



# LANDESSENIORENRAT

## Thüringen

Landesseniorenrat Thüringen Prager-Straße 5/11 99091 Erfurt  
Trägerverein: Verein zur Förderung von Mitwirkung und Teilhabe älterer  
Menschen in Thüringen e.V.

Dienstag, 22. Januar 2019

## **Stellungnahme (Entwurf) zum Anhörungs- und Auskunftsverfahren gemäß § 79 der Geschäftsordnung des Thüringer Landtages, hier insbesondere zur Anlage 3, Fragen- und Maßnahmenkatalog**

### **1. Aktuelle Förderprogramme zu den Themen Demokratiestärkung, Vorurteilsabbau, rassismuskritische Arbeit entfristen und dauerhaft ausfinanzieren zur Verstärkung bereits etablierter Projekte.**

Eine Entfristung von seit langem etablierten und evaluierten Projekten ist absolut sinnvoll und zeitgemäß, zumal wenn sie langjährige Fördertatbestände sind und die Projektförderung eine quasi Institutionsförderung ist. Eine solche Entfristung wäre im Sinne der Stabilität von Organisation und deren inhaltlichen Arbeitsansätzen sowie im Interesse der Mitarbeiter\*innen. Außerdem impliziert sie ein politisches Bekenntnis des Freistaates zu essentiellen Aufgaben von freien Trägern, zu denen zweifelsohne die Themenbereiche Demokratiestärkung, Vorurteilsabbau und rassismuskritische Arbeit gehören.

Eine Entfristung von Projekten im Bereich Demokratieförderung sollte allerdings folgendes einschließen:

- eine Evaluierung der geförderten Einrichtungen
- fachliche Standards der geförderten Einrichtungen
- eine Pflicht zur Kooperation mit anderen zivilgesellschaftlichen Organisationen
- die Gründung eines vernetzenden Landesforums mit einem ressortübergreifenden Vorstand, in dem auch andere politisch wirkende Organisationen wie der Landesseniorenrat, der Landesfrauenrat usw. mitwirken. Das isolierte Arbeiten von geförderten Akteuren im Bereich der Demokratieförderung hat nur sehr begrenzte Wirkung. Es geht um die Abbildung breiter Bevölkerungsschichten.

Außerdem sollten befristete Projektförderungen weiterhin möglich sein.

Wir möchten in diesem Zusammenhang auf zwei weitere Punkte hinweisen:

- Die Befristung von Landesprojekten betrifft nicht nur den hier besprochenen Bereich der Demokratieförderung, sondern auch andere essentielle soziale, soziokulturelle, kulturelle und andere Bereiche. Auch hier ist im Interesse einer nachhaltigen Arbeit sowie der Sicherheit von Mitarbeiter\*innen eine Entfristung anzustreben. Es ist nicht trag- und hinnehmbar, dass Einrichtungen, die seit vielen Jahren gefördert werden als Projektförderungen firmieren. Vielfach handelt es sich um etablierte Organisationen in der Linienarbeit, die keinen Projektcharakter mehr trägt.

- Wir weisen darauf hin, dass die bisher im Rahmen des Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit geförderten Projekte sich überwiegend auf jüngere Zielgruppen beziehen. Die Älteren sind in den vergangenen Jahren nicht adäquat in den Blickpunkt gekommen. Der Thüringen-Monitor und andere Studien zeigen allerdings, dass demokratiefeindliche, rassistische usw. Einstellungen bei Älteren gleichermaßen vorkommen oder sogar stärker vertreten sind. In einer alternenden Gesellschaft, in der der Bevölkerungsanteil der über 65-Jährigen bei 25%, z. T. bei 30 und 40 % liegt, sehen wir hier im Interesse des sozialen Zusammenhalts und von demokratischen Strukturen einen eklatanten Handlungsbedarf.

## **2. Kompetenzentwicklung gegen Rassismus und Diskriminierung im Bereich Erwachsenenbildung: Stärkung von Fortbildungen für Mitarbeitende und Führungskräfte im Bereich Wohlfahrt/Soziale Arbeit, Religionsgemeinschaften, Öffentlicher Dienst**

Grundsätzlich sind Fortbildungsmaßnahmen in den genannten Bereichen sinnvoll und notwendig. Sie sollten sich unserer Meinung nach zudem auch an Angestellte im Dienstleistungssektor (zum Beispiel Tourismus) richten. Die Sensibilisierung für strukturelle, über die Sprache vermittelte Diskriminierungstatbestände und auch, wie man dem im Alltagsgeschehen entgegentreten kann, ist notwendig.

Allerdings weisen wir darauf hin, dass Rassismus und Diskriminierung nicht nur ein Bildungsproblem sind, wie ihr Maßnahmenkatalog implizit unterstellt. Vielfach geht es um Diskriminierung durch Menschen, die selbst ausgegrenzt sind oder sich ausgegrenzt fühlen. Menschen, die sich ausgegrenzt und nicht wertgeschätzt fühlen, wird man weder mit Information noch mit Weiterbildung erreichen, sondern mit sozialen Integrationsangeboten sowie sinnvollen integrierenden Tätigkeiten. Solidarität und Toleranz müssen sozial und kulturell vermittelt werden. Bildung und Information sind hier wichtig, aber nur begrenzt wirksam.

Wir möchten in diesem Zusammenhang mit Bezug auf Ältere und um die Komplexität des hier besprochenen Problemkreises zu verdeutlichen, darauf hinweisen, dass ein sich delegitimierendes Rentensystem, das Armut im Alter erzeugt, prekäre Beschäftigungsverhältnisse usw. eine entsprechende Wirkung entfalten, der nicht primär mit Bildungsmaßnahmen begegnet werden kann. Flüchtlinge und Ausländer sind u. E. vielfach eine negative Projektionsfläche von tieferliegenden, häufig sozialpsychologischen Problemlagen, von prekären Beschäftigungsverhältnissen, d. h. davon, dass Menschen sich im Sozialen als verloren und ausgegrenzt empfinden. Insofern rekurren die hier skizzierten Maßnahmen mitunter nur auf ein Symptom.

## **3. Förderung der Volkshochschulen und Seniorenverbände für ein spezifisches Bildungsangebot zur Bekämpfung von Rassismus und Stärkung der Demokratie**

Die Förderung von Volkshochschulen ist sinnvoll. Allerdings werden die Angebote der Volkshochschulen nur von einer Minderheit und meist von demokratieoffenen und bildungssituierten Menschen wahrgenommen.

Die Bildungsbeteiligung etwa von Älteren liegt bei unter 3 %. Wer, müsste man fragen, nimmt Kurse zur Demokratieförderung an Volkshochschulen wahr? Die Ver-

mittlung von politischen Werten im Erwachsenenalter müsste u. E. lebensnäher und in praxi erfolgen.

Demokratieförderung in Seniorenverbänden ist absolut sinnvoll. Wir hatten an verschiedenen Stellen darauf hingewiesen, dass so etwas wie eine Bildungskonzeption oder ein Bildungsplan für Ältere (Gegenstände sind nicht nur Demokratie, sondern auch Digitalisierung, Alters- und Gesundheitskompetenz usw.) in Thüringen komplett und im Ansatz fehlt.

#### **4. Angebote und Räume für Empowerment in den Einrichtungen und die entsprechende Sensibilisierung schaffen**

Wir verbinden mit Empowerment-Konzepten in der Sozialarbeit eine Abkehr vom Defizit-Blickwinkel auf die Adressat\*innen sozialer Arbeit. Handlungsziel der Empowerment-Praxis ist es, die vorhandenen Fähigkeiten der Adressat\*innen sozialer Dienstleistungen zu autonomer Alltagsregie und Lebensorganisation zu kräftigen und Ressourcen freizusetzen, mit deren Hilfe sie die eigenen Lebenswege selbstbestimmt gestalten können.

In der sozialen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sowie in Schulen sehen wir solche Konzepte vielfach realisiert. In der Arbeit mit Senior\*innen gab und gibt es solche Konzepte etwa in Einrichtungen wie Seniorenbüros. Allerdings haben sie nie den Professionalisierungsgrad erreicht und eine flächendeckende Verbreitung gefunden wie andere Bereiche der sozialen Arbeit. Die Altersbilder haben sich zwar in den letzten Jahren ausdifferenziert und orientieren auf ein aktives Alter. Dieses Leitbild hat sich aber kaum adäquat institutionalisiert. Und mit Bezug auf Hochaltrige und Patient\*innen dominieren Versorgungsansätze, denen man, sieht man etwa die Praxis von Pflegeeinrichtungen, kaum eine Empowerment-Strategie unterstellen kann. Gerade der Pflegebereich ist einer der diskriminierungsanfälligsten und am stärksten teilhabegefährdenden sozialen Räume, der in Ihrem Maßnahmenkatalog nicht ansatzweise abgebildet wird.

#### **5. Bessere Ressourcenausstattung für Träger außerschulischer Bildung, um flächendeckend, vernetzt gegen Rassismus vorzugehen und Integration umzusetzen**

Eine bessere Ressourcenausstattung ist in allen Bereichen der sozialen Arbeit wünschenswert. Allerdings muss diese Ressourcenausstattung, die flächendeckend sein und Vernetzung ermöglichen soll, operationalisiert werden. Eine Operationalisierung erkennen wir allerdings nicht.

Die antidemokratischen, rassistischen, antisemitischen und sonstigen demokratiefeindlichen Einstellungsmuster sind seit Jahren in Thüringen relativ stabil. Insofern müsste man u. E. auch fragen, inwiefern die bisherigen Förderansätze effektiv waren. Der Maßnahmen-katalog unterstellt implizit, man könne mit mehr Bildungsangeboten in der Fläche manifeste Einstellungsmuster verändern. Wir halten das für eine Illusion.

Demokratiefeindliche Einstellungsmuster sind auch, aber weniger ein Bildungs-, sondern vor allem ein soziales Problem, ein Problem sozialer Beziehungen, das Problem einer politischen Kultur und Praxis. Menschen, die sich selbst ausgegrenzt

fühlen, sind anfälliger für demokratiefeindliche Ideologien. Auf solche Entfremdungserscheinungen sollte Politik in allen Politikbereichen reagieren.

**6. Kostenübernahme bei Ausgaben ehrenamtlicher Gremien, vor allem für Übersetzungsleistungen und die Bereitstellung von Materialien in einfacher Sprache**

Das Förderrecht für den Ehrenamtsbereich ist hochgradig reguliert und bürokratisiert und für Laien schwer handhabbar. Es unterstellt in seinen Antrags- und Abrechnungsmodi eine Betrugsabsicht. Vor diesem Hintergrund plädieren wir seit vielen Jahren für eine wertschätzende und unbürokratische Anerkennungskultur in allen Ehrenamtsbereichen. Dazu würden selbstverständlich auch die Gewährleistung von pauschalen Aufwandsentschädigungen gehören sowie ein auf Wertschätzung basierendes, unkompliziertes Förderrecht.

**7. Aufklärung über Rassismus, Populismus, Extremismus in der außerschulischen Bildung und Kursleiter\*innen für Umgang mit Rassismus schulen**

Aufklärung ist immer gut und wichtig. Wie oben ausgeführt halten wir aber Bildungs- und Aufklärungsansätze in ihrer Wirkung für begrenzt. Sie erreichen weder bildungsferne Schichten noch Menschen mit manifesten rassistischen, antisemitischen oder antidemokratischen Einstellungsmustern. Als wichtig erscheint uns, eine elaborierte Konzeption, auf welchen Ebenen, mit welchen Mitteln, mit welchen Inhalten, mit welcher gelebten sozialen und politischen Praxis, mit welchen sozialen Maßnahmen man oben genannten Erscheinungsformen entgegenwirken kann. Insofern plädieren wir für zielgruppen-spezifische multidimensionale Ansätze und eine Identifikation von sozialen und Bildungsakteur\*innen, die dieses Anliegen befördern und umsetzen können.

**8. Förderung der Vernetzung vorhandener Strukturen, Gremien, Projekte und Unterstützungsangebote für Diskriminierte und von Rassismus Betroffene**

Eine stärkere Vernetzung von bestehenden Gremien, Organisationen usw. ist dringend geboten. Sie findet, bezogen auf den Seniorenbereich, faktisch nicht statt. Diskriminierungstatbestände, wie es sie etwa im Pflegebereich gibt, sind den Akteur\*innen der Demokratie- und Toleranzförderung u. E. nie in den Blick gekommen. Es gibt bisher auch keine uns bekannte Arbeitsebene zwischen Akteur\*innen der Demokratieförderung im obengenannten Sinne und originären Seniorenorganisationen und Seniorenbeiräten.

**9. Förderung internationaler Familienbegegnung und Familienbildung über mehrere Generationen hinweg**

Begegnung zwischen Menschen unterschiedlicher Länder und Nationen ist wichtig. Begegnung fördert Toleranz und Akzeptanz.

Allerdings richten sich die tradierten Programmansätze für internationale Austauschbeziehungen auf eine verschwindend geringe Minderheit und fokussieren sich hinsichtlich der Partnerländer zumeist auf einander ähnelnde Kulturkreise. Personen, die aufgrund rassistischer Denkmuster in besonderer Weise von

Rassismus betroffenen sind, werden u. E. bei solchen Begegnungsprogrammen meist nicht in den Blick genommen.

Begegnung, die Vorurteile abbaut, muss im Alltag stattfinden. Von Kindern aus sozialen Gruppen, die rassistischen Vorurteilen ausgesetzt sind, kann hier eine große integrative Wirkung ausgehen. Zu denken ist an Begegnungsmöglichkeiten in Kitas, in Schulen, in Sport- und anderen Vereinen. Hier würde sich auch die Weiterbildung des Personals lohnen. D. h. wir plädieren dafür, dass Begegnung verschiedener Kulturen in den Sozial-räumen, in denen Menschen leben, möglich ist und gefördert wird und für Integrations-beauftragte in Kitas, Schulen, in Vereinen und Quartieren im Sinne praktischer Sozialarbeit.

#### **10. Ausweitung internationaler Jugendbegegnung unter Beteiligung von Jugendorganisationen**

Der Nutzen internationaler Jugendbegegnungen ist unstrittig. Allerdings fehlt uns ein Überblick, welche tatsächliche und nachhaltige Wirkung von solchen Treffen auf auch späterhin wirksame Einstellungsmuster ausgeht, zumal sie mit Menschen aus bspw. afrikanischen, arabischen oder asiatischen Ländern zumeist nicht zustande kommen. Begegnung und Integration müssen, wie oben geschildert, im Alltag stattfinden, in Kitas, Schulen, Vereinen, im Arbeitsalltag.

Anstelle der vorgeschlagenen Ausweitung bereits jetzt existierender zahlreicher Begegnungsangebote diverser Träger und Initiativen plädieren wir zudem dafür, dass zusätzliche Fördermittel eher verwendet werden, um den finanziellen Eigenanteil zur Nutzung dieser Angebote für Jugendliche aus einkommensschwachen Familien zu minimieren. Dies könnte etwa dadurch geschehen, dass die finanzielle Unterstützung außerschulisch organisierter internationaler Jugendbegegnungen im Rahmen der Leistungen für Bildung und Teilhabe („Bildungspaket“ bzw. „BuT“) förderfähig werden.

#### **11. Förderung internationaler Arbeitnehmer\*innenbegegnung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartner\*innen**

Ein breiter Austausch von Arbeitnehmer\*innen auf internationaler Ebene erscheint uns aufwändig und unrealistisch, zumal solche Treffen kaum mit denjenigen Personengruppen stattfinden dürften, die in Deutschland besonders von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind, sondern zwischen Ländern zustande kommen, zwischen denen es eine hohe kulturelle Affinität und Akzeptanz gibt. Solche Austauschprogramme würden immer nur eine kleine Anzahl von Arbeitnehmer\*innen betreffen, und man muss annehmen, dass die tatsächlich relevanten Zielgruppen, die antidemokratische Einstellungsmuster kultivieren, nicht erreicht werden. Alternativ erscheint uns eine stärkere Förderung von Ansätzen sinnvoll, wie sie z. B. im Senior Experten Service praktiziert werden. Hier geht es um Entwicklungshilfe von Experten. Senior Experten sind Botschafter in anderen Ländern, was die Botschaft im eigenen Land über fremde Länder impliziert.

#### **12. Verankerung der Begegnungsförderschwerpunkte Jugend, Familie und Arbeitnehmer\*innen als Bestandteil künftiger operationeller Programme der EU Strukturfonds auf Landesebene, um ein breit gefächertes, alle Generationen**

**erreichendes multikulturelles Erleben zu fördern. Voraussetzung für die Förderung muss ein strukturiertes und adäquates rassismus- und diskriminierungskritisches Bildungsangebot sein.**

Solche Ansätze erscheinen in vielem sympathisch und förderungswürdig. Allerdings würden wir immer darauf hinweisen, wie oben bereits ausgeführt, dass die Wirkung solcher Programme bei hohem Aufwand sehr begrenzt erscheint. Die Gesamtstrategie, die wir in dem Maßnahmenkatalog vermissen, sollte auf andere Prämissen zielen. Es geht um Alltag, Alltagsintegration und -akzeptanz, um Begegnung im Alltag und im Wohnquartier usw. usf.

Was das strukturierte rassismus- und diskriminierungskritische Bildungsangebot betrifft: In Jena gibt es den Förderverein „Interchoral“. Er fördert den Kirchenchor und internationale Begegnung zwischen dem Kirchenchor und Chören anderer Länder, die sich immer mit einem gemeinsamen Chorauftritt verbinden. Eine Wirkung findet nicht nur auf der Begegnungsebene der Sänger\*innen, die zumeist Ältere sind, die sich aber in den oben genannten Programmschwerpunkten gar nicht wiederfinden, statt, sondern im Publikum und der Presse. Die Förderung solcher Vorhaben ist für Chöre außerordentlich schwierig und aufwändig. Solche Projekte realisieren sich meist nur durch die Selbstzahlung der Sänger\*innen. In einigen Ländern fördern die dort tätigen Goetheinstitute Begegnungstreffen. Unterstellen die Fragesteller\*innen, dass ein solcher Förderverein, dessen Förderidee der kulturellen Vielfalt in die Satzung eingeschrieben ist, ein strukturiertes rassismus- und diskriminierungskritisches Bildungsangebot beschreibt, um förderungswürdig zu sein? Das Wirken der meisten Vereine und Chöre richtet sich per se gegen Rassismus und Demokratiefeindlichkeit. Insofern erscheint uns eine unkomplizierte Förderung von Vereinen, die Integration, soziale Kontakte und Beziehungen, humane Alltagsbewältigung usw. befördern, prioritärer, zumal der Austauschgedanke zwischen Menschen aus unterschiedlichen Ländern das Diskriminierungsproblem auf das Verhältnis zwischen Ausländer\*innen und „Einheimischen“ fokussiert.

Diskriminierungstatbestände gibt es, ohne dass wir die rassistischen und diskriminierenden Einstellungsmuster gegenüber anderen ethnischen Gruppen negieren, auch in Thüringen sehr viel häufiger zwischen Arbeitgeber\*innen und Arbeitnehmer\*innen, gegenüber erwerbstätigen Frauen, gegenüber Menschen mit Behinderung sowie gegenüber Hochaltrigen und Pflegebedürftigen.

## **Fragen**

### **Akteure in der betrieblichen Weiterbildung**

#### **1. Wer sind die Akteure und Anbieter der politischen Bildung, Demokratiebildung und antirassistischer Bildung in der betrieblichen Weiterbildung?**

Unseres Erachtens sind die Gewerkschaften auf diesem Gebiet der politischen Bildung aktiv. Allerdings dürften die Angebote, die Teilnahme und das Interesse an solchen Weiterbildungen gering sein.

Als interessant erscheinen uns Weiterbildungsinitiativen von Arbeitgebern für ihr Personal, die ausländische Arbeitskräfte beschäftigen oder ausländische Kund\*innen oder Klient\*innen haben. Solche Maßnahmen sollten gefördert und

publiziert werden.

Politische Arbeit in Unternehmen erscheint uns insbesondere dort wichtig, wo es um sozialen Klientenkontakt und soziale Dienstleistungen geht und wo der Ehrenkodex von Verbänden auf dem solidarischen Miteinander beruht.

## **2. Wie sehen Qualifikationsprofile dieser Akteure in der betrieblichen Weiterbildung aus?**

Keine Kenntnis.

### **Stellenwert und Ausmaß in der betrieblichen Weiterbildung**

#### **1. Welchen Stellenwert und welches Ausmaß haben politische Bildung, Demokratiebildung und antirassistische Bildung in der betrieblichen Weiterbildung?**

Unseres Erachtens sind der Stellenwert und das Ausmaß politischer Weiterbildung in Unternehmen gering. Sie nimmt mit der Größe der Unternehmen ab. Es stellt sich die Frage, welches originäre Interesse Arbeitgeber an einer solchen Weiterbildung für ihre Mitarbeiter\*innen haben.

In allen Unternehmen mit Kunden-, Klienten- und Patientenkontakt verbieten ethische Kodizes diskriminierende Verhaltensweisen, und man muss unterstellen, dass Werte wie Respekt, Akzeptanz, Höflichkeit, Wertschätzung nicht nur zur Unternehmensphilosophie von Unternehmen gehören, sondern auch Gegenstand von Personalweiterbildungen sind. Allerdings dürfte solchen Weiterbildungsansätzen eine allgemeine politische Attitüde fehlen, zumal eine Höflichkeits- und Wertschätzungskultur in einem Unternehmen nicht ausschließt, dass im Privaten andere Auffassungen, Werte und Normen gelebt werden. Eine Einflussnahme von Arbeitgeber\*innen auf private Haltungen, Normen und Werte von Arbeitnehmer\*innen dürfte auf eine breite Ablehnung stoßen.

Um die Interessen eines Pflegeheimbetreibers zu verdeutlichen: Ihm muss es im Innenverhältnis zwischen Pflegekräften und Pflegebedürftigen um Respekt, Höflichkeit, Wertschätzung, Integrative Validation, Gewaltfreiheit, Zuwendung, die Akzeptanz kultureller Unterschiede, interkulturelle Pflege, aktives Zuhören u. a. gehen. Hier gibt es vor dem Hintergrund eklatanter Exklusionsgefährdungen und einer strukturellen Abhängigkeit von Pflegebedürftigen ohne Zweifel einen hohen Weiterbildungs- und Handlungsbedarf.

Dass ein Heimbetreiber darüber hinaus politische Bildungsangebote unterbreitet, wäre zwar wünschenswert, aber eher unrealistisch.

Anders verhält es sich in Bereichen der Polizei, der Verwaltung und bei Lehrern. Hier gehört politische Bildung in den obengenannten Bereichen zum Berufsprofil. Sie ist quasi Berufsvoraussetzung.

#### **2. Wie sehen die Zusammenarbeit und der Austausch zwischen den arbeitenden Einrichtungen und Verbände aus?**

Keine Kenntnis

## Formen und Veranstaltungen der politischen Weiterbildung

1. Welche Formen und Veranstaltungen der politischen Weiterbildung, Demokratiebildung und antirassistischer Bildung gibt es?

Keine Kenntnis

2. Welche Themen und Schwerpunkte werden bei den Veranstaltungen der politischen Weiterbildung, Demokratiebildung und antirassistischer Bildung abgedeckt?

Keine Kenntnis

3. Wie werden Themen zu den Schwerpunkten Rassismus und Diskriminierung aufgenommen?

Keine Kenntnis

4. Wie werden Themen zu den Schwerpunkten demokratisches Bewusstsein und Demokratie-Verständnis aufgenommen?

Keine Kenntnis



Hannelore Hauschild  
(Vorsitzende Landessenorenrat)



Dr. Jan Steinhaußen  
(Geschäftsführer)