



VIEL FALT

UNSER SOZIALSTAAT
DER ZUKUNFT



Ansicht

3:22

Vielfalt jetzt. Unterschiedliche Menschen, die friedlich und ohne Diskriminierungen miteinander leben. Das muss der Anspruch sein.



Liebe Leserin, lieber Leser,

vor 30 Jahren gab es rassistische Ausschreitungen gegen die Asylbewerberaufnahmestelle und das Wohnheim in Rostock-Lichtenhagen. Es waren gewaltbereite Rassist*innen und Rechtsextremist*innen, die ihren Hass auf Menschen entluden und Steine und Molotowcocktails warfen. Die bittere Erkenntnis dabei: Die Gewalttäter*innen waren nicht allein, sondern erhielten Beifall und Bratwürste von den umstehenden Menschen und Anwohner*innen; ebenso sorgten weite Teile der Medien (»Ausländerflut« oder »Asylantenschwemme«) für ein Klima der Verachtung gegenüber Menschen, die Schutz in Deutschland suchten und hier eine neue Existenz aufbauen wollten. Die traurige Erkenntnis in den 30 Jahren nach den Ereignissen in Rostock-Lichtenhagen: Immer wieder wurden wir Zeug*innen von rassistischen Verbrechen. Der NSU sowie rassistische Angriffe bis hin zu Morden stehen leider für sich: Mölln, Solingen, Lübeck, Halle oder Hanau.

Das sind nur die brutalsten Angriffe. In Deutschland erfahren Menschen täglich Ausgrenzung, Ablehnung und Verachtung – sei es aufgrund ihrer Herkunft, Zugehörigkeit zu einer ethnischen Gruppe, Weltanschauung oder Religion, ihres Alters, ihres Geschlechts und sexuellen Identität, ihrer Armut oder ihrer Behinderung. Die AWO steht seit ihrer Gründung für eine vielfältige Gesellschaft und kämpft gegen Menschenverachtung, Ausgrenzung und Demokratieverdruss. Mit dem Forum für Demokratie als bundesweitem Netzwerk hat die AWO einen ersten wichtigen Schritt gemacht. Denn klar ist: Die Demokratie ist kein Geschenk oder immerwährender Dauerzustand. Wir alle müssen uns täglich engagiert und couragiert für sie einsetzen und gegen antidemokratische Kräfte entschlossen vorgehen. Ebenso ist ein Handeln politisch Verantwortlicher notwendig, das mittel- bis langfristig Ausgrenzung, Ablehnung und Verachtung verhindert und nicht auch noch ermutigt.

Brigitte Döcker
Mitglied des Vorstands

IMPRESSUM

Herausgeber

AWO Bundesverband e. V.
Blücherstraße 62/63 · 10961 Berlin
Tel 030/26309-0 · Fax 030/26309-32599
info@awo.org · www.awo.org

Redaktion AWO Ansicht

Tel 030/26309-4553 · Fax 030/26309-324553
awo-ansicht@awo.org

Redaktion Brigitte Döcker ·

Berit Gründler · Peter Kuleba v.i.s.d.P. ·
apl. Prof. Dr. jur. habil. Jens M. Schubert

Konzept und Gestaltung

Stephanie Roderer,
www.stephanie-roderer.de

Fotografie

S. 3, 6, 18 AWO Bundesverband · S. 4 AdSD/
FES: 6/FOTA008278 · S. 5, 10-11, 13, 15, 17
shutterstock.com · S. 7 AWO International ·
S. 6 Christopher Glanzl · S. 12 fotolia.com ·
S. 14 Angelika Osthues · S. 19 Servicebüro
Jugendmigrationsdienste · S. 20 AWO Unter-
bezirk Dortmund · S. 21 AWO Bezirksverband
Niederrhein · S. 22 Das Progressive Zentrum/
Capital Headshots Berlin

Anzeigen

TAG Agentur & Verlag
Tel 06431/2121241 · Fax 06431/2121244
Agentur@Tag-Verlag.de · www.Tag-Verlag.de

Druck

deVega Medien GmbH, Augsburg.

Papier

Gedruckt auf Circle Offset premium white,
FSC®-, EU Ecolabel- und Blauer Engel-
zertifiziert.



ENGAGEMENT

Lotte-Lemke-Engagementpreis

Zum vierten Mal wird mit dem LOTTE-LEMKE-ENGAGEMENTPREIS kreatives und herausragendes Engagement gewürdigt. Ziel des Preises ist es, besonders herausragendes Engagement innerhalb der AWO zu auszuzeichnen. Bewerben können sich alle bis zum 30. September 2022, die bei der AWO oder beim Jugendwerk der AWO ein ehrenamtliches Projekt begleiten oder leiten. Es können sich auch hauptamtlich initiierte oder begleitete Projekte bewerben, solange die Arbeit im Kern ehrenamtlich getragen wird.

Die bis zum 30. September 2022 eingereichten Projekte werden von der Jury, welche vom Präsidium der AWO benannt wird, gesichtet und anschließend die drei überzeugendsten Projekte ausgesucht. Die Gewinner*innen in den drei Kategorien erhalten den Lotte-Lemke-Engagementpreis. Der Preis ist mit 2.000 Euro pro Kategorie dotiert und wird im Rahmen des AWO-Neujahrsempfanges feierlich am 12. Januar 2023 in Berlin vergeben. Die Preisträger*innen können außerdem Hilfe bei der Projektentwicklung in Anspruch nehmen.

➔ Bewerber*innen oder Menschen, die ein Projekt nominieren wollen, füllen am besten das Online-Bewerbungsformular aus. Das Formular steht unter awo.org/ilep-bewerbung zur Verfügung. Alternativ ist auch eine Bewerbung per E-Mail unter engagementpreis@awo.org oder per Post an AWO Bundesverband, Blücherstr. 62, 10965 Berlin möglich.

➔ Berit Gründler • engagementpreis@awo.org

»Ich glaube, dass der beste Weg zu einer Gemeinschaft die praktisch erlebte Zusammenarbeit ist.«

Lotte Lemke, Bundesgeschäftsführerin bis 1965, Bundesvorsitzende 1965–971, Ehrenvorsitzende bis 1988



**JETZT
BEWERBEN!**

Die Kategorien im Wettbewerb 2023

- »Engagement unterstützt Wirksamkeit« richtet sich an Projekte, die bereits seit Jahren erfolgreich umgesetzt werden.
- »Engagement fördert Innovationen« sucht nach neuen Ideen und Projekten am Beginn der Umsetzung.
- »Engagement stärkt Demokratie« sucht nach Projekten, die den Zusammenhalt in der Gesellschaft auf besondere Weise stärken.

KAMPAGNE

Sprach-Kitas retten

Das Bundesprogramm Sprach-Kita fördert seit 2016 die sprachliche Bildung in Kitas. Gefördert wurden fast 7.000 Kitas durch zusätzliche unterstützende Sprachfachkräfte, über 500.000 Kinder wurden so in den letzten Jahren erreicht. Zudem wurden die Kitas durch zusätzliche Fachberatungen unterstützt.

Die Kampagne »Sprach-Kitas retten« setzt sich für die Fortführung des Bundesprogramms ein. Die AWO unterstützt diese Kampagne. »Im Koalitionsvertrag ist die Fortführung und Weiterentwicklung des Bundesprogramms verankert«, so AWO-Bundesvorsitzende Brigitte Döcker. »Ein Ende ist also nicht nur ein fatales Zeichen für die Kindertagesbetreuung, sondern schlicht ein Wortbruch. Die frühkindliche Bildung muss gefördert werden, damit Chancengerechtigkeit nicht nur ein leeres Versprechen auf dem Papier bleibt. Hier wird am falschen Ende gespart!«

➔ Auf der Website zur Kampagne www.sprachkitas-retten.de finden sich Informationen zur Kampagne und den geplanten Aktionen.

➔ Der Kampagnenhashtag ist #SprachkitasRetten.

➔ Dr. Judith Adamczyk • judith.adamczyk@awo.org



Ein Jahr nach der Katastrophe hat die AWO viel geschafft: Bis Ende Mai erreichte die AWO mit 267 Helfer*innen über 20.000 Menschen in 94 Orten.

HILFE IN DER NOT

1 Jahr nach der Hochwasserkatastrophe

Die Hochwasserkatastrophe in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen hinterließ im Juli 2021 eine Spur der Verwüstung: Mehr als 180 Menschen kamen ums Leben, Tausende verloren ihr Zuhause. Die AWO war in der Nothilfe aktiv und lässt die Menschen auch ein Jahr später nicht im Stich.

Gemeinsam mit dem AWO Bundesverband und den Bezirksverbänden Rheinland, Mittelrhein, Niederrhein und Westliches Westfalen war AWO International mit schneller Nothilfe zur Stelle und bietet auch langfristige Unterstützung für Betroffene. Die Leistungen umfassen alle drei Phasen der humanitären Hilfe: Nothilfe, mittelfristige Hilfe und langfristige Wiederaufbauhilfen.

In den Tagen und Wochen nach der Katastrophe stellten zahlreiche AWO-Einrichtungen Mitarbeiter*innen vom Dienst frei, damit diese sofort vor Ort helfen konnten. Parallel begannen die Vorbereitungen für finanzielle Soforthilfen an Betroffene in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen. Im Jahr 2021 hat die AWO mehr als 12 Millionen Euro Soforthilfen an über 7.500 Haushalte ausgezahlt.

In der zweiten Phase der Fluthilfe fokussierte die AWO sich darauf, langfristige Beratungsstrukturen zu schaffen und psychosoziale Unterstützungsangebote auszubauen. In acht Fluthilfebüros in Rheinland-Pfalz und Nordrhein-Westfalen sowie durch mobile Teams unterstützte die AWO Betroffene dabei, staatliche Haushalts- und Wiederaufbauhilfen zu beantragen. Darüber hinaus wurden Freizeit- und Erholungsangebote für die Betroffenen geschaffen.

Während die Maßnahmen aus der zweiten Phase fortgesetzt werden, hilft die AWO inzwischen verstärkt beim Wiederaufbau. Einen Schwerpunkt bilden dabei finanzielle Einzelfallhilfen. Durch Spenden von Aktion Deutschland Hilft unterstützt die AWO vom Hochwasser Betroffene beispielsweise dabei, den notwendigen Eigenanteil bei den staatlichen Wiederaufbauhilfen zu stemmen.

Ein Jahr nach der Katastrophe hat die AWO viel geschafft: Bis Ende Mai erreichte die AWO mit 267 Helfer*innen über 20.000 Menschen in 94 Orten. »Die beeindruckende Solidarität und Spendenbereitschaft in der Bevölkerung hat diese Hilfe ermöglicht«, sagt Rudi Frick, Vorstandsvorsitzender von AWO International. »Wir danken allen Helfer*innen und Spender*innen von ganzem Herzen für diese Unterstützung.«

Gleichzeitig fordert Frick die Politik auf, die Überflutungen als Weckruf ernst zu nehmen: »Unsere praktischen Zeichen der Solidarität mit den Menschen vor Ort bedürfen angesichts der Katastrophe einer zukunftsgerichteten Ergänzung«, so Frick. »Es braucht eine entschiedene Politik, die den Klimawandel mit seinen dramatischen Auswirkungen ernst nimmt und nicht länger dabei stehen bleibt, politische Ziele zu verkünden. Wir müssen endlich tatkräftig den ökologischen Umbau unserer Gesellschaft sozial gerecht vorantreiben. Außerdem müssen wir uns auch in Deutschland auf weitere Katastrophen vorbereiten.«

➔ miriam.druba@awointernational.de
www.awointernational.de/hochwasserhilfe

KLIMAWANDEL

Gesundheitsrisiko Hitze

Im Juli 2022 sind laut Statistischem Bundesamt 12 Prozent mehr Menschen in Deutschland verstorben als in Vergleichsmonaten der vorhergehenden Jahre. Die Ursache sieht das Amt vor allem in den sich häufenden Hitzewellen. Die AWO warnt vor dem neuen Gesundheitsrisiko für vorerkrankte und alte Menschen – und fordert schnelles Gegensteuern von der Politik. Die AWO kooperiert unter anderem mit KLUG (Deutsche Allianz Klimawandel). Im Zuge der Kooperation wird Hitzeschutz ganzheitlich und kommunal gedacht und umgesetzt. Das langfristige Ziel sind der Aufbau funktionierender lokaler Strukturen und Akutmaßnahmenpläne in Verbindung mit dem Katastrophenschutz.

➔ Julia Maier • julia.maier@awo.org

HISTORISCHES PORTRÄT

Ida Wolff 1893 – 1966

Aus der Nähe von Breslau stammte Ida Wolff, die geschäftsführende Vorsitzende der Arbeiterwohlfahrt in Berlin von 1946 bis 1964. Sie war 1918 in die SPD eingetreten und bald in den Bezirksvorstand Mittelschlesien gewählt worden. Sie wirkte als Stadtverordnete in Brieg und später als Abgeordnete im Provinziallandtag. Bei der Arbeiterwohlfahrt machte sie eine Ausbildung zur Fürsorgerin, anschließend arbeitete sie im Jugendamt. Nach 1933 wurden sie und ihr Mann von den Nationalsozialisten verfolgt und verhaftet. Unmittelbar nach Kriegsende engagierte sich Wolff gemeinsam mit Louise Schroeder und Franz Neumann für den Wiederaufbau der SPD und der Arbeiterwohlfahrt in Berlin. Im Hauptausschuss berichtete sie von 1949 bis 1965 über die schwierige Situation in der vom Kalten Krieg geteilten Metropole. Außerdem gehörte sie dem SPD-Landesvorstand und von 1946 bis 1963 dem Berliner Abgeordnetenhaus an.

➔ Weitere Informationen im Historischen Archiv der AWO www.awo-historie.org

Quelle: Philipp Kufferath / Jürgen Mittag, Geschichte der Arbeiterwohlfahrt (AWO).
Foto: AdsD/FES: 6JFOTA008278



VERBAND

5 Jahre Marie-Juchacz-Denkmal

Am 18. August 2017 wurde in Berlin-Kreuzberg das Denkmal für Marie Juchacz enthüllt. Auf den Tag fünf Jahre später wurde in Berlin auf einem Spaziergang zum Mehringplatz an die Gründerin der AWO erinnert. Gemeinsam mit weiteren Gästen erinnerten die Berliner SPD-Bundestagsabgeordnete Annika Klose, die AWO-Präsident*innen Kathrin Sonnenholzner und Michael Groß, AWO-Ehrenvorsitzender Wilhelm Schmidt und AWO-Bundesvorsitzende Brigitte Döcker an die Bedeutung des Wirkens von Marie Juchacz, einer außergewöhnlichen Frau und bedeutenden Persönlichkeit der deutschen Geschichte.

Alle Redner*innen waren sich einig: Juchacz' Kämpfe sind aktueller denn je. Die Menschen fürchten steigende Kosten, Krieg und Zerstörung und sehen sich in ihrer Existenz bedroht. Das wurde auch bei den Schilderungen aus der Praxis einer Schuldnerberatung nach dem Besuch des Denkmals mehr als deutlich.

➔ presse@awo.org
awo.org/5-jahre-marie-juchacz-denkmal



AWO INTERNATIONAL

Solidarität mit der Ukraine

Der russische Angriffskrieg bringt unendliches Leid über die Menschen in der Ukraine. Sechs Monate nach Kriegsbeginn sind laut den Vereinten Nationen 17,7 Millionen Menschen in der Ukraine auf humanitäre Hilfe angewiesen. 3,3 Millionen davon sind Kinder. Gemeinsam mit Partnern vor Ort baut AWO International die Nothilfe aus und bereitet Winterhilfen vor.

6,4 Millionen Ukrainer*innen mussten bereits ins Ausland fliehen, über 6,6 Millionen Menschen sind als Binnenvertriebene innerhalb des Landes auf der Flucht. Die Bedürftigkeit der Binnenvertriebenen, besonders der Menschen, die bereits zu Beginn der russischen Invasion fliehen mussten, nimmt stetig zu. Viele haben ihre Ersparnisse aufgebraucht und können sich die Mieten und Heizkosten und Lebensmittel nicht mehr leisten. »Sehr viele wollen wieder zurück nach Hause. Voller Hoffnung steigen sie in die Züge Richtung Heimat. Sie kommen dorthin, sehen Krieg, Vernichtung und Leid und steigen wieder in den Zug nach Lwiw«, berichtet Yuriy Lopatynskyy, Leiter unserer Partnerorganisation Walnut House in Lwiw. »Sie geben die Hoffnung, wieder nach Hause zu kommen, nicht auf. Aber mindestens über den Winter müssen sie hier im Westen der Ukraine bleiben, weil in den zerstörten Regionen keine Möglichkeit besteht, in den nächsten Monaten die Versorgung mit Heizung, Wasser und Strom wiederherzustellen.«

Gemeinsam mit AWO-Verbänden aus ganz Deutschland sowie lokalen Partnerorganisationen konnte AWO International seit Februar 2022 insgesamt 162.428 bedürftige Ukrainer*innen in der Ukraine, Polen und Rumänien unterstützen. Unter anderem erhielten 3.800 Menschen durch unsere Partner eine psychosoziale Notfallversorgung, weil viele Familien mit Flucht, Verlust, Trauer und Ängsten umgehen müssen. AWO International hat bei 24 Hilfstransporten 108 Tonnen Hilfsgüter bewegt. Diese wurden mit Kleintransportern, LKWs und sogar mit Güterzügen an ihr Ziel gebracht.

Der kommende Winter mit Temperaturen von bis zu minus 20 Grad Celsius in manchen Teilen des Landes wird viele Ukrainer*innen vor große Herausforderungen stellen. Die ukrainische Regierung



HELFEN SIE!

Bitte unterstützen Sie AWO International mit einer Spende, damit wir die betroffenen Menschen in der Ukraine auch weiterhin unterstützen können und Familien im Winter ein warmes Zuhause haben.

➔ **Spendenkonto:**
AWO International e.V.
IBAN: DE83 1002 0500 0003 2211 00
Spendenstichwort: Nothilfe Ukraine

gibt an, dass seit Beginn des Krieges mehr als 800.000 Wohnungen und Häuser beschädigt oder zerstört wurden. Viele Menschen haben keinen Zugang zu Strom und Gas für den Betrieb von Heizungen. AWO International unterstützt gemeinsam mit der österreichischen Volkshilfe und der ukrainischen Nichtregierungsorganisation Narodna Dopomoha Ukraine bis zum anbrechenden Winter 400 bedürftige Familien in den Kiewer Vororten Bucha, Hostomel und Irpin. Die Familien werden bei Reparaturen ihrer durch die russischen Angriffe beschädigten Wohnungen unterstützt. Dabei werden zum Beispiel zerstörte Fenster oder Türen ausgetauscht sowie Dächer repariert.

Die steigenden Preise für Energie und Hilfsgüter erschweren die humanitäre Hilfe vor Ort. »Umso wichtiger ist, dass die Solidarität und Spendenbereitschaft der Menschen weiterhin erhalten bleiben«, betont Manuela Roßbach, geschäftsführende Vorstandin von Aktion Deutschland Hilft, dem Bündnis deutscher Hilfsorganisationen, dem AWO International angehört. »Denn dieser Krieg ist für die Betroffenen nach wie vor nicht Routine, sondern ein Albtraum, der immer noch anhält.«

Behinderung am Arbeitsmarkt

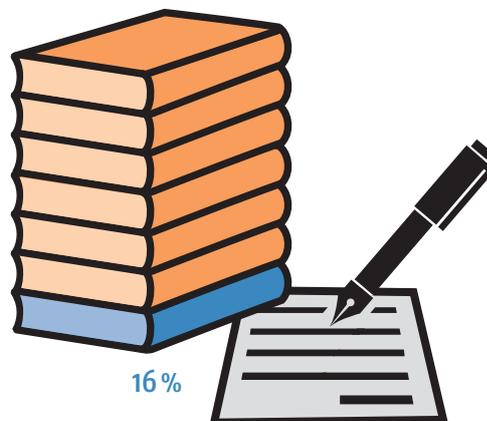
Die Teilhabe am Arbeitsleben ist wie kaum ein anderer Gesellschaftsbereich bedeutsam für die Identität und das Bewusstsein eines jeden Mitglieds unserer Gesellschaft. Dies gilt natürlich auch für Menschen mit Behinderungen. Nach wie vor jedoch sind Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt strukturell benachteiligt. Wie das Statistische Bundesamt im Mai 2021 mitteilte, waren knapp 57 Prozent der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren berufstätig oder suchten nach einer Tätigkeit. Zum Vergleich: Die Erwerbsquote nichtbehinderter Menschen in dieser Altersgruppe betrug knapp 82 Prozent.

Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderungen muss endlich wirksam bekämpft werden – mit einem tragfähigen und nachhaltigen Gesamtkonzept für einen wirklich inklusiven Arbeitsmarkt, der allen Menschen Zugang zu Beschäftigung und den Erhalt der Erwerbsfähigkeit ermöglicht. Dazu gehört auch, dass Arbeitgeber*innen, die Menschen mit Behinderungen einstellen wollen, und arbeitssuchende schwerbehinderte Menschen eine zentrale Anlaufstelle haben müssen, um Unterstützungsleistungen zu erhalten. Wirklich allen Menschen mit Behinderungen muss der Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben gewährt werden. ❤️

Schulabschlüsse bei Menschen mit Behinderung

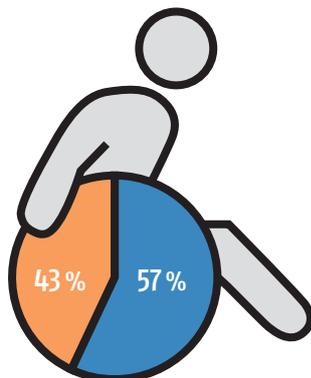
- Ohne allgemeinem Schulabschluss

16 % der Menschen mit Behinderung zwischen 25 und 44 Jahren haben keinen Schulabschluss. Bei Nichtbehinderten lag dieser Anteil nur bei 4 %.



Menschen zwischen 15 und 64 Jahren mit Behinderung im Arbeitsmarkt

- Berufstätig oder auf der Suche nach einer Tätigkeit
- Nicht berufstätig

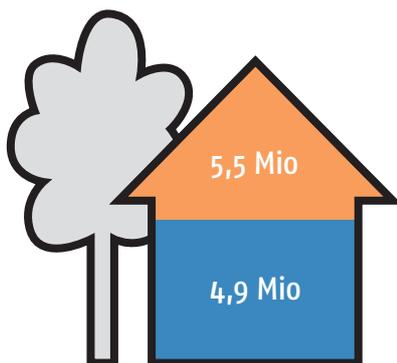


57% der Menschen mit Behinderung zwischen 15 und 64 Jahren waren 2019 in den Arbeitsmarkt integriert

Die Erwerbsquote nichtbehinderter Menschen in dieser Altersgruppe betrug knapp 82%

Menschen mit Behinderung in privaten Haushalten

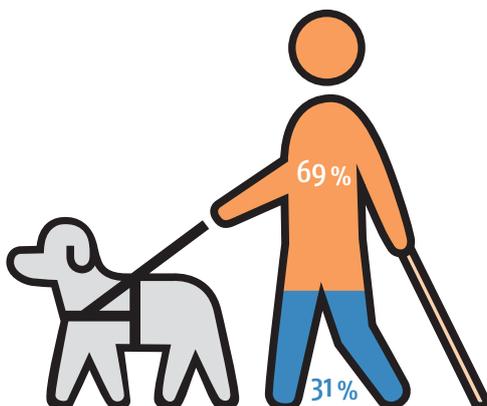
- Im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren
- Nicht im erwerbsfähigen Alter



Rund 10,4 Millionen Menschen mit einer Behinderung lebten 2019 in Deutschland in privaten Haushalten. Darunter waren knapp 4,9 Millionen Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren

Menschen mit Behinderung im Dienstleistungssektor

- Tätigkeit im Dienstleistungssektor
- Tätigkeit in anderen Sektoren



Fast jeder dritte erwerbstätige Mensch mit Behinderung (31%) arbeitet im öffentlichen und privaten Dienstleistungssektor

GENDER

SPRACHE IST WICHTIG

Sprache und der sensible Umgang mit Sprache sind wichtig. Sprache ist ein Spiegelbild gesellschaftlicher Entwicklungen; sie kann gesellschaftlichen Wandel ausdrücken und idealerweise einläuten. Mit Sprache können wir zum Ausdruck bringen, wie wir die Welt begreifen

und gestalten wollen. Bei allen Fortschritten muss unsere Sprache immer noch deutlich inklusiver werden, um unserer Gesellschaft gerecht zu werden. Wirklich inklusiv ist eine Gesellschaft nur, wenn auch ihre Sprache es ist. Deshalb ist Gendern richtig und wichtig.

FAMILIEN STÄRKEN

Gute strukturelle Rahmenbedingungen für Familien und Kinder in ihrer Vielfalt und Unterschiedlichkeit zu schaffen bedeutet auch, ausreichende Ressourcen an Zeit, Geld und Know-how für Familienbildung bereitzustellen. Nur so kann die integrative Kraft und die sozial-räumliche Bedeutung der Familienbildung in allen Regionen Deutschlands erhalten und gestärkt werden.

Vielfalt leben.

Solange faktisch zwischen Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihres Geschlechts, ihrer Behinderung oder des sozioökonomischen Status Unterschiede gemacht werden, muss dies thematisiert werden; müssen mögliche Diskriminierungen benannt und beseitigt werden. Nur so können Wege zu einer inklusiven und vielfältigen Gesellschaft beschritten werden.



Ja, Vielfalt!

Die AWO setzt sich für die Stärkung von Vielfalt und umfassende Geschlechtergerechtigkeit ein. Soziale Merkmale wie geschlechtliche und sexuelle Identität, soziale und ethnische Herkunft, Hautfarbe, Religion, Alter und Behinderung dürfen nicht zur Diskriminierung und Ausgrenzung von Menschen führen. Die AWO erklärt sich dafür verantwortlich, diese Vision nicht nur gesellschaftlich zu fordern, sondern auch innerhalb des Verbandes zu verwirklichen.

AUTOR*INNEN SARAH CLASEN, SINA KÜSTER, PETER KULEGA



»Männer tragen in unserer Kultur 12.000 Jahre Gewalt- und Kriegsgeschichte im Körper, die ihnen eine Dominanz verleiht und in unseren Gesellschaften gepflegt und gefördert wird«, so der Schriftsteller und Denker Klaus Theweleit in einem Interview Ende 2019. Beim Thema Vielfalt geht es um grundsätzliche Fragen des Miteinanders. Und wenn wir Theweleit folgen, dann steht diese seit 12.000 Jahren währende Dominanz allzu oft im Weg. Anders gesagt: Bei Vielfalt geht es auch um Beseitigung bestehender Hierarchien; geht es um Gleichheit; geht es um Menschenrechte; geht es um das Anerkennen und Aushalten von Unterschieden.

Diskriminierung im Alltag

26 Prozent der Bevölkerung in Deutschland haben einen Migrationshintergrund (Mikrozensus 2020), das sind 21,9 Millionen Menschen. Etwa 10 Prozent der Bevölkerung haben eine Schwerbehinderung (Statistisches Bundesamt 2021), das sind 7,8 Millionen Menschen. Die Gesellschaft ist bereits vielfältiger, doch bildet sich diese Vielfalt nicht in gesellschaftlichen Machtpositionen ab. Nur knapp 35 Prozent der Mitglieder des Bundestages sind weiblich und nur 11 Prozent haben einen Migrations-

AWO FORUM DEMOKRATIE

Diskriminierung, gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, Hassreden und -taten nehmen stetig zu. Die Bundeskonferenz der AWO hat 2021 beschlossen, Kompetenzen und Strukturen in allen Handlungsfeldern des Verbandes auszubauen, um Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in der AWO und in unserer Gesellschaft entgegenzuwirken.

Im Februar 2022 begann die Zusammenarbeit des bundesweiten AWO Forums Demokratie. Es ist das zentrale Gremium zur Umsetzung einer Strategie für Demokratiestärkung und Antidiskriminierungsarbeit. Anknüpfend an das bisherige gesellschaftliche Engagement der AWO gegen gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wird mit der Strategie für Demokratiestärkung noch kraftvoller darauf hingewirkt, dass das Engagement und die Arbeit gegen alle Formen von Diskriminierung Querschnittsaufgaben im Verband werden. Das AWO Forum Demokratie besteht derzeit aus 25 Vertreter*innen der Landes- und Bezirksverbände und des Bundesjugendwerks und setzt sich aus unterschiedlichen Handlungsfeldern und -ebenen des Verbandes zusammen.

Die Mitglieder des AWO Forums Demokratie tauschen sich über Bedarfe und gute Praxis der Demokratiestärkung im Verband aus. Ziel ist es, Maßnahmen zu identifizieren, die die Mitarbeitenden in Zukunft sensibilisieren und ihre Kompetenzen im Umgang mit Diskriminierung und gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit fördern. Bis Ende 2024 sollen die Arbeitsergebnisse des AWO Forums Demokratie im Rahmen einer Fachtagung für die Öffentlichkeit präsentiert werden. Die Begleitung des AWO Forums Demokratie erfolgt durch die Fachstelle »Zusammenhalt durch Teilhabe« des AWO Bundesverbandes.

➔ Susanne Beyer • Fachstelle »Zusammenhalt durch Teilhabe in der Sozialen Arbeit« • susanne.beyer@awo.org





Wenn es keinen Unterschied mehr macht, dass es Unterschiede gibt, dann können wir von gelebter Vielfalt sprechen.

hintergrund. Die Gesellschaft ist also bereits heterogen, aber nicht gleich in ihrer Differenz. Dies zeigt auch ein Blick auf Untersuchungen zu Fragen von Diskriminierung. 2021 haben sich 5.617 Menschen an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit einer Beschwerde gewandt. 37 Prozent davon erlebten rassistische Diskriminierung, 32 Prozent wurden diskriminiert aufgrund ihrer Behinderung und 20 Prozent aufgrund ihres Geschlechts. Laut einer Studie der Antidiskriminierungsstelle des Bundes fühlt sich mehr als ein Drittel der Gesamtbevölkerung in Deutschland von Diskriminierung betroffen. Diskriminierungen müssen immer wieder angesprochen, müssen öffentlich werden. Diskriminierende Strukturen müssen abgebaut werden, Menschen mit Diskriminierungserfahrungen brauchen kompetente Beratung und Unterstützung. Nur so kann ein diskriminierungsarmes Leben in Vielfalt möglich werden.

Vielfalt, Gleichheit, Freiheit

Wenn es keinen Unterschied mehr macht, dass es Unterschiede gibt, dann können wir von gelebter Vielfalt sprechen. Demokratie ist nur dann möglich, wenn Rechte, Ressourcen und Repräsentanz für alle gleich verteilt und gegeben sind. Es bedarf etwa eines gesetzlichen Anspruchs auf Gleichheit, Freiheit und damit der Ermöglichung eines freien Zugangs zu einer auskömmlichen Erwerbsarbeit, zu Bildung, bezahlbarem Wohnraum und bezahlbaren sozialen Dienstleistungen. Dafür lohnt es zu handeln, zu streiten und zu kämpfen. All jene (vor allem Männer), die aus verschiedensten Gründen ihr Dasein, ihre Privilegien und ihr Handeln als vermeintlich selbstverständlich verstehen, müssen begreifen, dass ihnen nichts weggenommen wird

DEVI- DEMOKRATIE STÄRKEN. VIELFALT GESTALTEN.

Das Projekt »DEVI- Demokratie stärken. Vielfalt gestalten.« beim AWO Bundesverband wird durch das Bundesprogramm »Demokratie leben!« gefördert und ist Teil des Begleitprojekts »Demokratie und Vielfalt in der Kindertagesbetreuung« – ein gemeinsames Projekt der sechs Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege und der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ. Wesentliche Zielstellung ist es, Demokratie und Vielfalt in der frühkindlichen Bildung nachhaltig und strukturell zu verankern. Dazu nimmt das Projekt neben der pädagogischen Arbeit von Fachkräften in Kitas und Kindertagespflegestellen auch den Übergang von der Kita zur Grundschule sowie die Erzieher*innen-Ausbildung in den Blick. Fachkräfte aus dem Bereich der Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege äußern immer wieder den Wunsch, die Themenschwerpunkte Vielfalt, Vorurteilsbewusstsein in Fortbildungen und Teamtagen intensiver zu behandeln. Das Projekt »DEVI – Demokratie stärken. Vielfalt gestalten.« reagiert darauf mit dem Angebot von Teamfortbildungen und Multiplikator*innenschulungen. Von besonderem Gewicht ist das Thema Vielfalt. Es wird hierzu die AWO-Haltung vermittelt. Passend dazu werden im DEVI-Projekt kontinuierlich Themenblätter veröffentlicht (2020 Adultismus, 2021 Privilegien, 2022 Vielfalt, 2023 Inklusion, 2024 Demokratie).

➔ Jannes Hesterberg • jannes.hesterberg@awo.org



in einer vielfältigen Gesellschaft; müssen begreifen, dass Vielfalt nicht irgendeine Mode ist, die wieder vergeht. Die deutsche Gesellschaft ist vielfältig und nicht homogen. Von einer homogenen Gesellschaft mögen Rechtsextremist*innen und Demokratieverächter*innen träumen. An Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und der demokratischen Zivilgesellschaft liegt es, dass derartige Träume niemals Wirklichkeit werden. ❤️

➔ awo-ansicht@awo.org

Neue Aufklärung für mehr Gleichheit

Der Wirtschaftssoziologe Klaus Dörre gibt Antworten auf Umverteilungsfragen angesichts der Prekarisierung von Teilen der Arbeitswelt, steigender Preise von Grundversorgungsgütern und der damit verbundenen Herausforderungen demokratischer Institutionen bei der Bekämpfung von Ungleichheit.

INTERVIEW PETER KULEBA

Der Milliardär Warren Buffett sagte vor ein paar Jahren Folgendes: »Es herrscht Klassenkrieg, richtig. Aber es ist meine Klasse, die Klasse der Reichen, die Krieg führt. Und wir gewinnen.« Hat er Recht mit der Konfliktlinie und seiner Prognose?

DÖRRE Er hat Recht mit der Prognose. Der Klassenkampf ist in der Tat von oben sehr erfolgreich geführt worden. Selbst für die reiche Bundesrepublik gilt, dass wir mit Blick auf die Abstände zwischen Klassen und Schichten ähnliche Ungleichheiten haben wie zu Beginn des 20. Jahrhunderts.

Solch eine Entwicklung ist nicht naturgegeben. Was sind die Gründe?

DÖRRE Es gibt verschiedene Ursachen. Zum einen müssen wir den Siegeszug einer ökonomischen Doktrin konstatieren, die vereinfacht als »Neoliberalismus« bezeichnet wird. Dahinter verbirgt sich aber sehr viel mehr als Ökonomie; sie beinhaltet einen weitreichenden Umbau der Gesellschaft. Dieser Umbau ist verbunden mit der Zurückdrängung von öffentlichem Eigentum und der Absage an die Vorstellung, wonach soziale Gleichheit eine Art Produktivkraft für die Gesellschaft ist. Immer wieder proklamiert wurde die einfache Botschaft, dass jede*r seines und ihres Glückes Schmied ist.

Das Ganze wurde als ein vermeintliches Befreiungsprojekt angelegt. In der Konsequenz hat es dazu geführt, dass das Bewusstsein über Kausalitäten von Beziehungen zwischen Klassen verschwunden ist. Anders gesagt: Wir werden seit Jahrzehnten immer nur bevorzugt als Konsument*innen angesprochen. Die Erkenntnis, dass Produkte, Güter und Dienstleistungen, die wir konsumieren, immer auch erarbeitet werden müssen, geht verloren. Dieser finanzialisierte Kapitalismus, den wir in seiner Blütezeit bis zur großen Finanzkrise 2008/09 erlebt haben, integriert nicht mehr über hohe Löhne und hohe Sozialstandards, sondern über Tiefstpreise für Güter, Dienstleistungen, Produkte, die wiederum durch Überausbeutung und Prekarisierung von Arbeit entlang internationaler Wertschöpfungsketten zustande kommen. Das ist, um auf Ihre Frage zurückzukommen, natürlich nicht naturgegeben. Es hängt mit einer Politik zusammen, die im Markt eine Art Deus ex machina sieht. Organisierte Arbeitsbeziehungen wurden abgeschliffen, Gewerkschaften sind gezielt geschwächt worden; kollektive Sicherungssysteme wurden porös gemacht.

Insgesamt wurde die Klassenmacht von lohnabhängigen Erwerbstätigen rund um die Welt stark beschnitten und zerstört. In diesem Zusammenhang spielt es auch eine gewichtige Rolle, dass die sozialdemokratischen/sozialistischen Parteien sich letztendlich dieser Ideologie hingeeben haben.

Worin unterscheidet sich die soziale Ungleichheit zu Beginn des 20. Jahrhunderts von der im beginnenden 21. Jahrhundert?

DÖRRE Zu Beginn des 20. Jahrhunderts war Lohnarbeit kaum abgesichert, so dass bei jeder Krise die Grundversorgung mit Nahrungsmitteln immer wieder zur Disposition stand. Erhebliche Teile des Proletariats, der Arbeiter*innen-Klassen, waren auf einem sozialen Level, das sie in die Nähe von prekären Verhältnissen gebracht hat. Die Massen-



DR. KLAUS DÖRRE

ist Professor für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie am Institut für Soziologie der Friedrich-Schiller-Universität Jena.

➔ klaus.doerre@uni-jena.de



»Heute haben wir in den altindustrialisierten Gesellschaften mit Formen von Prekarität auf einem relativ hohen Reichtumsniveau zu tun.«

armut und das Massenelend in der großen Weltwirtschaftskrise von 1929 bis 1933 waren sichtbares Zeugnis dessen.

Heute haben wir in den altindustrialisierten Gesellschaften mit Formen von Prekarität auf einem relativ hohen Reichtumsniveau zu tun. Die heutigen Armen haben in mancherlei Hinsicht sehr viel mehr als die Armen zu Beginn des 20. Jahrhunderts. Das ist völlig klar. Es ändert aber nichts an der Tatsache – und das wird immer wieder übersehen –, dass diese relative Armut als eine enorme Beeinträchtigung von Entfaltungsmöglichkeiten empfunden und als schmerzhaft diskriminierend erlebt wird.

Was meinen Sie konkret?

DÖRRE Nun, angefangen von der niedrigeren Lebenserwartung bis hin zu der Tatsache, dass das Residualeinkommen eines Armen, also das, was übrig bleibt, um über die laufenden Kosten und das existenzielle Minimum hinaus noch an der Kultur einer Gesellschaft teilzuhaben, faktisch gegen null geht. Unter den gegenwärtigen Inflationsbedingungen trifft es inzwischen auch Leute, die ihr Leben lang gearbeitet haben. Sie können es ja sehen: Die Zahl der Menschen im Hartz-IV-Bezug ist rückläufig, wenn auch noch nicht verschwunden. Die offiziell registrierte Arbeitslosenquote nach der Corona-Pandemie und in den Jahren zuvor ist gesunken. Und dennoch haben wir eine Zunahme relativer Armut. Sprich: Immer mehr Menschen, die in Erwerbsarbeit oder auch

Vollzeit-Erwerbsarbeit sind, haben nicht genug zum Leben; sie verdienen nicht genug, um sich gegen elementare Armutsrisiken abzusichern.

Bis zur Pandemie gab es in Deutschland etwa zehn Jahre kontinuierliches Wirtschaftswachstum. Zugleich nahm aber die Ungleichheit zwischen den Vermögen und den Einkommen zu. Was sind die Gründe für diese Entwicklung?

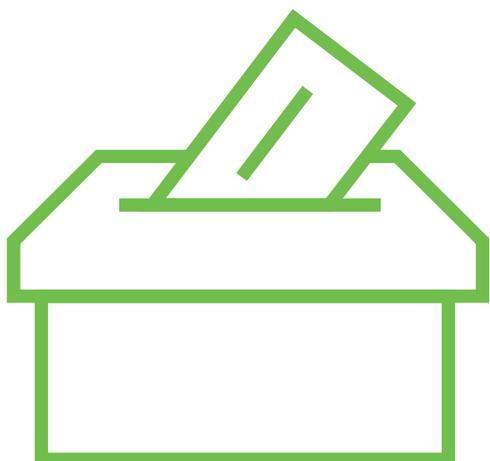
DÖRRE Neben den genannten wie der Schwächung von Gewerkschaften und politischen Kräften, die in der Lage wären, Umverteilung durchzusetzen, kommt ganz wesentlich dazu, dass wir ein Steuerrecht haben, das große Vermögen begünstigt. Hinzu kommt ein Erbschaftsrecht, das diese Ungleichheit verstetigt. Zudem gibt es Berufsgruppen, in denen die gewerkschaftliche Durchsetzungsmacht immer schon schwach gewesen ist insbesondere die sozialen Dienstleistungsberufe. Das gewichtete durchschnittliche Netto-Monatseinkommen liegt in Deutschland bei etwas über 1.550 Euro.

Die untere Hälfte der lohnabhängigen Einkommensbezieher*innen hat auch nach 2013, als die Löhne wieder anstiegen, gemessen an Anteilen am Wirtschaftswachstum immer weniger bekommen.

Die Durchsetzungsmacht in der unteren Hälfte der Einkommensbezieher*innen ist besonders schlecht. Sie sind oft nicht mehr repräsentiert durch Gewerkschaften oder Betriebsräte; es gibt keine Tarifverträge. Die Betroffenen trauen sich mitunter auch gar nicht mehr, für bessere Löhne zu kämpfen, weil sie ihre fehlende Durchsetzungsmacht vor Augen haben; sie fühlen sich ohnmächtig.

Wann werden zu große Ungleichheiten für ein demokratisches Gemeinwesen gefährlich?

DÖRRE Gefährlich werden sie dann, wenn große Bereiche in der Arbeitswelt nicht mehr in etwas eingebunden sind, was der Soziologe Ralf Dahrendorf in den 1950er Jahren als »demokratischen Klassenkampf« bezeichnet hat. Also, eingebunden in feste Regeln, im Tarifsysteem, im Mitbestimmungssystem. Wenn das so nicht mehr ist, dann gibt es Spielräume, die soziale Frage von rechts zu thematisieren.



»In Deutschland hat die AfD zwar eine Reihe von Wahlniederlagen einstecken müssen, aber im Arbeiterbereich ist sie ziemlich konstant geblieben.«

Geschieht das bereits?

DÖRRE Ja. Blicken Sie nach Frankreich. Marine Le Pan hat im zweiten Wahlgang bei den französischen Parlamentswahlen 67 Prozent der Arbeiterstimmen bekommen. Es waren dabei vor allen Dingen die Arbeiter*innen auf dem Land, nicht die in den großen Städten. In Deutschland hat die AfD zwar eine Reihe von Wahlniederlagen einstecken müssen, aber im Arbeiterbereich ist sie ziemlich konstant geblieben. Der »Höcke-Flügel« in der AfD sieht sehr genau, dass eine große Preissteigerungswelle auf uns zukommt, die vor allen Dingen die unteren Einkommen belasten wird, und formuliert bereits antizipierend für kommende Wahlkämpfe, dass es darum geht, den deutschen Arbeitnehmer*innen – die Betonung liegt auf »deutsch« – eine Perspektive zu verleihen. Spätestens zum Jahresende oder zum Beginn des neuen Jahres, wenn die Leute ihre Heizkostenrechnungen erhalten, sehe ich Potenzial für soziale Konflikte und Proteste. Nicht minder problematisch sind die steigenden Nahrungsmittelpreise. Inzwischen gehen Leute zu den Tafeln, die Vollzeit arbeiten und trotzdem nicht in der Lage sind, sich das Lebensnotwendige zu leisten. Wenn wir also eine inflationäre Entwicklung haben, die immer mehr Leute unter die Schwelle der Respektabilität drängt, die also auf Fürsorge angewiesen sind, dann wird es ausgesprochen gefährlich für demokratische Institutionen.

Haben Sie den Eindruck, dass dies innerhalb der demokratischen Institutionen erkannt wird?

DÖRRE Nein.

Was müsste getan werden, um gegenzusteuern?

DÖRRE Es braucht »neue Aufklärung«. Die 17 Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen kennt in der Bevölkerung kaum jemand, und wenn, dann werden sie nur mit Ökologie assoziiert; soziale Nachhaltigkeitsziele wie Ziel eins, Überwindung aller Formen von Armut weltweit, sind vielen unbekannt. Man könnte den Nachhaltigkeitszielen Verfassungsrang geben, indem etwa die soziale Bindung des Eigentums erweitert wird um die Nachhaltigkeitsziele.

Ich würde dafür plädieren, Unternehmen wie die Lufthansa zu Mitarbeitergesellschaften zu machen. Nicht mit individuellen Anteilen, sondern Anteilen in einem Fonds, der gesellschaftlich verwaltet wird; ich würde dafür plädieren, dass Nachhaltigkeits- und Transformationsräte Einfluss auf die Entscheidungen des Was, Wie und Wozu der Produktion nehmen können; ich würde zu einer Ausweitung der Mitbestimmung auf genau solche Fragen drängen. Im Grunde bräuchten wir eine stärkere Beteiligung der demokratischen Zivilgesellschaft an der Art des Wirtschaftens. Man könnte es in einem Stichwort sagen: Wirtschaftsdemokratie. Mehr Wirtschaftsdemokratie bis hin zu gemeinschaftlichen Eigentumsfonds. Wir bräuchten ebenso eine stärkere Kooperation in den kleinen und mittleren Betrieben, die auch auf Nachhaltigkeitsziele verpflichtet ist. Ebenso bedarf es Eingriffen in das Steuerrecht. Ich hätte überhaupt nichts einzuwenden gegen eine strenge Erbschaftssteuer, die den Besitz zu einem Besitz auf Zeit macht. Eine Aufwertung der reproduktiven Tätigkeiten ist unbedingt nötig. Aufwertung sowohl in der gesellschaftlichen Anerkennungspyramide als auch bei Löhnen und Gehältern. Ein Autobauer geht nicht in die Pflege, weil die Pflegeberufe schlechter bezahlt werden und somit auch ein Statusverlust einhergeht. Damit will er oder sie sich auch nicht umschulen und weiterbilden lassen. Man muss Produktionsarbeit wieder attraktiv machen. Aber das geht meines Erachtens nur, wenn es mit einer Bildungsoption verknüpft wird. Die Tätigkeiten müssen besser bezahlt werden, sonst sind sie nicht attraktiv. Da liegt der Stoff für Veränderung. ❤️

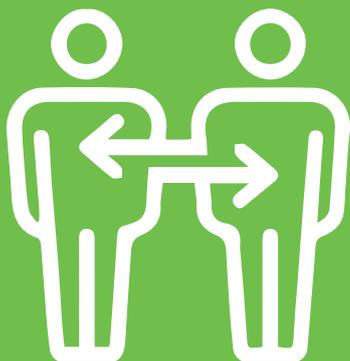
Queer im Alter

Viele der etwa eine Million queeren Personen über 60 Jahren fragen sich, wie selbstbestimmt und frei ihr Leben noch sein wird, wenn sie auf Pflege und Unterstützung angewiesen sind. Bericht über ein Modellprojekt, wie Einrichtungen und Dienste der Altenhilfe ein gutes Umfeld gestalten könne, damit LSBTIQ* Akzeptanz und Gleichbehandlung erfahren.

AUTOR CLAUS BÖLICHE

WAS HEISST LSBTIQ*

Die Buchstaben LSBTIQ sollen die Vielfalt der geschlechtlichen und sexuellen Orientierung bzw. Identitäten von Menschen wiedergeben und sind die Abkürzung für lesbisch, schwul, bisexuell sowie für trans*, inter* und queer. Transsexuelle Menschen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, in dem sie bislang gelebt haben, während intergeschlechtliche bzw. intersexuelle Menschen körperliche Geschlechtsmerkmale haben, die sich nicht als nur männlich oder nur weiblich einordnen lassen. »Queer« wiederum steht als Sammelbegriff für alle Personen dieses Spektrums und das Sternchen soll auf weitere mögliche Beschreibungen und Identitäten hinweisen.



Herausforderungen und Aufgaben im Pflegekontext

Bei mehr als 85.000 Lesben, Schwulen und Bisexuellen in Deutschland mit Pflegebedarf bzw. mehr als 20.000 in Pflegeheimen plus einer unbekanntem Anzahl von Menschen mit Pflegebedarf unter trans- und intersexuellen Menschen wird deutlich, dass LSBTIQ* eine große Gruppe in der häuslichen, teil- und vollstationären Pflege sind. Da LSBTIQ* Befürchtungen haben, dass sich negative Erfahrungen aus ihrer Biografie (Diskriminierung, Stigmatisierung, Pathologisierung oder Kriminalisierung) in der Pflegesituation wiederholen, sollten Einrichtungen und Dienste der Altenhilfe darauf vorbereitet sein. Ziel dabei ist die Schaffung eines diskriminierungsfreien Umfeldes, das heißt, queere Menschen in der Pflege zu akzeptieren und zu respektieren, damit sie sich zum Beispiel nicht rechtfertigen müssen, wer zu Besuch kommt oder wie sie sich kleiden und damit vermeintliche Abweichungen von körperlichen Normen respektvoll behandelt werden.

Das Modellprojekt der Arbeiterwohlfahrt

Einrichtungen und Dienste der Altenhilfe sollten also ein gutes Umfeld schaffen, in dem LSBTIQ* endlich das erfahren, was ihnen mitunter über Jahrzehnte verwehrt war: Akzeptanz und Gleichbehandlung. Dazu hat der AWO Bundesverband im Zeitraum von Januar 2019 bis Februar 2021 gemeinsam mit zwei ambulanten und vier vollstationären Altenhilfeeinrichtungen der AWO in Bayern, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern und Nordrhein-Westfalen, gefördert vom Bundesseniorenministerium, ein Modellprojekt durchgeführt. Im Projekt wurden unter anderem ein Handbuch sowie Schulungseinheiten entwickelt und erprobt. 



TIPPS UND EMPFEHLUNGEN FÜR DIE PFLEGEPRAXIS

Folgende Schritte auf dem Weg zu einer queer-sensiblen Einrichtung der Altenhilfe können niedrigschwellig eingeleitet werden:

1. Die Einbeziehung aller Organisationsebenen in den Öffnungsprozess und Benennung von zuständigen Ansprechpersonen in der Einrichtung.
2. Die Öffnung für LSBTIQ* zur Entwicklung einer Betriebskultur nutzen, in der die Unterschiedlichkeit von Menschen anerkannt und gelebt wird.
3. Kooperationen mit queeren Gruppen und Organisationen vor Ort aufbauen, denn niemand weiß besser, was LSBTIQ* brauchen, als sie selbst.
4. Die Belegschaft fortbilden, um Vorurteile und mögliche Diskriminierungen zu erkennen und zu vermeiden und die Qualität der Pflege und Betreuung zu verbessern.
5. Die Öffentlichkeitsarbeit mit Verwendung von Symbolen wie Regenbogenfahnen sowie zielgruppenspezifischen Angeboten für queere Senior*innen versehen.

➔ Materialien und weitere Informationen unter www.queer-im-alter-awo.org



QUEER IM ALTER
Öffnung der Altenhilfe für LSBTIQ*

Vielfaltsbewusste Führung

Das ESF-Gleichstellungsprojekt »Vielfaltsbewusst in Führung« (ViF) liefert konkrete Ansatzpunkte für die erfolgreiche Umsetzung in der sozialwirtschaftlichen Praxis.

AUTORIN SINA KÜSTER

Der AWO Bundesverband hat das große ESF-Gleichstellungsprojekt »Vielfaltsbewusst in Führung. Mit Diversity Management Potentiale erkennen, Strukturen verändern, Personal gewinnen und binden« (ViF) nach dreijähriger Laufzeit im August dieses Jahres erfolgreich abgeschlossen. Es wurde im Rahmen des Programms rückenwind+ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert. An zwei Modellstandorten, den Bezirksverbänden Schwaben und Westliches Westfalen, entwickelte das dreiköpfige Projektteam gemeinsam mit Fach- und Führungskräften aus allen Arbeitsbereichen AWO- und standort-spezifische Leitbilder vielfaltsbewusster Führung sowie Standards vielfaltsbewusster Personalgewinnung und -entwicklung.

Inhaltliche Grundlagen

In diesem Zusammenhang stellten sich unter anderem folgende Fragen: Was sind Grundsätze vielfaltsbewusster Führung und wie kann die Vielfaltskompetenz von Führungskräften aktiv weiterentwickelt werden? Wie kann die AWO-Marke als diversitätsbewusste Arbeitgeberin gestärkt werden? Welche Strukturen sind erforderlich, um aktiven Diskriminierungsschutz zu gewährleisten? Wie können unterrepräsentierte Gruppen gezielt angesprochen und gefördert werden? Das ViF-Projekt setzte vor allem bei Führungskräften in ihrer besonderen Rolle als Entscheidungsträger*innen und Personalverantwortliche an. Darüber hinaus zielte es darauf ab, Multiplikator*innen aus verschiedenen Arbeitsbereichen zu gewinnen und weiterzubilden und Mitarbeiter*innen aus gesellschaftlich benachteiligten und in Führungspositionen unterrepräsentierten Gruppen zu stärken.

Fishbowl mit Praxisvertreter*innen aus dem ViF-Projekt und Teilnehmer*innen der Abschlussstagung am 30. Juni 2022 in Berlin

Wirkung nach innen und außen

Für den Transfer der Projektergebnisse in den Gesamtverband fanden im Projektverlauf drei digitale Fach- und Vernetzungstreffen für Gleichstellungs- und Vielfaltsakteur*innen der AWO und drei große digitale Transfer-Trainings mit über 80 Führungs- und Fachkräften aus rund 30 Gliederungen statt.

Dabei ist nicht zuletzt deutlich geworden, dass die Umsetzung von mehr Geschlechtergerechtigkeit und Vielfalt in den eigenen Strukturen für die AWO nicht nur eine Frage der Glaubwürdigkeit ist. Sie ist zudem ein wichtiger Schlüssel, mit dem die AWO ihre Attraktivität als Arbeitgeberin erhöhen, den Herausforderungen des Personalmangels begegnen und den Generationenwechsel aktiv gestalten kann. Die AWO-spezifischen Vielfaltskonzepte und Maßnahmen, die im ViF-Projekt erarbeitet wurden, liefern wertvolle konkrete Ansatzpunkte, wie das gelingen kann. Eine Handreichung dazu veröffentlicht der Bundesverband im Herbst 2022.

Auf der Abschlusstagung am 30.6.2022 in Berlin machten hochrangige Vertreter*innen der Modellstandorte und des Bundesverbandes klar, dass die Arbeit über das Projektende hinaus weitergehen muss und sie dies auch personell abgesichert haben. Insofern war diese Tagung mehr Ausblick als Abschluss. Die AWO bleibt dran mit verstärkten Kräften! ❤️

➔ Sina Küster • AWO Bundesverband Projektleitung »Vielfaltsbewusst in Führung« sina.kuester@awo.org (inhaltliche Fragen)

➔ Christin Krage • AWO Bundesverband Projektmitarbeiterin »Vielfaltsbewusst in Führung« • christin.krage@awo.org (Organisation, Anmeldung)





Vielfalt in der Schule

Respekt Coaches begleiten Schüler*innen ab 12 Jahren an der Schule mit interaktiven Gruppenprojekten, Exkursionen und sozialpädagogischer Hilfe, damit diese vielfältige Lebensformen besser kennen und verstehen lernen.

AUTOR MASSOUD PAYDARI

Leider erleben Kinder und Jugendliche Benachteiligungen zum Beispiel aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, oder der sexuellen Identität, ihrer sozialen Herkunft oder ihres Aussehens. Bei Diskriminierungserfahrungen spielen Vorstellungen von dem eine Rolle, was »normal« und was nicht »normal« ist. Diese Normalitätsvorstellungen können dazu führen, dass Menschen, die nicht dieser Norm entsprechen, abgewertet und ausgegrenzt werden.

Die Idee

Im Bundesprogramm »Respekt Coaches« wird präventiv an Schulen gearbeitet, um junge Menschen vor Extremismus in all seinen Erscheinungsformen, vor Rassismus und Diskriminierung sowie gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit zu schützen. Ziel des Programms ist es, den Blickwinkel der Schüler*innen zu erwei-

tern und unterschiedliche Weltanschauungen und Lebensweisen besser zu verstehen. Die Respekt Coaches schaffen für Schüler*innen durch die Gruppenangebote eine Dialogplattform, damit sie miteinander diskutieren und debattieren. Sie lernen dabei, wie sie sich in einer Diskussion positionieren und respektvoll und tolerant miteinander umgehen.

Schule als Präventionsort

Die Schule spielt in allen Bereichen der Präventionsarbeit vor allem gegen Rassismus und Diskriminierung eine wesentliche Rolle. Die Schule ist der einzige soziale Ort, an dem alle jungen Menschen aufgrund der Schulpflicht über einen relativ langen Zeitraum beständig anzu-treffen sind. Folglich haben die Erfahrungen, die junge Menschen in der Schule machen, enormen Einfluss auf ihre psychische und soziale Entwicklung. Daher soll die Schule ein Ort der Offenheit und Toleranz sein. Im Bundesprogramm »Respekt Coaches« ist es ein wesentliches Ziel, dass die Schüler*innen lernen, Verantwortung zu übernehmen für sich und andere. Insbesondere sollen sich Menschen mit unterschiedlicher Herkunft, Religion, Überzeugung und Geschlecht vorurteilsfrei begegnen, die Werte unterschiedlicher Kulturen kennenlernen und für ein friedliches, diskriminierungsfreies Zusammenleben einstehen. ❤️

➔ AWO Kreisverband Stade e. V.
m.paydari@awostade.de

Mit dem Programm Respekt Coaches unterstützen die JMD an bundesweit rund 300 Schulen Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund mit Angeboten zur Demokratie- und Persönlichkeitsbildung.

DAS PROGRAMM RESPEKT COACHES

Ziel des Programms ist es, extremistischen Ideologien, Diskriminierungen und anderen demokratiefeindlichen Einstellungen entschlossen zu begegnen, Schüler*innen in ihrem demokratischen Denken und Handeln zu schulen und sie in ihrer Resilienz zu stärken. Die Umsetzung findet bundesweit an über 270 Standorten statt. Das Vorhaben wird von den Jugendmigrationsdiensten (JMD) in Zusammenarbeit mit Trägern der politischen Jugendbildung und der Extremismusprävention umgesetzt.

Die Abstimmung der Standorte erfolgte in Abstimmung mit den Bundesländern. Insgesamt stehen für das Programm im Jahr 2022 36 Millionen Euro bereit.

Pro Standort stehen dem Respekt Coach Mittel für Gruppenaktivitäten und weitere Maßnahmen zur Verfügung, um gemeinsam mit der Schulgemeinschaft geeignete Projekte umzusetzen. Das Programm wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) finanziert.

➔ Erzsébet Lajos • Tel 030/26309132
erzsebet.lajos@awo.org
➔ Dilvin Şahin • Tel 030/26309224
dilvin.sahin@awo.org
➔ Sinje Vogel • Tel 030/26309230
sinje.vogel@awo.org

JMD | JUGEND
MIGRATIONS
DIENSTE

Aktion gegen Armut

Mit einer Aktion gegen Armut, Ungleichheit und Ausgrenzung hat der AWO-Unterbezirk in Dortmund im Frühjahr 2022 Aufmerksamkeit erregt. Auf digitalen Infoscreens in der Dortmunder Innenstadt luden Wissenschaftler*innen, Aktivist*innen, Verbände, Institutionen und Künstler*innen dazu ein, sich mit den Themen Armut, Reichtum, deren Verteilung und der eigenen Vorstellung von Gerechtigkeit auseinanderzusetzen.

AUTORIN SIGRID PRANKE

Die Idee

Was sagst du dazu, dass jedes 5. Kind in Deutschland arm ist, die Reichsten während der Pandemie ihr Vermögen verdoppeln konnten, über 160 Millionen Menschen durch Corona nun aber zusätzlich in Armut leben?

Wie findest du es, dass in Deutschland die eine ganze Hälfte der Gesellschaft zusammen nur 1,3 Prozent des gesamten Vermögens besitzt und das reichste Prozent allein 35 Prozent?

Was sagst du zu einer Sichtweise, die davon ausgeht, dass es keine unqualifizierte Arbeit, nur sehr viel unterbezahlte Arbeitnehmer*innen gibt?

Was passiert bei dir, wenn du liest, dass es Armut in unserem reichen Land eigentlich gar nicht geben müsste?

Fragen dieser Art und weitere Statements zum Thema sozioökonomische Ungleichheit hat das durch das Bundesprogramm »Zusammenhalt durch Teil-

habe« geförderte AWO-Projekt »Zukunft mit Herz gestalten!« im Frühjahr 2022 im Rahmen der Aktion »Solidarisch gegen soziale Ungleichheit, Armut und Ausgrenzung!« zusammengetragen.

Das Ziel

Ziel war und ist es, auf das immer noch mit Scham und Schuldgefühlen behaftete Thema Armut aufmerksam zu machen und einen Perspektivwechsel in der gesellschaftlichen Diskussion anzuregen.

Auf großformatigen Plakaten an AWO-Einrichtungen und digitalen Infoscreens in der Dortmunder Innenstadt waren im Februar und März 2022 Strukturdaten aus der Sozial- und Wirtschaftsforschung sowie Zitate von Wissenschaftler*innen, Aktivist*innen, Verbänden, Institutionen und Künstler*innen zu lesen. Diese luden dazu ein, sich mit Armut, Reichtum, deren Verteilung, Ursachen, begleitenden Narrativen und vor allem mit der eigenen Vorstellung von Gerechtigkeit – quasi im Vorbeigehen beim Shoppen – auseinanderzusetzen.

Die Aktion WAS SAGST DU DAZU? zeigt mit winzig kleinen Häppchen eine Perspektive auf, die Armut und Gerade-soeben-Zurechtkommen (oder absolute und relative Armut) nicht als individuell verursacht, sondern als politisch mindestens in Kauf genommen ansieht – und trifft damit einen Nerv.

Die zunehmende Ungleichheit raubt nicht nur einem beträchtlichen Anteil der Bevölkerung ihre Würde, Selbstachtung, Perspektive und Mitgestaltungslust. Sie zerstört auch den sozialen Frieden, Zusammenhalt und letztlich unsere demokratischen Errungenschaften! ♥

➔ Sigrid Pranke • Tel 0231/ 9934129
s.pranke@awo-dortmund.de



WEITERE INFORMATIONEN

Druckvorlagen zu den zwanzig Zitaten können AWO-Gliederungen zur Verfügung gestellt werden, die sich gegen Ungleichheit und Armut engagieren möchten. Mit den Druckvorlagen können Poster, LKW-Planen, Postkarten und T-Shirts bedruckt werden. Das Projekt »Zukunft mit Herz gestalten!« hat den Auftrag, AWO-Mitglieder und hauptamtlich Beschäftigte demokratiestark und -stärker zu machen, sie mit Bildungsangeboten und Aktionen für alle Formen von Diskriminierungen zu sensibilisieren und dazu zu ermutigen, sich für Gerechtigkeit und Gleichheit zu engagieren.

➔ www.awo-dortmund.de/zukunft-mit-herz
➔ demokratie.awo.org
➔ www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de

Vielfalt in der Arbeitswelt



Vor gut drei Jahren hat der AWO Bezirksverband Niederrhein die »Charta der Vielfalt« unterschrieben. Geschäftsführer und Mitunterzeichner Jürgen Otto über die Gründe und Herausforderungen.

INTERVIEW ANDREAS WIEMER UND PETER KULEBA

1 Diversity-Management wird bei der AWO im Grunde genommen seit mehr als 100 Jahren gelebt. Wie schaut es am Niederrhein aus?

Schon heute setzen sich Menschen aus 58 Nationen und damit Personen unterschiedlichen Geschlechts, mit diversen kulturellen und ethnischen Prägungen beim AWO Bezirksverband Niederrhein für ihre Mitmenschen ein. Täglich bringen sehr unterschiedliche Persönlichkeiten ihre Individualität in unsere Arbeit ein und sorgen dafür, dass Vielfalt nicht nur sichtbar, sondern bei der AWO eben auch erfahrbar ist. So divers, wie die Menschen sind, die für uns arbeiten, sind auch die Möglichkeiten, die wir beruflich bieten. Mehr als 100 Professionen sind bei uns beschäftigt.

2 Warum hat der AWO Bezirksverband Niederrhein vor gut drei Jahren die Charta der Vielfalt unterzeichnet?

Die Vielfalt unserer Mitarbeitenden hat auch dazu beigetragen, dass wir die Charta der Vielfalt unterzeichnet haben. Denn ehrlicherweise muss ich sagen, dass der Impuls dafür von einer Mitarbeiterin kam. Wir mussten nicht lange darüber nachdenken, denn als sozialpolitisch aktiver Wohlfahrtsverband wollten wir mit der Unterzeichnung der Charta ein weiteres Zeichen für Vielfalt und Toleranz in der Arbeitswelt setzen. Wir wollten auch den Menschen, die nicht täglich mit uns zu tun haben, zeigen, dass wir Vielfalt wertschätzen und fördern. Mit der Charta unterstreichen wir unser Bekenntnis zu einer Arbeitsumgebung, in der alle Beschäftigten gleichbehandelt werden. Einzig religiöse und politische Fanatiker*innen, rechtsradikale und menschenverachtende Ideolog*innen schließen wir bewusst aus. Wir verstehen dies auch als Verpflichtung gegenüber unseren mehr als 2.000 Mitarbeiter*innen.



JÜRGEN OTTO

ist Vorstandsmitglied des AWO Bezirksverbandes Niederrhein e.V.

➔ info@awo-niederrhein.de

3 Was sind die nächsten Schritte, um Toleranz und Vielfalt vor Ort zu stärken?

Wir wollen Diversity-Management als Querschnittsthema weiter voranbringen. Die Idee dahinter: Eine Organisationskultur, in der Vielfalt selbstverständlich gelebt wird, führt dazu, dass alle Beschäftigten ihr Potenzial bestmöglich einbringen. Sie fördert auch die Vielfalt der Ideen und Dienste, für die wir als AWO stehen.

Hauptamtlich sind wir dabei auf einem sehr guten Weg. Aber jede*r, die*der sich in der AWO engagiert, weiß, dass die Gleichstellung der Geschlechter im ehrenamtlich geführten Mitgliederverband eine Frage des verbandlichen Überlebens ist. Das der Gleichstellungsbericht des Bundesverbandes deutlich hervorgehoben. Basierend auf einem Beschluss unserer Bezirkskonferenz wollen wir uns dieser Herausforderung zukünftig noch intensiver stellen. Um eine Basis für das Gelingen dieses ehrgeizigen Vorhabens zu schaffen, wollen wir mit ansprechenden Veranstaltungsformaten für das Thema und die Vorteile für alle Beteiligten werben, um so möglichst viele ins Boot zu holen. In einem nächsten Schritt sollen dann unterschiedliche Methoden, Vorhaben und Ideen an einem Modellstandort erprobt und bei erfolgreichem Gelingen in die Breite transferiert werden. ❤️

Der Wert der Vielfalt

AUTORIN LUCIE KRETSCHMER

Gesellschaftliche Vielfalt ist gelebte Realität. Genau genommen war sie es schon immer. Sich das vor Augen zu führen, hilft beim Blick nach vorne. Im Vergleich zu früher ist Vielfalt heute sichtbarer – etwa durch einen offeneren Umgang mit sexueller Orientierung und Identität oder durch Zuwanderungs- und Fluchtbewegungen. Zudem fordern marginalisierte Gruppen berechtigterweise selbstbewusster als früher gleiche Teilhabe, angemessene Repräsentation und symbolische Anerkennung ein.

Klar ist, dass es durch aktuelle Fluchtbewegungen wie die aus der Ukraine und die dringend benötigte Fachkräfteeinwanderung zukünftig verstärkt darum gehen muss, Vielfalt kollektiv als Gewinn zu betrachten. Dass Vielfalt unser Zusammenleben bereichert, wird gerade mit Blick auf die Arbeitswelt oft betont. Eine Reihe von Studien zeigt, dass vielfältig zusammengesetzte Teams bessere Ergebnisse erzielen. Divers besetzte Gremien und Organisationen bringen verschiedene Lebensrealitäten und Erfahrungen zusammen und kommen so zu kreativeren und ausgewogeneren Ergebnissen. Ebenso wird oft darauf verwiesen, dass die Welt der Kunst und (Sub-)Kultur nicht vorstellbar ist ohne das Zusammenkommen verschiedener Strömungen und Einflüsse, Traditionen und Ideen.

Neben diesen positiven Beispielen gehört zur Wahrheit, dass Vielfalt auch herausfordert. Das müssen wir anerkennen und offen darüber sprechen, dass mit der Heterogenität auch das Potenzial für Konflikte steigt. Der Umgang mit gesell-



LUCIE KRETSCHMER

promoviert an der Humboldt-Universität zu Berlin zu muslimischen Anerkennungsforderungen vor dem Bundesverfassungsgericht und ist Stipendiatin der Heinrich-Böll-Stiftung. Beim Progressiven Zentrum arbeitet sie als Visiting Fellow im Programmbereich Zukunft der Demokratie zu den Themen Religionspolitik und gesellschaftliche Pluralität.

➔ lucie.kretschmer@gmail.com

schaftlicher Vielfalt ist kein Selbstläufer, Diversität muss aktiv politisch gemanagt werden, jedenfalls solange der gleiche Zugang zu Chancen und Ressourcen nicht selbstverständlich ist. Doch gerade diese Konflikte und Aushandlungsprozesse sind wertvoll und bringen uns weiter. Sie sichern Fortschritt. Wenn Offenheit, Wertschätzung und die Bereitschaft zur Begegnung auf Augenhöhe auf ein diverses Setting treffen, kann Diversität einen weit größeren Wert haben als den »instrumentellen« Nutzen besserer Arbeitsergebnisse: Indem wir mit Lebensrealitäten, Einstellungen und Ideen konfrontiert werden, die nicht unseren eigenen entsprechen, müssen wir uns hinterfragen, Unterschiede aushalten lernen und Toleranz einüben. So ist der Umgang mit gesellschaftlichen Minderheiten immer auch Reflexion über die eigenen Grundwerte, vor allem über die Gleichheits- und Gerechtigkeitsidee unseres Grundgesetzes. Nur durch diesen Diskurs kann sich eine Gesellschaft in Zeiten von Globalisierung und Individualisierung über ihr Selbstverständnis verständigen und den Wert der Vielfalt erkennen. Das ist mitunter harte Arbeit, individuell wie gesellschaftlich, doch sie lohnt sich: Die Verteidigung einer inklusiven Gesellschaft ist auch die Verteidigung unserer verfassungsmäßigen Werte. Und die sollten uns jede Mühe wert sein! ❤️

IM NÄCHSTEN HEFT

Zukunft Nachhaltigkeit.

Heft 4: Eine nachhaltige Gesellschaft braucht einen handlungsfähigen Sozialstaat.

