüllen. Es sei ausdrücklich betont, dass es uns nicht darum geht, Rassismus zu verharmlosen, sondern darum, eine angemessene Art der Kommunikation über ihn zu finden.

### Wie man rassistische Vorurteile aufbrechen kann

Um gegen Rassismus anzugehen, ist eine Auseinandersetzung mit den eigenen Vorurteilen notwendig. Wir sind es gewohnt, in Vorurteilsstrukturen zu denken und diese nicht zu reflektieren. Man spricht über die Kulturbrille, die jeder Mensch trägt und durch deren Gläser er die Welt wahrnimmt. Sie ist ein

Ergebnis aus Sozialisation und Wertvorstellungen. Sich der eigenen Kulturbrille bewusst zu werden, durch die man seine Umwelt wahrnimmt und bewertet, ist ein erster und entscheidender Schritt hin zu einer Sensibilisierung für den Rassismus im eigenen Denken. Wichtig dabei ist, dass Menschen Gelegenheit bekommen, darüber nachzudenken und offen zu sprechen. Bei entsprechenden Fortbildungsmaßnahmen, die die eigene Kulturbrille sichtbar machen können, geht es nicht darum, aus einem moralischen Standpunkt heraus gewünschte Denkweisen einzufordern; vielmehr geht es um eine Selbstreflexion der eigenen Perspektive.



Aus wissenschaftlicher Sicht herrscht heute Einigkeit darüber, dass es keine menschlichen Rassen gibt. Dieser biologische Rassismus ist auch in der gesellschaftlichen Debatte weitgehend geächtet. An seine Stelle ist heute der sogenannte kulturelle Rassismus getreten, der davon ausgeht, dass Menschen aufgrund ihrer »kulturellen Zugehörigkeit« höher- oder minderwertig sind. Grundlage ist die Annahme, dass Menschen zu bestimmten »Kulturkreisen« gehören und daher Probleme vorprogrammiert sind, wenn Menschen aus unterschiedlichen Herkunftsgebieten zusammenleben. Es wird dabei davon ausgegangen, dass die Herkunft eines Menschen auch über seine Werte und Normen entscheidet. Obwohl alle für sich selber beanspruchen, ihre eigenen und persönlichen Wertvorstellungen zu haben, die von den Wertvorstellungen der eigenen Nachbarn und Nachbarinnen, der Arbeitskolleginnen und -kollegen, ja sogar der eigenen Familie abweichen können, wird hartnäckig an diesem Deutungsmuster festgehalten. In unzähligen Talkshows und in manchen politischen Reden werden »unsere deutschen Werte« beschworen. Doch kaum einmal wird konkret nachgefragt, was denn damit gemeint ist und wer diese festlegt. Sind damit die Werte einer kurz vor der Rente stehenden Bäuerin

aus einem bayerisch Dorf gemeint oder etwa die eines 23 Jahre alten Friseurs aus Berlin, der die Wochenenden in diversen Nachtclubs verbringt? Dieses Beispiel soll verdeutlichen, wie unterschiedlich Menschen, die vermeintlich zu einem »Kulturkreis« gezählt werden, sein können. So ist es auch viel wahrscheinlicher, dass die Gemeinsamkeiten zwischen einem Archäologie-Professor aus Hamburg und seinem iranischen Berufskollegen aus Teheran viel größer sind als die zwischen ihm und seinem Nachbarn, der vielleicht als Nachtwächter in einem Parkhaus arbeitet. Bildung, finanzielle Ressourcen, familiäre Geschichte und viele weitere Eigenschaften sind für die Herausbildung der Persönlichkeit sehr viel prägender als Herkunft, Geburtsort oder Staatsangehörigkeit.

**Auch ein gut gemeintes Kompliment kann rassistische Wahrnehmung verdeutlichen.**

Obwohl es bereits in kleinen Gruppen sehr schwierig ist, einen gemeinsamen Konsens etwa über »deutsche Werte« zu erzielen, wird an der Vorstellung festgehalten, es gäbe eine klare Vorstellung davon, auf die sich alle berufen können. Machen Sie einmal den Versuch, mit Familienangehörigen oder Arbeitskollegen eine Übereinstimmung hinsichtlich der Wertevorstellungen zu erzielen! Sie werden schnell feststellen, wie schwierig die Aufgabe ist, alle Anwesenden auf einen Nenner hinsichtlich ihrer Vorstellungen von Normen und Werten zu bringen.

### Alltagsrassismus

Von Alltagsrassismus sprechen wir, wenn rassistisches Verhalten ohne bewusste böse Absicht passiert und das eigene Verhalten nicht als rassistisch erkannt wird.

Dazu ein Beispiel:

In einem großen Beratungszentrum mit unterschiedlichen Fachbereichen fragt eine Frau im Informationsbüro nach einer Beratung für Mutter-Kind-Kuren. Sie möchte Informationen zu Möglichkeiten, gemeinsam mit ihrem Kind eine Kur zu machen und darüber, welche Kosten dafür auf sie zukämen und inwieweit die Kosten von ihrer Krankenkasse übernommen werden. Die Frau im Informationsbüro verweist auf die Beratungsstelle im Haus und die entsprechenden Sprechzeiten. Anschließend sagt sie: »Sie sprechen aber gut Deutsch.«

Sie möchte damit ein Kompliment ausdrücken. Der Satz ist gut gemeint und soll eine Anerkennung ausdrücken für die vermeintliche Leistung. Die Ratsuchende empfindet ihn jedoch keineswegs als Kompliment. Es handelt sich um eine Frau mit einer anderen, dunkleren Hautfarbe als die Mitarbeiterin im Informationsbüro. Die Ratsuchende ist Tochter eines US-amerikanischen Vaters und einer deutschen Mutter. Sie ist in Deutschland geboren und aufgewachsen. Doch offensichtlich wird die Ratsuchende aufgrund ihrer Hautfarbe als nicht-deutsch wahrgenommen und ihre sprachlichen Fähigkeiten irritieren die Mitarbeiterin im Beratungshaus. Diese Deutung entspringt dem Klischee, das deutsch nur sein kann, wer auch eine deutsche (= weiße) Abstammung vorweisen kann. Damit wird verkannt, dass heute ca. 20 Prozent aller Einwohnerinnen und Einwohner Deutschlands eine Familiengeschichte mit Wurzeln aus unterschiedlichen Gegenden der Welt aufweisen. Was als Kompliment gemeint ist, entpuppt sich als eine rassistische Wahrnehmung.

**Rassismus kann sich ohne böse Absicht äußern. Das ist zwar nicht weniger verletzend, kann aber für eine Aufarbeitung ein konstruktiver Moment sein.**

Es ist davon auszugehen, dass die Feststellung, der Satz entspringe einem rassistischen Klischee, als Angriff verstanden und zu einer Abwehrhaltung führen wird. Die Mitarbeiterin wird ihr Verhalten durch den Vorwurf, rassistisch gewesen zu sein, wahrscheinlich nicht reflektieren. Es reicht nicht aus, ihr vorzuwerfen, etwas Rassistisches gesagt zu haben; es muss ihr erklärt und verdeutlicht werden. Wahrscheinlich ist ihr gar nicht bewusst, dass sie mit ihrem »Kompliment« die Empfängerin der Botschaft als nicht-dazugehörig markiert hat. Viele Menschen aus der Mehrheitsgesellschaft haben sich noch nie Gedanken über die Konstruktion von »Wir« und »Die« gemacht.

**Die Einteilung in »Wir« und »Die« ist ein zentrales Merkmal für rassistische Diskurse.<sup>5</sup>**

Menschen werden unfreiwillig oft mit ihrem Migrationshintergrund konfrontiert und auf ihre familiären Wurzeln »reduziert«. Die damit einhergehende Einteilung in »Wir« und »Die« führt dazu, dass Menschen ausgegrenzt werden.

Darüber hinaus hat Rassismus auch immer etwas mit Macht und Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zu tun: Sei es bei der Bewerbung um eine Wohnung



oder auf dem Arbeitsmarkt, bei der Beurteilung schulischer Leistungen oder bei verdachtsunabhängigen Kontrollen durch die Polizei. Wenn Herkunft und Aussehen eine entscheidende Rolle beim Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen spielen, sinken die Teilhabemöglichkeiten vieler Menschen, die jedoch Teil der Gesellschaft sind. Auch deshalb ist es der AWO sehr wichtig, für Alltagsrassismus zu sensibilisieren und sich gegen Rassismus zu engagieren.

### Strategien im Umgang mit Rassismus

Es gibt keine Patentrezepte für den Umgang mit Rassismus. Wie so oft kommt es auf den Einzelfall an. Grundsätzlich ist es wichtig, dass in jeder Einrichtung der AWO die Sensibilität vorhanden ist, rassistisches Verhalten zu erkennen sowie entsprechende Beschwerden über etwaige Vorkommnisse ernst zu nehmen und bewusst damit umzugehen. Dies kann bereits damit geschehen, dass die Teamleitung durch Ansprachen und sichtbare Aushänge verdeutlicht, dass Rassismus in der Einrichtung unerwünscht ist. Wirkungsvoll ist es, präventiv Maßnahmen zu beschreiben, die bei entsprechenden Vorfällen angewendet werden. Das können Mitarbeitergespräche sein oder Teamsitzungen, bei denen die Positionen der AWO verdeutlicht werden. Wirkungsvoll ist es, wenn die Leitung einer Einrichtung in einer Dienstbesprechung mit allen Kolleginnen und Kollegen verdeutlicht, wie die Position der AWO zu Rassismus ist.

**Rassismus hat auch immer etwas mit Macht und Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zu tun.**

Wir müssen Rassismus benennen – und entsprechend handeln. Je nach der »Schwere« des Ereignisses gibt es unterschiedliche Handlungsweisen.

Wenn z.B. eine Situation wie oben dargestellt auftritt, ist es ratsam, ein Gespräch über Vorurteile und stillschweigende Annahmen zu führen.

Anders gestaltet es sich, wenn bei rassistischem Verhalten jemand direkt beleidigt und offenen Angriffen ausgesetzt ist. Das ist etwa dann der Fall, wenn in einem Pflegeheim ein Bewohner sich darüber beschwert, von »der Polin« gepflegt zu werden. Hierbei gibt es die klare Pflicht des Arbeitgebers, die betroffene Mitarbeiterin zu schützen. Eine eindeutige Benennung dieser rassistischen Beleidigung ist eine zwingend notwendige Handlung seitens der Team-

## Rechtliche Rahmenbedingungen

Rassismus in den unterschiedlichsten Ausprägungen ist immer als ein Angriff auf Leib und Leben und auf die Würde des Menschen zu verstehen. Diesem zu begegnen und zu ächten ist Teil unserer Rechtsordnung. Schutz vor rassistischer Diskriminierung findet sich sowohl im Völkerrecht, im Europarecht wie auch im deutschen Verfassungsrecht.

Bereits die Charta der Vereinten Nationen (UN), die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte wie auch die beiden UN-Menschenrechtspakte enthalten klare Vorgaben gegen rassistische Diskriminierung. Mit der Schaffung eines Ausschusses zur Beseitigung rassistischer Diskriminierung wurde 1966 ein Hauptorgan bei den Vereinten Nationen für diese Aufgabe geschaffen.

Auf europäischer Ebene sieht Art. 14 der Europäischen Menschenrechtskonvention ein Verbot der Diskriminierung bei der Inanspruchnahme von Freiheitsrechten vor. Das Verbot rassistischer Diskriminierung ist ebenfalls im Art. 21 der Grundrechte-Charta der Europäischen Union verankert. Ferner sehen sowohl die EU-Antirassismusrichtlinie aus dem Jahr 2000 als auch ein EU-Rahmenbeschluss von 2008 Mittel des Strafrechts vor, um Rassismus zu bekämpfen.

Im deutschen Verfassungsrecht verbietet Art. 3 Grundgesetz eine Ungleichbehandlung aufgrund rassistischer Zuschreibung.

Konkretisiert wird dies im Verwaltungsrecht und im Zivilrecht vor allem mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz seit 2006. Ferner ist das Strafrecht zu erwähnen, in dem in Art. 46 Abs. 2 StGB seit Juni 2015 Rassismus als strafverschärfendes Motiv festgeschrieben ist.

**Art. 46 Abs.  
2 StGB**

## Beschlusslage der AWO

Das Bekenntnis der Arbeiterwohlfahrt zu den „unveräußerlichen Menschenrechten“ ist der erste Satz in den Grundwerten der AWO. Dieses Bekenntnis beinhaltet unmittelbar das Verbot rassistischer Diskriminierung. Auf der Bundeskonferenz 2000 wurden alle Gliederungen der AWO aufgefordert, bestehende und neue Dienste und Einrichtungen interkulturell zu öffnen, indem drauf geachtet wird, dass „konzeptionell, organisatorisch und personell den Bedürfnissen von Migrant/innen in den Einrichtungen und Maßnahmen entsprochen wird“. Interkulturelle Öffnung bedeutet auch immer, strukturellen Rassismus als Lebensrealität von Migrantinnen und Migranten anzuerkennen und zu bekämpfen. Auf der Bundeskonferenz 2007 in Magdeburg verpflichtete sich die AWO im sog. Magdeburger Appell, vehement Personen und Gruppierungen mit rechtem Gedankengut entgegenzutreten. Dieser Beschluss wurde auf der Bundeskonferenz 2012 im Antrag Nr. 2.4.-126 unter dem Titel „Wir schauen hin! – AWO gegen Rassismus“ erneuert und konkretisiert.

# Beschluss

leitung bzw. der Geschäftsführung. Solche Vorfälle lassen sich leider nicht immer verhindern und planerisch ausschließen. Daher ist es wichtig, im Falle des Falles unmissverständlich und sichtbar die rassistische Diskriminierung als solche zu benennen und offensiv damit umzugehen.

**Gewalttätiger Rassismus, dazu zählen auch verbale Übergriffe, hat in der AWO keinen Platz.**

Das kann zum Beispiel bedeuten, der »betroffenen« Mitarbeiterin nicht mehr zuzumuten, weiterhin den Bewohner zu pflegen. Dabei muss aber verdeutlicht werden, dass mit dieser Maßnahme die Mitarbeiterin geschützt werden soll und nicht etwa dem Bewohner Recht gegeben wird. Dabei gilt es, auf den konkreten Vorfall mit konkreten Schritten zu reagieren und das Vorgehen im Betrieb darzustellen. Das kann zum

Beispiel mit einer Mitteilung von der Leitung an die Belegschaft geschehen, in der der Vorfall und die Konsequenzen daraus transparent dargestellt werden.

In allen Fällen ist es unumgänglich, offensiv mit dem Thema umzugehen und eindeutig Stellung zu beziehen. Wenn es Unsicherheiten innerhalb des Teams gibt, wie mit einem konkreten Fall umzugehen ist, empfiehlt es sich, Expertinnen und Experten heranzuziehen. Mittlerweile gibt es ein gutes Netz an Organisationen, die unterstützend eingreifen können. Der Bundesverband steht für alle Fragen dazu gern zur Verfügung.

Sehr empfehlenswert sind Fortbildungen, die Rassismus und Vorurteile in der Einwanderungsgesellschaft thematisieren. Das kann in jeder Einrichtung und in jedem Team passieren. Es gibt Fortbildungen, die sich genau mit diesen Konstruktionen befassen, etwa »Interkulturelle Kompetenz« oder Einheiten zur »Interkulturellen Sensibilisierung«. Dabei geht es nicht darum, vorzuschreiben, was »richtige« oder »falsche« Gedanken sind. Vielmehr geht es darum, sich der eigenen Wertvorstellungen bewusst zu werden oder in moderierten Runden zu erfahren, wie Mechanismen von Ausgrenzung in Gruppen funktionieren.

Die AWO wird weiterhin wachsam und sensibel für die Thematik sein und auch innerhalb der eigenen Strukturen das Bewusstsein zur Bekämpfung von Rassismus und Ausgrenzung stärken, um damit den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu fördern.

---

1 Müller, C.W.: »Mit uns zog eine neue Zeit. Erinnerungen an wegweisende Werte der Arbeiterwohlfahrt« Berlin, 2012.

2 Ausführlich dazu siehe Arndt, Susan, 2011.

3 Seit 1990 sind in Deutschland 178 Menschen Opfer von rechtsextremer Gewalt geworden, vgl. <https://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/news/chronik-der-gewalt/todesopfer-rechtsextremer-und-rassistischer-gewalt-seit-1990>. Abgerufen am 25.09.2015.

4 Wir benutzen bewusst die Begriffe »Schwarze« bzw. »Schwarze Deutsche«, da das Selbstbezeichnungen aus den jeweiligen Communities sind.

5 Dieser Prozess wird in der wissenschaftlichen Diskussion als »othering« (englisch für »anders machen«) bezeichnet. Differenzierung ist notwendig und ohne Wertung. Problematisch wird es, wenn Macht mit ins Spiel kommt und die »Anderen« abgewertet werden, siehe Hall, Stuart, 2013.

# Übersichtskarte

Alle Gliederungen des AWO Bundesverbandes



# Bunt

ist schwarzweiß am  
schönsten



Fanprojekte

Text: Jörg Rodenbüsch

## Die Arbeit der Fanprojekte gegen Rassismus und Diskriminierung

Sozialpädagogische Fanprojektarbeit ist Jugendhilfe und findet in der Lebenswelt der jugendlichen Fußballanhänger statt. Dort in den »Fankurven«, auf den Stehplatzrängen und vor allem auf den vielfältigen Reisewegen begleiten die hauptamtlichen Mitarbeiter\*innen die Fans in ihrer Leidenschaft Fußball, knüpfen stabile Beziehungen, leisten Einzelfallhilfe und bieten Veranstaltungen vielfältiger Art an. Dazu gehören u.a. Fahrten für unter 18-Jährige (so genannte U-18-Fahrten), die bestimmten Regularien unterliegen und zumeist auch bildungspolitische Inhalte vermitteln, Lesungen, Filmabende, Diskussions- und Informationsrunden, sport-, freizeit- und medienpädagogische Angebote.

**Mittlerweile gibt es ein größeres  
antirassistisches Bewusstsein in den  
Stadien.**



Fanprojektarbeit wirkt im Rahmen der Jugendhilfe mittlerweile seit mehr als 30 Jahren. In den 80er Jahren standen Maßnahmen zur Gewaltprävention und gegen Rechtsextremismus im Mittelpunkt der Arbeit. Während in diesem Zeitraum Rassismus in den Stadien fast unwidersprochen Alltag war (ein Beleg sind dafür die zahlreichen Fanclubs mit klaren Bezügen zu rechtem Gedankengut, wie z.B. Westwall oder Westfrontclubs) und die Hooliangruppierungen ausnahmslos klar rechts positioniert waren, hat sich dieses Bild in den Fankurven klar gewandelt. Zwar sind weiterhin Menschen mit rechtsextremen Einstellungen in den Stadien anzutreffen, doch überwiegen die deutlich antirassistischen und demokratischen Positionierungen in den Stadien. Bei der aktuellen besonderen gesellschaftlichen Aufgabenstellung mit Flüchtlingen vergeht kein Wochenende ohne vorbildliche Aktionen, die in der Kreativität der jugendlichen Fußballanhänger ihren Ursprung haben. Es ist mittlerweile eine Selbstverständlichkeit, dass sich in Stadien

klar gegen Rechtsextremismus positioniert wird. Mitunter ist dies auch eine Konsequenz der konstruktiven Hartnäckigkeit der Fanprojekte in Deutschland. Stets waren diese die Konstante in der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus im Stadion und haben damit den Weg mit bereitet, dass die aktiven Fangruppen diese Thematik ebenso konstruktiv hartnäckig weiterverfolgen.

### Im Vordergrund steht die Sensibilisierung von Vereinen, Sicherheitsorganen und Medien.

Der Fokus der Fanprojektarbeit hat sich in diesem speziellen Bereich ausgeweitet und auch verlagert. Es geht jetzt vielmehr um Sensibilisierung von Vereinen, Sicherheitsorganen und auch Medien im Umgang mit diesem Themenfeld. Denn nach wie vor hält sich das Bild von den gewalttätigen, saufenden, grölenden und rechten Fankurven in der Öffentlichkeit. Klar ist auch, dass Rechtsextremismus ein fester Bestandteil in unserer Gesellschaft ist und überall zu finden ist. Nichts hat das in den vergangenen Monaten deutlicher gemacht als die unsäglichen PEGIDA-Demonstrationen. Daher wird der Umgang mit diesen aktuellen Themenlagen alltäglich in die Fanprojektarbeit integriert. Zugleich wird der Arbeitsschwerpunkt ausgeweitet, denn die Angst vor dem Fremden, dem Unbekannten ist weit verbreitet. Alle Formen der Diskriminierung stehen im Mittelpunkt der pädagogischen Arbeit. Wie ist der Umgang mit Homophobie? Was ist zu tun, um dem Sexismus entgegenzuwirken? Wie ist der Umgang mit Menschen, die »anders« wirken? Wo sind dabei die Stärken der individuellen Vielfalt? Und wie steht es mit dem Respekt gegenüber anderen Fangruppen aus anderen Städten?

»Die langfristig auf Verhaltensänderung abzielende Arbeit der Fanprojekte war immer daran orientiert, die Fans in der Fankurve zu halten und mit ihnen gemeinsam die für die Jugendlichen positiven Aspekte ihrer Fankultur zu fördern. Wissend, dass repressive, aber auch sozialpädagogische Strategien enge Grenzen haben, versucht die Arbeit der Fanprojekte den Lebens- und Lernkontext Stadion, den Erfahrungsort Fankultur, mitzugestalten.« (Michael Gabriel & Gerd Wagner. Koordinationsstelle Fanprojekte, in: Unsere Kurve – kein Platz für Rassismus).

Fanprojekte verfolgen in der Arbeit gegen Diskriminierungsformen und der Förderung von gesellschaftlicher und individueller Vielfalt Prinzipien, die sich an

der Lebenswelt der Menschen orientieren, um diese partizipieren zu lassen. Sie berücksichtigen die lokalen Bedürfnisse, Bedingungen und Konstellationen. Dies erfordert die bestmögliche Kenntnis der sozialen Strukturen und lokalen Gegebenheiten. Vorrangig wird darauf geachtet, welche Fragestellungen in den Kurven selbst entwickelt werden, um diese aufzugreifen und gemeinsam mit den Fanggruppierungen weiter zu verfolgen. Und zugleich werden die Fortbildungen in diesem Feld konstant angeboten und fortgeführt, denn die Strategien der rechten Gruppierungen sind ebenso stets in Veränderung begriffen.

Die Arbeiterwohlfahrt ist der größte Träger von sozialpädagogischen Fanprojekten in Deutschland. Von derzeit rund 60 Fanprojekten in Deutschland sind 14 in Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt. Davon sind 12 Standorte im Trägerverbund der AWO-Fanprojekte organisiert: Saarbrücken, Kaiserslautern, Hoffenheim, München (Bayern), München (1860), Chemnitz, Braunschweig, Rostock, Kiel, Aachen, Neustrelitz und Babelsberg.

### Die AWO ist der größte Träger von sozialpädagogischen Fanprojekten in Deutschland.

Die Anforderungen an Träger von Fanprojekten sind gestiegen. Der Trägerverbund der AWO-Fanprojekte ist ein Zusammenschluss der Trägerverantwortlichen unter dem Dach der Arbeiterwohlfahrt. Er hat sich zum Ziel gesetzt, innerhalb der Arbeiterwohlfahrt Strukturen dafür zu schaffen, dass ein fachlicher Austausch insbesondere für Trägerverantwortliche und hauptamtliche Mitarbeiter gewährleistet wird. Ebenso sollen die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass eine Beratung in den Phasen des Aufbaus und der Durchführung einer Trägerschaft durch die Arbeiterwohlfahrt für Fanprojekte qualifiziert erfolgen kann.

Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit werden in Abstimmung mit den jeweiligen AWO-Strukturen gesellschaftspolitische Themen benannt und kommuniziert.

Sprecher des Trägerverbundes der AWO-Fanprojekte:  
Jörg Rodenbüsch (0681-9892725)  
Sven Klüsener (0381-1270116)

# Konkrete Kompetenz- vermittlung durch Inhouse- *Workshops*



Landesverband Sachsen  
Text: Dr. Timm Meike und Ulrich Karg

## Das Angebot der AWO Sachsen für werteorientiertes Handeln

Werteorientiertes Handeln kann in den Einrichtungsalltag nur einfließen, wenn die Mitarbeitenden der Einrichtung bereit sind, Ressourcen zu dessen Verwirklichung einzusetzen. Unser Angebot steht dabei im direkten Wettbewerb zu einer Vielzahl von anderen Projekten. Die Qualität der eigenen Arbeit zu verbessern, ist das maßgebliche Entscheidungskriterium von Mitarbeitenden für eine Fortbildung. Dem Demokratie- und Toleranzthema wird dabei häufig unterstellt, dass sich hierbei mit abstrakten Idealen oder menschenverachtenden Bedrohungen zu befassen ist, die in den Einrichtungsalltag nicht einfließen können. Diese Bedenken gilt es zunächst auszuräumen.

Die AWO Sachsen bietet all ihren Gliederungen und Einrichtungen Inhouseworkshops an, bei denen die Themenschwerpunkte auf den Bedarf vor Ort zugeschnitten werden. Besonderes Interesse besteht z. B. im Bereich »Leitbild und Praxis« oder »Erkennen und Umgang mit Diskriminierung«. So kann in einem



Workshop konkrete Kompetenzvermittlung für die eigene Arbeit mit Wertediskussion verbunden werden. Dieses Angebot hat sich etabliert, weil damit die Identifikation der Mitarbeiterschaft mit der AWO gestärkt wird.

Ferner gibt es die Möglichkeit, bei Krisen im Umgang mit menschenverachtenden Einstellungen oder Unterwanderungsversuchen durch Rechtsextremisten Beratungsangebote der AWO Sachsen in Anspruch zu nehmen. Eine solche Situation wird im folgenden Praxisbeispiel dargestellt.

### **Auf einmal gibt es doch irgendwo ein Problem ...**

Um für eine Beteiligung der unterschiedlichsten AWO-Träger in Sachsen zu werben und Teilnehmende für die Fortbildungsreihe zur Demokratieförderung zu gewinnen, präsentierten wir das Projekt in den ver-

schiedensten Arbeitsgremien und luden im Anschluss zum Gespräch darüber ein.

Bei einer Präsentation hörten die KiTa-Leiterinnen aufmerksam zu. Alle waren sich einig, dass unser Anliegen wichtig ist, dass die tägliche Arbeit aber kaum Ressourcen für zusätzliche Aufgaben übrig lässt, dass es gerade keine Problemanzeigen in Bezug auf menschenverachtende Einstellungen und Rechts-extremismus gibt.

Wir, mein Kollege von unserem Kooperationspartner »Netzwerk für Demokratie und Courage e.V.« (NDC) und ich sind schon fast am Ende unserer Ausführungen angelangt, da möchte eine Leiterin doch noch was loswerden:

Sie plant eine Aktion, bei der straffällige Jugendliche, die in einem Projekt des offenen Vollzugs im Ort leben, den Sand des Sandkastens der Kita erneuern sollen. Der alte Sand wird kostenfrei abtransportiert und der neue geliefert. Das Ganze ist eine gute Gelegenheit, mit dem Projekt zu kooperieren und zu zeigen, dass auch die AWO sich für alternative Konzepte einsetzt. Beide Seiten haben etwas davon.

Doch plötzlich melden sich Eltern zu Wort, die sich Sorgen machen, dass von dieser Aktion eine Gefahr und Bedrohung für ihre Kinder ausgeht, die überhaupt finden, dass die Jugendlichen im Ort nichts verloren haben, dass jugendliche Straftäter viel härter bestraft werden müssen, die nicht wollen, dass ihre Kinder mit so einem »Ungeziefer« in Berührung kommen. Dahinter steht eine »Pro ...« – Initiative, die auf ihrer Webseite Stimmung gegen die KiTa-Leiterin macht. Zum Glück gibt es auch Eltern, die die Aktion gut finden und keine Bedenken haben.

## Engagement gegen Alltagsrassismus ist Querschnittsthema im Verband und Unternehmen.

Im KiTa-Team herrscht große Ratlosigkeit und Unsicherheit. Wie auf die Eltern zugehen? Wie die Spannung innerhalb der Elternschaft thematisieren? Was wird aus der Sandkasten-Aktion? Die anderen KiTa-Leiterinnen der Arbeitsrunde sind erstaunt, geschockt. Dass es solche Reaktionen von Eltern geben kann, ist kaum vorstellbar. Für uns ist das die Gelegenheit, eine individuelle Beratung und Unterstützung vor Ort anzubieten. Im Prozess der Beratung ergeben sich folgende konkrete Umsetzungsschritte:

## Menschenverachtende Einstellungen sind kein Randproblem.

- In der KiTa soll es einen Elternabend geben, bei dem das Anliegen der Elternschaft thematisiert wird,
- der Elternabend wird gemeinsam vorbereitet, es werden Argumente für die eigene Position und gegen die Widerstände gesammelt,
- die KiTa verfasst gemeinsam mit weiteren benachbarten Kitas und einem Hort des gleichen Trägers ein Statement, in dem u.a. betont wird, dass die AWO dafür eintritt, dass Menschen eine zweite Chance erhalten,
- bei der Durchführung des Elternabends ist ein Projektmitarbeiter zugegen und moderiert die Diskussion. Zu Beginn wird das verfasste Statement vorgelesen. Ein wesentlicher Aspekt in der Diskussion mit den Eltern ist es, bestehenden Ängsten der Eltern Raum zu geben, ohne jedoch eine unsachliche Polemik zuzulassen,
- der Elternabend wird ausgewertet und weitere Schritte überlegt,
- es wird die Entscheidung getroffen, dass die Sandtauschaktion stattfindet, und zwar an einem Sonnabend unter Beteiligung freiwilliger Eltern,
- es werden Inhouse-Workshops zu folgenden Themen durchgeführt: Auseinandersetzung mit den AWO-Leitsätzen und -Werten, Teamentwicklung und Feedback, kein Raum für menschenverachtende Einstellungen.

Der Beratungs- und Unterstützungsprozess wurde durch das Team als sehr hilfreich und entlastend erlebt. Sie fühlen sich vor dem Hintergrund der gesammelten Erfahrungen und der thematischen Befassung mit verschiedenen Schwerpunkten für etwaige herausfordernde Situationen besser gewappnet.

Es zeigte sich, dass menschenverachtende Einstellungen kein Randproblem, sondern mitten in unserer Gesellschaft vorhanden sind und unser Zusammenleben beeinflussen. Umso wichtiger ist es, für die Wahrnehmung menschenverachtender Haltungen zu sensibilisieren, ihnen eine kritische Auseinandersetzung entgegenzustellen und Menschen Beteiligung und Mitgestaltung unserer Gesellschaft zu ermöglichen. Die AWO wird sich dafür einsetzen.

# Demokratie und Toleranz leben!



Landesverband Sachsen-Anhalt  
Text: Jan Bartelheimer, Steffi Schünemann

## Für mehr Demokratie und Toleranz in unserer Gesellschaft!

Das Jahr 2008 bildete den traurigen Höhepunkt rechtsextremer Straf- und Gewalttaten in Deutschland mit nahezu 18.000 gezählten Delikten. Rechts-extreme Parteien hatten zu jener Zeit starken Zulauf in Sachsen-Anhalt. Ortschaften wie Halberstadt, Pömmelte, Pretzien und Parey waren fortlaufend in den Schlagzeilen. Zugleich waren rechtsextreme Kader und Aktivisten um das Bild des »Kümmers« bemüht, um neue Wählergruppen zu erreichen. Aufgrund dieser unerträglichen Situation verabschiedete der AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e.V. auf der 5. Landeskonferenz die Resolution »Demokratie und Toleranz leben«, um ein klares Signal gegen diese Entwicklungen zu setzen. Gleichzeitig war dies Anlass zur Bildung des Sachgebiets Demokratiebildung im AWO Landesverbandes Sachsen-Anhalt e. V.

**Demokratiebildung ist ein eigenes  
Sachgebiet bei der AWO Sachsen-Anhalt.**



Die AWO ist Trägerin verschiedener Einrichtungen, deren Geschichte zumeist weit in die Vergangenheit zurück reicht. Das Fachkrankenhaus in Jerichow ist eine dieser Einrichtungen in Sachsen-Anhalt, welche zur Zeit des Nationalsozialismus in das Euthanasieprogramm »T4« eingebunden war. Unter Federführung des Sachgebiets bildete sich eine Arbeitsgruppe, um gemeinsam dieser Vergangenheit nachzugehen. Aus der Zusammenarbeit mit Fach- und Pflegepersonal entwickelte sich ein Ausstellungsprojekt, dem sich bald darauf ein Gedenksteinensemble für die Opfer der Aktion »T4« auf dem Gelände des Krankenhauses anschloss. Beide Vorhaben wurden dabei stufenweise ab 2009 bis Ende 2010 umgesetzt. Die Ausstellung und das Gedenksteinensemble werden seit Bestehen von Gästen, PatientInnen, MitarbeiterInnen und Schulen gern besucht und sind alljährlicher Gedenkort für die Opfer des Nationalsozialismus am 27. Januar. Des Weiteren beteiligt sich der Landesverband seit 2009 an der »Meile der Demokratie« in Magde-



burg, um einer rechtsextremen Vereinnahmung des Gedenkens an die Opfer der Magdeburger Bombennacht von 1945 entgegen zu wirken.

## Das Erleben der Gemeinschaft »mit Herz« stärkt dabei die Motivation und die Kreativität aller Beteiligten.

Seit 2011 ist der Landesverband im Rahmen des Bundesprogramms »Zusammenhalt durch Teilhabe« mit einem eigenen Projekt tätig. Unter dem Titel »Aktivieren. Motivieren. Bestärken. Demokratie ist, was du draus machst!« wurden viele Erfahrungen in der Auseinandersetzung mit dem Rechtsextremismus in der sozialen Arbeit gesammelt. Hauptamtliche der AWO-Einrichtungen wurden befähigt und bestärkt, eine aktive Rolle in Konfliktsituationen einzunehmen. Mit den Jahren wuchs die Einsicht, dass die Rückbesinnung auf die wechselhafte Geschichte des Verbandes und seiner sozialen und demokratischen Werte äußerst wirksam in der alltäglichen Arbeit gegen diskriminierende oder rassistische Vorkommnisse ist. Aus diesem Grund erhielt das Projekt 2013 eine neue Ausrichtung, die in gewisser Weise eine AWO-eigene Antwort auf die Förderung von Demokratie, Zusammenhalt und Mitmenschlichkeit in unserer Gesellschaft ist. Im Rahmen der sogenannten werteorientierten Engagementberatung wurden Haupt- und Ehrenamt zusammengebracht, um AWO-Werte und Geschichte erlebbar zu machen und diese als MultiplikatorInnen in ihre Kreis- und Ortsverbände zu tragen. Ziel dabei ist es, zahlreiche praktische, durch Ehrenamt getragene Initiativen, Projekte und Aktionen vor Ort zu starten und damit eine starke, vernetzte Rolle im Gemeinwesen einzunehmen. Gleichzeitig wird sowohl für die EngagementberaterInnen als auch für alle weiteren an der Mitarbeit Interessierten der Ideenaustausch und die Qualifizierung vom Verband organisiert. Das Erleben der Gemeinschaft »mit Herz« stärkt dabei die Motivation und die Kreativität aller Beteiligten.

Mitte 2014 beteiligte sich der Landesverband mit einem Projekt im Bundesprogramm »Toleranz fördern – Kompetenz stärken!«, das im neuen Programm »Demokratie leben!« seit 2015 fortgeschrieben wird. Hintergrund ist die Entwicklung eines ergänzenden Beratungsangebots für Eltern und Angehörige rechtsaffiner bzw. rechtsextremer Jugendlicher in Sachsen-Anhalt. Hierfür wurde in 2014 die »Kompetenzstelle Eltern und Rechtsextremismus« (KER) zur Qualifizie-

rung für die Beratung von Angehörigen rechtsextremer Jugendlicher sowie zur Unterstützung von vom Rechtsextremismus Betroffene in Sachsen-Anhalt eingerichtet. Die KER ist ein gemeinsames Projekt von »Miteinander – Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt e.V.« und dem AWO Landesverband. Das Projekt möchte Familien- und Erziehungsberatungsstellen befähigen, Eltern und Angehörige bzw. Bezugspersonen für die erzieherischen Herausforderungen bei der Verhinderung des Einstiegs ihrer Kinder in die rechtsextreme Szene zu sensibilisieren. Zugleich sollen Beratungsstellen in die Lage versetzt werden, Eltern und Angehörige im Umgang mit rechtsorientierten Jugendlichen zu beraten und zu begleiten, um Distanzierungsprozesse aus der rechtsextremen Szene zu fördern. Darüber hinaus soll das Projekt Beratungsstellen sowie Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe Kompetenzen im Umgang mit rechtsorientierten Eltern vermitteln.

## Beratungsangebot für Eltern und Angehörige von rechtsorientierten Jugendlichen.



Die Impulse, die vom AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e.V. in Zusammenarbeit mit seinen Gliederungen vor Ort auch in Zukunft ausgehen werden, sollen innovative Ideen und Projekte in der sozialen Arbeit für die AWO befördern. Wir wollen damit zu mehr Demokratie und Toleranz in unserer Gesellschaft beitragen.

Kontakt: [j.bartelheimer@awo-isa.de](mailto:j.bartelheimer@awo-isa.de), Telefon: 0391-6279-174

# Die *Willkommenskultur* hat sich die AWO in Schleswig-Holstein in diesem Jahr ganz besonders zum **Ziel** gesetzt.



Landesverband Schleswig-Holstein  
Text: Johannes Dahmen



## Das Engagement der AWO in Schleswig-Holstein gegen Rassismus

Die AWO in Schleswig-Holstein begreift das Engagement gegen Rassismus als eine ihrer zentralen Aufgaben. Dies machte der Landesvorsitzende Wolfgang Baasch bei der feierlichen Ehrung der GewinnerInnen und TeilnehmerInnen des Fotowettbewerbs »AWO gegen Rassismus« im Jahr 2015 deutlich. Das dies so ist, spiegelt sich sowohl in den expliziten Projekten gegen Rassismus wider, als auch im Engagement gegen Alltagsrassismus als Querschnittsthema in Verband und Unternehmen.

Seit dem Jahr 2010 ist der AWO Landesverband Schleswig-Holstein zusammen mit der Aktion Kinder- und Jugendschutz (AKJS) Träger im Rahmen der Bundesprogramme gegen Rechtsextremismus. Mit der Umsetzung des Landesprogramms zur Demokratieförderung und Rechtsextremismusbekämpfung im Jahr 2013 wurde dieses Engagement deutlich erweitert: Neben dem Standort Kiel wurden mit Flensburg, Itzehoe und Lübeck drei weitere Beratungsstellen

gegen Rechtsextremismus in Trägerschaft der AWO ins Leben gerufen. Diese Beratungsstellen unterstützen zivilgesellschaftliche und kommunale Akteure sowie Betroffene von Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus und sind mit präventiven Maßnahmen in schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen präsent.

Auch nach innen setzt die AWO in Schleswig-Holstein in diesem Feld deutliche Signale. Mit dem Beschluss der Landeskongress im Jahr 2008 haben sich sowohl die Verbandsgliederungen als auch die Einrichtungen und Dienste verbindlich zur interkulturellen Öffnung bekannt. Unterstützt wurde dieser Prozess von MitarbeiterInnen der AWO Interkulturell, die in verschiedenen Einrichtungen der AWO interkulturelle Trainings durchgeführt haben. Um die personellen Kapazitäten zu erweitern und eine Verstärkung des Angebots interkultureller Trainings und der Beratung zur interkulturellen Öffnung insgesamt sicherzustellen, wurde

im Jahr 2013 schließlich die Stelle eines Referenten zur interkulturellen Öffnung eingerichtet.

Insbesondere vor dem Hintergrund, dass das Erkennen und Bekämpfen von Rassismus sowie die Überwindung von Diskriminierung in all ihren Formen ein integraler Bestandteil des interkulturellen Öffnungsprozesses sind, gründete sich gegen Ende des Jahres 2013 ein interdisziplinärer Arbeitskreis »AWO gegen Rassismus«, der aus VertreterInnen des Verbandes und den unterschiedlichen Unternehmensbereichen besteht und sich zum Ziel gesetzt hat, die Sensibilisierung für und das Engagement gegen Rassismus in den eigenen Strukturen zu unterstützen.

### Fotowettbewerb:

#### »Was heißt für Sie / Euch Rassismus?«

So konzipierte der Arbeitskreis einen Fotowettbewerb, der für alle MitarbeiterInnen, Mitglieder und Ehrenamtliche der AWO Schleswig-Holstein im Zeitraum September 2014 – Januar 2015 durchgeführt wurde. Mit ihren Fotos sollten die TeilnehmerInnen auf die folgenden Fragen antworten: »Was heißt für Sie / Euch Rassismus?« und »Was können wir gegen Rassismus unternehmen?«. Die drei GewinnerInnen wurden bei einer feierlichen Preisverleihung durch den Landesvorsitzenden Wolfgang Baasch gewürdigt, der das Engagement der AWO gegen Rassismus besonders vor dem Hintergrund ihrer eigenen historischen Erfahrungen verdeutlichte.

Viele Einrichtungen und Verbandsgliederungen der AWO Schleswig-Holstein sind in der jüngsten Vergangenheit durch ihr Engagement gegen Rassismus beispielhaft hervorgetreten. Von ihnen werden hier einige kurz erwähnt.

### Das Engagement gegen Alltagsrassismus ist Querschnittsaufgabe im Verband und Unternehmen.

Im Unternehmensbereich Pflege lud das AWO Servicehaus Kiel-Mettenhof im letzten Jahr seine BewohnerInnen zu zwei Gesprächsnachmittagen ein, um sich aktiv mit den Themen Alltagsrassismus, Vorurteile, Vielfalt und Zivilcourage auseinanderzusetzen. Die SeniorInnen zeigten sich sehr interessiert an den Themen und viele waren motiviert, ihren Erkenntnissen Taten folgen zu lassen. Dies zeigte sich insbesondere an der erfolgreichen Teilnahme des AWO-Servicehauses an dem Fotowettbewerb zum Thema

»AWO gegen Rassismus«. Ihr Foto mit der Message »Für eine Kultur des Hinsehens, Hinhörens, Aussprechens – Gegen Rassismus!« war eines der drei Gewinnerfotos

Im Bereich der Kindertagesbetreuung hat sich die AWO-Kita Zwergenland in Neumünster im Juli 2015 eine Hausordnung gegeben, mit der sie Antidiskriminierungsleitlinien strukturell verankert hat. Mit dem MitarbeiterInnenteam und dem Elternbeirat wurden Fortbildungen zu den Themen Rechtsextremismus und Alltagsrassismus durchgeführt. Die Hausordnung ist in einem Prozess von einem Jahr entstanden, bei dem neben den MitarbeiterInnen und Eltern auch die Kinder der Einrichtung mitgewirkt haben.

### Für eine Kultur des Hinsehens, Hinhörens, Aussprechens!

Ebenfalls ein vorbildliches Beispiel für das antirassistische Engagement der AWO in Schleswig-Holstein ist der Bereich Bildung und Arbeit. In Kooperation mit den Regionalen Beratungsteams gegen Rechtsextremismus haben in jüngster Vergangenheit Fortbildungen für Führungskräfte und Festangestellte zum Thema Alltagsrassismus und Zivilcourage stattgefunden. Zusätzlich haben sich die in diesem Unternehmensbereich angesiedelten Sozialkaufhäuser dazu entschieden, ihre Dienstfahrzeuge mit der Aufschrift »AWO für Vielfalt – gegen Rassismus« zu bekleben und für alle sichtbar Position zu beziehen.

Im Zuge des vergangenen Jahres, in dem die Flüchtlingszuwanderung nach Deutschland stark zugenommen hat, haben sich in der AWO in Schleswig-Holstein – vor allem in den Ehrenamtsstrukturen – viele Initiativen zur Flüchtlingsunterstützung gegründet. Hier wird auf vielfältige Weise unterstützt, sei es mit Sprachangeboten oder praktischen Hilfen im Alltag, die gerade in der Zeit nach dem Ankommen für viele Geflüchtete so wichtig sind. Einige dieser Initiativen positionieren sich dabei auch ganz explizit gegen Rassismus und rechte Hetze gegenüber Asylsuchenden. Das Thema »Zusammenleben mit Geflüchteten« stand auch bei der Landeskonzferenz der AWO in Schleswig-Holstein im Vordergrund. Hier wurden zum einen politische Forderungen hinsichtlich einer menschenrechtsorientierten Flüchtlingspolitik auf den Ebenen des Landes, des Bundes und in Europa formuliert. Auf der anderen Seite wurden Beschlüsse in Richtung einer noch konsequenteren Willkommenskultur innerhalb der eigenen Strukturen verabschiedet.



Projekt ZukunftsChancen  
Fragen an Nadja Körner, Melanie Morawa  
und Sebastian Perdelwitz  
Interview: Resa Memarnia



## Seit wann gibt es das Projekt »ZukunftsChancen« beim Landesverband Thüringen und was sind die Arbeitsschwerpunkte?

**K / M / P** »ZukunftsChancen. Ausbau Demokratie fördernder Strukturen« gibt es seit Anfang 2015 und ist das Anschlussprojekt zu »Rechts geht's lang? Nicht mit der AWO!« (2013/2014). In diesen ersten zwei Jahren haben wir uns hauptsächlich mit dem Thema Rechtsextremismus und Diskriminierungsformen beschäftigt und Sensibilisierungsarbeit und Prävention betrieben und Strukturen auf dieses Thema aufmerksam gemacht. Dies wird auch weiterhin das Querschnittsthema in unserer Arbeit bleiben. Allerdings gehen wir es von einer anderen Seite an und machen Partizipation und Organisationsstruktur zum Thema. Bis Ende 2016 werden wir zusammen mit den Kreisverbänden und Gliederungen das Themenfeld »junge Menschen aktiv in der AWO« bearbeiten.

## Wo gibt es bei Euch Berührungspunkte mit Rechts-extremismus/Rassismus und wie werden diese wahrgenommen?

**K / M / P** Nach einer ersten Bestandsaufnahme und vielen Besuchen und Gesprächen in Einrichtungen und Gliederungen in 2013 und bis zum jetzigen Zeitpunkt können wir feststellen, dass nahezu jeder Arbeitsbereich in der AWO mehr oder weniger mit diesem The-

menfeld Berührungspunkte hat. Die AWO ist nun mal sehr nah dran an den Menschen und auch innerhalb der AWO ist ein Querschnitt der Gesellschaft vertreten. Doch die Facetten von Rassismus sind sehr vielfältig und reichen von offensichtlich bis verdeckt. Die meisten Fälle, die wir gesammelt und bearbeitet haben, kamen von aufmerksamen Mitarbeitenden, die reflektiert und verantwortungsbewusst mit diesem breiten Thema umgehen und sich kritisch damit beschäftigen. Aufgefallen ist dabei zudem, dass dieses Bewusstsein einhergeht mit der aktiven Auseinandersetzung mit dem AWO Leitbild und der Frage, wie sich die AWO zu gesellschaftspolitisch relevanten Themen positioniert.

## Das »Zusammen durch Teilhabe« (Z:T) verfolgt das Ziel, Strukturen von Vereinen und Verbänden vor Ort zu stärken. Inwieweit wirkt sich diese Arbeit gegen Rechtsextremismus aus?

**K / M / P** Genau da sind wir dran und möchten die Menschen in den Kreisverbänden, Gliederungen und Einrichtungen für dieses Thema sensibilisieren und ihnen ihre Handlungsmöglichkeiten bewusst machen, die bis tief in das Gemeinwesen wirken können. Insbesondere in dieser Förderphase haben wir als Ziel, Demokratie und Partizipation im Kleinen noch mehr erlebbar zu machen und zivilgesellschaftliches Engagement zu fördern. Ziel ist es, hauptsächlich junge Ehren- und Hauptamtliche zu aktivieren. Sie sollen ihre Zukunft selbst in die Hand nehmen und diese aktiv und miteinander gestalten können. Dafür braucht es mitunter ein gewisses Maß an Verständnis und Offenheit in den Gliederungsebenen. Wir wollen Demokratie dort fördern, wo sie entsteht: an der Basis. Partizipation ist die Prävention gegen gesellschaftliche Schieflagen.

## Bei der AWO Thüringen gibt es viele Beschäftigte und Mitglieder. Inwieweit werden die Themen Rassismus/ Rechtsextremismus sichtbar?

**K / M / P** Es gibt einige positive Akteure, die uns in den letzten zweieinhalb Jahren begegnet sind, für die das Entstehen und Leben von AWO-Werten selbstverständlich ist und die zudem über großes Wissen zum Themenfeld Rechtsextremismus verfügen. Doch AWO-Strukturen spiegeln auch einen Querschnitt von Gesellschaft wider und Themen wie Diskriminierung und Menschenfeindlichkeit werden sichtbar – hier stellt sich nur immer wieder die Frage nach dem Umgang. Spätestens bei Aufrufen zu Aktionstagen zu den Themen Vielfalt oder gegen Rassismus wird klar, dass diese Themen präsent sind, auch wenn teils der Umgang damit unklar ist. Es finden sich viele Beispiele mit unterschiedlicher Ausprägung. Sei es das Plakat in

der Kita zur Einladung zur Sonnenwendefeier einer neonazistischen Gruppe oder dass Eltern aus einer Kita bei Demonstrationen gegen ein Flüchtlingsheim gesehen werden und sich auch eindeutig in der Kita äußern; der Praktikant im Pflegeheim, der Hakenkreuze in den Fahlstuhl ritzt und sich offen zum Nationalsozialismus bekennt; der Angehörige und aktive Neonazi – gekleidet im nationalen Chic –, der seinen Vater in Pflegeheim besucht oder Spendengelder der NPD für ein AWO-Kinderheim oder Mitarbeitende, die menschenverachtende Äußerungen unterschiedlicher Ausprägungen von sich geben.

Um diese breite Facette auch wahrzunehmen, bedarf es einer hohen Sensibilität und die Offenheit zur Auseinandersetzung und auch Wissen über Diskriminierungsformen, Ideologien der Ungleichwertigkeit und Auseinandersetzung mit dem Rassismusbegriff und Zugang zu Vorurteilsbewusstsein. Für Beschäftigte bietet nicht nur das Projekt »ZukunftsChancen« diverse Schulungen in Einrichtungen. Das Weiterbildungsangebot im Themenfeld ist mittlerweile sehr groß und vielfältig. Für Mitglieder wird in jeder Ausgabe des Magazins »AWO informativ« ein Input zum Projekt veröffentlicht, bei dem Schwerpunkte thematisiert werden. Außerdem erhalten Geschäftsführende und Interessierte den Newsletter aus dem Projekt. Für alle, die Handreichungen zum Thema und zum Umgang mit rechten Tendenzen suchen, haben wir auf unserer Homepage diverse Materialien veröffentlicht.

#### **Vor welchen Herausforderungen standet Ihr mit der Projektarbeit am Anfang der Projektlaufzeit? Zeichnen sich Veränderungen ab?**

**K / M / P** Zu Anfang mussten wir erst einmal nachweisen, dass unsere Annahme zutrifft, dass es innerhalb der AWO, und zwar in jedem Arbeitsbereich, Berührungspunkte zu Rechtsextremismus und Rassismus gibt. Wir waren erstaunt, welchen Umfang unsere »Sammlung« mit der Zeit bekam; aber auch darüber, dass es dem Zufall überlassen wurde, wie mit Vorfällen umgegangen wird. Durch die Unterstützung unserer Geschäftsführung bekamen wir Gelegenheit, das Thema in den verschiedenen Gremien zu setzen, eine Öffnung anzustoßen und eine Gesamtstrategie mit Empfehlungen für die Praxis zu erarbeiten. Über die Zeit ergaben sich gesamtgesellschaftliche Veränderungen zu diesem Themenkomplex: NSU, Pegida und Co., Aufnahme von Flüchtlingen rückten vermehrt in die Öffentlichkeit und bisher unscheinbare gesellschaftliche Grenzen, Befürchtungen und Vorurteile wurden vermehrt sichtbar. Hierbei war unsere Expertise gefragt. In unserer ersten Fortbildung haben wir gemeinsam

mit den Teilnehmenden aus verschiedenen Fachbereichen Handlungsoptionen für diese innerhalb der AWO erarbeitet und großflächig in den Verband gestreut. Auch Inhouseseminare wurden veranstaltet. Die Teilnehmenden trugen u.a. ihr Wissen in die Einrichtungen und berichteten, dass sie kritischer und bewusster mit diesem Thema umgehen und sich besser gerüstet fühlen in der Auseinandersetzung. Wir sind im Verband bekannter und werden auch bei Vorfällen einbezogen und auch an verschiedenen Fachgremien beteiligt.

#### **Inwieweit ist die Bereitschaft vorhanden, neue Wege zu gehen, auch verbandsintern demokratische Strukturen zu leben?**

**K / M / P** Das Thema Rechtsextremismus ist mitunter rasch bearbeitet. Doch die Auseinandersetzung greift tiefer: Alltagsrassismus, Vorurteilsbewusstsein und gesellschaftliche Schieflagen bearbeiten. Dabei geht es auch darum, eine Strukturveränderung anzugehen. Dies bedarf natürlich Zeit, der Einbindung unterschiedlicher Akteure und der Verständigung zu gemeinsam erklärten Zielen. Die Bereitschaft ist in vielen Fällen vorhanden. Die Ressourcen dafür sind allerdings durch das Tagesgeschäft stark belastet und für eine Strategieentwicklung für die Zukunft bleibt meist wenig Zeit. Kreisverbände erkennen aber zunehmend, dass es wichtig ist, durch demokratische, ermöglichende und Teilhabe orientierte Strukturen auch die Aktivierung junger, neuer Menschen im Verband zu forcieren. Aktive »Nachwuchsgewinnung« wird zur wichtigen Aktivität, um Strukturen zu erhalten. Unterstützungsleistung gibt es hier vom Projekt.

#### **Was wünscht Ihr Euch für die Zukunft?**

**K / M / P** Wir wünschen uns von Seiten des Verbandes, dass neben dem Tagesgeschäft auch diese Themen vermehrt Platz bekommen und gemeinsam daran gearbeitet wird. Denn diese Themen sind Querschnittsthemen des gesamten Verbandes und müssen überall als diese verstanden werden. Ein Projektbüro reicht nicht aus, um eine umfassende Prävention im Themenfeld Rechtsextremismus zu leisten. Ebenso wenig vermag ein Projektbüro es, permanent an der Ausgestaltung und Strategieentwicklung der Kreis- und Regionalverbände »am Ball« zu bleiben. Wir können nur Impulse geben und Dinge auf den Weg bringen. Demzufolge wünschen wir uns, dass die Gliederungen erkennen, dass es eine Notwendigkeit gibt, sich mit beiden Themenkomplexen auseinanderzusetzen und den Nazis mit gelebten AWO-Werten und einer gelebten, demokratischen Verbandsarbeit die Stirn zu bieten! Dann braucht es auch ein Projektbüro nicht mehr.

# Das *Jugendwerk* der AWO tritt für eine offene Gesellschaft und gerechte Teilhabechancen ein.



Bundesjugendwerk der AWO  
Text: Katrin Riedel



## Das Jugendwerk der AWO

### Aktiv gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit

Antirassismusbearbeitung ist einer der pädagogischen und politischen Schwerpunkte des Jugendwerks der AWO. Über Kampagnen, Projekte, Publikationen, Bündnisse, Bildungsformate, Ferien- und Gedenkstättenfahrten oder die Mitwirkung an politischen Aktionen und Dialogen thematisieren wir menschenfeindliche Einstellungen und positionieren uns aktiv dagegen.

Um Rassismus etwas entgegen zu setzen, braucht es mehr als die Einsicht, dass Rassismus etwas Schlechtes ist. Es braucht eine intensive Auseinandersetzung damit, wo rassistische Denkweisen herkommen und wie institutioneller Rassismus funktioniert. Und es braucht mutige Konzepte, wie eine tolerantere und solidarischere Gesellschaft möglich sein kann.<sup>1</sup> Für das Jugendwerk der AWO ergibt sich aus seinem Selbstverständnis heraus die Aufgabe, daran aktiv mitzuwirken: Als politische Interessenvertretungen

junger Menschen macht es die Interessen seiner Mitglieder gegenüber politischen Entscheidungsträger\*innen und der Öffentlichkeit sichtbar. Dazu gehört auch das Eintreten für eine offene Gesellschaft und gerechte Teilhabechancen. Dieser demokratische Anspruch muss sich in den eigenen Verbandsstrukturen widerspiegeln. Gerade diejenigen, die von Ausgrenzung und Diskriminierung selber betroffen sind, müssen an Veränderungsprozessen partizipieren können und eine Stimme bekommen. Das Ziel lebendig gelebter demokratischer Strukturen der Jugendwerke ist es, Partizipationsmöglichkeiten für alle Kinder und Jugendlichen zu eröffnen.

Als Jugendverband – und damit Ort von Bildung und Sozialisation – nutzt das Jugendwerk zudem die Chance, junge Menschen für diese Themen zu sensibilisieren und Räume für die Auseinandersetzung zu schaffen. Rassismuskritik und Diversitätsbewusstsein sind nicht nur theoretische Themen in der Ausbildung von Multiplikator\*innen oder im Rahmen von Semi-

naren, sondern werden auch spielerisch – zum Beispiel auf Ferienfahrten – aufgegriffen.

Für das Jugendwerk der AWO ist Rassismus ein Teilaspekt des Konzepts einer »Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit« (GMF).<sup>2</sup> GMF umfasst verschiedene feindselige Einstellungen gegenüber Menschen, die aufgrund der Zuordnung zu einer bestimmten Gruppe abgewertet werden. Ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung »Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit« ist es, mit »den anderen« ganz selbstverständlich in Kontakt zu kommen. Ein tatsächlicher Abbau von Vorurteilen ist nur dann möglich, wenn im Jugendwerk selbst ein gewisses Maß an Diversität vorhanden ist – wenn also der Verband die Vielfalt der Gesellschaft widerspiegelt. Auch das Jugendwerk der AWO ist hier weiterhin gefordert, neue Zielgruppen anzusprechen und Zugangsbarrieren aufzulösen. Fast alle Gliederungen des Jugendwerks engagieren sich auf verschiedene Weise aktiv im Themenfeld. Hier einige Beispiele:

### **Das Bezirksjugendwerk der AWO Niederrhein gegen rechte Hetze und für interkulturelle Öffnung**

Beim Bezirksjugendwerk Niederrhein hat der Kampf gegen Rassismus eine lange Tradition. Fortlaufend startet es Kampagnen gegen rechte Hetze und demonstriert gegen Rassismus. Die Arbeit mit geflüchteten Kindern und Jugendlichen steht beim Kreisjugendwerk Essen nicht erst seit diesem Jahr auf der Agenda, sondern hat bereits seit den 80er Jahren einen hohen Stellenwert. Jährlich finden außerdem eine Gedenkstättenfahrt nach Auschwitz/Birkenau und ein Austausch mit Israel statt, wobei die Erinnerungsarbeit im Vordergrund steht und ein Bezug in die heutige Welt geschaffen wird. Darüber hinaus hat sich das Bezirksjugendwerk bereits im Jahr 2003 auf den Weg der interkulturellen Öffnung begeben und hat über zwei BAMF-Projekte das Ziel nachhaltig erreicht, Kinder und Jugendliche mit Einwanderungsgeschichte entsprechend dem Bevölkerungsanteil für unseren Verband zu gewinnen.

### **Das Landesjugendwerk der AWO Sachsen-Anhalt gegen Magida**

Das Landesjugendwerk Sachsen-Anhalt kämpft hartnäckig gegen Magida, dem Magdeburger Pegida-Ableger. Um ein Zeichen gegen Rassismus und Menschenverachtung zu setzen, organisiert das Landesjugendwerk Gegendemonstrationen, sammelt Spen-

den und führt öffentlichkeitswirksame Aktionen durch. Das Landesjugendwerk ist auch an weiteren Stellen in der Anti-Rassismuarbeit tätig und führt mit Jugendlichen, zum Beispiel im Rahmen von Projektschultagen, Seminare und Workshops zu Themen wie »Rassismus in der Sprache« oder »Rassismus und Rechtsradikalismus in den sozialen Medien« durch.

**Rassismuskritik und Diversitätsbewusstsein müssen erlebt werden.**

### **Das Bezirksjugendwerk der AWO Westliches-Westfalen mit dem »Parcours gegen Rechts«**

Das Bezirksjugendwerk Westliches-Westfalen bietet im Rahmen von Projekten für weiterführende Schulen den interaktiven »Parcours gegen Rechts« an. Mit dem Parcours will es Kindern und Jugendlichen (und auch Erwachsenen) ein Gespür für die rechte Szene und deren Gedankengut mit auf den Weg geben. An verschiedenen Stationen geht es um die Auseinandersetzung mit rechten Symbolen, Musik, Kleidung und Veröffentlichungen. Auch ein Argumentationstraining gegen rechte Parolen ist Bestandteil des Parcours.

### **Das Landesjugendwerk der AWO Berlin in der Flüchtlingshilfe**

Neben Sammelaktionen von Bedarfsgütern mit der Kampagne »Kinder helfen Kindern« bietet das Landesjugendwerk Berlin Plätze in Ferienreisen und –maßnahmen an sowie pädagogische Workshops in Erstaufnahmeeinrichtungen für Kinder mit Fluchterfahrung. Das Spielmobil ist zudem in Unterkünften und auf Veranstaltungen zum Thema Flucht und Migration unterwegs. Mit dem AK Grenzenlos widmet sich das Landesjugendwerk der inhaltlich-politischen Dimension, erstellt zum Thema Beiträge und Printzeugnisse und nimmt an Unterstützungsaktionen (Hilfskonvoi, Demos, Veranstaltungen) teil.

### **Das Landesjugendwerk der AWO Thüringen im Projekt »Demokratie leben«**

Siehe dazu das Interview auf den Seiten 20 bis 21.

1 vgl. Georg Förster und Ansgar Drücker, IDA e.V.: Was Jugendverbände gegen Rassismus tun können. Exzess – Verbandszeitschrift des Jugendwerks der AWO, Ausgabe 1/2015, S. 6 ff

2 vgl. Grundsatzprogramm des Jugendwerks der AWO, Beschluss der 19. Bundesjugendwerkskonferenz in Würzburg, Mai 2012, Bundesjugendwerk der AWO (Hsg.), Berlin, 2013, S. 20 f.

# AWO gegen Rassismus – AWO für Vielfalt



AWO zeigt Gesicht. Z.B. mit den Aktionen rund um den 21. März, dem Internationalen Tag gegen Rassismus. Hier einige Beispiele:



LV Schleswig-Holstein e.V.



LV Hamburg e.V.



Be Ober-/Mittelfranken e.V.



LV Thüringen e.V.



Be Ostwestfalen-Lippe e.V.



Be Württemberg e.V.





Be Braunschweig e.V.



LV Brandenburg e.V.



Be Niederrhein e.V.



Be Unterfranken e.V.



Be Westliches Westfalen e.V.



LV Berlin e.V.



Be Pfalz e.V.



Be Hannover e.V.



Be Oberbayern e.V.



Be Mittelrhein e.V.



Be Hessen-Süd e.V.



LV Sachsen-Anhalt e.V.



Be Potsdam e.V.



Be Schwaben e.V.



Be Baden e.V.



LV Sachsen e.V.



LV Saarland e.V.



Be Weser-Ems e.V.



Be Rheinland e.V.



Be Niederbayern/Oberpfalz e.V.



LV Bremen e.V.



LV Mecklenburg-Vorpommern e.V.



Agentur für soziale Perspektiven – ASP e. V. (Hg.)

### Das Versteckspiel

Arbeitsmaterialien zu Lifestyle, Symbolen und Codes von neonazistischen und extrem rechten Gruppen  
Berlin 2013

Das Arbeitsmaterial „Versteckspiel« bietet für die Bildungsarbeit ein vielseitig einsetzbares Werkzeug zur Thematisierung rechtsextremer Symbole, Codes und Kleidungsstile. Das Paket richtet sich an Aktive der antifaschistischen und antirassistischen Bildungsarbeit, die ausreichende Vorkenntnisse zum Themengebiet haben. Es wurde sowohl für Input- und Überblicks-Vorträge als auch für Tagesseminare und Workshops konzipiert.



Arndt, Susan

### Die 101 wichtigsten Fragen zu Rassismus

München: C.H. Beck 2012

In diesem Buch wird mit 101 prägnanten Fragen das Thema »Rassismus« behandelt. Die Fragen sind in unterschiedliche Kategorien unterteilt. In gut lesbaren Artikeln, die wie Einträge in Wörterbüchern gestaltet sind, werden die unterschiedlichen Facetten des Themas beleuchtet. Das Buch bietet einen sehr guten Einstieg zum Verständnis von Rassismus.



Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.)

### Wie Rassismus aus Wörtern spricht

(K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache  
Münster: Unrast-Verlag 2011

Das umfangreiche Nachschlagewerk widmet sich rassistischen und kolonialistischen Überbleibseln in der deutschen Sprache. Zunächst werden Geschichte und Theorie von Rassismus und Kolonialismus behandelt, dann scheinbar neutrale Begriffe wie Entwicklung und Entdeckung und schließlich die Macht eines rassistischen Vokabulars untersucht, unter das die Autoren Begriffe wie Stamm, Ethnie, Indianer, Eskimo und „Zigeuner“ fassen. Sehr praxisrelevantes Buch besonders für Presse und Öffentlichkeitsarbeit.



Bundschuh, Stephan/Drücker, Ansgar/Scholle, Thilo (Hg.)

### Wegweiser Jugendarbeit gegen Rechtsextremismus

Motive, Praxisbeispiele und Handlungsperspektiven  
Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag 2012.

Was haben die Diskussionen im Bereich der Jugendarbeit und politischen Bildung bis heute erbracht? Benötigen wir eine besondere Pädagogik gegen Rechtsextremismus? Das Buch bietet einen Überblick der pädagogischen Strategien und bündelt aktuelle Forschungsperspektiven und Diskussionen.



Decker, Oliver/Brähler, Elmar

### Vom Rand zur Mitte

Rechtsextreme Einstellungen und ihre Einflussfaktoren in Deutschland  
Berlin: Forum Berlin 2006

Die Autoren liefern im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung eine gelungene Beschreibung sozio-ökonomischer Einflussfaktoren sowie Einstellungsmuster von Menschen mit rechtsextremer Weltanschauung. Über Fragen zu frühen Sozialisationserfahrungen sowie Fragen zur Arbeits- und Sozialraumsituation nähern sich die Autoren der Frage nach den Einflussfaktoren bei rechtsextrem eingestellten Menschen.



Glaser, Stefan/Pfeiffer, Thomas (Hg.)

### Erlebniswelt Rechtsextremismus

Menschenverachtung mit Unterhaltungswert.  
Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag 2007

Das Buch (mit begleitender CD-ROM) zeigt auf, dass Jugendliche eine zentrale Zielgruppe von Rechtsextremisten sind: Interaktive Websites, Musik-CDs sowie Konzerte, Demonstrationen und Sonnenwendfeiern als Events weisen auf eine neue Qualität rechtsextremer Propaganda hin. Die Autoren und Autorinnen widmen sich den Strategien und analysieren insbesondere Musik und Websites der Szene. Darüber hinaus werden Ansätze und Erfahrungen aus der präventiven Bildungsarbeit mit Jugendlichen sowie 15 Projektskizzen aus der Praxis vorgestellt.



Hall, Stuart

### Ideologie Kultur Rassismus

*Ausgewählte Schriften 1*

Berlin: Argument Verlag 2013

### Ideologie Identität Repräsentation

*Ausgewählte Schriften 4*

Berlin: Argument Verlag 2013

Stuart Hall ist einer der wichtigsten Vertreter der Cultural Studies. Er betrachtet Rassismus nicht nur als Ideologie, sondern schließt explizit auch rassistische Ausschließungspraxen und Verbindungen mit staatlichen Politiken und Staatsapparaten ein. Dabei hat er stets die Praxistauglichkeit seiner Ausarbeitung im Blick. Theoretische Überlegungen stehen für ihn immer im Interesse einer Befreiung.



Hufer, Klaus-Peter

### Argumente am Stammtisch

*Erfolgreich gegen Parolen, Palaver und Populismus*

Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag 2006

Klaus-Peter Hufer beschreibt anschaulich – und für ein breites Lesepublikum verfasst – Bedeutung, Entstehung und Wirkung von Stammtischparolen: „Sie kommen plötzlich und aus der Mitte des Alltags. Wer darauf reagieren will, fühlt sich häufig überrumpelt und überfordert. Was sind Stammtischparolen? Warum gibt es sie überhaupt? Und was kann ihnen entgegengesetzt werden?“ Der Autor plädiert für das Argumentieren am Stammtisch. Am Beispiel ausgewählter Stammtischparolen zeigt er auf, wie verbal reagiert und was erwidert werden kann.



Heitmeyer, Wilhelm (Hg.)

### Deutsche Zustände

*Folgen 1–10*

Berlin: Suhrkamp

Die Langzeitstudie unter der Leitung von Wilhelm Heitmeyer ist in der Auseinandersetzung mit rechtsextrem eingestellten Menschen in Deutschland ein Standardwerk und gilt als die größte und umfangreichste Studie ihrer Art weltweit. Von 2002 bis 2011 haben die Wissenschaftler von Institut für interdisziplinäre Konflikt- und Gewaltforschung in Bielefeld Menschen nach ihren Einstellungen befragt, die Verbreitung menschenfeindlicher Einstellungen dargestellt und mithilfe von Paneldaten zur Analyse ihrer Ursachen beigetragen.



Molthagen, Dietmar/Klärner, Andreas u.a. (Hg.)

### Gegen Rechtsextremismus

*Handeln für Demokratie*

Bonn: Dietz 2008

Das Lern- und Arbeitsbuch vermittelt Basiswissen und zeigt erprobte Methoden für die pädagogische Auseinandersetzung mit dem Thema Rechtsextremismus auf. Neben theoretischen Texten zu rechtsextremen Inhalten und Formen gibt es 30 Seminar-einheiten, die zur Auseinandersetzung mit der Thematik einladen. Hinzu kommen umfangreiche Arbeitsmaterialien, die auf einer CD-Rom mitgeliefert werden.

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

Informationsplattform, die sich dem Kampf gegen den Rechtsextremismus verschrieben hat. Schirmherrin ist die SPD-Abgeordnete Ute Vogt.

[www.netz-gegen-nazis.de/](http://www.netz-gegen-nazis.de/)

Informations- und Diskussionsplattform gegen Rechtsextremismus. Initiiert von der Amadeu Antonio Stiftung und der Zeitung »Die Zeit«.

[www.endstation-rechts.de/](http://www.endstation-rechts.de/)

Das Aufklärungsportal gegen Rechtsextremismus ist ein Projekt der Jungsozialisten Mecklenburg-Vorpommern. Bundesweit bekannt geworden durch die Figur »Storch Heinar«, der mit Seitenscheitel und Hitlerbärtchen auftritt und satirisch die Modemarke für Nazis »Thor Steinar« thematisiert. Die Seite ist vor allem geeignet, um einen Überblick über rechtsextreme Aktivitäten im ländlichen Raum zu bekommen. Inhalte sind manchmal besser auf Wissenschaftlichkeit zu prüfen.

[www.exit-deutschland.de/](http://www.exit-deutschland.de/)

Die Organisation hilft Aussteigern beim Weg aus der rechtsextremistischen Szene.

<http://blog.zeit.de/stoerungsmelder/>

Das Weblog Störungsmelder auf »Zeit-Online« berichtet über Neonazis – »Wo sie auftreten, was sie sagen und vor allem: Was man gegen sie unternehmen sollte«. Träger sind verschiedene Medien.

<http://keinbockaufnazis.de/>

Die Initiative hilft Jugendlichen, sich gegen Rechtsextremismus zu stellen, z. B. durch die Organisation von Konzerten oder Demonstrationen. Sehr erfolgreich durch gutes Marketing in sozialen Netzwerken (Facebook) und Ansprache bekannter Künstler und Künstlerinnen.

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

Homepage des antifaschistischen Pressearchiv und Bildungszentrum Berlins e.V. Der Verein sammelt Publikationen und Informationen über Rechtsextremismus. Er betreibt auch ein Watchblog zur »NSU« und Rechtsterrorismus. Sehr informative Seite mit detaillierter Recherche gerade für Berlin.

[www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/](http://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/)

Seit Jahren gibt es die stern-Aktion »Mut gegen rechte Gewalt«. Sie ermutigt zu mehr Zivilcourage und leistet Initiativen unbürokratische Hilfe gegen Rechtsextremismus. Unter anderem werden kleine, lokale Projekte gegen Rechtsextremismus gefördert.

**Herausgeber:** AWO Bundesverband e.V.  
Blücherstr. 62/63, 10961 Berlin

**Verantwortlich:** Wolfgang Stadler,  
Vorstandsvorsitzender

**Redaktion:** Resa Memarnia

**Telefon:** 030/26309-0

**Fax:** 030/26309-32599

**E-Mail:** info@awo.org

**Internet:** awo.org

**Gestaltung:** www.studio-pingpong.de

März 2016

**Bildquellen:** S. 4: AWO Bundesverband e.V.; S. 7: AWO International e.V.; S. 12: Trägerverbund AWO Fanprojekte; S. 14: AWO Senioren- und Sozialzentrum gGmbH Sachsen-West; S. 16, S. 17: AWO LV Sachsen-Anhalt e.V.; S. 18: AWO LV Schleswig-Holstein e.V.; S. 20: AWO Thüringen e.V.; S. 22: AWO Bundesjugendwerk; S. 24: AWO KV Kiel e.V., Astrid Bebensee-Lüders; AWO LV Hamburg e.V., Kathrin Erbe; AWO Niederrhein e.V.; AWO Bezirksverband Braunschweig e.V.; AWO LV Brandenburg e.V., Carolin Rieck; AWO Soziale Dienste gGmbH Gotha; AWO KV Fürth-Stadt e.V.; AWO OV Karl-stadt; AWO Unterbezirk Ruhr-Mitte; AWO Ostwestfalen-Lippe; AWO Stuttgart e.V. und Jugendwerk Württemberg; AWO Bezirksverband Pfalz e.V.; AWO Be Hannover e.V.; AWO Berlin Kreisverband Südost e.V.; S.25: AWO Kreisverband München-Stadt e.V.; AWO Kreisverband Heinsberg e.V.; AWO Akademie Mitteldeutschland/SPI GmbH; AWO Saarland V.I.B.; AWO Bezirksverband Hessen-Süd e.V.; AWO Bezirksverband Potsdam e.V.; AWO Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.; AWO Bezirksverband Rheinland e.V.; AWO Bezirksverband Weser-Ems e.V.; AWO Karlsruhe gGmbH; AWO Bezirksverband Schwaben e.V.; AWO Bremen; AWO Regionalverband Demmin e.V.; AWO Kreisverband Landshut e.V.

Abdruck, auch nur in Auszügen, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages oder Herausgebers.  
Alle Rechte vorbehalten.



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



Gefördert durch:



Bundesministerium  
des Innern



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

Wo kommen  
Sie eigentlich her?

Aus  
Bochum.



