

# sozial

DIE MITGLIEDERZEITSCHRIFT DES  
PARITÄTISCHEN SCHLESWIG-HOLSTEIN #3/21



Im Projekt „Tschei Khana“ gibt es neben Selbsthilfeangeboten eine Cricket-Mannschaft [Seite 8].

## Schwerpunkt „Diversity“

Alltagsrassismus entgegenwirken Seite 4

60 Jahre Anwerbeabkommen Seite 21

Für mehr *social* in Social Media Seite 32



# Editorial

Liebe Leser\*innen,

*Diversity* war eines der Schlagworte 2021. Große Dax-Konzerne schmücken ihre Profile auf Social Media während des Pride Month in Regenbogenfarben; Fernsehproduktionsfirmen buchen Diversity-Trainer\*innen, um die Geschichten und Protagonist\*innen ihrer Filme und Serien vielfältiger zu gestalten. Und zum Ende des Jahres präsentiert uns eine große Fastfood-Kette unter dem Claim „Es gibt immer etwas, das uns verbindet“ eine Kampagne, in der äußerlich unterschiedliche Personen einander gegenübergestellt werden. Verbindendes Element: ein Burger. Da wünscht man sich auch als Wohlfahrtsverband manchmal das Budget großer Konzerne und die offenbar heilenden Kräfte eines Burgers, um gesellschaftlichen Zusammenhalt, Vielfalt und Teilhabe in die Öffentlichkeit zu tragen!

Und selbst dann wäre es noch ein weiter Weg zu einer offenen, vielfältigen Gesellschaft, in der tatsächlich alle Vielfaltsdimensionen berücksichtigt, gefeiert und – ja, auch das – ausgehalten werden. Allein die Feststellung, dass man denselben Burger mag wie eine Person, mit der man keine Gemeinsamkeiten erwartet hätte, reicht nicht aus. Denn insbesondere im Hinblick auf eine Diversitätskomponente wird es in vielen Fällen gar nicht dazu kommen, gemeinsam essend am Tisch zu sitzen: die soziale Herkunft.

Soziale Herkunft ist eine Diversitätsdimension, die sich schlecht mit bunten Fahnen ausdrücken lässt oder mit Solidaritätsbekundungen auf Social-Media-Kacheln, insbesondere auch, weil die Gesichter fehlen. Soziale Herkunft geht, wenn man nicht mit einer bürgerlichen Sozialisation aufgewachsen ist, immer mit Stigmatisierung einher, mit Armut, fehlender Bildung und vor allem fehlendem Habitus. Nur wenige trauen sich, öffentlich darüber zu sprechen, dass sie aus einer sogenannten Hartz-IV- oder Arbeiterfamilie stammen und auch erst dann, wenn sie den sozialen Aufstieg geschafft haben. Bewusst oder unbewusst werden Armut und soziale Herkunft noch immer als etwas wahrgenommen, dass das Individuum selbst verantwortet und beeinflussen kann. „Jede\*r kann es schaffen“ und wer es nicht geschafft hat, hat sich nur nicht genug angestrengt.

Wir alle essen unsere Burger am liebsten mit Menschen, die uns ähneln – das ist unsere Natur. Wenn jemand unsere Codes nicht beherrscht und in der Kindheit nicht denselben Habitus und das gleiche Selbstbewusstsein entwickeln konnte wie wir, dann ist die Gefahr groß, dass wir diese Person ausschließen. Deshalb bekommen manche Kinder keine Gymnasialempfehlung, deshalb studieren nur 27 von 100 Kindern aus nicht akademischen Haushalten, deshalb gehen noch immer die am besten bezahlten Jobs an diejenigen, die die Codes beherrschen. Das ist klassenbezogene Diskriminierung.

Im letzten Jahr hat Berlin als erstes Bundesland ein eigenes Antidiskriminierungsgesetz verabschiedet, das auch in Bezug auf den sozialen Status vor Diskriminierung schützen soll. Dadurch werden erstmals auch Wohnungslose, Arbeiterkinder und Arbeitslose berücksichtigt und damit geht das Landesgesetz weit über das ohnehin sehr schwache Gleichbehandlungsgesetz des Bundes hinaus. Schon lange setzen wir uns vom PARITÄTISCHEN SH für ein Landesantidiskriminierungsgesetz in Schleswig-Holstein ein. Es scheint ohnehin noch eine Weile zu dauern – genug Zeit also, um darin neben Rassismus, Sexismus und Ableismus auch Klassismus unterzubringen!



**Michael Saitner**  
Geschäftsführender Vorstand  
0431 56 02 – 10  
vorstand@paritaet-sh.org

## Bildverzeichnis

Titelfoto: © Saad Kanbar

Seite 3: © Madlen Krippendorf

Seite 13: © musiculum

Seite 23: © Nikita Mädge

Seite 26: © KIBIS Flensburg

Seite 31: © Silke Schulze-Gattermann

Seite 32: © Luisa Blendinger

Alle weiteren Fotos & Abbildungen: © PARITÄTISCHER SH

Kein Exemplar mehr bekommen?

Ein Download der SOZIAL als PDF ist möglich unter:

<https://paritaet-sh.org/aktuelles/publikationen>



Klimaneutrales Druckprodukt: Kompensation von Treibhausgasemissionen durch zusätzliche Klimaschutzprojekte.

Der PARITÄTISCHE SH unterstützt mit ClimatePartner Auf- forstung und Umbau deutscher Wälder.

## Impressum

### Herausgeber

Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V.

Geschäftsführender Vorstand: Michael Saitner

Zum Brook 4

24143 Kiel

<https://paritaet-sh.org>

### Redaktion & Lektorat

Julia Bousboa, [bousboa@paritaet-sh.org](mailto:bousboa@paritaet-sh.org)

### Konzept & Gestaltung

Bucharchitektur \ Kathrin Schmuck, Kiel

Mitarbeit: Paul Eichholtz

### Korrektorat

Miriam Seifert-Waibel, Hamburg

### Lithografie

Falk Messerschmidt, Leipzig

### Druck

Schmidt & Klaunig GmbH, Kiel

### Papier

Circleoffset White, 250 g/qm & 100 g/qm,

FSC®-zertifiziert

Aufgrund der aktuellen Situation auf dem Papiermarkt musste für diese Ausgabe auf eine andere Papiersorte als bisher zurückgegriffen werden.

ISSN 2700-0168

© Der PARITÄTISCHE Schleswig-Holstein e.V., 12/2021

# Inhaltsverzeichnis

- 1 Editorial
  
- 3 Schwerpunkt: Diversity**
  
- 13 Gesellschaft**
  - 14 Teilhabe & Pflege
  - 18 Kinder & Jugendliche
  - 20 Migration & Flucht
  - 22 Frauen & LSBTIQ\*
  
- 23 Engagement**
  - 24 Freiwilligendienste
  - 26 EUTB & KIBIS
  - 27 Zivilgesellschaftliches Engagement
  - 30 Förderung
  
- 31 Soziale Arbeit**
  - 32 Digitalisierung
  - 34 Qualität & Fortbildung
  
- 36 Neuigkeiten aus dem Verband

# Schwerpunkt: Diversity

Die Autorinnen Olaolu Fajembola und Tebogo Nimindé-Dundadengar sprechen im Interview über Alltagsrassismus, Repräsentation und Othering.



# „Eine Aussage wie ‚Alle unsere Schwarzen Kinder sind immer so fröhlich!‘ ist problematisch.“

SOZIAL sprach mit den Autorinnen Olaolu Fajembola und Tebogo Nimindé-Dundadengar über Alltagsrassismus, Repräsentation und Othering.

## In einem ersten Impuls würden sich vermutlich die allermeisten von uns als nicht rassistisch bezeichnen – wo lauern Ihrer Meinung nach die größten Fallstricke, die zu Alltagsrassismus führen?

Die größten Fallstricke und Herausforderungen liegen darin begründet, dass die meisten von uns gar nicht genau wissen, was Rassismus ist; wie komplex und vielschichtig dieser sich in unterschiedlichen Facetten unseres Alltags zeigt. Dadurch ist es sehr schwer, das eigene Handeln, die eigenen Gewohnheiten und Annahmen über andere Menschen zu hinterfragen. Im Kontext Kita sind das beispielsweise veraltete Kinderbücher, Lieder und Spiele. Auch wenn in diesen Medien nicht explizit rassistische Wörter vorkommen, kann es dennoch sein, dass rassistische Inhalte transportiert werden, welche für betroffene Kinder und ihre Familien verletzend sind.

Immer wieder hören wir von betroffenen Familien, dass ihre Beschwerden mit der Aussage „In unserer Einrichtung hat Rassismus keinen Platz!“ abgeschmettert werden.

Oft wird auch sogenannter „positiver Rassismus“ praktiziert. So werden Schwarzen Kindern bestimmte Eigenschaften angedichtet, die dann mit ihrem Schwarz-Sein begründet werden. Eine Aussage wie „Alle unsere Schwarzen Kinder sind immer so fröhlich!“ ist auf unterschiedliche Weise problematisch. Zum einen werden diese Kinder geandert (vom Englischen *Othering*). Es wird an einem biologischen Merkmal festgemacht, dass sie anders sind als andere Kinder. Dies lässt schnell die Assoziationskette zu, dass sich dies auch mit anderen Besonderheiten so verhält. Die Kinder werden damit

nicht mehr als Individuum wahrgenommen. Zum anderen stellt sich die Frage, was mit dem Schwarzen Kind ist, welches nicht übermäßig fröhlich ist. Ist es dann nicht richtig Schwarz oder unnormal? Als Letztes beziehen sich diese Stereotypen, denn nichts anderes sind sie, oft auf körperliche Merkmale beziehungsweise Eigenschaften wie ein fröhliches Gemüt: Sie können so gut singen, tanzen, haben Rhythmus im Blut. Damit werden oft die intellektuellen Fähigkeiten von Schwarzen Kindern verkannt. Der Blick darauf ist durch die positiv-rassistischen Vorannahmen verstellt.

## Erlernen Kinder Rassismus, indem sie dieses Verhalten nachahmen?

Oft herrscht die Vorstellung, dass Kinder, die keine explizit rassistischen Botschaften hören, auch nicht rassistisch werden, rassistische Dinge sagen oder Einstellungen vertreten. In Wahrheit ist es jedoch so, dass Kinder insbesondere auch implizite Botschaften aufnehmen. Werden in Kinderbüchern beispielsweise nie Schwarze Menschen oder BIPOC in aktiven und positiven Rollen gezeigt, so vermittelt dies unterschiedliche Botschaften. Diese Menschen können nichts, gehören nicht dazu oder sind nicht wichtig genug, um Erwähnung zu finden. Diese Botschaften, die auch als *secret education* bezeichnet werden, können dann zu rassistischen Aussagen führen, wie „Du darfst nicht mitspielen, weil du braun bist“. In Kinderliedern wie „Drei Chinesen mit dem Kontrabass“ werden Chines\*innen in Verbindung mit der Polizei gebracht. Auch hier nehmen Kinder eine bestimmte Botschaft auf. Es gibt also eine Vielzahl negativer Botschaften über Schwarze Menschen und BIPOC, die uns auf den ersten Blick eventuell nicht bewusst sind, aber in ihrer Summe ein sehr explizites Bild zeichnen.

## Wenn weiße Kinder auf einen Schwarzen Menschen mit dem Finger zeigen und Fragen stellen, werden Eltern oft nervös und sind peinlich berührt. Was wäre eine angemessene Reaktion?

Zunächst einmal können wir die Situation entschärfen, indem wir dem Kind sagen: „Ja, ich sehe was du meinst, aber wir zeigen nicht mit

dem Finger auf andere Menschen.“ Als nächstes geht es darum, auf die Fragen des Kindes einzugehen. Es ist wichtig, da nicht verschämt oder abweisend zu reagieren. Unbewusst kann bei dem Kind der Eindruck entstehen, mit Schwarzen Menschen stimme etwas nicht und wir dürften nicht über sie oder über Hautfarbe im Allgemeinen sprechen. Sagt das Kind zum Beispiel: „Warum ist der so schwarz?“, können wir ganz sachlich erklären, dass alle Menschen Melanin im Körper haben, einen Stoff, der dafür sorgt, dass unsere Haut, unsere Haare und unsere Augen dunkel sind. Manche Menschen haben mehr Melanin als andere. Oft ist die Neugierde der Kinder damit schon befriedigt. Wichtig ist, einen unproblematischen, entspannten Umgang mit dem Thema Hautfarbe zu finden. Es kann dabei auch helfen, die eigene Hautfarbe und die der Familienmitglieder zu thematisieren. Keine Haut ist wie die andere und auch innerhalb einer Familie gibt es verschiedene Hautschattierungen.

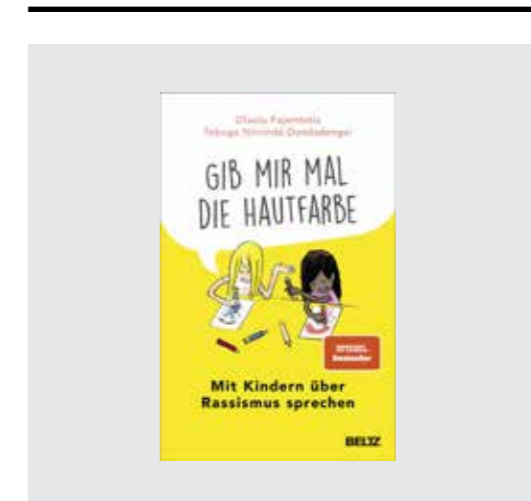
## Wie können Bildungsinstitutionen wie Kita und Schule oder auch Jugendzentren Rassismus und Vorurteilen aktiv entgegenwirken?

Für Bildungsinstitutionen ist es wichtig, das eigene Personal in Bezug auf Antirassismus weiterzubilden. Hierbei können auch bereits Handreichungen wie die des ISTA (Institut für Situationsansatz) ein guter Einstieg sein. Insbesondere in Gruppen, in denen sowohl Kinder mit als auch ohne Rassismuserfahrungen gemeinsam betreut werden, kann es schwierig sein, das Thema anzusprechen, ohne dass es für die von Rassismus betroffenen Kinder zu unangenehm bis verstörenden Situationen kommt.

Gleichzeitig sollten diese Institutionen einmal ihre Kinderbücher und Spielsachen kritisch anschauen. Werden alle Kinder repräsentiert, gibt es diskriminierende Sprache oder Szenen, wer sind die Handelnden? Dies sind einige der Fragen, die bei der Auswahl von vielfältigen Kinderbüchern und Spielzeug helfen können.

Als dritten wichtigen Punkt empfehlen wir eine Atmosphäre, in der offen über Diskriminierung und Rassismus gesprochen werden kann. Im-

mer wieder hören wir von betroffenen Familien, dass ihre Beschwerden mit der Aussage „In unserer Einrichtung hat Rassismus keinen Platz!“ abgeschmettert werden. Eine solche Einstellung lässt keinen Raum für Veränderung. •



## Gib mir mal die Hautfarbe

Olaolu Fajembola, Tebogo Nimindé-Dundadengar, Beltz & Gelberg, 17,00 €

In meiner Familie hat Rassismus keinen Platz – darin sind sich fast alle Eltern einig. Doch wie gelingt es, Vorurteile in der Erziehung aktiv anzugehen oder gar nicht erst entstehen zu lassen? Mit vielen Hintergrundinformationen, Beispielen und Checklisten helfen Olaolu Fajembola und Tebogo Nimindé-Dundadengar, Fallstricke zu erkennen und zu überwinden. Welche Worte verletzen? Welche Symbolik versteckt sich in Kinderliedern, Büchern und Spielen? Wo handele ich als weißer Mensch selbst rassistisch, auch wenn ich das gar nicht will? Wie kann ich als BIPOC mein Kind schützen und ermutigen? Die angeborene Neugierde und der ausgeprägte Gerechtigkeitssinn unserer Kinder sind dabei die perfekte Voraussetzung, ihnen zu zeigen, dass zwar nicht alle Kinder gleich, aber alle gleichwertig sind.

# Diversität in sozialen Organisationen

Vielfalt oder Ungleichheit?

Auch und gerade in sozialen Organisationen ist Diversität Alltag und Aufgabe, Notwendigkeit und Perspektive, Chance und Herausforderung. In der Sozialen Arbeit wird deutlich, dass Diversität mehr als nur eine ökonomisch verwertbare Ressourcenoptimierung bedeutet, sondern immer auch reelle Ungleichheit<sup>1</sup>. Diversität lediglich als Vielfalt zu verstehen, vernachlässigt ihre gleichwertige Bedeutung: Ungleichheit. Um eigenen Diversitätsansprüchen gerecht zu werden, reicht es also nicht aus, sich divers und inklusiv aufzustellen – auch die strukturellen Ungleichheiten, die Menschen aus marginalisierten Gruppen erfahren, müssen reflektiert und ausgeglichen werden. Es gilt, den Blick nach außen auf gesellschaftliche und politische Strukturen zu werfen und die Menschen im Streit für mehr Teilhabe und Chancengleichheit zu unterstützen. Es gilt darüber hinaus, den Blick nach innen zu wenden und eigene Strukturen zu hinterfragen.

■ Diversität lediglich als Vielfalt zu verstehen, vernachlässigt ihre gleichwertige Bedeutung: Ungleichheit.

Sozialen Organisationen fällt eine besondere Rolle zu. Soziale Arbeit passiert an Orten von Ungleichheit. Der PARITÄTISCHE SH ist ein lauter Akteur gegen Ungleichheit und setzt sich für Vielfalt sowie die Belange betroffener Menschen ein, sei es durch Öffentlichkeitsarbeit, Integrationsprojekte für Menschen mit Fluchterfahrung, Wohnprojekte mit Frauen, Teilhabeberatung für Menschen mit Behinderung oder Demokratieförderprojekte. Zusammen mit seinen Mitgliedsorganisationen wirkt der PARITÄTISCHE SH vor Ort in der Sozialen Arbeit an den Folgen von Ungleichheit. Eine vielfältige Mitgliederliste ist die logische Konsequenz. Pflege- und Jugenddienste, Migrant\*innenselbstorganisationen, Selbsthilfeorganisationen, Einrichtungen von und für Menschen mit Behinderung oder psychischen Erkrankungen sind

nur Teil einer vielfältigen Landschaft, deren Interessen der PARITÄTISCHE SH in Politik und Gesellschaft vertritt.

Prekäre Fördersituationen und Arbeitsbedingungen in der Sozialen Arbeit, persönliche Belastung, Betreuungsschlüssel, Leistungsfähigkeit sowie die Anerkennung von Abschlüssen sind lediglich ein Teil der Aspekte, die die Umsetzung von Diversität strukturell erschweren. Natürlich müssen sie benannt und verändert werden. Es ist Aufgabe und liegt in der Verantwortung einer jeden sozialen Organisation, das auch zu tun. Doch der Blick nach außen wird erst dann authentisch, wenn er auch nach innen gerichtet wird.

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Organisationskultur ist wichtig. Wie „weiß“ sind die Strukturen? Welchen Wert hat Leistungsfähigkeit? Wie normativ ist unser Menschenbild? Und wo gibt es Stellschrauben, um uns zu öffnen? Ein Gedankenspiel: Ein Wohnortwechsel für einen neuen Arbeitsplatz ist nicht ungewöhnlich. Wir wissen, dass Menschen ohne deutschen Namen schwieriger eine Wohnung finden. Kann Unterstützung bei der Wohnungssuche von Bewerber\*innen soziale Organisationen diverser machen?

Es ist wichtig herauszustellen, dass dieser Text von einem „weiß“ und „männlich“ gelesenen Menschen geschrieben wurde. Tatsächlich diverser werden soziale Organisationen nur, wenn sie den Austausch suchen und sich der Kritik von Menschen aus marginalisierten Gruppen öffnen und zuhören. Die eigene Soziale Arbeit und das Wirken in Politik und Gesellschaft reichen allein nicht aus, um den eigenen Ansprüchen an Diversität auch als Organisation gerecht zu werden. •

<sup>1</sup> Ungleichheit bezeichnet hier die ungleichmäßige Verteilung sowohl materieller als auch immaterieller Ressourcen. Vgl. Detlev Krause: „Ungleichheit, soziale“. In: Werner Fuchs-Heinritz u. a.: Lexikon zur Soziologie. 4. Auflage. Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden 2008, S. 686.



Tobias Hoffmann

0431 56 02 – 44

hoffmann@paritaet-sh.org

# Alter!

Best Ager oder Tattergreis\*in?

Unter Altersbildern versteht man bildhaft vereinfachte Vorstellungen, die kultur- sowie gesellschaftsspezifisch unterschiedlich sind und ein hohes Diskriminierungspotenzial in sich bergen. Altwerden ist gesellschaftlich spätestens dann defizitär belegt, wenn man nicht zu einer der zahlungskräftigen Zielgruppen gehört, die, dynamisch und aktiv, im Zentrum von Werbekampagnen für Reisen oder Geldanlagen stehen. Best Ager ist im Übrigen ein reines Konstrukt aus dem Marketing, das allein auf zielgruppengerechte Ansprache und damit auf den Absatz von Produkten sowie Dienstleistungen fokussiert.

Der öffentliche Altersdiskurs bezieht sich meist auf die Dimension der sozialstaatlichen Versorgung und reproduziert Stereotype wie „Altersschwemme“ oder „Rentnerrepublik“. Für Männer und Frauen ist die Lebensrealität der Dimension Alter zudem vollkommen unterschiedlich; während Frauen nach dem Wegfall der Reproduktionsfähigkeit gesellschaftlich zunehmend unsichtbarer werden und die Menopause häufig als ein dysfunktionaler Abbauprozess dargestellt wird, dem es entgegenzuwirken gilt, werden silbergrauen männlichen Schläfen mit oder ohne Bauch positiv besetzte Begriffe wie Souveränität und Erfahrung zugeschrieben. An Altersbildern werden auch politische Systeme deutlich: Im Neoliberalismus werden Mittellosigkeit, Krankheit und Alter rasch zum Einzelschicksal, wenn die Leitomotive *produktiv*, *lernbereit* und *aktiv* nicht mehr umgesetzt werden können. Ein solcher Mensch kann eben keiner marktwirtschaftlichen Verwertungslogik zugeführt werden. Polemisch überspitzt? Möglicherweise, doch ein realistischer Funken Wahrheit ist dabei.

Alter ist neben biologischen Prozessen ein vorwiegend soziales Konstrukt und damit wandelbar, wie sich beim Blick in andere Gesellschaften zeigt: Während in Sparta das Alter verehrt wurde und mit Zuschreibungen wie Weisheit einherging, hatte man in Athen dafür nur Hohn, Spott und Ausgrenzung von demokratischen Prozessen übrig. So divers ist es bis heute rund um den Globus geblieben. In Brasilien ist der „alterslose“ Mensch gefragt, was dort insbeson-

dere Frauen unter Druck setzt; Frankreich hat eine hohe Altersquote, unterscheidet zwischen „jungem“ oder „altem“ Alter und bietet Erwachsenenurse als Vorbereitung auf das Altwerden an. In Japan ist Alter gesellschaftlich positiv besetzt, es gibt eine differenzierte Berichterstattung zu allen Facetten und hohe mediale Präsenz.

■ Im Neoliberalismus werden Mittellosigkeit, Krankheit und Alter rasch zum Einzelschicksal, wenn die Leitomotive *produktiv*, *lernbereit* und *aktiv* nicht mehr umgesetzt werden können.

Und bei uns? Wie leben wir Alter? Da ist gesellschaftlich noch deutlich Luft nach oben. Altersbilder sind Spiegelbilder von Gesellschaft, Zeitgeist und Politik. Sie entscheiden über Teilhabe und Ausgrenzung, in den Medien zeigen sich polarisierende Spannungsfelder zwischen Best Ager und Tattergreis\*in, die Auswirkungen auf alle Altersgruppen haben, wenn sie beispielsweise zu Ausgrenzung von Älteren auf dem Arbeitsmarkt führen und langfristig damit auch zu volkswirtschaftlichen Schäden durch Wissensverlust.

Die Aufgaben der Sozialen Arbeit in diesem Bereich sind die Führung eines reflektierten Altersdiskurses und die Gestaltung von positiven Altersbildern unter Einbeziehung aller Stakeholder. Nur so kann das „Schreckgespenst“ Alter allmählich gesellschaftlicher Gelassenheit gegenüber Veränderungsprozessen weichen. Positive Altersbilder schaffen gedankliche Freiräume, nehmen dem Altwerden den Schrecken und stellen Ressourcen statt Defizite in den Vordergrund. Genau dafür brauchen wir eine neue Alterskultur und eine solidarische, sorgende Gesellschaft. •



Ivy Wollandt

0431 56 02 – 64

wollandt@paritaet-sh.org

# „Bring die Sachen her – wir lösen es zusammen!“

Seit Mai 2021 bietet Wüstenblumen e.V. zusammen mit Umwelt Technik Soziales e.V. (UTS) das Projekt „Tschei Khana“ an. Hier wird Integration durch einen Treffpunkt für Einheimische und Migrant\*innen, eine Selbsthilfegruppe für afghanische Männer und eine gemischte Cricket-Mannschaft angeboten. SOZIAL sprach mit dem Projektleiter Ramez Sarwary.

**Was bedeutet „Tschei Khana“?**  
Es bedeutet Teehaus.

**Ist ein afghanisches Teehaus zum Beispiel mit einem Café in Rendsburg vergleichbar?**

In einem Café verabreden sich Freund\*innen, sie gehen gemeinsam dahin und bleiben dann aber auch eher unter sich. In Afghanistan ist ein Teehaus ein Treffpunkt, wo man Freund\*innen treffen kann, man verabredet sich nicht extra. Man weiß, dass irgendwelche Freund\*innen da sein werden – wenn nicht, beginnt man einfach mit den Leuten, die da sind, ein Gespräch.

**Was ist das Besondere an dem Projekt „Tschei Khana“?**

Es gibt viele integrative Projekte, die gar nicht unbedingt unsere Bedürfnisse – also migrantisches Bedürfnisse – treffen. Viele Integrationsprojekte bieten Hilfe an, aber nicht zur Selbsthilfe. Wir sagen hingegen: „Bring die Sachen her – wir lösen es zusammen und du weißt nächstes Mal, wie es geht, oder auch, wohin du gehen musst.“ Wir reden über die Herausforderungen hier. Das Projekt „Tschei Khana“ bietet dabei aber selbst keine Beratung an, sondern Austausch.

**Wieso ist Cricket Teil des Projekts?**

Cricket ist ein Spiel, das in asiatischen Ländern gespielt wird, in Pakistan, Afghanistan, Indien – wir können hier auch mal etwas anbieten, indem wir Einheimischen die Spielregeln erklären und es gemeinsam spielen. Das gibt uns ein besonderes Gefühl – wir kommen nicht nur her und bekommen etwas, sondern wir bringen auch etwas mit. Und die Leute hier sind neugierig auf Cricket!

**Was sind die verbindenden – integrierenden – Elemente von „Tschei Khana“?**

Wir Migrant\*innen gestalten den Treffpunkt. Wir wissen, was wir brauchen, und organisieren das gemeinsam. Menschen, die geflohen sind, haben oft schlimme Erfahrungen mit der Polizei in verschiedenen Ländern gemacht. Sie wurden verfolgt, gefoltert, unterdrückt. Es ist wichtig, dass sie wissen, dass es hier in Deutschland anders ist. Daher organisieren wir auf Wunsch der Gruppe einen Besuch bei der Polizei. Hier dürfen die Teilnehmenden ihre Fragen stellen und können mehr über die Polizeiarbeit in Deutschland erfahren.

**Es gibt im Rahmen des Projekts auch eine Selbsthilfegruppe für afghanische Männer. Dies ist in vielerlei Hinsicht ungewöhnlich: Selbsthilfe, Männer und auch, dass in der Gruppe Dari gesprochen wird. Ist das Integration?**

Unsere Überlegung bei der Schaffung der Selbsthilfegruppe war erstmal simpel: Wir wollten ein Angebot in der Muttersprache machen, um den Männern mit ihren Erlebnissen, ihrer Sozialisation und dem Ankommen in Deutschland überhaupt einen Raum zu geben und zu gucken, ob und wie das angenommen wird. Da meine Muttersprache Dari ist und ich die Situation von Geflüchteten aus Afghanistan kenne, wollten wir es erstmal mit Afghanen ausprobieren. Die Arbeit in einer Selbsthilfegruppe ist anspruchsvoll und verlangt viel Fingerspitzengefühl. Die Themen sind oft schwierig und kontrovers und es ist trotzdem auch nicht immer leicht, die Männer zum Reden zu bewegen. Es gibt so viele Ängste unter den Afghanen. Meistens tun sich die Männer auch schwerer mit der Integration und verbieten ihren Frauen und Familien, bestimmte Dinge zu tun, die hier vielleicht üblich sind. Es ist zum Beispiel in Afghanistan nicht erlaubt, den Namen der Frau oder der Mutter zu nennen – hier ist das ganz normal. Wie gehen wir damit um? Die Selbsthilfegruppe ist ein wichtiger Baustein, Wege zu finden, sich hier integrieren zu können. •

# Mann – Frau – Divers ... egal ?

Nennen wir sie mal Brigitte. Obwohl der Name eigentlich egal ist, oder nicht? So, wie es doch eigentlich meistens egal ist, ob man eine Frau oder ein Mann ist, oder nicht? Oder würden Sie jetzt mal eben schnell Ihr Geschlecht wechseln?

Brigitte ist 54. Sie ist ledig und hat keine Kinder. Aufgewachsen ist sie zusammen mit drei Brüdern und zwei Schwestern bei der Mutter. Sie lebt in Ostholstein, wohnt lange schon alleine und arbeitet in einer Werkstatt von Die Ostholsteiner für Menschen mit Beeinträchtigung. Sie hat eine anerkannte Schwerbehinderung.

Brigitte's Weg bis zur Namensänderung im Pass dauerte drei Jahre.

Lange Jahre hatte Brigitte einen Männernamen; und war auch für alle anderen ein Mann. Als Junge trug sie gerne Frauenkleider, auch BHs der Mutter, oder legte sich spielerisch in die Betten der Brüder. Begriffen, dass das mehr als ein Spiel war, hatte sie es für sich rund um die Volljährigkeit. Aber gegenüber anderen bekannte sie sich erst mehr als zehn Jahre später zu ihrem Wunsch, eine Frau zu sein. Zuerst tat sie das nur im kleinen Kreis. Auch das war schon schwierig genug. Die Mutter weinte, eine Schwester hat den Kontakt abgebrochen. Die meisten anderen unterstützten sie aber bald. Trotzdem vergingen nochmal mehr als 15 Jahre, bis die Gesellschaft, die Rahmenbedingungen und der Mut im Jahr 2014 so weit waren, dass Brigitte sich an begleitende Menschen und offizielle Stellen wandte, um das Versteckspiel um die eigene Identität auch offiziell zu beenden.

Brigitte's Weg bis zur Namensänderung im Pass dauerte ganze drei Jahre. Beratungsstellen, Ärzt\*innen, Gerichte und Behörden lagen am Weg. Brigitte findet, dass dieser Teil des äußerlichen Wandlungsprozesses gut gelaufen

ist. Tabletten, Pflaster und Gele halfen und helfen bei den gewünschten körperlichen Veränderungen. Chirurgie sollte nicht zum Zuge kommen. Die Gespräche waren freundlich, hilfreich und zielführend. Auch die ursprünglich geforderten 1.500 Euro Verwaltungskosten für die Namensänderung lösten sich glücklicherweise in Nichts auf. Jetzt kleidet sich Brigitte auch öffentlich so, wie sie es möchte – als Frau.

Es gab aber sehr harte Zeiten: Die schrägen Blicke auf der Toilette, wenn einen die Menschen als Mann wahrnehmen. Manch stark abwertende Bezeichnung fiel, was zu vielen Tränen führte. Harmloser war, dass sich in der ersten Zeit viele beim Namen versprachen. Weil Brigitte gern Kleider trägt, musste der Soziale Dienst aber darauf hinweisen, dass aus Gründen des Arbeitsschutzes die Beine bis übers Knie bedeckt sein müssen.

Lachen oder Lästern kommen heute noch vor, meist versteckt, sodass es oft nur Brigitte's Mutter mitbekommt, wenn sie zusammen einkaufen gehen. Wenn jemand hingegen offen und freundlich eine neugierige Frage stellt, beantwortet Brigitte diese gern.

Sie hat sich engagiert für ihre Sache: Hat Treffen zusammen mit der Volkshochschule für Gleichgesinnte initiiert und bekannt gemacht. War auch zweimal in der Landeshauptstadt bei Zusammenkünften. Das ist aber eingeschlafen, weil der Treffpunkt auf einmal ohne Mitteilung verlegt worden und nicht aufzufinden war. Und der Zeitaufwand erschien ihr dann doch auch zu groß.

Brigitte kauft gerne schöne Kleidung, pflegt einen kleinen Blumengarten vor ihrer Haustür und liest dazu eine Pflanzen-Zeitschrift. Sie sitzt auch gerne am PC, hört Musik oder fährt Fahrrad; früher hat sie auch Räder repariert. Sie sagt, dass sie nach der Namensänderung und mit den Hormonveränderungen geradezu „aufgeblüht“, „ein neuer Mensch“ geworden sei. Und sie bezeichnet sich selbst als Frau – nicht als Transfrau. Es ist eben nicht egal, als was man sich fühlt und als was man wahrgenommen wird. •

**Ramez Sarwary**

UTS e.V.

Sophienblatt 36

24103 Kiel

01590 1297755

<https://utsev.de/tschei-khana/>

**Per Köster**

Die Ostholsteiner gGmbH

Siemensstraße 17

23701 Eutin

04521 7993 – 24

[koester@die-ostholsteiner.de](mailto:koester@die-ostholsteiner.de)

# Wie geht Diversität? Mit Feminismus!

Kategorie 1: Geschlecht

Diversity ist zunächst ein theoretisches Konzept, das zu einer Transformation der Gesellschaft hin zu mehr Vielfalt, Offenheit und Toleranz beitragen will. Diese Deckung mit den Leitwerten des PARITÄTISCHEN macht sie auch zu einem Kernthema unserer Arbeit. Die Charta der Vielfalt weist verschiedene Kategorien von Diversität aus: Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexuelle Identität, (Aus-)Bildung, sozialer Status, Familienstand und Einkommensverhältnisse. Diese Kategorien betreffen grundsätzlich alle Menschen, sind jedoch individuell einzigartig zusammengesetzt. Die Mischung der Dimensionen macht eine Person in sich vielfältig und bestimmt gleichzeitig deren Lebensrealität, Möglichkeiten oder Barrieren.

Damit sind sie untrennbar mit den herrschenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen verbunden und damit wären wir auch schon beim Feminismus angekommen. Dieser macht sich unermüdlich für eine gleichberechtigte Gesellschaft stark, in der Chancen und Verantwortung gleich verteilt werden, Vielfalt als Bereicherung anerkannt und so die Teilhabe aller Menschen an der Gesellschaft ermöglicht wird. Doch was heißt das eigentlich? Soll jetzt einfach für Frauen alles besser werden als für Männer? Will Feminismus Männer unterdrücken und das ganze etablierte System infrage stellen? Nein und Ja.

Feminismus strebt eine Gesellschaft an, in der niemand unterdrückt wird und dafür müssen zunächst das patriarchale System und strukturelle Benachteiligung verstanden, infrage gestellt und dekonstruiert werden. Wenn Frauen häufiger von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind, ungleich bezahlt werden, aufgrund eines geschlechterungerechten Steuersystems eine geringere Rente zu erwarten haben und damit in Altersarmut geraten, dann hat es mit Machtverhältnissen zu tun. Wenn Frauen im Internet ungleich öfter und härter von sogenannter *hate speech* betroffen sind, hat das mit Machtverhältnissen zu tun. Wenn Me-

dikamentenforschung, Klimageräte oder die Entwicklung von Profifahrradsätteln sich an Männern orientiert, hat dies mit Machtverhältnissen zu tun. Nicht abstrakt. Ganz real.

Die Juraprofessorin Kimberlè Crenshaw hat bereits 1989 das Konzept der Intersektionalität entwickelt (*Intersection* = Überschneidung, Kreuzung), das Diskriminierungspotenziale von Rassismus und Sexismus und die damit verknüpften Unterdrückungsstrukturen sichtbar macht. Feminismus und Gleichberechtigung können nicht ohne Intersektionalität gedacht werden. Wer privilegiert ist, spürt von Intersektionalität im Alltag wenig und tut sich dementsprechend leicht, wenn es um Chancen, Möglichkeiten und Teilhabe geht. Man kommt jedoch nicht um die Aufgabe herum anzuerkennen, dass eigene Privilegien auf gesellschaftlichen Ungleichheiten aufgebaut sind. Damit ist schon ein erster wichtiger Schritt getan. Denn erst, wenn ich mir dessen bewusst werde, kann ich Ungleichheitsstrukturen im gesellschaftlichen System erkennen und mich aktiv für den Abbau einsetzen. Es ist vielleicht manchmal unkomfortabel, aber es lohnt sich.

■ Feminismus strebt eine Gesellschaft an, in der niemand unterdrückt wird. Dafür müssen das patriarchale System und strukturelle Benachteiligung infrage gestellt werden.

Feminismus strebt also nichts weniger als eine inklusive, gleichberechtigte, gerechte und solidarische Gesellschaft an, in der sich alle wohlfühlen – unabhängig von Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Alter, Behinderung, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, Bildung, Status, Familienstand oder Einkommen; auch unabhängig vom individuellen Lebensentwurf. Und was sollte dagegensprechen? •

# Großfamilien und sogenannte „Clan-Kriminalität“

Empirische Befunde über ein Medienphänomen

Seit einigen Jahren wird das Thema „Clan-Kriminalität“ in der deutschen Öffentlichkeit heiß diskutiert. Eine klare, genaue und einheitliche Definition von „Clan-Kriminalität“ gibt es allerdings bis heute nicht. Der Begriff wurde in erster Linie von der Polizei geprägt, erfährt jedoch mittlerweile auch in breit angelegten öffentlichen Debatten Verwendung. Er wird meist mit Verbrechen assoziiert, die von Mitgliedern sogenannter „arabischer Clans“ (Großfamilien) begangen werden. Politiker\*innen, Sicherheitsbehörden, aber auch die mediale Berichterstattung stellen die Strukturen, Spaltungen und Diskurse innerhalb der Familienverbände dabei oftmals nur verkürzt dar.

■ Den „arabischen Clans“ wird vorgeworfen, als homogene Einheit tief in die organisierte Kriminalität verstrickt zu sein und eine „Paralleljustiz“ aufgebaut zu haben.

Seit 2015 recherchiere ich zu „Clan-Kriminalität“ und „Clans“ in Deutschland, um deren Alltag sowie die sozialen und religiösen Strukturen besser zu verstehen. Mein Forschungsschwerpunkt liegt dabei auf arabisch-türkischen und kurdischen Großfamilien (sog. *Mhallamiya*). Ein erster wichtiger Ansatz war die Analyse der Geschichte der Großfamilien. Die Ursprünge der meisten „arabischen Clans“ liegen in der Provinz Mardin im Südosten der Türkei. In der Türkei wurden sie jedoch nach der Gründung der türkischen Republik 1923 systematisch marginalisiert und unterdrückt, was dazu führte, dass viele in den Libanon flohen. Dort machten sie jedoch schon bald ähnliche Diskriminierungserfahrungen und infolge des libanesischen Bürgerkrieges (1975–1990) wanderten viele Familienmitglieder nach Deutschland oder in andere europäische Staaten (vor allem

Schweden) aus. In Deutschland wurde ihr Leben, beispielsweise auf dem Arbeitsmarkt, eingeschränkt und noch immer haben viele keinen festen Aufenthaltsstatus.

Den „arabischen Clans“ wird vorgeworfen, als homogene Einheit tief in die organisierte Kriminalität verstrickt zu sein und eine „Paralleljustiz“ aufgebaut zu haben. Das Ergebnis meiner Feldforschung zeigt jedoch, dass Großfamilien weder homogen noch unter der Führung eines Clan-Chefs, sondern sehr divers aufgebaut sind. Es existieren viele kleinere Familien, die miteinander konkurrieren, befreundet sind oder sich gar nicht kennen.

Die Verwicklung der Großfamilien in die organisierte Kriminalität lässt sich nicht bestreiten, allerdings muss gleichzeitig betont werden, dass dies nur für einzelne Personen und kleinere Verbände unter ihnen gilt. Ich habe keine Hinweise darauf gefunden, dass Großfamilien kriminelle Aktivitäten organisieren oder protegieren. Dutzende Interviews mit Mitgliedern ergaben, dass kriminelle Handlungen auch in den Familien verurteilt werden, denn letztlich leiden sie unter den daraus resultierenden Pauschalisierungen und Stigmatisierungen. Negative Alltagserfahrungen aufgrund von Familienangehörigkeit und das Gefühl, ohnehin von staatlichen Institutionen und den Medien strukturell diskriminiert zu werden, können zu einer ablehnenden Einstellung gegenüber Staat und Gesellschaft führen. Es sollte daher besonders seitens Polizei, Politik und Medien zwischen notorischen Straftäter\*innen sowie dem nicht kriminellen Großteil der Familienverbände differenziert werden, um ungerechtfertigte Pauschalisierungen, die zu Diskriminierung und Benachteiligung führen, zu vermeiden. Die Vielfalt und Unterschiede in und zwischen den Familien müssen stärker berücksichtigt werden.<sup>1</sup> •



<sup>1</sup> Weitere Ergebnisse können in der MEDIENDIENST-Expertise nachgelesen werden.

**Dr. Mahmoud Jaraba**

Erlanger Zentrum für Islam und Recht in Europa (EZIRE)  
Schillerstr. 1  
90154 Erlangen  
09131 85 – 26380  
mahmoud.jaraba@fau.de



Ivy Wollandt

0431 56 02 – 64

wollandt@paritaet-sh.org

# Buchempfehlungen

Zum Schwerpunkt „Diversity“



## Das Patriarchat der Dinge

Rebekka Endler, Dumont, 22,00 €

Das Patriarchat ist Urheber und Designer unserer Umwelt. Unsere westliche Medizin ist – bis auf die Gynäkologie – auf den Mann geeicht, aber auch die Dummys für Crashtests

haben den männlichen Körper zum Vorbild. Ob Architektur, Infrastruktur, Transport oder die Anzahl öffentlicher Toiletten beziehungsweise die Einstellung der Temperatur in Gebäuden – für wen wurde unsere Umwelt gestaltet? Rebekka Endler zeigt, welche mitunter lebensgefährlichen Folgen das Patriarchat der Dinge für Frauen hat.



## Vom Arbeiterkind zur Professur

Julia Reuter, Markus Gamper, Christina Möller, Frerk Blome (Hg.), transcript Verlag, 28,00 €

Nach wie vor stammt nur eine Minderheit der Professor\*innen aus der Arbeiterklasse. Was bedeutet es diesen Aufsteiger\*innen, eine Professur erreicht zu haben? Wie erleben sie die Universität und das Versprechen der Chancengleichheit? Und wie haben ihre eigenen Aufstiegserfahrungen sie als Wissenschaftler\*innen geprägt?

Erstmals äußern sich in diesem Buch Professor\*innen unterschiedlicher Fächer zu ihrem „Klassenübergang“ und zur Verknüpfung von sozialer Herkunft und Wissenschaft.

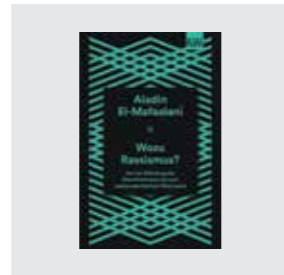


## Julian ist eine Meerjungfrau

Jessica Love, Knesebeck Verlag, 13,00 €

Julian liebt Meerjungfrauen – er wäre am liebsten selbst eine. Als er auf der Heimfahrt in der U-Bahn drei als Meerjungfrauen verkleidete Frauen

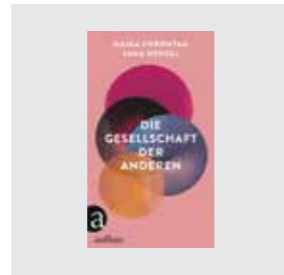
mit farbenfroh aufgetürmten Haaren und schillernden Fischschwänzen sieht, ist er völlig hingerissen. Auch zu Hause kann er an nichts anderes denken und verkleidet sich mit einem gelben Vorhang und Farnblättern selbst als Nixe. Und zum Glück hat er eine Großmutter, die ihn genau so akzeptiert, wie er ist!



## Wozu Rassismus?

Aladin El-Mafaalani, Kiepenheuer & Witsch, 12,00 €

Wie funktioniert Rassismus und wem dient er? Das Buch gibt einen Überblick über Geschichte und Gegenwart dieser prägenden Herrschaftsideologie. Dabei werden jüngste Entwicklungen und Diskurse eingeordnet. Wie definiert man Rassismus, wann ist er entstanden, wie hat er sich bis heute gewandelt? Woran erkennt man, ob eine Aussage rassistisch ist? Was ist der Unterschied zwischen strukturellem und institutionellem Rassismus – und warum sollte man das wissen?



## Die Gesellschaft der Anderen

Naika Foroutan, Jana Hensel, Aufbau Verlag, 22,00 €

In diesem Buch diskutieren zwei der profiliertesten Frauen ihres Faches über Deutschland seit der Wiedervereinigung: die Migrationsforscherin Naika

Foroutan und die Journalistin und Ostdeutschland-Expertin Jana Hensel. Ihre lebendige und kontroverse Auseinandersetzung macht klar: Migrantische und ostdeutsche Perspektiven werden oft vergessen oder an den Rand gedrängt. Wer aber Deutschland und seine plurale Gegenwart verstehen will, muss die Erfahrungen, Prägungen und Erzählungen der Anderen kennen.



## Geschlecht: divers

Melanie Groß, Katrin Niedenthal (Hg.), transcript Verlag, 34,00 €

Seit der Novellierung des Personenstandsgesetzes ist auch der Geschlechtseintrag *divers* möglich. Die Anerkennung weiterer Geschlechterkategorien macht fachliche Reflexionen, (sozial-)pädagogische Konzeptionen und institutionelle Umgestaltungen in der Sozialen Arbeit notwendig. Die Beiträge leisten eine kritische Analyse des gesellschaftlichen und fachlichen Diskurses zu Gender-Diversity und zeigen Perspektiven für die künftige Gestaltung pädagogischer Prozesse.

# Gesellschaft

Im September 2021 feierte das musiculum MOBIL seinen fünften Geburtstag und besuchte die Kita Villa Kunterbunt in Rendsburg.





# Neu beim PARITÄTISCHEN SH: MehrFach

Projekt zur Schnittstelle von Eingliederungshilfe und Pflege



Pflege spielt in der Eingliederungshilfe (EGH) personenkreisabhängig und vor allem wohnkontextabhängig eine große Rolle. Denn in der Eingliederungshilfe entscheidet nicht der Pflegebedarf, sondern der Wohnort darüber, ob ein Mensch Pflegeleistungen erhält.

Der Gesetzgeber hat bei der Neuregelung von EGH und Pflege daran festgehalten, dass für Pflegeleistungen in Wohnformen der EGH eine geringe Aufwandsentschädigung in Höhe von 266 Euro gezahlt wird. Dies deckt nicht den Bedarf höherer Pflegegrade. Hinzu kommt, dass Wohnformen der EGH nicht in der Lage sind, die Fachkraftquote für Pflegeleistung zu jeder Tageszeit zu erfüllen. Bewohner\*innen müssen dann in Einrichtungen der stationären Pflege umziehen. Der Umzug auf Grundlage eines entsprechendem Pflegegrades stellt die gesellschaftliche Teilhabe und die ganzheitliche bedürfnisorientierte Pflege infrage und bringt Leistungserbringer der Pflege und der EGH an die Grenzen ihres Berufsverständnisses unter geltender Gesetzgebung.

Ein Mensch mit Beeinträchtigung und Pflegebedarf hat sowohl das Recht auf Pflege als auch auf gesellschaftliche Teilhabe.

In Einrichtungen der klassischen Behindertenhilfe existiert Pflege neben der Pädagogik bereits sehr selbstverständlich. Die Heil- und Erziehungspfleger\*innen verfügen hier über eine regelrechte Schlüsselqualifikation. Ihr Berufsbild verknüpft Pflege und Pädagogik. Leider durchlaufen sie eine rein schulische Ausbildung ohne bundeseinheitliches Curriculum, die Ausbildungsinhalte und insbesondere die pflegerelevanten Anteile variieren stark. In der EGH sind sie als Fachkräfte anerkannt.

Anders sieht es in der Sozialpsychiatrie mit ihren Hilfeangeboten wie Tagesstätten, Beschäftigungsangeboten oder betreutem Wohnen aus: Dieses Berufsfeld ist erst 35 Jahre alt und

viele Leistungsempfänger\*innen sind mit ihm gealtert, dadurch ist man erst jetzt mit der Pflege thematik konfrontiert. Ein Mensch mit psychischer Beeinträchtigung und Pflegebedarf hat sowohl das Recht auf Pflege als auch auf gesellschaftliche Teilhabe. Die steigende Lebenserwartung und Multimorbidität betreffen also sowohl Menschen mit psychischer Erkrankung als auch mit Behinderung.

Ein Zusammenwirken von Fachkräften aus EGH und Pflege erschließt eine neue Fachlichkeit und erleichtert die Abgrenzung der Schnittstellenproblematik.

Neben Alter und Lebenslagen entscheidet die Wohnform der Person, ob diese dort altern und pflegebedürftig sein kann, wo sie sich zu Hause fühlt (vgl. §103 SGB XI). Wo ist hier das Wunsch- und Wahlrecht? Zudem sind stationäre Pflegeeinrichtungen so ausgelastet, dass es nicht selbstverständlich ist, mit Eintreten der Pflegebedürftigkeit auch einen Pflegeplatz zu erhalten. Nach § 37 SGB V ist die Behandlungspflege wie eine Wundversorgung möglich. Das heißt: Ein ambulanter Pflegedienst kann für einen bestimmten Zeitraum diese Behandlungspflege übernehmen. Ist die Wunde verheilt, ist der Pflegedienst wieder raus.

Wird lediglich die reine Tätigkeit von Pflege und EGH verglichen, ist dies von außen betrachtet schwer auseinanderzuhalten. Das „Anreichen der Seife“ kann aus der Perspektive der Pflege als Hilfeleistung zum Zweck der Sicherstellung der Körperpflege sein. Im sozialpädagogischen Kontext kann das „Anreichen der Seife“ dem Zweck dienen, den Geruchssinn anzusprechen und die Wahrnehmung der Außenwelt zu schulen. Der Unterschied liegt also im Zweck. Stark verkürzt: Pflege agiert im engeren Sinne in den sechs definierten Lebensbereichen und die EGH fördert die gesellschaftliche Teilhabe. Es besteht

keine Konkurrenz der Leistungen, im Idealfall ergänzen sich die beiden Fachlichkeiten. Aufgrund der Neudefinition des Pflegebedürftigkeitsbegriffs durch das PSG III sowie die Regelung zum stärkeren Einbezug der Pflegekasse und der Sozialhilfeträger „Hilfe zur Pflege“ in das Gesamtplanverfahren hat die Schnittstellenproblematik von Pflege und EGH an Bedeutung gewonnen. Im Rahmen der Leistungserbringung stellen sich Abgrenzungsfragen insbesondere durch die grundsätzliche Gleichrangigkeit von EGH-Leistungen und der Leistungen der Pflegekasse.

Im September dieses Jahres haben wir die Bewilligung für das Projekt „MehrFach“ erhalten. Bei einem ersten Fachaustausch mit unseren Mitgliedsorganisationen konnten wir bereits ergründen, wie vielfältig Pflege in der Eingliederungshilfe vorkommt; dies möchten wir nutzen und voneinander lernen. Durch das neue Projekt soll die mit §43a SGB XI einhergehende Benachteiligung von Menschen mit Behinderung ermittelt und sollen Versorgungslücken geschlossen werden. Denn das BTHG verfolgt die Zielsetzung, für mehr Selbstbestimmung und Teilhabe in der Gesellschaft zu sorgen – damit muss es auch möglich sein, unabhängig von der Wohn- und Betreuungsform im gewohnten Umfeld zu altern. Ein Zusammenwirken von Fachkräften aus EGH und Pflege erschließt eine neue Fachlichkeit und erleichtert die Abgrenzung der Schnittstellenproblematik. Der Synergieeffekt kann außerdem zur Vermeidung und Verzögerung von Pflegebedürftigkeit führen.

Im Projekt möchten wir Finanzierungsklarheit erarbeiten und Wege aufzeigen, die die Selbstbestimmung der Menschen mit Behinderung auch praktisch ermöglichen. Die Arbeitsergebnisse des Projekts sollen die Begleitung von Menschen im Gesamtplanverfahren mit der Perspektive der Fachlichkeit des Leistungserbringers im Sinne der Personenzentrierung gewährleisten. Ziele unseres Projekts sind unter anderem, eine bedarfsgerechte Versorgung zu ermöglichen und die Entlastung stationärer Pflegeeinrichtungen zu bewirken, indem Altern in der EGH auch mit Pflegebedarf ermöglicht wird. Wichtig ist hierbei, eine Handlungssicher-

heit in der jeweiligen Fachlichkeit zu erarbeiten und multiprofessionelles Arbeiten zu fördern. Außerdem soll das Projekt ermöglichen, einen Aufbau tragfähiger Kooperationsstrukturen zwischen Pflege und EGH zu erarbeiten. Der rege Fachaustausch hat gezeigt, dass das Projekt zur richtigen Zeit kommt. So gibt es Mitgliedsorganisationen, die sich mit neuen Leistungsangeboten spezieller Fachpflegen auf den Weg machen. Der erste Schritt des Projekts wird sein, zu sammeln wo EGH und Pflege gemeinsam erbracht werden und wo bereits in den Einrichtungen bestehende Arbeitshilfen

Es muss möglich sein, unabhängig von der Wohn- und Betreuungsform im gewohnten Umfeld zu altern.

und Standards für die Bewältigung der Schnittstellenproblematik bestehen. Leistungsvereinbarungen sollen verglichen werden; und neben der Auswertung und Ergänzung der Unterlagen soll eventuell ein Leitfaden für die Zusammenarbeit von Pflege und EGH erarbeitet werden. Wir möchten eine Vereinbarung über die gemeinsame Anerkennung der definierten Standards treffen und gegebenenfalls den Begriff der „professionellen Pflege in der EGH“ definieren. Auf der Klärung von Zuständigkeiten liegt das Hauptaugenmerk des Projekts. Über Arbeitskreise, Workshops und eine Fachtagung werden wir uns dem Thema nähern. Der Austausch steht im Vordergrund und soll den Mitgliedsorganisationen unterschiedliche Wege zum gleichen Ziel eröffnen: Selbstbestimmtes Altern in der Eingliederungshilfe. •



Lisa Dibbern

0431 56 02 – 15

dibbern@paritaet-sh.org

# „HIV ist behandelbar, aber nicht aus der Welt.“

Zum 35. Geburtstag der Lübecker AIDS-Hilfe sprach SOZIAL mit Hartmut Evermann über die Gründung in den 1980er Jahren und die Herausforderungen der Gegenwart.

## 1981 wurde die Krankheit Aids entdeckt, 1986 gründete sich die Lübecker AIDS-Hilfe. Wie waren die Anfänge des Vereins?

Zwölf Menschen, die sich schon um Menschen mit HIV und um Prävention in der schwulen Szene gekümmert hatten, haben den Verein gegründet. Sie wollten nicht tatenlos zusehen, wie Bekannte, Freund\*innen und überhaupt Menschen würdelos und oftmals allein gelassen an den Folgen von Aids sterben. Und schon damals vermuteten sie, was später auch wissenschaftlich bestätigt wurde: HIV ist im täglichen Leben nicht übertragbar, sondern überwiegend durch Sex, und da gibt es einen wirksamen Schutz: das Kondom. Menschen, die besonders von HIV betroffen waren, sollten aufgeklärt werden: schwule Männer und Frauen in der Sexarbeit.

## 1996 wurde endlich ein Medikament gegen Aids gefunden – wie hat sich die Arbeit der Aidshilfen dadurch verändert?

Die antiretrovirale Therapie brachte den Durchbruch, die Vermehrung des Virus konnte gestoppt werden, eine HIV-Infektion war kein Todesurteil mehr. Viele Menschen, die bereits mit dem Leben abgeschlossen hatten, konnten gerettet werden. Ein wichtiger Bestandteil der Arbeit seinerzeit war es, den Jahren Leben zu geben, also bei Menschen mit HIV wieder Lebensmut zu wecken.

Aber es gab auch Probleme: gravierende Langzeitnebenwirkungen, die die Menschen mitunter bis heute kennzeichnen; und die Medikamente der ersten Generation waren noch sehr anfällig auf Resistenzen. Im Mittelpunkt der Diskussion stand bis Mitte der 2000er Jahre der richtige Startpunkt für die Therapie.

## HIV bedeutet heutzutage kein Todesurteil mehr, worauf liegt aktuell der Fokus Ihrer Arbeit?

Richtig. Und doch: Auch in Deutschland, auch in Schleswig-Holstein sterben Menschen an den Folgen von Aids. Grundsätzlich hat sich das

Risikoverhalten mit dem Wissen um die Therapie nicht wesentlich verändert – und neben dem Kondom gibt es heute zwei weitere Möglichkeiten, um Safer Sex zu praktizieren. Was sich aber verändert hat, ist das Bewusstsein, dass sich jede\*r mit HIV anstecken kann und dass es Sinn macht, sich entsprechend regelmäßig auf HIV testen zu lassen. Über 10 Prozent der Menschen, die in Deutschland mit HIV leben, wissen nichts von ihrer Infektion. Das Problem geht durch alle Schichten: Oftmals gehen die Menschen durch eine Odyssee von Symptombehandlungen und kein\*e Ärzt\*in kommt auf die Idee, dem Menschen einen HIV-Test anzubieten. Leiden und Sterben, das eigentlich vermeidbar wäre.

Prävention ist heute mehr als ein Verweis auf das Kondom. Es gibt PrEP, ein HIV-Medikament, das vor einer Ansteckung schützt. Aber auch Schutz durch Therapie ist möglich: Menschen die unter Therapie sind, sind nicht ansteckend, auch nicht beim Sex.

## Was wünschen Sie sich für die Zukunft der Aidshilfe?

Solange es keine Heilung oder Impfung gegen HIV gibt, ist es notwendig, die Menschen weiterhin aufzuklären. Lassen wir in diesen Anstrengungen nach, wird uns das sehr schnell auf die Füße fallen. Wir müssen nicht weit gucken, um zu sehen, wie schnell die Infektionszahlen in die Höhe schnellen, wenn wir Menschen, die besonders betroffen sind, diskriminieren, ja sogar kriminalisieren. HIV ist eine sexuell übertragbare Krankheit, wenn wir die Menschen dazu aufklären sollen, müssen wir mit den Menschen über ihre individuelle Sexualität ins Gespräch kommen. Wir müssen sie stärken, damit sie sich selbst mit einem starken Rückgrat schützen können. Wenn das nicht möglich ist, werden die Zahlen nach oben gehen. Finanzielle Kürzungen werden dazu führen, dass das passiert. Ja, HIV ist behandelbar, aber nicht aus der Welt. Das sollte sich auch die Politik zu eigen machen! Wir wünschen uns weniger Diskriminierung gegenüber Menschen mit HIV und mehr Offenheit, wenn das Thema plötzlich und unerwartet dichter an einem dran ist, als man es je gedacht hätte. •

# Mentoring für Gesundheitsberufe

Ein Teilprojekt aus dem IQ Netzwerk Schleswig-Holstein

Das neue Projekt „Mentoring für Gesundheitsberufe“, das am 1. Juli 2021 startete, fördert die berufliche Integration von Menschen mit ausländischem Berufsabschluss im Gesundheitswesen und fungiert als Schnittstelle für den Kontakt mit Unternehmen, Fachkräften und Interessierten.

Ziele sind Menschen, die als Fachkraft arbeiten möchten, durch ein Mentoring bei der Zielerreichung zu unterstützen, die Gesundheitsbranche nachhaltig zu stärken und berufliche Integration dem Fachkräftemangel entgegenzustellen. Teilnehmende Akteur\*innen werden als Mentor\*innen und Mentees in Beziehung zueinander gebracht. Der Prozess wird fachlich durch das Projekt initiiert und begleitet, es werden Supervisionen und Fortbildungen angeboten.

■ Mentor\*innen erhalten über die persönliche Beziehung Einblicke in die Berufswelt anderer Länder und werden aktiv ein Teil der interkulturellen Öffnung.

Die Mentees können so im Integrationsprozess gefördert werden, wodurch die Chance einer erfolgreichen Anerkennung sowohl beruflich als auch gesellschaftlich steigt. Mentor\*innen erhalten über die persönliche Beziehung Einblicke in die Berufswelt anderer Länder und werden aktiv ein Teil der interkulturellen Öffnung. Unternehmen werden in die Prozesse eingebunden, das Projekt übernimmt die Schnittstellenfunktion. So können freie Kapazitäten erweitert und neu gestaltet werden.

Das Mentoring ist für 24 Wochen pro Tandem angelegt. Im Angebot sind regelmäßige Rückgespräche, fachspezifische Onlineveranstaltungen und -schulungen, Supervisionen und als besonderer Inhalt Raum und Kapazitäten für individuelle Inhalte. Das Team steht allen Akteur\*innen und Partner\*innen als stetiger Ansprechpartner bei Anliegen zur Verfügung.

Die Teilnahme am Mentoring ist freiwillig und kostenlos und kann komplett online stattfinden.

■ Ein Ziel ist es, berufliche Integration dem Fachkräftemangel entgegenzustellen.

Das Projekt „Mentoring für Gesundheitsberufe“ ist der fehlende Baustein im Anerkennungsprozess und erleichtert den Weg zur Anerkennung. Unser Projektteam freut sich, auf diesem Weg die Integration künftiger Fachkräfte zu fördern und Einrichtungen mit Fachkräftebedarf zu stärken. Wir hoffen, dass sich weitere Interessierte aus verschiedenen Bereichen bei uns melden und wir so Hand in Hand etwas zum Fachkräftebedarf im Gesundheitsbereich beitragen können. •

Träger des Projekts ist der gemeinnützige Verein Umwelt Technik Soziales e.V. (UTS e.V.). Er fördert seit 1992 die gesellschaftliche Integration Benachteiligter durch Bildung, Beschäftigung und Beratung. Der Verein ist zugelassener Sprachkursträger beim Bundesamt für Migration und Flüchtlinge für Integrationskurse und berufliche Deutschkurse. UTS e.V. ist anerkannter Träger der Arbeitsförderung (AZAV, T-1287-2), Mitglied im PARITÄTISCHEN SH und als gemeinnützig anerkannt beim Finanzamt Flensburg.

Das Projekt ist ein Teilprojekt des Förderprogramms „Integration durch Qualifizierung“ (IQ), welches auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund abzielt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert wird. Partner\*innen in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

## Nele Klemt

UTS e.V.  
Sophienblatt 36  
24103 Kiel  
0176 550 541 31  
klemt.iqr@utsev.de

## Lübecker AIDS-Hilfe e.V.

Kreuzweg 2  
23558 Lübeck  
0451 72 551  
0451 70 41 33  
info@luebecker-aids-hilfe.de  
www.luebecker-aids-hilfe.de

## 50 Jahre Elterninitiative Schwedeneck

Schon als die Elterninitiative Schwedeneck e.V. vor 50 Jahren gegründet wurde, war der Verein mehr als nur eine Gemeinschaft, die ihre Kinder zum Spielen versammelt hat. Die Eltern hatten und haben hier sehr viele Aufgaben und tragen die Verantwortung für den Kindergarten. Man hat aber auch immer gerne und viel gefeiert. Das versicherten die Gründungsmitglieder schmunzelnd, als sie uns auf unserer Jubiläumsfeier am Samstag, den 11. September 2021, die Ehre gaben. Von den Gründer\*innen bis zu den Krippenkindern waren alle zusammengekommen, um diesen besonderen Tag zu feiern.

Gemeinsam hatten wir in den letzten Wochen die Party vorbereitet. Es gab Spiele und Bastelangebote, einen Zauberer, der für ausgelassene Stimmung sorgte, kühle Getränke, leckere Bio-Bratwurst und dank der Eltern ein fantastisches Buffet. Wir haben gesungen und getanzt, es war ein Fest voller Zufriedenheit und Muße. Gemütlich hatten die Teilnehmenden sich auf dem Gelände verteilt, an Tischen, auf Decken und Bänken. Das Wetter war uns hold und so erlebten wir einen der letzten sommerlichen Tage in diesem Jahr. Die Kinder spielten einträglich miteinander und genossen die Nähe ihrer Freund\*innen und Eltern. Man tauschte sich aus und lernte sich kennen. Für manche war es aufgrund der Corona-Beschränkungen das erste Kita-Fest, seit sie Mitglieder im Verein sind.

In 50 Jahren Trägerschaft wurde für unsere Kinder gemeinsam viel erreicht: zum Beispiel das neue Kindergartengebäude gleich nebenan, das wir zum Ende dieses Jahres beziehen werden; wie gewohnt in der wunderbar naturnahen Umgebung mit Wald und Strand direkt vor der Haustür, nun aber bereits mit vier Gruppen. •

---

### Karin Kolf

Elterninitiative Schwedeneck e.V.  
Schulweg 7  
24229 Dänisch-Nienhof  
04308 – 588  
leitung@kita-schwedeneck.de

## Inklusion: Kinderturnen, Krabbelgruppe & Co

Wie verbringen Sorgeberechtigte ihre Nachmittage, wenn ihre Kinder sich nicht so entwickeln, wie sie es sich vorgestellt und während der Schwangerschaft ausgemalt haben? Gehen auch sie in Krabbelgruppen? Planen sie nachmittags zum Kinderturnen oder ähnlichem zu fahren? Für Sorgeberechtigte, die ein Kind mit Besonderheit haben, sieht der Alltag häufig anders aus. Der Kalender ist gefüllt mit Arzt- und Therapiebesuchen, ihre Ängste und Sorgen unterscheiden sich von denen anderer Sorgeberechtigter. Aber mit wem können sie sich darüber austauschen?

Leider nehmen diese Familien kaum an den vielfältigen Freizeitaktivitäten am Nachmittag teil. Inklusion wird hier noch lange nicht gelebt. Krabbelgruppen bringen es häufig mit sich, dass Kinder in ihrer Entwicklung miteinander verglichen werden, und sei es nur in den Gedanken der Sorgeberechtigten. Nachmittagsangebote sind oftmals für eine bestimmte Altersklasse ausgelegt. Welcher Kurs passt zu meinem Kind mit Besonderheiten? So fühlen sich Sorgeberechtigte mit den Kindern, die sich anders entwickeln, häufig fehl am Platz. Auch können sie ihre Sorgen kaum loswerden, da keine\*r da ist, der\*dem es vielleicht ähnlich geht.

Wird an Inklusion im Freizeitbereich nicht gedacht? Oder sind es Unwissenheit und Angst, diesen Familien mit ihren Kindern zu begegnen? Sollte es nicht normal sein, dass jede\*r mit seiner\*ihrer Individualität teilhaben kann?

Menschen sind vielfältig und diese Vielfalt sollte im Alltag sichtbar sein! Seid mutig, öffnet euch den Familien! Die Kinder zeigen euch, was sie brauchen, und sie bereichern jede Gruppe. So werden Zusammensein und Inklusion in unserer vielfältigen Gesellschaft aktiv gestaltet und das trägt viel zur Selbstverständlichkeit im Alltag bei. •



---

### Michaela Schöning

0431 56 02 – 32  
schoening@paritaet-sh.org

## 30 Jahre Mädchentreff Husum

Hier ist immer was los – sogar an Sonntagen und in den Ferien. Ob für den Kinobesuch, um zu spielen, kreativ zu sein, einfach nur zu klönen oder sich einen fachkundigen Rat zu holen: Für die „Girly“ ist der Mädchentreff Husum ein zweites Zuhause. Und das seit 30 Jahren, in denen nicht nur einmal die Finanzierung und somit der Treff selbst auf der Kippe stand. In der spezialisierten Einrichtung des pro-familia-Landesverbandes wird Programm von und für Mädchen und junge Frauen gemacht. Ihre Themen, Bedürfnisse und Fragen stehen im Mittelpunkt; und sie haben die Chance, aktiv zu werden und Verantwortung zu übernehmen. Die häufig nur geforderte Partizipation Jugendlicher wird hier umgesetzt. Mit 16 Jahren können sie die Jugendgruppenleiterinnen-Card erwerben. Das Interesse ist groß: 20 Teamerinnen beteiligen sich an der Programmgestaltung und präsentieren zum Beispiel mit der eigens entworfenen Homepage, mit selbst gestalteten Flyern und T-Shirts den Treff nach außen.

„Dieses Konzept hat sich absolut bewährt“, betont Leiterin Sandra Grams. Die Dipl.-Sozialpädagogin und eine Bundesfreiwilligendienstlerin verstärken das Team. Wie wichtig zudem die gute Netzwerkarbeit mit den sozialen Einrichtungen vor Ort und den Schulsozialarbeiter\*innen ist, zeigt sich deutlich in der besonderen Situation einer Pandemie.

„Trotz Corona ist es uns gelungen, den Kontakt zu den Mädchen und Frauen zu halten“, berichtet Grams. Unter Auflagen finden die offenen Treffen, die Gruppen im Rahmen der Offenen Ganztagschule und Ferienaktionen wieder statt. „Bedarf und Interesse sind aktuell sehr groß. Die Mädchen genießen, dass ein persönliches Miteinander wieder möglich ist. Alle Angebote werden sehr gut angenommen. Wir hoffen auf eine Jubiläumsfeier im Sommer 2022 mit allen Mädchen und Frauen, Kooperationspartner\*innen und Unterstützer\*innen.“ •

---

### Renate Eisen-Rätsch

pro familia Schleswig-Holstein  
Mädchentreff Husum  
Nordbahnhofstr. 46  
04841 7 52 52  
husum-maedchentreff@profamilia.de  
www.husumcitygirly.de  
www.profamilia.de/husum-maedchentreff

## 5 Jahre musiculum MOBIL

Seit einem halben Jahrzehnt fährt das musiculum MOBIL mit vielfältigen Musikinstrumenten und Klangexponaten durch ganz Schleswig-Holstein und begeistert Kinder mit, durch und für Musik. Die Sparkassen in Schleswig-Holstein fördern von Anbeginn an dieses erfolgreiche Projekt.

Anlässlich seines 5. Geburtstages hat das musiculum MOBIL einen Überraschungsbesuch für Kitas ausgeschrieben. Bedingung für eine Bewerbung dafür war, dass die Kita selbst oder eines der Kita-Kinder am 31. August 2021 ebenfalls fünf Jahre alt wird. Acht Kitas haben sich daraufhin gemeldet – und die Wahl fiel auf die Kindertagesstätte Villa Kunterbunt in Rendsburg. Dort werden insgesamt 105 Kinder in sechs Gruppen betreut – und eines dieser Kinder ist Jalila, die ebenfalls am 31. August fünf Jahre alt wurde.

Mit Schall & Klang fuhr das musiculum MOBIL bei der Kita vor. Begrüßt wurde die 20 Kinder starke Gruppe durch musiculum-MOBIL-Musikpädagogin Reinhard Cone sowie Gyde Opitz (Abteilungsleiterin Kommunikation und Gesellschaftliches Engagement, Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein), Dr. Sören Abendroth (Vorstandsvorsitzender der Sparkasse Mittelholstein), Anne Hermans (Geschäftsführerin musiculum) und Petra Hoffmann (Leiterin Kita Villa Kunterbunt).

Mit dem Singen eines Geburtstagslieds für Jalila und das musiculum MOBIL wurde die kunterbunte und fröhliche Party eröffnet. Unter lebhafter Anleitung Reinhard Conens erlebten die Kinder eine fantastische Klanggeschichte und probierten Musikinstrumente und Exponate aus.

Und auch die sieben weiteren Kitas, die sich um diese Aktion beworben haben, gehen nicht leer aus: In 2022 wird das musiculum MOBIL auch sie mit jeder Menge Musik im Gepäck besuchen kommen. •

---

### Katja Brockmann

musiculum  
Lern- und Experimentierwerkstatt für Kinder und Jugendliche  
Stephan-Heinzel-Str. 9  
24103 Kiel  
0431 666 889 – 0  
brockmann@musiculum.de  
www.musiculum.de

# Migration muss mitgedacht werden!

Ein Blick in den Sozialbericht Schleswig-Holstein 2020

Auf über 300 Seiten informiert der Sozialbericht Schleswig-Holstein 2020 über die Entwicklungen der Bevölkerung und bestimmten Bevölkerungsgruppen im nördlichsten Bundesland von 2011 bis 2018. Relevante Themen sind unter anderem demografische Entwicklungen, Bevölkerungsentwicklung, Gesundheit, Behinderung und Teilhabe, Bildung und Arbeitsmarkt. Ein Querschnittsthema, das in diesem Bericht besonders hervorgehoben wird, ist Migration. Dass Migration fester Bestandteil einer Gesellschaft ist, sollte vor allem für ein Einwanderungsland wie Deutschland selbstverständlich sein. Immer wieder kommt es vor, dass zwischen Menschen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterschieden wird. Dabei werden Letztere nicht als Teil der deutschen Gesellschaft anerkannt. Dies konterkariert die Vorstellungen eines pluralistischen Deutschlands, das händeringend nach ausländischen Fachkräften sucht und durch Migration den Altersdurchschnitt der deutschen Bevölkerung zu senken versucht.

Immer wieder kommt es vor, dass zwischen Menschen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit unterschieden wird.

## Migration verjüngt auch die Bevölkerung in Schleswig-Holstein

Auch im Norden Deutschlands ist festzustellen, dass seit 2011 kontinuierlich die Zahl an Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit gestiegen ist. So machten diese im Jahre 2018 circa 8 Prozent der schleswig-holsteinischen Bevölkerung aus. Diese Zahl verliert jedoch an Aussagekraft, sind doch ab 2017 geflüchtete Menschen in Gemeinschaftsunterkünften nicht im Sozialbericht erfasst worden. Eine weitere Tendenz, die aus dem Bericht hervorgeht, ist der weit aus niedrigere Altersdurchschnitt der schleswig-holsteinischen Bevölkerung ohne deutsche Staatsangehörigkeit: Während im Jahr 2011 der Altersdurchschnitt noch bei 39,8 Jahren lag, ist

er bis 2018 auf 35,3 Jahre gesunken. Der Altersdurchschnitt der schleswig-holsteinischen Bevölkerung mit deutscher Staatsangehörigkeit ist hingegen von 43,4 Jahren (2011) auf 46,1 Jahre gestiegen (2018).

## Zahlen spiegeln nur begrenzt die Lebensrealitäten

Um Zuwanderung in Deutschland statistisch erfassen zu können, kann nicht ganz auf Kategorisierungen verzichtet werden. Allerdings sollte bei der Unterscheidung zwischen Menschen mit und ohne deutsche Staatsangehörigkeit mehr Bezug auf deren Hintergründe genommen werden. So gibt es etwa gute Gründe dafür, dass Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit schwieriger Fuß auf dem Arbeitsmarkt fassen: Unter anderem sind geflüchtete Menschen mit vielen Hürden konfrontiert, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Sprachbarrieren und fehlende Sprachkurseangebote sind mitunter ein großes Problem, wie auch bestehende Arbeitsverbote. Außerdem haben viele Menschen mit Fluchtgeschichte Traumatisches vor und während ihrer Flucht erlebt, was die Integration in den Arbeitsmarkt erschwert. Auch Sorgen um zurückgebliebene Familienangehörige stehen häufig einer Vermittlung in Arbeit im Weg. Zuletzt darf nicht vergessen werden, dass Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit in einer Mehrheitsgesellschaft deutscher Staatsangehöriger oft diskriminierenden und rassistischen Handlungen ausgesetzt sind. Dadurch wird ihnen häufig die Chance genommen, ihr Können unter Beweis zu stellen.

## Migration ist ein Teil unserer Gesellschaft!

Der Bericht erfasst außerdem die in Schleswig-Holstein lebenden Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei wird zwischen jenen mit und ohne eigene Migrationserfahrung unterschieden. 2018 lebten insgesamt 492.000 Menschen mit Migrationshintergrund (im weiteren Sinne) in Schleswig-Holstein. Jedoch wird bei genauerem Hinschauen deutlich, dass ein Viertel davon in Deutschland mit der deutschen Staatsangehörigkeit geboren worden ist. Das macht deutlich: Migration ist ein Teil unserer Gesellschaft! •

# Gemeinsam Leben und Arbeiten

60 Jahre Anwerbeabkommen mit der Türkei

In den 1950er bis 1960er Jahren fehlten in Deutschland aufgrund der guten wirtschaftlichen Entwicklung Arbeitskräfte. Um das zu ändern, wurde unter anderem das Anwerbeabkommen mit der Türkei am 30. Oktober 1961 unterzeichnet. Über 825.000 Männer und Frauen folgten dem Ruf Deutschlands. Sie brachten neben Tatkraft auch Ideen und Erfindergeist mit. Damit haben die Menschen entscheidend zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes beigetragen und das Bild des heutigen Deutschlands geprägt; es ist ein erfolgreiches Einwanderungsland geworden, bunt und vielfältig zugleich.

Doch das Ankommen für die erste Generation war steinig: Die ersten Türk\*innen kamen als sogenannte Gastarbeiter\*innen. Sie wollten zwei bis drei Jahre in Deutschland bleiben, Geld sparen und zurück in die Heimat gehen. Sie arbeiteten hart und verdienten oft weniger als ihre Kolleg\*innen. Häufig wohnten sie über Jahre in Gemeinschaftsunterkünften.

Bei vielen wurden aus drei Jahren zehn, für andere aus zehn Jahren das ganze Leben – sie blieben, holten ihre Familien nach oder gründeten eine. Für viele Kinder bedeutete das Leben vor allem Warten und Bangen. Unklare Verhältnisse zwangen die „Kofferkinder“ immer wieder zum Pendeln zwischen den Welten, begleitet von Unsicherheit und Angst um die Zukunft.

Die Eltern wie auch ihre Kinder verdienen dafür große Anerkennung, denn sie machten Deutschland trotz aller Widrigkeiten zur neuen Heimat und prägen diese vielfältig. Wissenschaftler\*innen wie Ugur Sahin und Özlem Türeci bereiten mit Impfstoff den Weg aus der Covid-19-Pandemie. Kunstschaffende wie Feridun Zaimoglu oder Fatih Akin ziehen Menschen mit ihren Werken in den Bann. Politiker\*innen wie Cem Özdemir stehen in der ersten Reihe der Politik, Sportler\*innen mit türkischen Wurzeln vertreten Deutschland als Nationalspieler\*innen. Sie sind Teil unserer Gesellschaft und nicht mehr wegzudenken – wie auch die türkeistämmige Nachbarin, der Gemüsehändler um die Ecke oder die Polizist\*innen, die im Notfall helfen. Ohne sie wäre unser Alltag undenkbar.

Von deutscher Seite war zunächst nicht geplant, dass die Arbeitskräfte bleiben, und es dauerte

fast 40 Jahre, bis die Realität zunehmend anerkannt wurde; viel zu spät war die deutsche Gesellschaft bereit, die Perspektive zu ändern. Dies ließ viele Probleme erst entstehen und förderte Diskriminierung und Rassismus. Kaum jemand kümmerte sich um den Alltag der Arbeitsmigrant\*innen, zu lange sah man keine Notwendigkeit, nachhaltige Konzepte für die Integration zu entwickeln.

Zu lange sah man keine Notwendigkeit, nachhaltige Konzepte für die Integration zu entwickeln.

Auch heute erleben türkeistämmige Menschen Diskriminierung, der Wohnungs- und Arbeitsmarkt sowie die Bildungslandschaft sind noch immer nicht frei davon. Ohne Chancengleichheit wird der Aufstieg, den so viele Menschen schaffen könnten, gebremst oder verhindert. Alte Fehler wirken bis heute nach.

Nichtdestotrotz macht es mich stolz und glücklich, dass die Menschen den Widrigkeiten zum Trotz nicht einfach gegangen sind. Ich bewundere ihre Geduld, ihren Mut und ihre Freundlichkeit, ihren Stolz und ihre Dankbarkeit. Sie sind dankbar, hier eine neue Heimat gefunden zu haben, und stolz auf das, was sie aufgebaut haben. Und die allermeisten sind überzeugt, dass es sich gelohnt hat, das Abenteuer Deutschland eingegangen zu sein. Es freut mich als Einwanderer sehr, dass die Gesellschaft heute anerkennt, dass wir etwas zum Wohlstand und zur kulturellen Vielfalt des Landes beitragen.

Ich blicke auf eine starke Gemeinschaft von türkeistämmigen Menschen, auf Nächstenliebe und Fürsorge. Ich kenne so viele Deutsche, für die wir immer willkommen und fester Teil der Gesellschaft waren und sind. Wir haben Freund\*innen, Nachbar\*innen oder Lehrkräfte, die sich für unsere Chancengleichheit, Rechte und Würde einsetzen. Und es gibt so viele Menschen, die für uns mit uns auf die Straße gehen. Dafür bin ich sehr dankbar. •

## Dr. Cebel Küçükcaraca

Türkische Gemeinde in Schleswig-Holstein e.V.  
Elisabethstr. 59  
24143 Kiel  
0431 76 114  
info@tgsh.de



Annika Fuchs

0431 23 939 24

fuchs@paritaet-sh.org

# Positionspapier Geschlechtliche Vielfalt

Das Dialogforum Geschlechtliche Vielfalt des BMFSFJ empfiehlt einen eigenständigen gesetzlichen Anspruch auf Beratung, Information und Aufklärung zu den bislang nicht etablierten Themen Trans\*- und Intergeschlechtlichkeit sowie für das gesamte Feld der geschlechtlichen Vielfalt. Damit könnten ein bundesweit einheitlicher Versorgungsstandard für alle Altersgruppen ermöglicht, Rechtssicherheit gewährleistet und die Planungssicherheit im Hinblick auf die nötigen Beratungsangebote gestärkt werden. Der Gesamtverband des PARITÄTISCHEN ist Mitglied im Dialogforum Geschlechtliche Vielfalt.

Trans\*, intergeschlechtliche und/oder nicht binäre Menschen finden im Versorgungssystem der psychosozialen Beratung wenig qualifizierte Unterstützung. Sie und ihre Familien haben in allen Lebensaltersstufen und vielen Lebensbereichen sehr spezifische Beratungsbedarfe, beispielsweise zu Gesundheit, Personenstand, Akzeptanz oder Umgang mit Diskriminierung in der Schule oder am Arbeitsplatz.

Das Dialogforum Geschlechtliche Vielfalt empfiehlt für trans\*, intergeschlechtliche und/oder nicht binäre Menschen und ihre Angehörigen

- die bundesgesetzliche Festschreibung des Anspruchs auf Beratung,
- den Auf- und Ausbau einer tragfähig finanzierten bundesweiten Beratungs- und Unterstützungslandschaft, welche
- niedrigschwellig, barrierefrei, regional erreichbar oder aufsuchend sowie kostenlos eine diskriminierungsfreie Unterstützung anbietet und
- unter Einhaltung qualitativer Mindeststandards, die Fortbildung von Beratenden und Peer-Beratenden aus den Regel- und Community-Strukturen sicherstellt sowie
- die gezielte Vernetzung der unterschiedlichen Angebote der verschiedenen Träger voranbringt.

Dabei ist es essenziell, die Kompetenzen der Community und peer-to-peer-basierten Beratungsangebote zu nutzen und zu stärken, auch weil deren Arbeit im Austausch mit Ärzt\*innen, Therapeut\*innen und Beschäftigten der öffentlichen Verwaltung wesentlich zum Abbau von Diskriminierungen und steigender Akzeptanz führt. •

## Katrin Frank

Referentin Familienhilfe/-politik, Frauen und Frühe Hilfen

faf@paritaet.org

Twitter: @Feminoes

030 24636 – 465



# Wer spricht, hat Recht

Stellen Sie sich vor: Christian versucht, seine Ex-Frau Sarah zu töten, während die gemeinsamen Kinder vor dem Haus im Auto warten. Seine Begründung: „Verzweifelte Eifersucht. Sie hat sich nach anderen Männern umgesehen und mich verlassen.“ Sarah kann sich nicht äußern, sie liegt schwerverletzt im Krankenhaus. Nur selten erfahren Zeitungslesende dann aus zweiter Hand, dass es bereits im Vorfeld zu schwerer Gewalt kam, die auf Christians Kontrollstreben und Besitzanspruch zurückzuführen ist.

Welchen Unterschied es macht, wie über Gewalt gegen Frauen berichtet wird, belegt jetzt eine neue Studie. Sie zeigt, dass insbesondere die Perspektive auf das Geschehen entscheidend für das Verständnis bei den Lesenden ist. Eine einseitige Schilderung der Sichtweise des Täters führt zu einem gesteigerten Verständnis für die Tat, so grausam sie auch sein mag. Und mehr noch: Der Betroffenen wird eine Mitschuld an der Tat zugesprochen.

Diese Lesart von Gewalt wirkt. Sie erreicht die allgemeine Bevölkerung, Angehörige von Polizei und Justiz. Chancen der Solidarisierung mit Betroffenen und der konsequenten Verurteilung von Gewalt werden vertan.

Es geht aber auch anders, zeigt die Studie. Gewaltsensible Berichterstattung führt zu mehr Empathie mit Betroffenen, weniger Täter-Opfer-Umkehr und einem größeren Verständnis für strukturelle Gewalt.

„Eine ausgewogene Berichterstattung hat das Potenzial, Gewalt gegen Frauen raus aus den Zeitungen und rein in die Geschichtsbücher zu schreiben“, sagt Katharina Wulf vom Landesverband Frauenberatung Schleswig-Holstein e.V. (LFSH), der die Studie in Auftrag gegeben hat. •

## Landesverband Frauenberatung

Schleswig-Holstein e.V. (LFSH)

Dänische Straße 3-5

24103 Kiel

0431 9 96 96 36

info@lfsh.de

www.lfsh.de

# Engagement

Am 28. September 2021, dem Safe Abortion Day, demonstrieren Mitgliedern des PARITÄTISCHEN SH für sexuelle Selbstbestimmung.



# Diversitätsbewusste Freiwilligendienste

Chance und Auftrag Sozialer Arbeit

Niemand darf aufgrund ethnischer und sozialer Herkunft, sexueller Identität und Orientierung, wegen des Alters, der Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung sowie einer Behinderung diskriminiert werden. Diesem Grundsatz stimmen viele Menschen zu, begründet dieser doch eine diskriminierungsfreie gerechte Gesellschaft, welche die Unterschiedlichkeit der Individuen schützt und ihre Diversität anerkennt. Dass dies kein gutgläubiges Mantra, sondern ein gesamtgesellschaftlicher Anspruch ist, verdeutlicht die Festhaltung dessen im Grundgesetz (GG, Art. 3). Differenzierter formuliert es das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, in dem bezüglich Bildung und Erwerbstätigkeit festgelegt ist, dass Formen und Mechanismen von Diskriminierung abgebaut werden sollen beziehungsweise diesen vorgebeugt werden soll (AGG, Abschn. 2).

■ Zweifelsfrei müssen Vermittlungshemmnisse und Barrieren abgebaut und förderliche Bedingungen für die diverse Adressierung von Freiwilligen erstritten werden.

Faktisch werden Menschen weiterhin aufgrund ihrer Vielfaltsdimensionen benachteiligt, kriminalisiert und ausgegrenzt. Auch die Freiwilligendienste sehen sich mit der Diskrepanz aus Anspruch und Realität konfrontiert. Die klassischen Freiwilligen sind Abiturient\*innen, finanziell durch die Eltern abgesichert, weiß und deutschstämmig, meist ohne Migrationserfahrung und mit wenig sichtbarer Diversität. Was braucht es demnach, um Freiwilligendienste diverser zu adressieren? Zweifelsfrei müssen Vermittlungshemmnisse und Barrieren abgebaut und förderliche Bedingungen für die diverse Adressierung von Freiwilligen erstritten werden. Dafür tritt der PARITÄTISCHE SH regelmäßig auf politischer, struktureller und gesellschaftlicher Ebene ein.

Dennoch stellt sich für viele weiterhin die Frage: Welche Chancen liegen in einer diversitätsbewussten Ausrichtung der Freiwilligendienste? Erfahrungsgemäß profitieren Einsatzstellen und Freiwilligendienstleistende gleichermaßen. Ausgehend von der Perspektive der Freiwilligendienste sollen hier einige Vorteile hervorgehoben werden.

Zuerst fällt auf, dass Einrichtungen mit Freiwilligen im FSJ oder BFD berichten, wie erfrischend die Rückmeldungen motivierter und hinterfragender Freiwilliger sein können. Betriebsblinde Abläufe können durch Einwürfe Freiwilligendienstleistender an Innovation dazugewinnen. Die Ausrichtung von Einsatzstellen auf neue Zielgruppen kann diesen Grad an neuen Impulsen noch erhöhen. So kann eine Einrichtung durch Freiwillige mit Sehbehinderung beispielsweise auf ihre Barrierefreiheit überprüft werden und von Änderungsvorschlägen profitieren. Damit einher geht ein weiterer Vorteil: Soziale Angebote profitieren von vielfältigen Erfahrungen und Kompetenzen eines diversen Teams. So können zum Beispiel Freiwillige mit Migrationshintergrund das Erleben migrantischer Lebenswelten dezidiert analysieren und finden womöglich einen besseren Zugang zu den Communities. Der sozialarbeiterische Grundsatz – Menschen als Expert\*innen ihrer Lebenswelt zu verstehen – gilt auch in diesem Kontext. Natürlich sind sozialarbeiterische Praxen keine Wüsten einfältiger, homogener Mitarbeiter\*innen; die Soziale Arbeit weist eine hohe Anerkennung von Diversität aus, muss bezüglich der Umsetzung aber regelmäßig überprüft werden.

■ Die Ausrichtung von Einsatzstellen auf neue Zielgruppen kann den Grad an neuen Impulsen erhöhen.

Dies führt zum dritten Punkt: Die Überprüfung und Justierung der Thematik fördern die Wertschätzung von Diversität. Denn Mitarbeiter\*innen, wozu auch Freiwillige gehören, die Aner-

# Filmprojekt Freiwilligendienste

Neues Material für die Öffentlichkeitsarbeit

kennung und Akzeptanz in Bezug auf ihre Diversität durch Kollegium und Trägerstrukturen erfahren, sind zufriedener und binden sich dort langfristiger. Dabei nehmen die Freiwilligendienste eine zentrale Rolle ein. Sie fungieren häufig als erster Berührungspunkt für praktische Erfahrungen künftiger Fachkräfte.

■ Soziale Arbeit bewegt sich oft an der Schnittstelle zwischen Privileg und Benachteiligung, Vielfalt und Ungleichheit.

Mit diesem Punkt eng verwoben ist eine weitere Chance diversitätsbewusster Ausrichtung. Eine anerkennende, wertschätzende Betriebskultur ermöglicht es langfristig, gewissen Herausforderungen besser begegnen zu können. Der demografische Wandel und Fachkräftemangel erfordern Personalbindung und -zufriedenheit. Dazu gehört auch, dass es Institutionen gelingt, Interessierte des Arbeitsfelds zu erreichen und zu binden. Freiwillige, die lehrreiche sowie anerkennende Erfahrungen im jeweiligen Bildungsjahr sammeln können, entschließen sich eher für das Arbeitsfeld. Es bedarf der Grundhaltung, vielseitig neue Interessierte und Fachkräfte zu erschließen, welche die Auswirkungen der anstehenden gesellschaftlichen Veränderungen abfedern können und sowohl nach innen als auch nach außen beispielhaft für eine offene, diverse und tolerante Gesellschaft einstehen. Soziale Arbeit bewegt sich oft an der Schnittstelle zwischen Privileg und Benachteiligung, Vielfalt und Ungleichheit. Freiwilligendienste sollten nicht gesellschaftliche Ausgrenzung reproduzieren, sondern verringern. Inklusive und diverse Freiwilligendienste können hier eine Brücke darstellen, wenn alle Beteiligten Diversität als Chance und Auftrag begreifen. •

Vielfältige Zielgruppen brauchen vielfältige Öffentlichkeitsarbeit. Um unser Informationsangebot über die Freiwilligendienste zu erweitern, haben wir gemeinsam mit dem Kompetenzzentrum Freiwilligendienste Rheinland-Pfalz/Saarland vier Filme über das FSJ und den BFD gedreht.

In einem Informationsfilm werden zunächst alle wichtigen Rahmenbedingungen der Freiwilligendienste leicht verständlich zusammengefasst. Das Herzstück bilden drei Erfahrungsberichte von Freiwilligen in verschiedenen Einsatzstellen: Zum Abschluss des FSJ und BFD haben wir ihren Alltag begleitet, um authentische Einblicke und relevante Erfahrungen aufzunehmen. Sie erzählen davon, wie sie sich persönlich weiterentwickelt haben, vom Einfluss des Freiwilligendienstes auf berufliche Entscheidungen und von Momenten, die ihnen immer in Erinnerung bleiben werden. Besonders beeindruckt waren wir von den Erzählungen der Perspektivwechsel der Freiwilligen, ausgelöst durch die Begegnungen und die Arbeit mit so unterschiedlichen Menschen. Wir hoffen, dass die Filme den Bekanntheitsgrad der Freiwilligendienste erhöhen und zukünftige Bewerber\*innen, Multiplikator\*innen und Einsatzstellen begeistern! Sie sind auf unserer Website ([www.fsj-sh.org](http://www.fsj-sh.org)) und auf unserem Instagram-Profil (@freiwilligendienst\_sh) zu finden. •



Tim Palte

0431 56 02 – 42  
palte@paritaet-sh.org



Miriam Meschke

0431 56 02 – 51  
meschke@paritaet-sh.org



Miriam Meschke

0431 56 02 – 51  
meschke@paritaet-sh.org

# KIBIS Flensburg

Neue Projekte

Seit November 2020 ist Uta Ermler Leiterin und Antje Münker pädagogische Mitarbeiterin von KIBIS Flensburg. Die Kontaktstelle betreut seit über 30 Jahren circa 130 Selbsthilfegruppen in Flensburg und im Umland. Schwerpunkte liegen bei psychischen Erkrankungen, Krebs und besonderen sozialen Situationen wie denen von Singles, LSBTIQ\* und Hochsensiblen.

Zwei besondere Projekte haben sich 2021 entwickelt: Das erste Projekt erweitert die Vernetzung mit der Flensburger Krebshilfe. Im Juni unterschrieben KIBIS Flensburg und das DIAKO-Krankenhaus (Abteilung Brust- und Gynäkologisches Krebszentrum) einen Kooperationsvertrag. Dieser wird eine verbindliche Zusammenarbeit gewährleisten, sodass KIBIS einerseits die ärztliche Fachkompetenz und das Krankenhaus andererseits die Kompetenz der Selbsthilfeeinrichtungen abrufen kann. Es existiert bereits eine enge Zusammenarbeit mit dem Krebskompass Flensburg.

Das zweite Projekt ist der Wiederaufbau der Jungen Selbsthilfe. Hier sollen Personen zwischen 18 und 35 Jahren neu für die Selbsthilfe begeistert werden. Viele Selbsthilfeteilnehmer\*innen sind älter als 30 Jahre. So fühlen sich junge Menschen, die eine Selbsthilfegruppe aufsuchen, wenig verstanden und bleiben nicht lange. In Zusammenarbeit mit der Brücke Flensburg gGmbH wollen wir diese Arbeit angehen. Die Brücke kümmert sich bereits mit der „Tagstätte inclusive Café“ um diese spezielle Zielgruppe.

Seit Mai 2021 ist KIBIS nun in neuer Umgebung zu finden. Der ADS mit dem neuen Haus der Familie und Verwaltung bietet KIBIS Flensburg viele Möglichkeiten, Beratungen und Treffen in modernen Räumlichkeiten durchzuführen. So gibt es zwei Kreativräume, in denen sich aus dem Selbsthilfebereich zwei Acrylmalgruppen und die Gruppe „Malatelier für psychisch Kranke“ betätigen können. Zur Ausstattung gehört auch ein Brennofen für Töpfergruppen. Besonders ansprechend ist der modular aufgebaute große Veranstaltungsraum, in dem bis zu 90 Personen Platz finden. Er ist mit neuester Technik ausgestattet. Hier können rund um das Haus der Familie auch die offenen Treffs und Fortbil-

dungen für die Selbsthilfe stattfinden. Hervorzuheben ist die gute Vernetzung im Haus der Familie, denn KIBIS kann schnell auf die internen Angebote der Schuldnerberatung oder der Familienbildungsstätte zurückgreifen. •

## Die Teilhabeberatungsverordnung tritt am 1. Januar 2022 in Kraft

Mit der Teilhabeberatungsverordnung ist in diesem Jahr die Grundlage für die im Rahmen des Angehörigen-Entlastungsgesetzes 2019 beschlossene dauerhafte Finanzierung der Ergänzenden unabhängigen Teilhabeberatung (EUTB) gelegt. Dies ist grundsätzlich zu begrüßen, denn die Beratung der EUTB findet bei Ratsuchenden großen Anklang. Die BAG FW hatte sich bereits mit einer Stellungnahme kritisch zu einigen Aspekten des Entwurfs der Verordnung positioniert. Mit der Verordnung wurden nur wenige Kritikpunkte aufgegriffen, weshalb voraussichtlich viele der bereits angezeigten Probleme in der Zukunft bestehen bleiben. Die Vorgaben zu Tätigkeitsnachweisen, Belegprüfung, Dauer und Zeitraum der Bewilligung und Datenerhebung bleiben im Vergleich zum Entwurf der Verordnung im Wesentlichen gleich. Die erste Bewilligung von Zuschüssen erfolgt zum 1. Januar 2023 für eine Dauer von sieben Jahren. Anträge für entsprechende Zuschüsse müssen bis zum 31. März 2022 gestellt werden. •

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



Uta Ermler

Leitung KIBIS Flensburg  
ADS-Grenzfriedensbund e.V.  
Mürwiker Str. 115  
24943 Flensburg  
0461 8693 – 518  
uermler@ads-flensburg.de  
www.kibis-flensburg.de

# Schreiben tut gut!

Ein kulturübergreifendes Handwerkzeug für die Selbsthilfe

Schreiben hilft<sup>1</sup> und Lesen auch! Diese Jahrtausende alte Erkenntnis ist der Impuls für die neue Initiative der Selbsthilfe-Akademie SH „Schreiben tut gut und Schreiben macht Mut“, die im Oktober gestartet ist. Schreiben als Handlungskompetenz gehört zu den Ressourcen, die vielen Menschen zur Verfügung stehen. Schreiben geht zu jeder Zeit. Diese Handlungskompetenz fördert die Fähigkeit, sich trotz erlebter Krisen und widriger Umstände positiv und ohne langfristige Beeinträchtigung zu entwickeln; das ist Resilienz.

■ Schreiben hilft, sich seiner selbst bewusst zu werden und Momente des Lebens zu reflektieren.

Kreatives Schreiben zählt zu den Bewältigungsstrategien, um mit Belastungen besser umgehen zu können<sup>2</sup> und wird vielfach eingesetzt, unter anderem in Schreibwerkstätten, Seminaren zur Stressbewältigung und in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit zur Prävention von Burnouts. Ergänzend sei erwähnt, dass die Poesie- und Bibliotherapie ein therapeutisches Instrument im Rahmen der psychotherapeutischen und psychiatrischen Behandlung unter fachlicher Begleitung ist. Hier wird einerseits mit literarischen Texten gearbeitet und andererseits werden eigene Texte verfasst.

Literatur ist Hilfe zur Selbsthilfe. Er wolle schreiben, um sich mit der Welt zu versöhnen und mit sich selbst zurechtzukommen, so der Schweizer Literaturwissenschaftler und Autor A. Muschg in *Literatur als Therapie*<sup>3</sup>. Schreiben hilft also, Gedanken zu ordnen, zu fühlen, und dient auch als Ventil. Schreiben ist Kommunikation mit sich selbst und mit anderen, die das Wort, den Satz oder den Text lesen. Schreiben hilft, sich seiner selbst bewusst zu werden und Momente des Lebens zu reflektieren. Schreiben ist Neuorientierung, weil sich neue Wege zeigen können.

Mit einer kurzen Wiedergabe von Gedanken oder Geschichten gelingt es, sich seiner selbst

bewusst zu werden und sich auszudrücken. Sind diese Gedanken verschriftlicht, stehen sie der schreibenden Person in einer gewissen, konstruktiven Distanz gegenüber. Diese Distanz kann helfen, sich selbst achtsam und bewusst wahrzunehmen. Der Zugang zu den eigenen Gefühlen, zum Körper, seinen Bedürfnissen, ermöglicht, Grenzen wahrzunehmen und neue Seiten bei sich zu entdecken. Schreiben hilft, sich seiner Kreativität und Kraft bewusst zu werden. Es geht um die erfrischende Erkenntnis: Ich schreibe und drücke mich aus. Es geht nicht um literarische Ansprüche.

Mit der Initiative „Schreiben tut gut und Schreiben macht Mut“ möchten wir den Blick auf die positiven Momente auch in der Corona-Zeit richten. Was war überraschend, lustig oder unterstützend?

Schreiben tut nicht nur auf Deutsch gut. Die Initiative wird in verschiedenen Sprachen beworben und bietet Menschen die Möglichkeit, auch in ihrer Muttersprache zu schreiben. Hier wird die Initiative zu einem kulturübergreifenden Handwerkzeug für die Selbsthilfe. Menschen mit Migrationserfahrung werden auf die Möglichkeiten der Selbsthilfe aufmerksam, sie finden Anschluss und Unterstützung. Aber auch die Selbsthilfelandschaft setzt sich mit der vielfältigen und ungleichen Realität auseinander. Bei „Schreiben tut gut“ wird Anderssein sichtbar. Andere Sprachen, andere Buchstaben und neue, auch kulturell bedingte Perspektiven lassen Menschen in der Selbsthilfe sichtbar werden, die bislang wenig Zugänge gefunden haben. Nur wer sichtbar ist, kann auch wahrgenommen werden und teilhaben. Schreiben Sie uns, denn Schreiben tut gut. Und Lesen auch. Vor allem, wenn wir voneinander lesen. Wir freuen uns auf Ihre Zeilen. Nähere Informationen unter [www.selbsthilfe-akademie-sh.de](http://www.selbsthilfe-akademie-sh.de). •

<sup>1</sup> Silke Heimes: Warum Schreiben hilft. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen 2012

<sup>2</sup> Silke Heimes, Petra Rechenberg-Winter, Renate Haußmann (Hg.): Praxisfelder des kreativen und therapeutischen Schreibens. Vandenhoeck & Ruprecht: Göttingen 2013

<sup>3</sup> Adolf Muschg: Literatur als Therapie? Frankfurter Vorlesungen. Suhrkamp: Frankfurt am Main 1981.



Birgitt Uhlen-Blucha

0431 56 02 – 33  
uhlen-blucha@paritaet-sh.org

# Ein Hoch auf die Ambiguitätstoleranz!

Umgang mit Diversität in der partizipativen Lernwerkstatt



Gefördert durch:



Im Rahmen des ZdT-geförderten Projekts „Demokratie braucht Gesellschaft“ führen wir die Qualifizierung zum Teilhabecoach durch. In mehreren Tagesveranstaltungen beschäftigen wir uns mit den verschiedenen Facetten von Demokratie, mit den ihr zugrundeliegenden Prinzipien wie Partizipation, demokratische Wege der Entscheidungsfindung oder Meinungsfreiheit und üben den kritischen Blick auf die eigenen Strukturen.

Unsere Qualifizierung ist dabei als partizipative Lernwerkstatt konzipiert. Die Themen und Schwerpunkte der Qualifizierung werden durch das Projektteam gesetzt, die konkrete Umsetzung der Wissenserarbeitung (Wann welches Thema mit welcher Methode?) erfolgt abhängig von den Teilnehmenden und ihrem Vorwissen, ihren Erfahrungen, Lernschritten und Bedarfen sowie ihrer Bereitschaft zu gemeinsamen Diskussionen. So können die vermittelten Inhalte mit den Erfahrungen und Anliegen der Teilnehmenden verknüpft werden. Das Lernsetting selbst ist eine praktische Übung für die Umsetzung von demokratischen Prinzipien. Durch die sehr heterogenen Teilnehmenden wird Handeln in einer vielfältigen Gruppe erlebbar und direkt reflektierbar gemacht. Gerade vor dem Hintergrund einer diversen Gesellschaft gehört das Aushalten von Unterschieden und das Gestalten von Vielfalt zur Stärkung von Demokratie. Bei den Teilnehmenden treffen Menschen aus dem Profisystem der Sozialen Arbeit auf Personen, die Angebote der Sozialen Arbeit nutzen. Freiwillig Engagierte treffen auf Menschen, die in Verwaltungen arbeiten. Im Laufe des Kurses wird oft deutlich, dass es hier keine klaren Trennungen gibt: Personen in der Verwaltung sind in einem Verein engagiert, Zielgruppen der Sozialen Arbeit haben Berufe gelernt oder engagieren sich in Selbstvertretungsgruppen, die Profis haben auch Momente, in denen sie Angebote der Sozialen Arbeit nutzen etc.

In den Fortbildungen zeigt sich, dass wir es gewohnt sind, oft mit Menschen in einer ähnlichen Lebenssituation zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten. Im Lernsetting prallen Welten aufeinander – und da braucht es Respekt bei aller Unterschiedlichkeit und Kommu-

nikationsstrategien, die alle mitnehmen. Dabei wird die Ambiguitätstoleranz gestärkt. Sie wird auch als Unsicherheits- oder Ungewissheitstoleranz bezeichnet und meint die Fähigkeit, mehrdeutige Situationen und widersprüchliche Handlungsweisen zu ertragen. Mal müssen wir aushalten, dass eine Person mehr Zeit braucht, mal müssen wir uns anders als gewohnt verständlich machen. Wollen wir uns inklusiv und demokratiestärkend einsetzen, ist dies eine Grundkompetenz – und sie ist erlernbar.

Hilfreich ist hier auch der reflektierende Blick auf uns selbst und unsere Rolle: An welcher Stelle verfüge ich über Privilegien, die andere Menschen nicht haben? Habe ich selbst Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen gemacht, die ich im Sinne des Empowerments nutzen kann?

■ Wir sind es gewohnt, mit Menschen in einer ähnlichen Lebenssituation zu kommunizieren und zusammenzuarbeiten.

Wenn wir die Strukturen, in denen wir uns bewegen, mit Blick auf Demokratie und Partizipation analysieren und gegebenenfalls verändern wollen, hilft der Blick auf gesellschaftliche Machtstrukturen. Bestimmte Menschen sind es gewohnt, für sich zu sprechen, ihre Stimme zu erheben und selbstbewusst in Netzwerke hineinzuwirken. Anderen Menschen fällt es eher schwer, deutlich und hörbar für sich und ihre Interessen einzutreten, weil sie es selten üben konnten oder ihre Sichtweise nicht erwünscht war. Hier sind also individuell unterschiedliche Vorgehensweisen und Kommunikationsstrategien sowie bewusste Reflexion des Miteinanders nötig, um alle auf Augenhöhe miteinander in den Kontakt zu bringen. •

# „Ich erlebe viel gegenseitiges Interesse und Offenheit.“

Interview mit Ava, Teilnehmerin der partizipativen Lernwerkstatt

**Du bist im Vorstand der AGH – Netzwerk SH und gehörst zu den Menschen mit Psychiaterfahrungen. Bei unseren Fortbildungen bist du immer wieder im Kontakt mit Menschen, die nicht über solche Erfahrungen verfügen. Wie erlebst du das Lernen in einer sehr diversen Gruppe?**

In meinem Alltag bin ich selten in so heterogenen Gruppen unterwegs wie in der partizipativen Lernwerkstatt. Hier treffen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen und Geschlechtsidentitäten sowie aus verschiedenen Altersgruppen aufeinander; Menschen, die aufgrund von Ehrenamt oder Erwerbsarbeit an den Fortbildungen teilnehmen und die mit sehr verschiedenen Themen und Formen in ihrem Engagement unterwegs sind. Daher sind diese Veranstaltungen eine wunderbare Möglichkeit, über den eigenen Tellerrand zu schauen. Besonders ist, dass alle Teilnehmenden ein Interesse an Partizipation und Demokratie haben. Viele haben wie ich mit Vorurteilen und anderen Stolpersteinen zu kämpfen. Das heißt, trotz der sehr unterschiedlichen Themen gibt es eine große Schnittmenge. Ich erlebe viel gegenseitiges Interesse und Offenheit. Die Atmosphäre ist geprägt von Akzeptanz und Toleranz. Das empfinde ich als sehr motivierend und hilfreich. Durch das Voneinander-Lernen nehme ich fremde Perspektiven ein. Dann ist es einerseits nicht mehr wichtig, dass ich vielleicht die Einzige mit einer explizit psychischen Erkrankung bin. Auch andere Teilnehmende haben Erfahrungen damit, schnell in Schubladen zu landen. Andererseits hat es eine Bedeutung, weil ich in der Seminargruppe dazu beitragen kann, Vorurteile abzubauen und ein Bewusstsein für die Belange psychisch Erkrankter zu schaffen. Wirkliche Teilhabe bedeutet, die Besonderheiten der einzelnen (Gruppen) wichtig zu nehmen und Barrieren abzubauen. Das Seminarthema ist durch die Methoden, Leitung und Teilnehmenden ein praktisches Beispiel für gelebte Teilhabe in einer diversen Gesellschaft.

**Was hast du aus der Lernwerkstatt für deine Arbeit in der Selbstvertretung mitgenommen?**

Es gibt eine ganze Menge. Ein wichtiges Thema war das Demokratieverständnis in der Gruppe.

Schon hier gab es unterschiedliche Vorstellungen und Prioritäten. Das hat mein Demokratieverständnis deutlich erweitert.

In der Aktionsgemeinschaft Handlungsplan setze ich mich mit anderen Menschen mit psychischer Erkrankung sozialpolitisch für die Interessen der Betroffenen in der Sozialpsychiatrie und der Gesellschaft ein. Wir sind basisdemokratisch organisiert. In der Lernwerkstatt habe ich viele Anregungen bekommen, wie es noch besser gelingen kann, möglichst viele Mitstreiter\*innen in Entscheidungsprozesse einzubinden, und wie Meinungsbildung gestaltet werden kann. Ich konnte die Strukturen unseres Vereins und meine Rolle als Vorstandsfrau kritisch reflektieren und setzte neu Gelerntes in der Arbeit um. Außerdem kann ich dadurch, dass wir andere mögliche Entscheidungsstrukturen in Vereinen und Initiativen beleuchtet haben, besser begründen, warum wir uns für unser Modell entschieden haben.

Ich habe neue Ideen, wie Interessenvertretung gegenüber politischen Entscheidungsträger\*innen gut gelingen kann. Besonders im Zusammenhang mit dem Thema Autoritarismus haben wir einen Blick auf den Zustand der Gesamtgesellschaft gelegt und ich habe nochmal neu einen Motivationsschub bekommen, mich für Vielfalt und gegen Rechts zu engagieren, sowohl in der AGH als auch als Bürgerin.

Ich habe viele neue Erfahrungen gemacht, theoretisches Wissen erworben und gut umsetzbare Methoden kennengelernt. Dazu kommt eine große Portion Motivation. Mit anderen Menschen im Austausch zu sein, die sich für eine gute Sache engagieren, macht Lust auf mehr und auch auf mehr Vielfalt.

**Möchtest du uns noch etwas mit auf den Weg geben?**

Teilhabe braucht Kompetenzen. Die Seminare sind ein wichtiger Beitrag, mehr Teilhabe zu ermöglichen – und damit zur Stärkung der Zivilgesellschaft. Daher braucht es auch in Zukunft solche Angebote. Gerade die Diversität in der Gruppe ist etwas Besonderes und Wertvolles. •



Andrea Dallek

0431 56 02 – 53

dallek@paritaet-sh.org

AG-Handlungsplan@mail.de



# Projekt Frauen\_Wohnen

Erfolgsmodell Belegungsbindungen

Als vor vier Jahren das vom Ministerium für Inneres, ländliche Räume, Integration und Gleichstellung geförderte, einzigartige Modellprojekt „Frauen\_Wohnen“ (F\_W) vom PARITÄTISCHEN SH konzipiert wurde, war nicht vollumfänglich absehbar, wie es sich in der praktischen Umsetzung entwickeln würde. Neben der unbürokratischen Unterstützung gewaltbetroffener Frauen und ihrer Kinder bei der Wohnraumsuche vor Ort durch regionale Servicestellen in freier Trägerschaft sind die zur Verfügung stehenden Investivmittel für Kooperationen mit der Wohnungswirtschaft ein absolutes Alleinstellungsmerkmal. Das passgenau modifizierte Instrument der Belegungsbindung wurde in Schleswig-Holstein aus dem Projekt heraus neu belebt und ist ein wichtiger Mosaikstein in der Wohnraumversorgung. Mittlerweile feiert F\_W die 79. Belegungsbindung und ohne den Willen sowie das Engagement unserer namhaften Kooperationspartner\*innen in der Wohnungswirtschaft wäre dieser Erfolg nicht möglich. Drei von ihnen haben wir um ein kurzes Statement gebeten:

## Christopher Kock

Kaufmännischer Leiter Kieler Immobilienverwaltung GmbH

„Wir unterstützen Frauen\_Wohnen, weil wir als Unternehmen der Wohnungswirtschaft unsere Verantwortung für ein friedvolles und harmonisches Miteinander der Menschen leben. In diesem Verständnis unterstützen wir verschiedene lokale Projekte, die sich der Hilfestellung – angefangen bei Kindern und Jugendlichen bis hin zu Senior\*innen – verschrieben haben.“

## Dr. Matthias Rasch

Geschäftsführer Grundstücks-Gesellschaft TRAVE mbH

„Wir unterstützen Frauen\_Wohnen, weil eine sichere Wohnung in guter Nachbarschaft die Voraussetzung für eine aktive Gestaltung der eigenen Lebenssituation ist.“

## Marcel Vieille

Abteilungsleiter Vermietung und Wohnservice Wankendorfer eG

„Wir unterstützen Frauen\_Wohnen, weil wir gesellschaftliche Verantwortung als Teil unserer Philosophie verstehen und mit einem neuen Zuhause auch einen Neustart ermöglichen wollen.“

Wir bedanken uns herzlich bei all unseren Kooperationspartner\*innen für die vertrauensvolle Zusammenarbeit und wertvolle Unterstützungsbereitschaft. F\_W ist als Leuchtturmprojekt heute weit über die Landesgrenzen hinaus bekannt und als Blaupause geeignet, um Zugangswege für alle Zielgruppen der Sozialen Arbeit zum Wohnungsmarkt zu erschließen. Was es perspektivisch dafür braucht, sind neue Ansätze wie eine etablierte Schnittstelle zwischen Sozial- und Wohnungswirtschaft oder ein starker, ressortübergreifender „Pakt Wohnen“. Inklusive Wohnprojekte für besondere Bedarfsgruppen sollten stärker in den Blick genommen und gefördert werden, bei der Quartierentwicklung ist die Einbeziehung der sozialen Perspektive unverzichtbar. Das Thema Wohnen muss wieder als Gut der Daseinsvorsorge etabliert und die Maxime des Wunsch- und Wahlrechts realisiert werden. Wir haben noch viel vor! •

## Online-Informationsveranstaltungen

Der PARITÄTISCHE SH bietet seit Ende September in unregelmäßigen Abständen digitale Informationsveranstaltungen rund um das Thema Finanzierung an. Dabei werden durch interne und externe Referent\*innen aktuelle Themen wie Förderaufrufe, aber auch Grundlagen des Zuwendungsrechts vorgestellt und in lockerer Runde besprochen. Die Termine und Themen werden in unserem wöchentlichen Newsletter bekanntgegeben. Haben Sie ein Thema, das Sie gern platzieren möchten, dann schreiben Sie uns: [behm@paritaet-sh.org](mailto:behm@paritaet-sh.org).



Ivy Wollandt

0431 56 02 – 64

[wollandt@paritaet-sh.org](mailto:wollandt@paritaet-sh.org)



Volker Behm

0431 56 02 – 58

[behm@paritaet-sh.org](mailto:behm@paritaet-sh.org)

# Soziale Arbeit



Angelika Hansen sitzt Musik hörend im Flurfenster vom Haus am Bahnhof – einem der Wohnhäuser in Eutin von Die Ostholsteiner.

# Für mehr social in Social Media

Kollaboration und Austausch in sozialen Netzwerken

Facebook, Instagram, Twitter und Co: Soziale Netzwerke haben den – nicht ganz unbegründeten – Ruf, gar nicht so sozial zu sein. Von Einsamkeit über Neid bis zu Hasskommentaren und Mobbing haben die Plattformen jede Menge Schattenseiten.

Organisationen und Vereine, die soziale Netzwerke für ihre Öffentlichkeitsarbeit nutzen, konzentrieren sich in der Regel auf das eigene Publizieren. Dabei bieten die Plattformen wunderbare Möglichkeiten, kollaborativ zu kommunizieren und das Soziale bewusst anstoßen:

■ Machen Sie Ihre Zusammenarbeit und Ihre Überschneidungen auch in den sozialen Netzwerken sichtbar.

## Möglichkeit 1: Kooperationen mit anderen Organisationen

Sie arbeiten sicher schon mit anderen Organisationen und befreundeten Vereinen zusammen, tauschen sich aus und nutzen Synergien. Machen Sie Ihre Zusammenarbeit und Ihre Überschneidungen auch in den sozialen Netzwerken sichtbar: Schreiben Sie Gastartikel aus Ihrer Perspektive und mit Ihrer Expertise. Veröffentlichen Sie die Artikel im Tausch auf den jeweils anderen Plattformen.

## Möglichkeit 2: Gespräche anstoßen

Wir sind es gewohnt, schnell einen „Gefällt mir“-Daumen oder ein Like zu vergeben, wenn wir etwas entdecken, was uns gefällt. Viel sozialer ist es doch, ins Gespräch zu kommen und bewusst einen Kommentar mit einem Lob, Kompliment oder Dank auszusprechen.

Auch auf Ihren eigenen Kanälen können Sie Ihre Abonnent\*innen gezielt dazu auffordern, via Kommentar oder Direktnachricht ins Gespräch zu kommen. Wichtig: Kommunizieren Sie auch die Grenzen, inwieweit Sie über die sozialen Netzwerke ansprechbar sind. Zum Beispiel: Informationen zum Programm oder Feedback gerne, Beratung nicht über diesen Kanal.

## Möglichkeit 3: Mitmachaktion starten

Sicher erinnern Sie sich noch an die virale Ice Bucket Challenge, die im Sommer 2014 Aufmerksamkeit und Spenden für die Nervenerkrankung ALS generiert hat? Oder sind Ihnen bei Facebook die bunten Profilrahmen aufgefallen, mit denen Menschen ihre Unterstützung für Fridays for Future oder andere Kampagnen ausdrücken?

Ein viraler Hit wird Ihnen wahrscheinlich nicht gelingen, aber auch im kleinen Rahmen können Sie Mitmachaktionen für Ihre Unterstützer\*innen, Mitarbeiter\*innen oder ihre Community initiieren. Erstellen Sie beispielsweise ein Instagram-Story-Template und fordern Sie Ihre Ehrenamtlichen auf, es zu teilen und im Template zu ergänzen, warum sie sich gerne engagieren.

## Möglichkeit 4: Anderen Perspektiven eine Bühne geben

Auf Twitter gibt es ein Format namens „Account Takeover“. Dabei überlassen Personen mit großer Reichweite für ein paar Stunden oder Tage ihren Account kleineren Akteur\*innen für ihre Botschaften. So durfte zum Beispiel kürzlich der Blogger Jan Hegenberg auf dem Account des Autors und Cartoonisten Ralph Rute über die Klimakrise, Nachhaltigkeit und die Energiewende schreiben.

■ In jedem Themenfeld wird es auch immer kleinere Accounts geben, die zwar noch nicht so bekannt sind, denen es aber zu folgen lohnt.

Der Twitter-Account @meinEngagement basiert sogar ausschließlich auf diesem Prinzip: Jede Woche erzählt hier eine neue Organisation von ihrem Engagement.

Abseits von Takeovers können Sie auch mit Gastartikeln oder Interviews neue Stimmen in Ihren Social-Media-Auftritt einladen, zum Beispiel Mitarbeiter\*innen, Nutzer\*innen oder Kooperationspartner\*innen.

## Möglichkeit 5: Die eigene Echokammer erweitern

Es gibt Leute, um die kommt man nicht herum. Wenn man etwa nach politisch interessierten Influencer\*innen sucht, wird man schnell auf Louisa Dellert stoßen. Doch in jedem Themenfeld wird es auch immer kleinere Accounts geben, die zwar noch nicht so bekannt sind, denen es aber zu folgen lohnt. Wenn Sie fündig geworden sind, können Sie gleich Möglichkeit 4 anwenden und die neuen Accounts wiederum in Ihrem Netzwerk empfehlen oder Kollaborationen anstoßen. So werden die Unterhaltungen in den sozialen Netzwerken diverser.

## Fazit

Wir haben es selbst in der Hand, soziale Netzwerke nicht nur zum Aussenden unserer Botschaft zu nutzen, sondern für Kollaboration und Austausch! •

## Tue Gutes und erzähl davon

Das Projekt „erzähl davon“ haben Katrin Gildner und ihre Kommilitonin Luisa Blendinger im Rahmen ihrer Masterarbeit im Fach Medienwissenschaft an der Universität Tübingen entwickelt. Mit ihrer Onlineplattform möchten sie Vereine, Hochschulgruppen und soziale Initiativen dabei unterstützen, ihre Vision erfolgreich zu verwirklichen – durch eine bessere Kommunikation. Die beiden bieten zehn kostenlose Onlinekurse zu den verschiedenen Bereichen der Kommunikation an und können als freiberufliche Referentinnen auch für Workshops zu Blogging, Podcasting oder Social Media gebucht werden.

# Onlinezugangsgesetz

Das im Jahr 2017 in Kraft getretene Onlinezugangsgesetz (OZG) verpflichtet Bund und Länder dazu, bis 2022 insgesamt fast 600 Verwaltungsleistungen auch digital anzubieten. Die im vergangenen Jahr geplanten und diskutierten Umsetzungsschritte im Rahmen des OZG betreffen dabei auch den gemeinnützigen Bereich und damit auch die Mitgliedsorganisationen des PARITÄTISCHEN. Geplant war beispielsweise zwischenzeitlich für die Bereiche der Suchthilfe und Schuldnerberatung eine zentrale Plattform für den Zugang zu den Leistungen aus diesen Bereichen über eine staatlich betriebene Sozialplattform.

Solche Überlegungen werfen zwangsläufig diverse ethische und praktische Fragen auf: Welche Daten werden durch den Staat über hilfesuchende Bürger\*innen gesammelt und ausgewertet, und was passiert mit diesen Daten? Wie kann die Vielfalt der (auch digitalen) Hilfsangebote gemeinnütziger Organisationen über die Sozialplattform abgebildet werden? Wie kann das Subsidiaritätsprinzip in Bezug auf soziale Dienstleistungen und Angebote auch zukünftig gesichert werden? Zudem gibt es Überlegungen, nicht nur die Zugänge, sondern ebenfalls die komplette Dienstleistungserbringung – also beispielsweise eine digital durchgeführte Schuldnerberatung per Chat oder Video – über die Sozialplattform anzubieten. Neben einer Reihe von Vorteilen (beispielsweise Nutzer\*innenzentrierung in Bezug auf Zugänglichkeit in ländlichen Räumen) ist auch hier eine Reihe von Herausforderungen, unter anderem die Schnittstellen zwischen verschiedener von Beratungsstellen genutzter Software, offene Fragen wie die Finanzierung der digitalen Infrastruktur oder die Wettbewerbssituation zwischen Beratungsstellen, zu meistern. Dieser Prozess wird durch den Gesamtverband des PARITÄTISCHEN fachlich begleitet. •



Katrin Gildner

katrin@erzaehldavon.de  
www.erzaehldavon.de



Boy Büttner

0431 56 02 – 43  
buettner@paritaet-sh.org

# Fortbildungen

Fortbildungen des PARITÄTISCHEN SH

Wir hoffen, dass wir wieder mit Präsenzseminaren durchstarten können und diese die Themen aufgreifen, die für Sie wesentlich zur rechtssicheren und zukunftsorientierten Gestaltung Ihrer Arbeit in Ihrer Organisation beitragen. Selbstverständlich bleiben unsere Online-Veranstaltungen auch ein fester Bestandteil unseres Angebots.

In dieser Ausgabe liegt wieder unser Leprorello bei, der Ihnen einen Überblick über die bisher für 2022 geplanten Seminare gibt. Das aktuell vorliegende Angebot wird jedoch laufend weiter ergänzt. Informieren Sie sich dazu gerne auf unserer Website und melden Sie sich dort auch zu unserem Fortbildungsnewsletter an. Dann sind Sie immer über unsere aktuellen Fortbildungen informiert!

## BGW-Podcast: Herzschlag – für ein gesundes Berufsleben

Nach einem erfolgreichen ersten Jahr hat die BGW eine neue Staffel des Podcasts „Herzschlag – für ein gesundes Berufsleben“ gestartet. Von Beginn an bieten die Podcast-Folgen hilfreiche Informationen, wie „Akkus aufladen, Selbstfürsorge, Resilienz“ und „Wie Sie Körpersprache richtig einsetzen“. Dabei geht es stets darum, Themen aus unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, praxistaugliche Tipps zu geben und diese auf kurzweilige Art zu vermitteln.

Dieses Erfolgsrezept wird in der zweiten Staffel beibehalten. Den Anfang macht eine Folge zum Thema „Inklusion durch Sport“. Weitere Inhalte sind bereits in Arbeit, etwa „Fit in der Mittagspause“ und „Umgang mit Tod und Trauer im Team“. In einer geplanten Reportage über die Gewinner\*innen des BGW-Gesundheitspreises soll gezeigt werden, wie Unternehmen sich erfolgreich für die Gesundheit ihrer Mitarbeiter\*innen einsetzen können.

Zu finden ist „Herzschlag – für ein gesundes Berufsleben“ in Podcast-Portalen und über [www.bgw-online.de/podcast](http://www.bgw-online.de/podcast).



Monika Kalnins

0431 56 02 – 14

[kalnins@paritaet-sh.org](mailto:kalnins@paritaet-sh.org)

# Arbeitsschutz

Einfach und rechtssicher mit PariSERVE

PariSERVE unterstützt – jetzt neu – soziale Organisationen dabei, die Arbeitsplätze sicherer zu machen. Als Spezialist für den sozialen Bereich hat PariSERVE seine Angebote auch hier auf die Bedarfe sozialer Organisationen abgestimmt.

## Gesetzlich vorgeschrieben

Das geltende Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) schreibt Arbeitgeber\*innen vor, die Gesundheit von Beschäftigten durch Vorkehrungen und Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu sichern und zu verbessern. PariSERVE betreut Sie fachkundig – mit uns sind Sie auf der sicheren Seite.

## Die Leistungen im Einzelnen: Grundbetreuung, Gefährdungsbeurteilung, Sicherheitscheck und Präventionsempfehlung

- Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung
- Unterstützung bei grundlegenden Maßnahmen der Arbeitsgestaltung (Arbeitssysteme, Unterweisungen, Betriebsanweisungen, Motivation und Aufklärung)
- Unterstützung beim Aufbau des Arbeitsschutzsystems: Prozesse, Ressourcen und Verbesserungen
- Untersuchung nach Ereignissen (Unfälle, arbeitsbedingte Erkrankungen)
- Beratung zu Rechtsgrundlagen, Technik, Arbeitsmedizin, wissenschaftliche Erkenntnisse
- Unterstützung bei der Erstellung von Dokumentationen und Erfüllung von Meldepflichten, technische Prüfungen und Unterweisungen
- Erstellung von Notfall- und Alarmplänen
- Mitwirken in betrieblichen Besprechungen, direkte Beratung von Führungskräften und betrieblichen Beauftragten, Teilnahme am Arbeitsschutzausschuss
- Unterstützung bei der Selbstorganisation der Arbeitsschutzprozesse (Fortbildungen, Wissensmanagement, Hinweise der Beschäftigten, Erfahrungsaustausch in Hinblick auf Unfallversicherungsträger)
- Schulungen und Fortbildungen

Neugierig geworden? PariSERVE bietet Ihnen bis zum 31. Januar 2022 einen kostenlosen Schnell-Check für Ihre soziale Organisation. •

## Björn Greve

Leitung Arbeitssicherheit, Brandschutz und

Betriebliches Gesundheitsmanagement

0431 53738 – 23

[b.greve@pariserve.de](mailto:b.greve@pariserve.de)

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

# Fortbildungen

Fortbildungen der Selbsthilfe-Akademie Schleswig-Holstein

Im 1. Quartal bieten wir ausschließlich Online-Veranstaltungen an:

## Januar 2022

### Klug und sicher recherchiert im Internet

Fr, 21. Januar, 15:00–17:00 Uhr

### Dr. Internet – Gesundheitsinformationen klug recherchieren – Aufbauseminar

Fr, 28. Januar, 15:00–17:00 Uhr

## Februar 2022

### Sichtbar werden mit Instagram – für Selbsthilfegruppen und Selbsthilfeorganisationen

Fr, 11. Februar, 15:00–17:00 Uhr

### Neue Mitglieder braucht die Gruppe

Mo, 21. Februar, 15:00–19:00 Uhr

## März 2022

### Gruppenleitung in SHG – Rollenfindung und -klarheit

Do, 3. März, 9:30–14:00 Uhr

### Wie Online-Veranstaltungen lebendig werden – Kreative Methoden für digitale Treffen

#### Teil 1

Mi, 9. März, 16:30–18:30 Uhr

#### Teil 2

Mi, 23. März, 16:30–18:30 Uhr



Selbsthilfe-Akademie

Schleswig-Holstein

im PARITÄTISCHEN SH

Zum Brook 4

24143 Kiel

0431 56 02 – 93

[www.selbsthilfe-akademie-sh.de](http://www.selbsthilfe-akademie-sh.de)

Projektpartner



Birgitt Uhlen-Blucha

0431 56 02 – 33

[uhlen-blucha@paritaet-sh.org](mailto:uhlen-blucha@paritaet-sh.org)

# Neuigkeiten aus dem Verband

## Neue Mitgliedsorganisation

### Anthroposophische Bildungsinitiative Rendsburg e.V.

Eschenweg 28, 24782 Büdelsdorf

04331 333 212

info@waldorfschule-rd.de

www.waldorfschule-rd.de

Angebot: Bildungseinrichtung

(Träger der Neuen Waldorfschule Rendsburg)

### Goldene Ehrennadeln des PARITÄTISCHEN SH im Jahr 2021

#### Jörg Bochnik

Arbeiter-Samariter-Bund LV Schleswig-Holstein e.V., Kiel

#### Gesine Bothe

Ehrenamtliches Selbsthilfzentrum des Fördervereins der Lübecker Selbsthilfgruppen e.V., Lübeck

#### Christian Hennings

Zukunftskinder-Norderstedt e.V., Norderstedt

#### Jürgen Kunze

Deutsche Parkinson Vereinigung e.V., Neuss

#### Wilma Lehmann

Brücke Rendsburg-Eckernförde e.V., Rendsburg

#### Reinhard Pohl

Einwandererbund e.V., Elmshorn

#### Friedrich Rabe

Stiftung Drachensee, Kiel

#### Barbara Richter

Kiel hilft e.V., Kiel

#### Till Werner

Lübecker AIDS-Hilfe e.V., Lübeck

## Neue Mitarbeiter\*innen



#### Andrea Kehler

Fachreferat Leben mit Behinderung

kehler@paritaet-sh.org



#### Henning Leuckfeld

Fachreferat Recht

leuckfeld@paritaet-sh.org



#### Tim Palte

Trainee Freiwilligendienste

palte@paritaet-sh.org



#### Bente Samuelson

Fachreferat Kindertagesstätten

samuelson@paritaet-sh.org



#### Vanessa Wartenberg

Teamassistentin

wartenberg@paritaet-sh.org



UNTER-  
STÜTZUNG  
BIETEN.  
WERTE  
SCHÜTZEN.

© frankreporter - gettyimages.com

## Ihr Versicherungsmakler für die Mitgliedsorganisationen und Einrichtungen unter dem Dach des Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverbands – Gesamtverband e. V.

Wir analysieren den individuellen Absicherungsbedarf Ihrer Einrichtung, kaufen den dafür notwendigen Versicherungsschutz zu besten Bedingungen ein und sind auch an Ihrer Seite, wenn ein Schaden eingetreten ist.

Partner des Paritätischen Schleswig-Holstein

- ✓ Versicherungs- und Risikoberatung
- ✓ Versicherungseinkauf
- ✓ Vertragsbetreuung



UNION Versicherungsdienst GmbH • Paul-Stritter-Weg 7 • 22297 Hamburg  
Telefon +49 40 238883-0 • info@union-paritaet.de • www.union-paritaet.de

# Ihr Partner für Arbeitssicherheit, Brandschutz und Betriebliches Gesundheitsmanagement

„Wir setzen  
uns für Sie ein,  
damit Sie sich für  
andere einsetzen  
können!“

## Arbeitsschutzorganisation einfach und rechtssicher gestalten

### PariSERVE-Leistungen

- Grundbetreuung
- Betriebsspezifische Betreuung
- Überprüfung Ihrer Arbeitsschutzorganisation
- Schnell-Check Arbeitsschutzorganisation
- Gefährdungsbeurteilung mit präventivem Ansatz
- Erstellen von Arbeitsschutz-Handbüchern
- Unterweisungen im Arbeits- und Brandschutz auch in Verbindung mit eLearning

### PariSERVE-Schulungsangebote

- Sicherheitsbeauftragte\*r
- Brandschutz Helfer\*in
- Führungskräfte-Schulungen

Schnell-Check Arbeitsschutzorganisation  
Aktion! Kostenfrei bis 31. Januar 2022

T 0431 5 37 38-0  
info@pariserve.de  
www.pariserve.de