

# anspiel.

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

## Verband

**Parität 2030 - Gemeinsam  
den Spitzenverband der  
Zukunft gestalten**

## Expertise

**Wohnen macht arm**

## Gastbeitrag

**Die Welt verändert sich  
- Führung auch**

## Kommentar

**Sachsen braucht  
kein verpflichtendes  
Vorschuljahr**





Immer auf Augenhöhe.

Weil alle zählen.

 DER PARITÄTISCHE

## Kein Themenschwerpunkt...



... in diesem Heft? - das mögen sich regelmäßige Leser\*innen der *anspiel.* gefragt haben, als sie diese Ausgabe unseres Verbandsmagazins in die Hand bekamen. Und doch ist es ein Heft voller anregender Beiträge. Wir haben diesmal auf die Perspektiven verschiedener Personen gesetzt und dabei den Themenkorridor bewusst offengelassen.

Da ist beispielsweise das Interview mit Kerstin Krabbes, unserer neuen Kollegin in Leipzig, die uns ihre Sicht auf die Soziale Arbeit in der Messestadt vorstellt. Unsere Referentin für Bildung, Nicole Börner, schildert in ihrem Kommentar, warum wir in Sachsen kein verpflichtendes Vorschuljahr brauchen, wenn wir generell die Strukturen der frühkindlichen Bildung stärken. Als Verband setzen wir außerdem auf Freiwilligkeit. Dies unterstreicht Maria Hille, Bereichsleiterin der Jugendfreiwilligendienste unserer Tochtergesellschaft Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, in ihrem Kommentar zur Frage eines Gesellschaftsjahres oder sozialen Pflichtdienstes. Eine neue Perspektive auf Armut eröffnet wiederum der Paritätische Gesamtverband mit seiner Expertise, inwieweit Wohnen stärker als Armutsfaktor gesehen werden muss.

Den zweiten Teil des Heftes haben wir mit "Impulse" überschrieben. Hier konnten wir einige Autor\*innen für Gastbeiträge gewinnen. Michael Nattke vom Kulturbüro Sachsen erklärt in seinem Beitrag, warum Rechtsextremismus auch vor sozialen Organisationen nicht Halt macht und wie man dem entgegentreten kann. Klaus-Peter Hansen, Chef der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit und Mitglied unseres Beirates, stellt seinen Blick auf Führung vor. Über die Ziele des neu gegründeten Landesverbandes Sächsischer Migrant\*innenorganisationen sprachen wir mit dessen Vorsitzender Natalie Adakh.

Auch ohne Themenschwerpunkt hält diese Ausgabe also spannende Beiträge bereit. Wenn Sie das anders sehen oder uns allgemein Feedback geben wollen, dann machen Sie bei unserer Leser\*innenbefragung mit. Den Link bzw. einen QR-Code finden Sie auf der Folgeseite im Inhaltsverzeichnis.

Wie immer wünsche ich Ihnen an dieser Stelle eine anregende Lektüre.

Herzliche Grüße

Michael Richter  
Landesgeschäftsführer

**Parität 2030**

**Gemeinsam den Spitzenverband der Zukunft gestalten**

Veränderungen gehen auch am Paritätischen Sachsen nicht vorbei. Mit dem Zukunftskonzept Parität 2030 möchte der Verband die Grundlagen für die künftige Verbandsarbeit legen.

**Interview**

**Soziale Angebote erhalten und Veränderungen mitgehen**

Seit Januar 2025 ist Kerstin Krabbes Regionalleiterin des Paritätischen Sachsen für die Stadt Leipzig. Wir sprachen mit ihr über aktuelle Herausforderungen in der sozialen Landschaft und ihre Ideen für die Messestadt.

**Expertise**

**Wohnen macht arm**

Die Paritätische Wohnarmutsberechnung macht ein bislang unsichtbares Ausmaß der Armut sichtbar.

**Projekt WEITER**

**Neue Wege wagen: Wie New Work die Soziale Arbeit verändern kann**

Ein neues Projekt der parikom gGmbH entwickelt neue Konzepte für die Weiterbildung in der Sozialen Arbeit und gibt sozialen Organisationen Impulse zur Bewältigung von Transformationsaufgaben.

**Kommentar**

**Es geht um Respekt.**

Landesgeschäftsführer Michael Richter darüber, warum menschenverachtende Äußerungen im Team nicht unwidersprochen bleiben dürfen.

**Kommentar**

**Sachsen braucht kein verpflichtendes Vorschuljahr**

Nicole Börner, Referentin für Bildung, legt ihre Sicht auf den Vorschlag eines verpflichtenden Vorschuljahres in Sachsen dar.

**6 Kommentar**

**Für eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit**

Maria Hille, Bereichsleiterin Jugendfreiwilligendienste der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH, plädiert in ihrem Kommentar dafür, auf Freiwilligkeit anstatt eines gesellschaftlichen Pflichtdienstes zu setzen.

**8**

**10**

**12**

**13**

**14**

**16**

**18**

**20**

**22**

**24**

**Impulse**

**Selbsthilfe**

**Die Kraft der Selbsthilfe**

Selbsthilfe ist weit mehr, als nur im Stuhlkreis zu sitzen. Sie kann Betroffenen, Angehörigen, aber auch Fachkräften in der Sozialen Arbeit eine Stütze sein.

**Gesundheit**

**Begleiterscheinungen chronischer Erkrankungen**

Das Leben mit einer chronischen Erkrankung ist herausfordernd. Doch es sind nicht nur die Krankheitssymptome selbst, die belasten, sondern auch die emotionalen Begleiterscheinungen.

**Gesundheit**

**(D)Ein Weg zum Wohlbefinden: Selbstfürsorge in sozialen Berufen**

Selbstfürsorge ist kein Egoismus, sondern eine Form der Gesundheitsprävention. Nur wer gut für sich selbst sorgt, bleibt langfristig handlungsfähig – auch in einem fordernden Beruf.

**Gastbeitrag**

**Rechtsextremismus macht auch vor sozialen Einrichtungen nicht Halt**

Michel Nattke, Geschäftsführer des Kulturbüro Sachsen e.V., legt dar, warum sich soziale Einrichtungen stärker mit rechtsextremen Positionen auseinandersetzen müssen.

## Gastbeitrag

### Die Welt verändert sich - Führung auch

Klaus-Peter Hansen, Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit, teilt seine Erfahrungen zur Frage, was gute Führung ausmacht.

26

## Weiterbildung

### Ausländische Fachkräfte erfolgreich ins Team integrieren

Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege bietet ihren Mitgliedern das kostenfreie Training „Das interkulturelle Team – Pflege“. Eine Evaluation unter Teilnehmenden zeigt: Das Konzept geht auf.

30

## Interview

### Die Menschen als Gesprächspartner einbeziehen

Im Jahr 2024 gründete sich der Landesverband Sächsischer Migrant\*innenorganisationen. Wir sprachen mit dessen Vorstandmitglied Natalie Adakh über die Ziele des Verbandes.

28

# Leser\*innenbefragung: Sagen Sie uns Ihre Meinung!

[www.paritaetischer-sachsen.questionpro.eu/leserbefragung-anspiel](http://www.paritaetischer-sachsen.questionpro.eu/leserbefragung-anspiel)



## Impressum

### **anspiel.**

Das Magazin des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Sachsen

Herausgeber:



Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Landesverband Sachsen e.V.  
Am Brauhaus 8  
01099 Dresden

Tel.: 0351/ 828 71 0  
E-Mail: [info@parisax.de](mailto:info@parisax.de)

Web: [www.parisax.de](http://www.parisax.de)

ISSN 2512-7837

**anspiel.** ist eine eingetragene Marke des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes Landesverband Sachsen e.V.

**Erscheinungsweise:** 2x jährlich (März, September)

**V.i.S.d.P.:** Michael Richter, Landesgeschäftsführer  
**Redaktion:** Thomas Neumann  
([thomas.neumann@parisax.de](mailto:thomas.neumann@parisax.de))  
**Lektorat:** Franziska Marx  
**Titelfoto:** NE97 (KI) - [stock.adobe.com](https://stock.adobe.com)  
**Layout:** Thomas Neumann/ Ramona Bechler-Haas

### **Autor\*innen/ Mitwirkende an dieser Ausgabe:**

Natalie Adakh, Ramona Bechler-Haas, Mareike Berger, Nicole Börner, Mandy Fleer, Klaus-Peter Hansen, Maria Hille, Katja Kipping, Kerstin Krabbes, Michael Nattke, Thomas Neumann, Michael Richter, Max Schambach, Tina Siebeneicher

**Hinweis:** Gastbeiträge, Interviews und Kommentare geben nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion bzw. des Landesverbandes wieder.

**Druck:** SAXOPRINT GmbH, Dresden

Diese Maßnahme wird mitfinanziert mit Steuermitteln auf Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.





# Gemeinsam den Spitzenverband der Zukunft gestalten

In einer Zeit von Veränderungen und Krisen muss sich der Paritätische Sachsen neu ausrichten. Den Rahmen dafür bildet das Zukunftskonzept „Parität 2030“. Im Mittelpunkt stehen Zukunftstrends, die die Soziale Arbeit prägen werden. Auf den Regionalkonferenzen 2025 werden die Ergebnisse für die künftige verbandliche Arbeit präsentiert und diskutiert.

## Daten, Fakten und Dialog - Der Weg zum Zukunftskonzept „Parität 2030“

Auf der Mitgliederversammlung im September letzten Jahres startete der Verband in den gemeinsamen Prozess hin zu einem Zukunftskonzept ‚Parität 2030‘. Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen, erinnerte in einem kurzen Rückblick an diesen Ansatz, der bereits 2014 zur Modernisierung des Landesverbandes geführt hatte. Daten, Fakten und der Dialog mit den Mitgliedern seien damals das Erfolgsrezept gewesen, das auch diesmal wieder zum Tragen kommen soll. Er zeigte sich in seiner Rede betont zuversichtlich: „Wir sind als Spitzenverband gut aufgestellt und haben unser Profil in den letzten Jahren erfolgreich geschärft. Mit ‚Parität 2030‘ wird es uns gemeinsam gelingen, die richtigen Stellschrauben für die Weiterentwicklung zu finden und entsprechend zu drehen. Doch nicht nur der Verband als solcher soll davon profitieren. Der beteiligungsorientierte Prozess soll auch den Mitgliedern neue Impulse für die eigene Arbeit mitgeben.“

## Entwicklungen analysieren und verbandliche Neuausrichtung bestimmen

Aufgabe des Paritätischen Sachsen ist es, seine Mitgliedsorganisationen zu informieren, zu beraten, zu vernetzen, deren Interessen zu vertreten und zu kommunizieren, Weiterbildungen anzubieten und

Engagement zu fördern. Damit der Verband seine Aufgaben auch in Zukunft erfüllen kann, müssen gesellschaftliche Veränderungen und prägende Entwicklungen in der Sozialen Arbeit frühzeitig erkannt werden. Darauf aufbauend sind dann das verbandliche Handeln und das Leistungsportfolio neu zu bestimmen. Michael Richter: „Der Verband versteht sich dabei als Ausgangspunkt für Veränderungen. Im Zukunftskonzept 2030 wird unser zukünftiges Handeln beschrieben.“

## Fünf Zukunftstrends verändern die Sozial- und Bildungsarbeit in Sachsen

Den Auftakt bildeten die Analyse internationaler Megatrends sowie die Befassung mit wissenschaftlichen Studien zur Zukunft der Sozialen Arbeit. Der Verband leitet daraus fünf Zukunftstrends ab, die besonders prägend für die Sozial- und Bildungsarbeit im Freistaat sind:

**Öffentliche Finanzen** verändern sich. Das Steueraufkommen deckt die steigenden Ausgaben nicht mehr ab, so dass die öffentlichen Haushalte zunehmend unter Druck geraten. Die finanziellen Gestaltungsspielräume verkleinern sich und die öffentliche Hand konzentriert sich überwiegend auf gesetzliche Pflichtaufgaben. Haushaltssperren beschränken laufende Angebote, die Finanzierung sozialer Angebote verändert sich und wird durch die zunehmende Bürokratisierung komplexer.

Die Sächs\*innen werden älter, weniger und diverser. Die **Bevölkerungsentwicklung** verändert das Zusammenleben in den Regionen, den Bedarf an sozialen Angeboten und damit die soziale Infrastruktur im Ganzen. Barrierefreiheit gewinnt in einer alternden Gesellschaft an Bedeutung. Migration bietet Chancen, bringt aber auch neue gesellschaftliche Aufgaben mit sich.

Die **Arbeitswelt** befindet sich in einem tiefgreifenden, vielschichtigen Wandel. Einflüsse wie Künstliche Intelligenz, Arbeits- und Fachkräftemangel und die Erwartungen der jüngeren Generation verändern unser Zusammenarbeiten. Arbeitgeber und Führungskräfte müssen darauf reagieren. Dafür braucht es Ressourcen, neue Organisationsstrukturen und eine andere Führungskultur.

Die **Lebenswelten** werden individueller. Menschen wachsen anders auf, leben anders zusammen, planen und gestalten ihr Leben individueller. Chancenungerechtigkeit, Ausgrenzung, Diskriminierung und Armut nehmen zu. Krisen sorgen individuell und gesamtgesellschaftlich für anhaltenden Stress. Gleichzeitig geben persönliche Netzwerke und Gruppen – Familie, Freundschaften etc. – immer weniger Halt. Soziale Angebote und die Art, wie Menschen begleitet werden, müssen sich dem anpassen.

Der **Strukturwandel** gestaltet sich in Stadt und Land unterschiedlich. Die beiden Ballungszentren Leipzig und Dresden werden leicht wachsen, die verschiedenen ländlichen Regionen weiter schrumpfen. Für die Entwicklung ländlicher Räume wird eine moderne, öffentliche Infrastruktur wichtiger. In den Ballungsräumen ist der Wohnungsmarkt angespannt. Wohnungslosigkeit, Wohnarmut und knapper werdende Räume für soziale Angebote sind die Folge. Lösungen müssen spezifischer und regionaler gedacht werden und zwischen städtischen, urban-ländlichen und ländlichen Regionen unterscheiden.

### Verschiedene Perspektiven auf die Zukunftstrends

Auf der Mitgliederversammlung wurde deutlich, dass insbesondere die Lage der öffentlichen Finanzen, die Bevölkerungsentwicklung und der Wandel der Arbeitswelt als prägend für die eigene Arbeit eingestuft werden. Darauf fußend nahm der Verband die Zukunftstrends sowie die mit ihnen verbundenen Entwicklungen dann als Themen mit in seine Mitgliederformate wie die fachspezifischen Jour-Fixes und die Fachbereichskonferenzen. Sie boten Raum für einen noch intensiveren Austausch mit den Mitgliedsorganisationen.

Der Beirat als beratendes Gremium des Landesvorstandes gab eigene Anregungen. Seine Mitglieder brachten Perspektiven aus der Wissenschaft, dem Arbeitsmarkt, dem Gesundheitswesen, Politik und

Verwaltung ein. Er formulierte darüber hinaus Gedanken, wie die Freie Wohlfahrtspflege ihre Arbeit anhand der Zukunftstrends neu ausrichten sollte.

Auf einer Klausur im April 2025 wird nun der Landesvorstand gemeinsam mit dem Team des Landesverbandes die Ergebnisse des bisherigen Prozesses auswerten. Anhand der vorliegenden Erkenntnisse sollen dort Eckpunkte für die strukturelle Neuausrichtung sowie inhaltliche Schwerpunkte des Paritätischen Sachsen bestimmt werden.

### Parität 2030 - Thema auf den Regionalkonferenzen im Mai und Juni

Michael Richter erklärt: „Die letzten Monate waren geprägt von einem intensiven, lebendigen Austausch. Auf den Regionalkonferenzen im Frühsommer werden wir den Rahmen des Zukunftskonzeptes präsentieren. Ich bin gespannt, wie die Neuausrichtung des Verbandes bewertet wird und welche Schwerpunkte den Mitgliedsorganisationen wichtig sind.“ Auf der Mitgliederversammlung am 11. September 2025 soll das Zukunftskonzept dann verabschiedet werden.

Alle Informationen und die Online-Anmeldungen zu den **Regionalkonferenzen 2025** finden Sie im Veranstaltungskalender auf der Webseite des Paritätischen Sachsen unter:

[www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen](http://www.parisax.de/aktuelles/veranstaltungen)

**22. Mai 2025**  
Regionalkonferenz  
**Chemnitz**

Jetzt anmelden.



**27. Mai 2025**  
Regionalkonferenz  
**Dresden**

Jetzt anmelden.



**4. Juni 2025**  
Regionalkonferenz  
**Leipzig**

Jetzt anmelden.





# Soziale Angebote erhalten und Veränderungen mitgehen

In den Regionen des Freistaates ist der Paritätische Sachsen mit seinen Regionalgeschäftsstellen präsent, um die Entwicklung der Sozial- und Bildungslandschaft mitzugestalten. Anfang Januar 2025 übernahm Kerstin Krabbes die Regionalleitung für die Stadt Leipzig. Fortan begleitet sie hier die Mitgliedsorganisationen. Wir sprachen mit ihr über aktuelle Herausforderungen in der sozialen Landschaft und ihre Ideen für Leipzig.

**Frau Krabbes, Sie sind nun das Leipziger Gesicht des Paritätischen Sachsen. Wie sieht Ihre Vision für die Soziale Arbeit vor Ort aus und wie verstehen Sie Ihre Rolle als Regionalleiterin?**

Uns allen ist klar, dass wir in Zeiten vieler Veränderungen leben. Davon bleiben auch die Angebote Sozialer Arbeit nicht unberührt. Abgesehen von großen Themen wie dem demografischen Wandel, der Digitalisierung oder dem Ziel einer inklusiven Angebotslandschaft kommt nun noch eine äußerst angespannte Haushaltslage hinzu, die bestehende Prioritäten völlig verschiebt. Mir ist daher wichtig, mich für etablierte Angebote der Sozialen Arbeit einzusetzen und drohenden Schließungen entgegenzuwirken. Dabei kann es jedoch nicht nur um reinen Bestandsschutz gehen. Neuausrichtungen und konzeptionelle Veränderungen einzelner Angebote werden an mancher Stelle nötig werden. Aber das sollte uns nicht entmutigen. Freie Wohlfahrt hat stets gezeigt, dass sie innovativ ist. Zudem ist der Paritätische ein starkes Netzwerk, in dem viele Kompetenzen und Erfahrungswissen zusammenkommen. Auf dem Weg der Veränderung möchte ich den Mitgliedsorganisationen gern beratend und begleitend zur Seite stehen.

**Sie sind schon lange in der Leipziger Jugendhilfeszene unterwegs. Was denken Sie - welche Erfahrungen aus Ihrer bisherigen Tätigkeit werden Ihnen als Regionalleiterin besonders hilfreich sein?**

Ich bringe mehr als 20 Jahre Berufserfahrung in der Sozialen Arbeit mit. Mir sind die Trägerlandschaft vor allem im Bereich der Hilfen zur Erziehung und in der Sozialen Arbeit sowie die Organisationsstruktur der Stadt Leipzig gut bekannt. Somit erhoffe ich mir einen schnellen und offenen Zugang zu den jeweiligen Netzwerken. Mir werden meine Erfahrungen aus Leistungs-, Qualitäts- und Entgeltvereinbarungen mit der Stadt Leipzig nützlich sein, aber auch die fünfjährige Mitarbeit in trägerübergreifenden Arbeitskreisen. Hilfreich ist sicher auch, dass ich in die Prozesse der Überarbeitung der Fachstandards eingebunden war und die Integrierte Kinder- und Jugendhilfeplanung der Stadt Leipzig kenne, welche aktuell fortgeschrieben wird.

**Wo sehen Sie vor dem Hintergrund Ihrer guten Kenntnis der Jugendhilfe in Leipzig die größten Handlungsbedarfe?**

Obwohl ich an mehreren Stellen Handlungsbedarf sehe, möchte ich drei Themen herausgreifen. Da ist zum einen die Unterbringungssituation für junge Menschen mit komplexen Hilfebedarfen. Hier bräuchte es dringend eine gemeinsame Kommunikationsplattform zwischen Jugendamt, Kommunalpolitik und freien Trägern. Perspektivisch könnte hier auch die Wirtschaft miteingebunden werden. Derzeit existiert bestenfalls eine Notruf-Kommunikation. Das muss sich ändern.

Zudem braucht es einen Blick auf junge obdachlose Menschen unter 18 Jahren. Bedarf und Angebot sind hier völlig in Schieflage. Beides muss dringend in eine gute Balance gebracht werden, um die jungen Menschen rechtzeitig zu erreichen.

Als drittes sehe ich eine Baustelle beim Verhandlungsmanagement mit der Stadt Leipzig, das aktuell viel Geduld von den freien Trägern erfordert. Die Leistungsanbieter erleben langwierige und zum Teil wenig transparente Verhandlungen. Im gesamten Verfahren wird es künftig wichtig sein, die Trägervielfalt zu schützen. Das Vorgehen der Stadt mit Verhandlungsverzögerungen und nicht auskömmlichen Finanzierungsbedingungen für freie Träger spricht allerdings eine andere Sprache, was einzelne Angebote zum Aufgeben zwingen wird.

**Die Weiterentwicklung der Jugendpauschale ist eine zentrale Forderung des Paritätischen Sachsen. Wie wichtig wäre das für die Jugendhilfe in der Region Leipzig?**

Die Landkreise und kreisfreien Städte klagen im Verhältnis zu den ihnen zugewiesenen Finanzmitteln über unproportional wachsende Kosten im sozialen Bereich, da diese keiner Dynamisierung unterliegen. Eine Weiterentwicklung der Jugendpauschale kann und muss daher eine der Maßnahmen sein, die finanziellen Herausforderungen der kommunalen Haushalte abzufedern. Nur so lassen sich Angebote der Jugendhilfelandchaft erhalten und bestenfalls bedarfsgerecht ausbauen.

**Haben Sie Strategien vor Augen, wie mit begrenzten Mitteln dennoch innovative, soziale Projekte umgesetzt werden können?**

Innovation bedeutet nicht zwangsläufig steigende Kosten. Vielmehr sind Bedarfsorientierung und Netzwerkarbeit die Voraussetzung dafür, dass soziale Projekte vor Ort entstehen und wirken können. Die Mitgliedsorganisationen bringen dafür viel Expertise mit. Ihre verschiedenen Wirkungsfelder miteinander zu verbinden und Synergien entstehen zu lassen, bietet Chancen für bedarfsorientierte Innovation. Es muss nicht immer der große Zauber sein – die kleinen Funken sind der Anfang einer sich entwickelnden Flamme, für die man inhaltlich brennen und Mitstreiter\*innen gewinnen kann.

Die besondere Herausforderung liegt hierbei in der Kommunikation zwischen freien Trägern, Verwaltung und Politik. Augenhöhe, Transparenz und die gegenseitige Akzeptanz unterschiedlicher Herangehensweisen sind dabei die wichtigsten Gelingensfaktoren. Schwierig wird es genau dann, wenn sich einer der Beteiligten vor vollendete Tatsachen gestellt fühlt, obwohl ein gemeinsamer Prozess angekündigt war. Hier gilt es, Interessen wahrzunehmen und für einen Ausgleich einzutreten. Es gibt in Leipzig bereits gute und etablierte Kommunikationsstrukturen. Den Schwerpunkt sehe ich also darin, zu einer effektiven und lösungsorientierten Zusammenarbeit zu kommen beziehungsweise in ihr zu bleiben.

**Welche langfristigen Ziele setzen Sie sich für Ihre Arbeit als Regionalleiterin?**

Mir ist wichtig, die Interessen der Mitgliedsorganisationen wahrzunehmen und gleichzeitig deren Sensibilität für die politischen Rahmenbedingungen zu schärfen. Dabei spielen sowohl die Rahmenbedingungen auf regionaler und Landes- als auch auf Bundesebene eine Rolle. Ich möchte den lokalen Akteuren in Politik, Wissenschaft und Wirtschaft gern eine Ansprechpartnerin für die sozialen Themen und Angebote der Stadt Leipzig sein. Dafür möchte ich mich in einen konstruktiven Austausch begeben. Erhalt und Neuausrichtung sowie die Entwicklung neuer Konzepte der Sozialen Arbeit liegen mir hierbei sehr am Herzen.

**Frau Krabbes, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen gutes Gelingen.**



**Kerstin Krabbes** ist seit Januar 2025 die Regionalleiterin für die Stadt Leipzig. Die studierte Erziehungswissenschaftlerin und Soziologin begleitet fortan die rund 100 Mitgliedsorganisationen in der Messestadt. Sie haben Fragen oder Hinweise? Sprechen Sie Kerstin Krabbes gerne an.

Tel.: 0341 - 961 74 62

E-Mail: kerstin.krabbes@parisax.de



## Wohnen macht arm

Eine Studie der Paritätischen Forschungsstelle enthüllt bisher unsichtbares Ausmaß an Armut: 183.000 Menschen in Sachsen sind allein durch die hohen Wohnkosten arm.

Omas Faustregel lautete, man solle auf keinen Fall mehr als ein Drittel des festen monatlichen Einkommens für die Miete ausgeben. Doch inzwischen ist es gerade für Menschen mit geringem Einkommen vielerorts kaum noch möglich, solch eine Wohnung zu finden. Laut Statistischem Bundesamt gab 2022 bereits ein Drittel aller Mieterhaushalte mehr als ein Drittel des Einkommens für die Bruttokaltmiete aus. 16 Prozent aller Mieterhaushalte mussten über 40 Prozent und acht Prozent sogar mehr als die Hälfte ihres Einkommens dafür aufwenden.

Schuld daran sind steigende Mieten. Sie führen dazu, dass von Renten, Löhnen und Sozialleistungen immer

weniger Geld zum Leben übrigbleibt. Somit stellen sie faktisch eine Enteignung der Menschen mit niedrigen und mittleren Einkommen dar. Zudem befeuern sie Armut. Was viele insgeheim schon ahnten, ist jetzt wissenschaftlich belegt: Wohnen macht arm.

Die Paritätische Forschungsstelle hat Ende 2024 die um wohnkostenbereinigte Armutsquote ermittelt. Dabei hat sie auf Grundlage einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes herausgearbeitet, dass allein durch die hohen Wohnkosten bundesweit 5,4 Millionen Menschen mehr in Armut leben, als bislang angenommen. In den konventionellen Armuts-Statistiken waren diese Millionen bislang unsichtbar.

Insgesamt sind 21,2 Prozent der Bevölkerung, also 17,5 Millionen Menschen in Deutschland, von Wohnarmut betroffen. Auf Sachsen bezogen bedeutet dies, dass zusätzlich 183.000 Menschen allein in Folge der hohen Wohnkosten in Armut fallen.

### Wie wird die Wohnarmut berechnet?

Die Berechnung der Wohnarmut unterscheidet sich nur in einem entscheidenden Punkt von der konventionellen Armutsberechnung: Von den Einkommen eines Haushaltes werden zudem seine individuellen Wohnkosten abgezogen. So entsteht ein um Wohnkosten bereinigtes Nettoeinkommen eines Haushaltes. Diese bereinigten Einkommen werden wie auch sonst bei der Berechnung der Armutsquote der Größe nach wie Orgelpfeifen aufgereiht. Das mittlere Einkommen bildet den Median. 60 Prozent des Medians entspricht dann der Armutsgrenze.

### Wie kann es passieren, dass Millionen Menschen bei der konventionellen Armutsberechnung unsichtbar bleiben?

Folgendes fiktives Persona-Beispiel veranschaulicht das beispielhaft: Frau Müller und Frau Schmidt sind zwei Rentnerinnen aus Ostberlin, die auf ein langes Erwerbsarbeitsleben zurückblicken können und ein monatliches Einkommen von jeweils 1770 Euro haben (entspricht der Standardrente 2024). Nach der konventionellen Armutsberechnung gilt keine von ihnen als arm.

Frau Müller verfügt über einen langjährigen Mietvertrag und muss deshalb eine für Berliner Verhältnisse niedrige Warmmiete von 450 Euro bezahlen. Nach Abzug der Wohnkosten stehen ihr 1320 Euro im Monat zur Verfügung, womit sie im Jahr 2024 nicht als arm galt. Frau Schmidt ist aus gesundheitlichen Gründen inzwischen auf einen barrierefreien Zugang angewiesen und musste sich deshalb eine neue Wohnung suchen. Für diese 2-Zimmer-Wohnung (52m<sup>2</sup>, alter Gebäudebestand, 2020 saniert) in Berlin-Lichtenberg bezahlt sie 900 € Warmmiete (derzeit eines der vergleichsweise günstigen Angebote auf dem Markt). Nach Abzug der Wohnkosten stehen ihr im Monat noch 870 Euro frei zur Verfügung.

Die um Wohnkosten bereinigte Armutsgrenze für alleinlebende Erwachsene lag im Jahr 2024 bei 1016 Euro. Das verfügbare Einkommen von Frau Schmidt nach Abzug der Wohnkosten liegt damit 146 Euro unter dieser Grenze, demnach gilt sie als arm. Selbst wenn sie Wohngeld bewilligt bekommen sollte (laut Wohngeldrechner beträgt das womöglich rund 40 Euro), läge ihr wohnkostenbereinigtes Einkommen somit immer noch rund 100 Euro unter der Wohnarmutsgrenze.

### Warum ausgerechnet die Wohnkosten?

Vereinzelt wurden der Verband gefragt, warum er ausgerechnet die Wohnkosten abgezogen hat. Nun - zunächst gehört Wohnen zu den existentiellen Notwendigkeiten. Und vor allem die Wohnkosten schränken den finanziellen Spielraum ein. Sie sind Hauptbestandteil der monatlichen Fixkosten und sie unterscheiden sich ganz erheblich zwischen Stadt und Land, Ost und West und sogar zwischen Nachbarschaften. Während in Chemnitz für eine Wohnung von 50 Quadratmetern durchschnittliche Wohnkosten in Höhe von 405 € anfallen, betragen die entsprechenden Kosten in Hamburg 655 €, stellte das Statistische Bundesamt 2024 fest. Hinzu kommt, dass es vielerorts keine preiswerteren Alternativen gibt, weil kein günstigerer Wohnraum zur Verfügung steht. Selbst wenn Menschen also ihre Wohnkosten senken wollen, fehlen ihnen oft die erschwinglichen Angebote.

### Einführung eines gesetzlichen Mietendeckels und dauerhafte Sozialbindung

Die Zahlen zur Wohnarmut machen deutlich: Es ist höchste Zeit, den Wohnungsmarkt stärker im Sinne der Mieter\*innen zu regulieren, den Mieterschutz zu stärken und sich für bezahlbares Wohnen einzusetzen. Die nächste Bundesregierung steht insofern in der Pflicht, die Einführung eines Mietendeckels gesetzlich zu ermöglichen, sowie eine dauerhafte Sozialbindung bei gefördertem Wohnungsbau durchzusetzen. Weitere wichtige Instrumente für bezahlbares Wohnen sind die effektive Nutzung des kommunalen Vorkaufsrechts von Grund und Boden und die Stärkung der Erbbaurechtsvergabe.

5,4 Millionen Menschen mehr von Armut betroffen als bisher gedacht. Die Paritätische Wohnarmutsberechnung macht ein bislang unsichtbares Ausmaß der Armut sichtbar. Lesen Sie die vollständige Expertise auf der Webseite des Paritätischen Gesamtverbandes:

[www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/neue-expertise-zu-wohnamut](http://www.der-paritaetische.de/alle-meldungen/neue-expertise-zu-wohnamut)



# Neue Wege wagen: Wie New Work die Soziale Arbeit verändern kann

Wie können soziale Organisationen widerstandsfähiger, innovativer und attraktiver für Fachkräfte werden? Eine mögliche Antwort lautet: New Work – allerdings nur mit der Bereitschaft, umzudenken.

New Work ist mehr als mobiles Arbeiten oder der Einsatz digitaler Werkzeuge. Es steht für eine Abkehr von starren Hierarchien hin zu mehr Selbstorganisation, zu gemeinschaftlicher Führung und sinnvollen Aufgaben. Diese Grundsätze sind in der Sozialen Arbeit schon angelegt. Doch Fachkräftemangel, bürokratische Hürden, finanzielle Unsicherheiten und gesellschaftliche Herausforderungen machen es schwer, diese Prinzipien in moderne und ansprechende Arbeitsumgebungen zu übertragen.

Die Arbeitswelt muss sich aber verändern – aus gutem Grund: Flexible Modelle und mehr Mitbestimmung halten nicht nur Mitarbeitende, sondern ziehen auch Nachwuchskräfte an, die sich eine sinnvolle und lebensfreundliche Tätigkeit wünschen. Gleichzeitig müssen soziale Organisationen innovativer werden, um mit hoher Qualität auf immer komplexere Probleme reagieren zu können.

## Kann das funktionieren? Ja, aber anders!

Natürlich lässt sich der Arbeitsalltag in Pflege, Kita oder Jugendhilfe nicht von heute auf morgen umkrempeln. Viele Tätigkeiten sind schlicht nicht ins Home-Office verlegbar. Auch Veränderungen in der Arbeitskultur benötigen Zeit. Doch New Work verlangt keinen radikalen Neustart. Es geht um schrittweise Anpassungen, zum Beispiel:

- Agile Projekte: Mehr Zusammenarbeit und Flexibilität in der Planung
- Flexible Arbeitszeiten: Entlastung durch anpassbare Modelle
- Digitalisierung: Vereinfachung administrativer Aufgaben, auch mit ethisch genutzter KI
- Neue Möglichkeiten für Remote-Arbeit: Beratung, Supervision und Dokumentation sind gute Kandidaten

Eine der größten Veränderungen betrifft hierbei die Führungskultur. Führungskräfte sollten nicht mehr als alleinige Entscheidungsinstanz auftreten, sondern als Begleiter\*innen, die ihre Teams stärken. Sie schaffen Freiräume für selbstständiges Arbeiten, fördern den Wissensaustausch und unterstützen die persönliche Entwicklung ihrer Mitarbeitenden. Teams, die sich einbringen können, sind motivierter und widerstandsfähiger – Eigenschaften, die in der Sozialen Arbeit unverzichtbar sind.

## Herausforderungen? Ja, aber machbar!

Der Weg zu New Work ist kein Selbstläufer. Er braucht Zeit, Geld und den Mut, Fehler zu machen. Widerstände wird es geben – von Mitarbeitenden und Führungskräften gleichermaßen. Doch Stillstand birgt das größere Risiko: Organisationen, die sich nicht an neue Anforderungen anpassen, gefährden ihre Zukunft und verlieren Fachkräfte. Stellen wir uns eine Soziale Arbeit vor, die flexibel, innovativ und menschlich ist:

- eigenverantwortliche Teams, unterstützt von moderner Technologie
- Arbeitszeitmodelle mit mehr Ausgewogenheit zwischen Arbeit und Privatleben
- Führungskräfte, die begleiten statt kontrollieren
- Organisationen mit Offenheit für Mitgestaltung, neue Ideen, Weiterentwicklung und Fehlerkultur

New Work bietet die Chance, eine Arbeitswelt zu schaffen, die für alle sinnvoll bleibt: für die Mitarbeitenden, die Organisationen und die Menschen, die ihre Unterstützung benötigen. New Work ist kein starres Konzept, sondern ein Prozess. Wer ihn aktiv gestaltet, verbessert die Zufriedenheit der Beschäftigten, steigert die Qualität der Angebote und wird attraktiver für Fachkräfte. Es braucht nur eins: den Mut, den ersten Schritt zu machen.

**WEITER – Transformation durch Weiterbildung** ist ein Projekt der parikom gGmbH. Es entwickelt neue Konzepte für die Weiterbildung in der Sozialen Arbeit und gibt sozialen Organisationen Impulse zur Bewältigung von Transformationsaufgaben.

**Projektleitung:** Karolin Amlung  
Tel.: 0351 - 828 71 430  
E-Mail: karolin.amlung@parikom.de



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

# Es geht um Respekt.

Gesellschaftliche Diskurse machen auch vor den Teams sozialer Organisationen nicht Halt. Michael Richter, Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen, ist daher der Meinung, dass Führungs- und Leitungskräfte gerade auch dieser Tage gegensteuern müssen, wenn menschenfeindliche Positionen geäußert werden.

Seit einigen Jahren diskutieren wir im Verband, wie wir als Organisationen der Sozial- und Bildungsarbeit damit umgehen sollen, wenn von Mitarbeitenden menschenfeindliche, rassistische oder anderweitig herabwürdigende Aussagen getätigt werden. In Gesprächen mit Führungskräften begegnen mir verschiedene Bewertungen dieser Frage. Die Bandbreite reicht vom Kleinreden bis hin zur klaren Haltung, die vor konsequentem Handeln nicht zurückschreckt. Einigkeit besteht wiederum darin, dass die Frage des Umgangs mit menschenfeindlichen Äußerungen oder gar solchem Handeln in den letzten Jahren präsenter geworden ist. Die Diskursverschiebung ist längst auch in unseren Belegschaften angekommen.

Daher reicht es eben nicht mehr aus, die demokratischen Werte und Grundsätze der eigenen Leitbilder zu beschwören, weil diese ohnehin von allen geteilt würden. Nein - das Bekenntnis zu Demokratie hat einen Preis bekommen. Das bedeutet, demokratiefeindlichen Positionen in aller Deutlichkeit eine Absage zu erteilen. Das ist bisweilen anstrengend und kann im ohnehin vollen Arbeitstag eine zusätzliche Belastung darstellen. Und dennoch können sich Führungs- und Leitungskräfte dieser Verantwortung nicht entziehen, wenn wir Soziale Arbeit nicht nur als "Dienstleistung" für einzelne, sondern als gesellschaftlichen und damit hochpolitischen Beitrag zu Teilhabe und Selbstbestimmung verstehen.

Soziale Arbeit bedeutet zudem ein Miteinander auf Augenhöhe. Leitendes Personal ist daher mehr denn je gefordert, gemeinsam mit den Teams Grenzen zu formulieren und deren Einhaltung zu kontrollieren. Wir müssen uns bewusst machen, dass menschenverachtende Sprache - abseits der inhaltlichen Botschaft - eine Verrohung des Miteinanders befördert. Die sprachliche Einteilung in ein "Wir" und ein "die Anderen" verselbständigt sich ganz unbemerkt und kann in verfestigten Weltbildern münden. Eine solche

Spirale entzieht einer lösungsorientierten und sachlichen Argumentation jegliche Basis, da sie Grundannahmen zementiert, die einer gefühlten Wahrnehmung entsprechen, aber nicht zwingend der faktischen Realität. Und das ist letztlich gefährlich für unsere Demokratie, denn die sachliche Argumentation und das respektvolle Ringen um Lösungen sind die Grundlage unseres demokratischen Gemeinwesens.

Vielleicht hören wir an dieser Stelle manchmal die Frage: Was ist mit der Meinungsfreiheit? Meinungsfreiheit ist in unserer Demokratie ein hohes Gut. Sie zu wahren, ist in unser aller Interesse. Viele scheinen jedoch zu vergessen, dass auch sie ihre Grenzen hat. Das gilt vor allem dann, wenn es beleidigend, diffamierend oder gar gegen die Menschenwürde einzelner oder ganzer Gruppen geht.

Am Ende geht es um Respekt. Wer sich menschenverachtend äußert, spricht dem betroffenen Personenkreis einen gleichberechtigten Umgang ab. Stellt ihn auf eine niedrigere Stufe. Entwürdigt ihn. Bestimmte Umgangsformen des Miteinanders gelten dann für diese oder jene Personen nicht mehr oder eben nur in eingeschränkter Form. Das schafft ein Klima des Gegeneinanders und schürt Misstrauen. Zwei Entwicklungen, die keine Führungskraft im Team gebrauchen kann.

Lassen Sie uns mutig und klar in unserer Haltung sein. Füllen Sie Ihr Leitbild - oder wo auch immer die Grundsätze des Handelns Ihrer Organisation verankert sind - mit Leben. Am besten gelingt das gemeinsam mit dem Team. Wann haben Sie das letzte Mal mit den Kolleg\*innen über die leitenden Werte Ihrer Organisation gesprochen, diese mit "den Neuen" und den "alten Hasen" reflektiert und konkret auf die Praxis übertragen? Jetzt ist eine gute Zeit, um sich gemeinsam Halt zu geben und um Orientierung zu bieten. Das macht Unternehmenskultur aus, das ist gelebte Demokratie.



**Michael Richter** ist Landesgeschäftsführer des Paritätischen Sachsen. Er ist davon überzeugt, dass Soziale Arbeit und Menschenrechte untrennbar zusammengehören. Sie haben Fragen oder wollen sich austauschen? Nehmen Sie Kontakt auf.

Tel.: 0351 - 828 71 120

E-Mail: michael.richter@parisax.de



# Sachsen braucht kein verpflichtendes Vorschuljahr

Spätestens seit dem Landtagswahlkampf 2024 ist das verpflichtende Vorschuljahr für Sachsen mehr als nur die Idee konservativer Bildungspolitiker\*innen. Man würde dafür sogar nicht unerhebliche Mittel in die Hand nehmen. Nicole Börner, Referentin für Bildung, kommentiert, warum das Geld in den vorhandenen Strukturen der frühkindlichen Bildung besser angelegt wäre.

Im Endspurt wurde schon so manches Rennen entschieden. Das Erstaunen ist oft groß, wenn einzelne Athlet\*innen zum Ende eines Wettkampfes das Feld von hinten aufrollen. Plötzlich werden Energiereserven freigesetzt, die im besten Fall zum Sieg tragen. Selbst wenn unser eigenes Erfahrungswissen lediglich aus dem Schulsport stammt, wissen wir: Das Geheimnis liegt darin, sich die Kräfte einzuteilen. Und etwas anderes ist ebenfalls klar: Man muss sich auf das gesamte Rennen vorbereiten und kann nicht nur für die letzte Runde trainieren.

## Besser von der Kita in die Schule

Was das jetzt mit der Diskussion über ein verpflichtendes Vorschuljahr zu tun hat? Die Idee eines verpflichtenden Vorschuljahres ist maßgeblich vom Gedanken getragen, alle Kinder besser auf die Schule vorzubereiten. Kinder sollten bei ihrer Einschulung grundlegende Kompetenzen besitzen, die es ihnen ermöglichen, in der neuen Umgebung und mit an sie gestellten Anforderungen zurechtzukommen. Dazu gehören soziale, kommunikative und somatische Fähigkeiten ebenso wie ein grundlegendes Verständnis für die eigene Umwelt. Der Trugschluss ist allerdings, dass dies alles allein im letzten Kita-Jahr - also im Endspurt - zu bewältigen sei.

Die frühkindliche Bildung in Sachsens Krippen, Kindergärten und Horten wird von hochqualifizierten Fachkräften getragen. Hier ist Sachsen auf Spitzenniveau. Das Problem ist jedoch, dass diese Qualität nur bedingt umgesetzt werden kann. So ist jede\*r Erzieher\*in im Kindergarten theoretisch für 12 Kinder zuständig. Dafür müsste der Arbeitstag des pädagogischen Personals allerdings mindestens 9 Stunden umfassen und alle müssten nahezu ganzjährig anwesend sein. Schon hier klafft eine Lücke. Selbst bei bester Qualifikation sind Bildungsarbeit und individueller Förderung unter diesen Umständen Grenzen gesetzt, denn in der Praxis sieht sich eine pädagogische Fachkraft oft deutlich mehr als den besagten 12 Kindern gegenüber. Vor diesem Hintergrund steht die Forderung nach einem besseren Personalschlüssel schon lange im Raum - diesbezüglich liegt Sachsen im Bundesvergleich auf den letzten Plätzen.

## Potentiale pädagogischer Fachkräfte endlich nutzen

Obwohl es in den letzten Jahren kleine Verbesserungen gab, blieben die Effekte eher übersichtlich. Zudem haben sich die Bedarfe der Kinder verändert. Betreuungs-, Erziehungs- und Bildungsaufwand

sind gestiegen. Die Ursachen sind vielfältig, aber gesellschaftliche Transformationsprozesse dürften dabei eine größere Rolle spielen. Die Realität hat die kleinen Schritte somit ausgebootet. Dies wird auch am Übergang von der Kita zur Schule spürbar.

Das verpflichtende Vorschuljahr soll an dieser Stelle nun den Turbo zünden. Doch wie soll das bitte funktionieren? Kinder brauchen für ihre soziale, emotionale, motorische und kognitive Entwicklung nicht nur ausreichend Anregungen, sondern auch langfristig stabile Beziehungen, Geborgenheit, Wertschätzung und Unterstützung in der Kita – und zwar von Anfang an. Kontinuierliche, gelingende Partnerschaften mit den Eltern sind genauso wichtig und fördern den Bildungserfolg zusätzlich. Pädagogische Fachkräfte brauchen für all dies Zeit.

### **Mehr Wirkung durch direkte Stärkung der frühkindlichen Bildung**

Nach ersten Berechnungen soll das Vorschuljahr rund 250 Mio. Euro pro Jahr kosten. Irritiert reiben sich Erzieher\*innen die Augen, da doch gerade die schwierige Finanzierung immer ein Hauptargument gegen weitreichendere Verbesserungen der Qualität in der Kindertagesbetreuung war. Warum wird der Betrag nicht in das bestehende System investiert, um frühkindliche Bildung insgesamt zu stärken und so die Grundlagen für künftige Bildungserfolge zu legen? Mit zusätzlichen 250 Mio. Euro ließe sich beispielsweise das Fachkraft-Kind-Verhältnis im Kindergarten von 1 zu 12 auf 1 zu 10 anheben. Auch für die Vor- und Nachbereitung der Bildungsarbeit sowie die Elternarbeit wäre mehr Zeit verfügbar. Selbst die dringend nötige Verbesserung der Personalausstattung für Leitung wäre nun endlich möglich.

Das Argument, dass man alle Kinder im Jahr vor dem Schuleintritt erreichen möchte, ist ebenfalls schwach. Die Betreuungsquote der 3- bis 6-Jährigen liegt laut Statistischem Bundesamt in Sachsen bei 93,8 Prozent (Stand März 2024), im letzten Kita-Jahr vermutlich noch höher. Das sind bundesweite Spitzenwerte. Es sind demzufolge nur sehr wenige Kinder, die aus verschiedenen Gründen vor der Schule keinen Kindergarten besuchen. Hier sollte lieber auf die konkreten Gründe geschaut werden, um beispielsweise

mit niedrighschwelligem familiennahen Angeboten passgenaue Zugänge zur Kita zu schaffen.

Wenn das Vorschuljahr verpflichtend wird, müsste zudem für Familien Kostenfreiheit gewährleistet sein. In der aktuellen Diskussion ist nun aber die Rede davon, dass lediglich fünf Stunden Betreuung pro Tag verbindlich sein sollen. Abgesehen von pädagogischen Fragen und der praktischen Umsetzung vor Ort bleibt zu vermuten, dass diese Kleinteiligkeit mit hohem Verwaltungsaufwand verbunden ist. Ein Gutteil des eingesetzten Geldes verschwände wahrscheinlich in neuer – eigentlich unnötiger – Bürokratie.

Die Idee eines verpflichtenden Vorschuljahres scheint ungeeignet, die Schulfähigkeit von Vorschulkindern zu verbessern. Weit größer wäre der Effekt, die 250 Mio. Euro flößen ins gesamte Kita-Budget. Eine schrittweise Personalschlüsselanhebung beginnend zum Beispiel in Kindergarten und Hort ermöglicht nicht nur bessere Bildungschancen von Vorschulkindern, sondern auch eine kontinuierliche Vorbereitung und Stärkung der Einmündung in die Schuleingangsphase.

### **Kinder ganzheitlich fördern**

Familien und Kita legen gemeinsam den Grundstein für künftige Lernerfolge. Konkrete Lerninhalte sind in den ersten Lebensjahren dabei weniger entscheidend. Vielmehr müssen Kinder in dieser Lebensphase ein Instrumentarium entwickeln, um sich die Welt zu erschließen. Dazu gehören beispielsweise sozial-emotionale Kompetenzen, Sprachkompetenz, exploratives Verhalten sowie Resilienzvermögen. Jedes Kind hat hierfür ein eigenes Tempo und einen eigenen Weg. Es braucht Erwachsene, die dies erkennen und fördern.

Wer also auf einen zünftigen Endspurt hinarbeitet, muss immer das gesamte Rennen im Blick haben. Dafür sind ein gutes Trainerteam – mit Gespür für die Stärken und Schwächen der Athlet\*innen – sowie eine angemessene Ausstattung nötig. Bei dem einen ist es der starke Antritt, der zum Sieg verhilft, bei der anderen das Durchhaltevermögen oder die Geschicklichkeit. Das gilt es herauszufinden, um erfolgreich zum Ziel zu kommen. Denn Bildung ist kein Sprint, sondern ein Langstreckenlauf.



**Nicole Börner** ist Referentin für Bildung des Paritätischen Sachsen. Sie verantwortet den Bereich der frühkindlichen Bildung und der Horte. Sie haben Fragen oder sind anderer Meinung? Sprechen Sie Nicole Börner gern an.

Tel.: 0351 - 828 71 152

E-Mail: [nicole.boerner@parisax.de](mailto:nicole.boerner@parisax.de)



# Für eine Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit

In erwartbarer Regelmäßigkeit flammt sie auf, die Debatte um einen Pflichtdienst oder ein sogenanntes Gesellschaftsjahr. Junge Menschen sollen so zum Engagement angehalten werden, das gesellschaftliche Miteinander Stärkung erfahren. Warum ein Rechtsanspruch auf Freiwilligendienste diese Ziele besser ermöglichen könnte, erklärt Maria Hille, Bereichsleiterin Jugendfreiwilligendienste der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH.

Die Forderung nach einem Pflichtdienst wirkt auf den ersten Blick verlockend: Mehr helfende Hände in gesellschaftlich wichtigen Bereichen und ein vermeintlicher Beitrag gegen die sogenannte Entsolidarisierung in unserer Gesellschaft. Doch bei genauerer Betrachtung wird klar, dass ein Pflichtdienst dies nur bedingt leisten kann. Denn Zwang kann keine echte Solidarität hervorbringen. Von den hohen Kosten bei geringer Wirksamkeit ganz zu schweigen.

## **Pflichtdienst: Idee mit Fallstricken**

Die Pflichtdienstdebatte scheint mir etwas aus der Zeit gefallen. Mit Formulierungen wie „der Gesellschaft etwas zurückgeben“ oder „die Unwilligen aktivieren“ wird der paternalistische Ansatz der Befürwortenden augenscheinlich. Man kann den erhobenen Zeigefinger fast sehen, der mit derartigen Argumenten daherkommt. Ein Ansatz, der einer freien und pluralistischen Gesellschaft nicht gerecht wird.

Gerne wird in der Debatte die Unwilligkeit der Jugend angeführt, die sich nicht mehr einbringe und nur noch in einer Konsumhaltung verharre. Die jährlich steigende Zahl an Freiwilligendienstleistenden widerspricht dieser Annahme deutlich. Jährlich leisten etwa 100.000 überwiegend junge Menschen freiwillig ihren Beitrag in

sozialen, ökologischen oder kulturellen Einrichtungen. Junge Menschen müssen nicht gezwungen werden, sich gesellschaftlich einzubringen. Engagement gedeiht dann am besten, wenn es aus freiem Willen entsteht. Das erleben wir in der Praxis jeden Tag. Nur ein selbstbestimmtes Engagement kann die intrinsische Motivation und die langfristige Bereitschaft zu ehrenamtlicher Arbeit fördern.

Zudem irritiert mich der Ansatz, das gesellschaftliche Miteinander mittels Pflicht erreichen zu wollen. Eine solidarische Gesellschaft lässt sich nicht erzwingen. Sie muss erarbeitet werden, indem man Mitwirkung ermöglicht und den Menschen Gestaltungsspielräume aufzeigt. Daher muss für freiwilliges Engagement geworben und es müssen Rahmenbedingungen geschaffen werden, welche Freiwilligkeit mobilisieren und wertschätzen.

Dass dies gelingen kann, zeigt die Rückschau auf das Jahr 2010, das letzte vollständige Jahr der Wehrpflicht. Groß waren damals die Befürchtungen vor einer Versorgungslücke, die aufgrund der Aussetzung der Wehrpflicht entstehen würde. Im Jahr 2010 waren noch knapp 78.500 Männer im Zivildienst tätig. Die damals besetzten Einsatzplätze wurden jedoch längst durch die Freiwilligendienste kompensiert.

Darüber hinaus birgt die Idee eines Pflichtdienstes zahlreiche Fallstricke. Die Einführung eines verpflichtenden sozialen Jahres für alle jungen Menschen ab 18 Jahren würde bedeuten, dass jährlich für etwa 500.000 Personen geeignete und arbeitsmarktneutrale Tätigkeiten gefunden werden müssten. Hinzu kommt ein enormer Verwaltungsaufwand, der mit hohen Kosten für den Bundeshaushalt einhergehen würde. Schätzungen belaufen sich auf jährlich über 13 Mrd. Euro. Ausbau und Förderung des Rechtsanspruches auf Freiwilligendienste würden sich demgegenüber lediglich auf 2,7 Mrd. Euro belaufen.

### **Die bessere Alternative: Ein Rechtsanspruch auf Freiwilligendienste**

Wirklich solidarisch wäre es doch, die Freiwilligkeit zu fördern und diese so attraktiv zu gestalten, dass sie zu einem natürlichen Bestandteil der Lebensbiografie junger Menschen wird. Das Konzept einer bereits jetzt erfolgreichen „Kultur selbstverständlicher Freiwilligkeit“ bietet tatsächlich die Chance, Engagement und Miteinander langfristig zu stärken. Dafür sind drei Aspekte wichtig:

Jede Vereinbarung zwischen Freiwilligen, Trägern und Einsatzstellen soll bedarfsgerecht gefördert werden. Begrenzte Platzzahlen dürfen hierbei kein Hindernis sein. Bürger\*innen sollten also einen Rechtsanspruch auf einen Freiwilligendienst haben.

Soziale Herkunft oder finanzielle Ressourcen dürfen keine Rolle spielen, wenn Menschen einen Freiwilligendienst leisten wollen. Daher sollte für alle Freiwilligen ein staatlich finanziertes Freiwilligengeld auf BAföG-Niveau gezahlt werden.

Gerade junge Menschen am Ende ihrer Schullaufbahn müssen die Möglichkeiten eines Freiwilligendienstes kennen. Eine umfassende Informationskampagne muss sicherstellen, dass alle Schulabgänger\*innen Bescheid wissen und zu einem Engagement eingeladen werden.

Die Vision eines Rechtsanspruches auf Freiwilligendienste ist eine pragmatische und nachhaltige Antwort auf die Herausforderungen unserer Zeit. Sie fördert Solidarität, stärkt die Demokratie und ermöglicht

### **Lesen Sie jetzt die Position Freiwilligendienste 2030: Vision einer Kultur der selbstverständlichen Freiwilligkeit**



jungen Menschen prägende Erfahrungen – ohne Zwang, aber dafür mit Perspektive. Das ist nicht nur ein Gewinn für die jungen Menschen, sondern auch für die Gesellschaft als Ganzes. Junge Menschen, die einen Freiwilligendienst absolvieren, bleiben der Gesellschaft oft langfristig als aktive Mitgestalter\*innen erhalten.

### **Freiwilligendienste sind ein Gewinn für die Gesellschaft und die Einzelnen**

Die Vision der verbandlichen Zentralstellen und Zusammenschlüsse ist klar: Bis 2030 soll die Zahl der Freiwilligendienstleistenden auf 200.000 pro Jahr verdoppelt werden. Das kann gelingen, denn immer dann, wenn gesetzliche Rahmenbedingungen verbessert wurden, stiegen auch die Teilnehmendenzahlen. Bessere Förderbedingungen motivieren mehr junge Menschen, einen Dienst zu leisten.

Anstatt wiederholt Debatten über einen Pflichtdienst zu führen, sollten wir Freiwilligendienste nachhaltig stärken. Entscheidungsträger\*innen sollten die Potentiale für das gesellschaftliche Miteinander nutzen. Setzen wir auf Freiwilligkeit – für eine starke und solidarische Gesellschaft.



**Maria Hille** ist Bereichsleiterin für Jugendfreiwilligendienste bei der Paritätische Freiwilligendienste Sachsen gGmbH. Seit mehr als 14 Jahren ist sie in der Freiwilligenarbeit unterwegs. Sie haben Fragen oder Anregungen? Sprechen Sie Maria Hille gern an.

Tel.: 0351 - 828 71 320

E-Mail: [hille@parisax-freiwilligendienste.de](mailto:hille@parisax-freiwilligendienste.de)



# Die Kraft der Selbsthilfe

An einer Selbsthilfegruppe teilzunehmen, hilft im Umgang mit Krankheiten und Problemen. Durch den Austausch mit Menschen in der gleichen Lebenslage merkt man: Ich bin nicht allein. Die 3. Mitteldeutsche Selbsthilfekonzferenz im Mai 2025 möchte diese Strukturen stärken.

Bekommt man eine Krankheitsdiagnose, überfordert das oft erst einmal – sowohl Betroffene als auch Angehörige. Tausend Fragen schwirren einem durch den Kopf und es gibt niemanden, der diese direkt beantworten kann. Jeder Gedanke dreht sich um die Krankheit und was diese für das eigene Leben oder das der Angehörigen nun bedeutet. Gespräche mit vertrauten Menschen können zwar helfen, aber wirklich nachempfinden können sie die Situation der betroffenen Person oft nicht.

Anders ist das in einer Selbsthilfegruppe: Hier kommen Menschen mit dem gleichen Thema zusammen und tauschen sich über die damit verbundenen Sorgen, Ängste und Hürden im Alltag aus. Doch wieso genau wirkt der Besuch einer Selbsthilfegruppe so unterstützend?

## Gemeinsam weniger allein

Den Austausch mit anderen Betroffenen oder Angehörigen erleben die meisten als hilfreich – ganz egal, um welche Erkrankung oder Herausforderung es geht. Mit Menschen zu sprechen, die die eigenen

Sorgen kennen und verstehen, lässt uns spüren, dass wir mit unseren Gedanken nicht allein sind. Das tut gut und entlastet. Zu erfahren, wie andere mit der Erkrankung umgehen und wie sie Rückschläge oder Krankheitsschübe bewältigen, kann Mut machen und Kraft schenken.

Eine weitere Bereicherung ist das Erfahrungswissen der Gruppe. Auch wenn bei jeder Person unterschiedliches hilft - oder auch nicht, bieten die Erfahrungen der Teilnehmenden Inspiration und können vielfältige Strategien aufzeigen. Alle können dann individuell schauen, was sie für sich mitnehmen und selbst einmal ausprobieren möchten. Oftmals ist man auch eher bereit, etwas Neues zu versuchen, wenn eine andere betroffene Person eben dies bereits als hilfreich erlebt hat, als wenn es sich lediglich um eine ärztliche Empfehlung handelt.

## Zusammen im geschützten Raum

Eine Selbsthilfegruppe bietet außerdem einen geschützten Raum, in dem die Teilnehmenden über alles sprechen können, was sie belastet und beschäftigt.

Denn hier ist klar: Alles, was gesagt wird, bleibt in diesem Raum. Das gibt Sicherheit und macht es einfacher, auch über schwierige Themen zu sprechen. Für manche Betroffenen ist das bewusste Zeitnehmen und Auseinandersetzen mit der Erkrankung während der Gruppentreffen auch eine Möglichkeit, dieser im Alltag dafür weniger Raum zu geben.

Das Gruppentreffen als solches kann ebenso eine Stütze im Alltag sein. Wenn man durch die Erkrankung aus dem gewohnten Ablauf gerissen wird, hilft ein regelmäßig stattfindender Termin dabei, wieder eine gewisse Struktur aufzubauen. Gleichzeitig kann das Treffen in der Gruppe auch ein Akt der Selbstfürsorge sein, indem man die Sorgen von Familie und Freund\*innen beiseiteschiebt und sich während der Selbsthilfezeit bewusst mit sich selbst befasst.

### Selbsthilfe ist vielfältig

Laut der Nationalen Kontakt- und Informationsstelle für Selbsthilfe (NAKOS) nimmt jeder zehnte Erwachsene im Laufe seines Lebens an einer Selbsthilfegruppe teil. Trotzdem gibt es über Selbsthilfegruppen noch immer viele Vorurteile. „Die sitzen doch alle nur im Stuhlkreis und jammern sich die Ohren voll“, hört man immer wieder von Menschen, die bisher noch keinen Bezug dazu hatten. Dabei ist der Austausch im Stuhlkreis gar nichts Schlechtes. Man kann sich besser zuhören und es entsteht ein Gefühl von Verbundenheit.

Gleichzeitig ist Selbsthilfe viel mehr als das klassische Treffen im Stuhlkreis: Es gibt bundesweit tätige Vereinigungen, bei denen Selbsthilfe-Aktive für ein Wochenende im Jahr zusammenkommen, sich in verschiedenen Formaten austauschen und zusammen etwas erleben. Manche Städte haben Freizeittreffs mit gemeinsamen Unternehmungen oder Spieleabende der Jungen Selbsthilfe. Und auch online existieren in Foren und Chatgruppen digitale Möglichkeiten der gemeinschaftlichen Selbsthilfe.

### Themenübergreifender Austausch

Immer öfter gibt es gerade im Bereich der Jungen Selbsthilfe auch themenübergreifende Austauschmöglichkeiten. Vielerorts treffen sich

sogenannte „Stammtische“. Hier ist das Alter das verbindende Element und nicht die Erkrankung. Menschen mit den verschiedensten Erkrankungen stellen dabei immer wieder fest, wie ähnlich die Themen sind, die alle beschäftigen – ganz unabhängig von der Symptomatik. Der Austausch mit Selbsthilfe-Aktiven außerhalb der eigenen Gruppe bietet deshalb neue Impulse und Anregungen.

### 3. Mitteldeutsche Selbsthilfekonzferenz am 17. Mai 2025 in Leipzig

Genau um diesen Austausch über die eigene Gruppe hinaus geht es auch bei der 3. Mitteldeutschen Selbsthilfekonzferenz am 17. Mai 2025 in Leipzig. Unter dem Motto „WiR hilft – Selbsthilfe stärkt unser Leben“ gibt es spannende Impulse und anregende Diskussionsrunden, bei denen die Teilnehmenden über ihre Erfahrungen und Blickwinkel sprechen können. Verschiedene Lebensbereiche finden hier ihren Raum: Familie und Partnerschaft, Barrierefreiheit, Ernährung, Beruf und Arbeitswelt sowie Empowerment zur Selbstvertretung. Den humorvollen Ausklang des Tages gestaltet der Schauspieler und Comedian Tan Caglar, der einem breiten Fernsehpublikum aus der Serie „In aller Freundschaft“ oder dem „Tatort“ aus Berlin bekannt ist.

Schon am 29. und 30. April 2025 wird es vier vorangestellte Online-Impulsvorträge zu ausgewählten Selbsthilfekonzferenz-Themen geben. So können sich nach Leipzig reisende Interessierte thematisch schon einmal einstimmen. Außerdem sollen die Vorträge ein Angebot für diejenigen sein, die beispielsweise aus gesundheitlichen nicht vor Ort teilnehmen können.

Die 3. Mitteldeutsche Selbsthilfekonzferenz findet im Rahmen der bundesweiten Selbsthilfe-Aktionswoche „WiR hilft“ des Paritätischen Gesamtverbandes statt. Sie steht unter der Schirmherrschaft des sächsischen Ministerpräsidenten Michael Kretschmer und ist eine gemeinsame Veranstaltung der Paritätischen Landesverbände Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen. Unterstützt wird die Konferenz von der AOK PLUS.

Die **3. Mitteldeutsche Selbsthilfekonzferenz** bietet Austausch und Vernetzung für Akteure der Selbsthilfe und alle, die mehr über die Kraft der Selbsthilfe erfahren möchten. Kommen Sie am **17. Mai 2025** nach Leipzig und erleben Sie unter dem Motto ‚WiR hilft – Selbsthilfe stärkt unser Leben‘ inspirierende Impulse und Diskussionsrunden zu Themen wie Familie, Beruf und Empowerment. Alle Informationen lesen Sie unter:

[www.selbsthilfeakademie-sachsen.de/selbsthilfekonzferenz](http://www.selbsthilfeakademie-sachsen.de/selbsthilfekonzferenz)





# Begleiterscheinungen chronischer Erkrankungen

Das Leben mit einer chronischen Erkrankung ist herausfordernd. Doch es sind nicht nur die Krankheitssymptome selbst, die belasten, sondern auch die emotionalen Begleiterscheinungen.

Ungewissheit, Stress und Schlafstörungen – all das kennen die meisten Menschen mit chronischen Erkrankungen. „Diese Komplizen sind bei fast allen Patientinnen und Patienten dieselben – ganz egal, welche chronische Erkrankung zugrunde liegt“, sagt Samira Peseschkian, die als Ärztin chronische Schmerzpatient\*innen betreut und selbst Schmerzpatientin ist. Diese Begleiterscheinungen können dann im Alltag sogar eine stärkere Belastung sein als die Krankheitssymptome selbst.

Deshalb ist es wichtig, einen Blick auf die typischen Begleiterscheinungen von chronischen Erkrankungen zu werfen und sich bewusst zu machen, welche Faktoren einen Einfluss auf das eigene Wohlbefinden haben. Denn nur so können wir die Stellschrauben entdecken, an denen wir selbst etwas verändern und so dazu beitragen können, dass es uns wieder besser geht.

Jeder Mensch erlebt Stress. Wichtige Deadlines bei der Arbeit, Druck ausübende Vorgesetzte oder Besorgungen, die erledigt werden müssen – solche äußeren

Stressfaktoren begegnen uns im Alltag immer wieder. Strategien wie Meditation, eine Runde zu laufen oder gemütlich auf dem Sofa ein Buch zu lesen, helfen dann, Stress wieder abzubauen und zur Ruhe zu kommen. Diese Abwechslung von Stress und Entspannung ist wichtig, um in Balance zu bleiben.

## Zusätzliche Stressfaktoren im Alltag

Für Menschen mit einer chronischen Erkrankung ist es deutlich schwieriger, Ausgeglichenheit zu erreichen. Sie sind ihren Krankheitssymptomen als innerem Stressor teils durchgehend, teils schubweise ausgesetzt. „Als chronisch erkrankte Person braucht man deshalb viel mehr Kraft, um mit Stress umzugehen, als ein gesunder Mensch“, so Peseschkian. Zudem wirken Arzttermine, die Beantragung benötigter Hilfsmittel und das tägliche Krankheitsmanagement als zusätzliche Stressfaktoren ein. Und wenn man durch die eigene Erkrankung schon wenig Energie hat, ist oft nicht mehr genug von dieser übrig, um auch noch Strategien zur Stressbewältigung einzusetzen.

## Fehlender Schlaf als Belastung

Guter Schlaf ist wichtig, damit sich der Körper regenerieren kann. Nur so kann man mit genug Energie und Konzentration in den Tag starten. Zu wenig Schlaf birgt hingegen gesundheitliche Gefahren: „Langfristiger Schlafmangel erhöht das Risiko für Herzinfarkt, Schlaganfall, Demenz und Depressionen“, so Peseschkian.

Sind Schmerzen ein Symptom von chronischen Erkrankungen, stören diese den Schlaf oft erheblich. Das Einschlafen fällt schwer und in der Nacht wacht man immer wieder auf. Das führt zu einem Teufelskreis: „Wer Schmerzen hat, schläft schlechter und weniger, was durch die verkürzte Regenerationszeit zu einer herabgesetzten Schmerzschwelle führt. Die Schmerzwahrnehmung tritt früher ein. Das heißt, wir spüren Schmerzen schneller und stärker und schlafen dadurch noch schlechter“, erklärt Samira Peseschkian. Außerdem neige man bei Schlaflosigkeit dazu, über die eigenen Sorgen zu grübeln und Ängsten dadurch mehr Raum zu geben.

## Leben zwischen Ungewissheit und Hoffnung

Was ist, wenn die Schmerzen nie mehr weggehen? Wie wird sich die Erkrankung weiter entwickeln? Und was ist, wenn sie immer stärkere Einschränkungen mit sich bringt? Diese Fragen belasten chronisch Erkrankte immer wieder. Fragen, auf die es meist keine Antwort gibt, dafür umso mehr Spielraum, um sich die schlimmsten Szenarien auszumalen.

Die Ungewissheit, wie die eigene Krankheit verlaufen wird, ob Medikamente anschlagen oder welche Einschränkungen die Symptome noch mit sich bringen, ist für viele Betroffene die größte Belastung. Nie zu wissen, wie es einem am nächsten Tag, geschweige denn in einem Monat gesundheitlich ergehen wird, macht Planungen unmöglich und bringt ständige innere Unruhe mit sich. Was wiederum das Hineinsteigern in Ängste begünstigt. „Wer chronische Schmerzen hat, entwickelt deshalb mit höherer Wahrscheinlichkeit eine Angststörung als ein schmerzfreier Mensch“, sagt Peseschkian.

## Auswirkungen auf das soziale Umfeld

Chronische Erkrankungen betreffen nicht nur die erkrankte Person, sondern auch ihr Umfeld. Für Angehörige kann es belastend sein, nichts tun zu können, damit es dem geliebten Menschen wieder besser geht. Diese Hilflosigkeit kann zu Konflikten führen.

Oftmals gibt es dann zwei unterschiedliche Szenarien: Die Erkrankung wird entweder zum einzigen Gesprächsthema und bekommt dadurch noch mehr Gewicht. Dabei kann es passieren, dass die betroffene Person den Eindruck gewinnt, nur noch auf die Erkrankung reduziert zu werden. Gegebenenfalls fühlt sie sich mit ihrer Erkrankung auch als Belastung für andere. Oder aber die Erkrankung wird verdrängt und gar nicht angesprochen, wodurch es für Erkrankte schwieriger wird, bei Bedarf nach Hilfe zu fragen.

Chronisch krank zu sein bedeutet also auch, immer abzuwägen, ob und wie viel man dem Gegenüber von der eigenen Erkrankung preisgibt. Erzählt man davon, muss man auch mit ungefragten Ratschlägen und unsensiblen Kommentaren rechnen. Gleichzeitig bietet Offenheit die Chance, Hilfe und Verständnis zu bekommen. Es ist also auch hier wieder ein Balanceakt.

## Kontrolle zurückgewinnen

Mit einer chronischen Erkrankung hat man oft das Gefühl, keine Kontrolle mehr zu haben – über den Körper, die Erkrankung und das eigene Leben. „Ungewissheit zu akzeptieren und für einen längeren Zeitraum auszuhalten, ist einer der härtesten Kämpfe, die chronisch Erkrankte auszutragen haben“, erzählt Peseschkian aus eigener Erfahrung. Deshalb sei es wichtig, auf guten Schlaf sowie den Umgang mit Ängsten und Stress zu achten. Denn das sind Stellschrauben, an denen man selbst etwas ändern kann und die insgesamt eine große Wirkung haben können. „Wir können die Diagnose nicht wegzaubern, aber wir können an den Komplizen arbeiten. Das ist die halbe Miete“, so Peseschkian. Und mit dem Gefühl von Selbstwirksamkeit könne man auch wieder zu mehr Wohlbefinden gelangen.

Im **Online-Impulsvortrag „Was würde Dein Körper Dir sagen, wenn er sprechen könnte?“** gibt Samira Peseschkian am **16. April 2025** um 18 Uhr Tipps, wie man trotz chronischer Erkrankung die Resilienz stärken und Kontrolle über das eigene Wohlbefinden zurückerlangen kann. Mehr Informationen finden Sie unter:

[www.selbsthilfeakademie-sachsen.de/angebote](http://www.selbsthilfeakademie-sachsen.de/angebote)





# (D)Ein Weg zum Wohlbefinden: Selbstfürsorge in sozialen Berufen

Selbstfürsorge bedeutet, die eigene Person als wichtigste Ressource ernst zu nehmen. Sie ist kein Egoismus, sondern eine Form der Gesundheitsprävention. Nur wer gut für sich selbst sorgt, bleibt langfristig handlungsfähig – auch in einem fordernden Beruf.

Der erste Schritt dazu ist, sich selbst besser kennenzulernen: Welche Situationen kosten besonders viel Kraft? Welche Aktivitäten geben Energie? Und wie lässt sich Selbstfürsorge besser in den Alltag integrieren? Weiterbildungen können helfen, Antworten zu finden, um die eigene Resilienz zu stärken und Strategien für Stressbewältigung zu entwickeln.

## Der ständige Drahtseilakt sozialer Berufe

Das Weiterbildungsteam des Paritätischen Sachsen bietet für Fach- und Führungskräfte der Sozialen Arbeit seit vielen Jahren darauf ausgerichtete Seminare an. Jetzt widmet es diesem Schwerpunkt noch mehr Aufmerksamkeit: Die neue Rubrik „Gesundheit und Selbstfürsorge“ im Veranstaltungskalender vereinfacht es, gezielt Seminare zu Stressbewältigung, Resilienz, Gesundheitsvorsorge und präventiven Maßnahmen auf betrieblicher Ebene zu finden.

Solche Angebote ermöglichen es, in Verantwortung für sich selbst zu kommen, wenngleich individuelle Selbstfürsorge nur ein einzelner Baustein für mehr Entlastung sein kann.

Die Arbeit in sozialen Berufen ist ein Balanceakt zwischen Empathie und Abgrenzung. Hinzu kommen herausfordernde Lebenslagen der Klient\*innen, schwierige Kommunikationssituationen und private Herausforderungen. Diese emotionale Belastung kann an die eigenen Grenzen führen – und ist dabei oft mit chronischem Zeitmangel verbunden.

Die Ursachen für Überlastung liegen nicht nur im persönlichen Bereich. Strukturelle Probleme verschärfen die Lage, darunter knappe personelle und finanzielle Ressourcen, Schichtdienste und mangelndes gesellschaftliches Verständnis für die Belastungen in sozialen Berufen. Weder liegt die Verantwortung dafür bei den Fachkräften, noch sind diese Probleme individuell lösbar – der Druck aber bleibt anhaltend hoch.

## Verantwortung liegt auf mehreren Ebenen

Politik und Gesellschaft bestimmen, welchen Stellenwert die Soziale Arbeit einnimmt, wie auskömmlich sie finanziert wird und wie Erwerbs- und Care-Arbeit für alle künftig besser zusammengedacht

werden können. Gleichzeitig sind soziale Organisationen in der Pflicht, die Gesundheit und das Wohlbefinden ihrer Mitarbeitenden aktiv zu fördern.

Einrichtungen können zum Beispiel regelmäßige Supervisionen anbieten, Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements einführen oder Freistellungen für themenbezogene Weiterbildungen ermöglichen. Ebenso wichtig sind ein offener Austausch über Belastungen sowie realistische Zielvorgaben. Diese Rahmenbedingungen schaffen die Voraussetzung dafür, dass Fachkräfte Selbstfürsorge in ihrem Berufsalltag leben können.

### Warum sich Selbstfürsorge lohnt

Selbstfürsorge zahlt sich auf mehreren Ebenen aus. Sie hilft dabei, den Belastungen des Berufsalltags gelassener zu begegnen und das Risiko von Erschöpfung oder Burnout zu verringern. Gleichzeitig fördert sie die Fähigkeit, klare Grenzen zu setzen und die eigene Energie gezielt einzusetzen.

Auch die Qualität der Arbeit profitiert: Wer ausgeglichen ist und gut für sich selbst sorgt, bleibt konzentrierter und trifft fundiertere Entscheidungen. Langfristig tragen Resilienz und Selbstfürsorge dazu bei, die eigene Zufriedenheit im Beruf zu steigern und ein gesundes Verhältnis zwischen Engagement

und persönlichem Wohlbefinden zu entwickeln. Dabei ergänzen sich die Verantwortung der Mitarbeitenden und die der sozialen Organisationen: Organisationen schaffen durch geeignete Rahmenbedingungen den Raum für Selbstfürsorge. Die Mitarbeitenden wiederum sind in der Verantwortung, diesen Raum zu nutzen. Und Organisationen wie Fachkräfte dürfen Politik und Gesellschaft weiterhin nicht aus der Verantwortung lassen, die Soziale Arbeit ideell und finanziell wertzuschätzen.

Die Rubrik ‚Gesundheit und Selbstfürsorge‘ erreichen Sie über den Filter unter [www.parisax.de/weiterbildung/seminare](http://www.parisax.de/weiterbildung/seminare) oder direkt über den untenstehenden QR-Code.



#### Kontakt zum Team Weiterbildung:

0351 - 828 71 431  
weiterbildung@parisax.de



**Neu** ab Frühjahr 2025

Das Weiterbildungsangebot des Paritätischen Sachsen wird zur **Paritätischen Akademie Sachsen**.

Unser Seminarprogramm für die Soziale Arbeit, Bildung und Pflege finden Sie voraussichtlich ab April 2025 unter

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



# Rechtsextremismus macht auch vor sozialen Einrichtungen nicht Halt

Soziale Einrichtungen stärken den Zusammenhalt und gestalten die demokratische Gesellschaft mit. Darin sieht Michael Nattke, Geschäftsführer des Kulturbüro Sachsen e.V., auch die Verpflichtung, sich mit rechtsextremen Positionen auseinanderzusetzen.

Rechtsextreme, rassistische und andere demokratiefeindliche Einstellungen sind in unserer Gesellschaft weit verbreitet. Wissenschaftliche Untersuchungen wie „Die distanzierte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2022/23.“ zeigen, dass Rassismus, Chauvinismus, Nationalismus und Antisemitismus seit langem keine Randphänomene, sondern in verschiedenen Milieus präsent sind. Seit dem Aufkommen von Pegida im Jahr 2014 haben diese Einstellungen ein Gesicht bekommen und wurden in bisher ungekanntem Ausmaß auf die Straße getragen. Zudem hat sich mit der Alternative für Deutschland (AfD) eine Partei etabliert, die für diese Kreise als Wahloption fungiert.

## Bedrohung des friedlichen Zusammenlebens

Die AfD in Sachsen wird mittlerweile von staatlichen Stellen und der Wissenschaft als gesichert rechtsextreme Bestrebung eingestuft, die unsere Demokratie gefährdet. Dennoch gewinnt die Partei laufend an Zuspruch, mit etwa einem Drittel der Stimmen in Sachsen und rund 20 Prozent im Bundesdurchschnitt. Rechtsextremismus ist durch Pegida und die AfD salonfähig geworden und tritt selbstbewusster auf. Personen, die sich in ihren Gemeinden für Asylsuchende einsetzen oder gegen Rechtsextremismus und die AfD positionieren, sehen sich oft Anfeindungen oder Bedrohungen ausgesetzt.

Auch vor der Arbeitswelt machen der Rechtsruck der letzten Jahre und der Anstieg demokratiefeindlicher sowie rechtsextremer Positionen nicht Halt. Viele Beschäftigte sehen sich in sozialen Einrichtungen, Wohlfahrtsverbänden oder karitativen Vereinen mit solchen Haltungen konfrontiert. Was geschieht, wenn Mitarbeitende Rassismus, Antisemitismus oder Verschwörungstheorien äußern? Wie sollte reagiert werden, wenn eine Mitarbeiterin regelmäßig gegen eine

Asylunterkunft demonstriert oder eine Kita-Erzieherin für eine rechtsextreme Partei kandidiert? Und was ist zu tun, wenn ein Hausmeister in sozialen Medien demokratiefeindliche und rassistische Inhalte teilt?

## Soziale Einrichtungen als wichtige Akteure

Soziale Einrichtungen spielen in einer demokratischen Gesellschaft eine entscheidende Rolle, denn sie fördern soziale Gerechtigkeit und bieten benachteiligten Gruppen Unterstützung. Indem sie Menschen in Notlagen helfen und ihnen Zugang zu grundlegenden Rechten wie Bildung, Gesundheit und sozialer Integration ermöglichen, tragen sie zur Stärkung des sozialen Zusammenhalts bei. Darüber hinaus fungieren sie als wichtige Akteure im politischen Diskurs, weil sie auf gesellschaftliche Missstände aufmerksam machen und sich für die Rechte von Minderheiten und Schwächeren einsetzen. Durch ihre Arbeit leisten sie einen Beitrag zur Gestaltung einer inklusiven Gesellschaft, in der alle Menschen – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft oder Religionszugehörigkeit – die Möglichkeit haben, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben.

## Man kann nicht nichts tun

Prof. Dr. Andreas Lob-Hüdepohl von der Katholischen Hochschule für Sozialwesen in Berlin sagt: „Auf ein Problem nicht zu reagieren, ist bereits ein Handeln. Man kann nicht nichts tun. Wenn ich sage, ich mache bei der Arbeit gegen Rechtsextremismus nicht mit, dann ist das mittelbar eine Mitgestaltung durch Unterlassung.“ Nimmt man dieses Zitat ernst, dann ist die aktive Auseinandersetzung mit rechtsextremen Positionen für alle Menschen in sozialen Einrichtungen – von den Führungskräften bis hin zum Hausmeister – eine Pflichtaufgabe.

## Auseinandersetzung bedeutet Arbeit

Anknüpfend an die oben aufgeworfenen Fragen bedeutet dies also Arbeit auf allen Ebenen. Es reicht eben nicht aus, dass soziale Einrichtungen sich irgendwann in der Vergangenheit ein Leitbild gegeben haben. Dieses muss in den Arbeitsverträgen oder den Betriebsvereinbarungen als verbindlicher Wertekanon verankert sein. Die Werte aus dem Leitbild müssen kontinuierlich und regelmäßig gelebt werden, indem es Diskussionen und Verständigung dazu gibt. Dazu müssen passende Räume geschaffen werden. Die Leitungsebene ist gefordert, sich im Rahmen dieses Wertekonsens sichtbar zu positionieren. Es muss transparent sein, was passiert, wenn Mitarbeitende die Werte der Einrichtung bewusst verletzen. Die Leitungsebene muss bereit dafür sein, auch Konsequenzen durchzusetzen.

## Der Weg ist das Ziel

Die Mobile Beratung des Kulturbüro Sachsen e.V. hat in den letzten Jahren verschiedene Einrichtungen dabei begleitet, auf Herausforderungen aus diesem Feld zu reagieren. Der Wunsch der Einrichtungsleitungen nach einer schnellen Umsetzung mit konkreten Ergebnissen steht dabei oft im Widerspruch zu den eigenen Ansprüchen, möglichst alle Mitarbeitenden

demokratisch am Prozess zu beteiligen. Hier ist nicht nur Geduld gefragt, sondern ein ständiger Abgleich darüber, an welchem Punkt im Prozess einer wertebasierten Auseinandersetzung die eigene Einrichtung steht.

## Der Prozess als Ergebnis

Wenn es Einrichtungen schaffen, in einem beteiligungsorientierten Prozess ein gemeinsames, menschenrechtsorientiertes Leitbild zu entwickeln, dann ist dies oft ein solides Fundament, um damit auf Herausforderungen zu reagieren. Es hilft bei Aushandlungsprozessen und kontroversen Debatten ebenso wie bei arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Die aktive Verständigung über gemeinsam geteilte Werte sorgt zudem dafür, dass die viel beschworene Formel vom „Gesellschaftlichen Zusammenhalt“ auf der Ebene der Einrichtung mit Leben gefüllt wird. Sie schafft zudem Schutz für diejenigen, die von Rassismus, Antisemitismus oder anderen Formen der Ausgrenzung betroffen sind.

Die Leitungsebene in den entsprechenden Einrichtungen hat damit eine Handlungs- und Argumentationsgrundlage, die von den Mitarbeitenden getragen wird. Im Mittelpunkt sollte dabei nicht das Ergebnis, sondern der gemeinsame Verständigungs- und Aushandlungsprozess stehen.



**Michael Nattke** studierte Wirtschaftspädagogik, Politikwissenschaften, Soziologie und Rechtswissenschaften in Frankfurt (Oder) und Dresden. Seit 2009 arbeitet er beim Kulturbüro Sachsen e.V., dem Träger der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus im Bundesland. Seit 2023 ist er als Geschäftsführer des Trägers und Vorstand des Bundesverband Mobile Beratung tätig.

## Seminartipp

Sie möchten in Ihrem Unternehmen demokratische Werte stärken und arbeitsrechtliche Optionen bei demokratiefeindlichem Verhalten kennenlernen? Dann besuchen Sie das Seminar: **„Zwischen Meinungsfreiheit und Unternehmenswerten – Handlungsspielräume im Umgang mit menschenfeindlich eingestellten Mitarbeitenden“** am 05.06.2025 mit Dr. Tina Lorenz (Rechtsanwältin, Fachanwältin für Arbeitsrecht) und Michael Nattke.





## Die Welt verändert sich - Führung auch

Moderne Führung ist ein Handwerk, das Fingerspitzengefühl, Selbstreflexion und ein tiefes Verständnis für die Menschen, mit denen wir arbeiten dürfen, erfordert. Und sie bedeutet, ständige Veränderung zu initiieren, zu begleiten und damit immer wieder von vorn anzufangen. Was ich zu dem Thema von meinen Mitarbeitenden gelernt habe – ein Erfahrungsbericht.

Der Paritätische Wohlfahrtsverband trat mit der Bitte an mich heran, einen Artikel zum Thema „Moderne Führungskräfte“ zu schreiben. Da mir das Thema als Geschäftsführer einer Behörde mit über 6.000 Mitarbeitenden sehr am Herzen liegt, sagte ich sofort zu. Mein erster Gedanke war, Ihnen das Idealbild einer Führungskraft so zu vermitteln, wie es in vielen guten Lehrbüchern zu finden ist. Auch wir als Bundesagentur für Arbeit (BA) haben ein Führungsverständnis entwickelt, mit dem wir Ergebnisse sichern, Strukturen schaffen, Zukunft gestalten und Menschen unterstützen und fördern möchten. Doch passen das Idealbild und ein realistischer Arbeitsalltag wirklich zusammen? Leben wir tatsächlich das, was wir als perfekte Führungskraft ansehen oder scheitern wir nicht ständig durch Zeitdruck, hohes Arbeitspensum und letztendlich auch an unseren eigenen Kompetenzen und den Besonderheiten der Mitarbeitenden?

Um Ihnen ein verständlicheres Bild dessen zu vermitteln, was aus meiner Sicht eine gute

Führungskraft ausmacht, möchte ich Sie mitnehmen – mitnehmen in meinen persönlichen Arbeitsalltag. Anhand von drei Begegnungen zeige ich Ihnen, was ich zum Thema Führung erlebt und gelernt habe und was ich ständig anstrebe – aber es gelingt mir nicht immer.

### Kommunikation als Grundlage für gute Zusammenarbeit

Auf dem morgendlichen Weg zu meinem Büro treffe ich Frau Müller (Name geändert). Sie arbeitet seit mehr als 20 Jahren in der BA und läuft sichtlich frustriert den Gang entlang. Auf meine Frage, was sie so ärgerlich stimmt, antwortet sie: „Ich habe zu einem Thema zehn verschiedene E-Mails bekommen, jeder will in eine andere Richtung.“ Ich höre ihr aufmerksam zu und überlege: Kommunikation und Austausch sind die fehlenden Glieder in der Kette. Ich bin etwas erstaunt, denn wir beugen solchen Situationen schon seit Jahren vor. Wir treffen uns regelmäßig zu Austauschrunden, in denen alle ihre Meinungen einbringen können. In

Präsenz oder online werden Ziele abgestimmt und die Frage nach dem Warum wird erörtert. Wir fördern damit nicht nur Kommunikation, sondern auch eine direkte und wertschätzende Feedbackkultur auf Augenhöhe. Das ist essenziell, um Vertrauen aufzubauen, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, Orientierung und Gestaltungsspielräume zu geben. Probleme und Spannungsfelder sollen beizeiten angesprochen und aus dem Weg geräumt werden.

Gute Führung beginnt mit Zuhören und klarer Kommunikation. Wer als Führungskraft nicht das Gespräch sucht, verliert den Anschluss und die Verbindung zu seinen Mitarbeitenden. Aber auch wir sind nur Menschen und können solche Dinge im Arbeitsalltag mal vergessen. Diese Gedanken gebe ich Frau Müller mit auf den Weg und grüble weiter, was wir verbessern können.

### Stärkenorientierte Förderung der Mitarbeitenden

Zu meinen Aufgaben als Geschäftsführer gehört es, regelmäßig Gespräche mit meinen Mitarbeitenden zu führen. Solch ein Gespräch steht mit einer Kollegin aus dem Bereich Kundencenter der Regionaldirektion Sachsen an. Nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit hat sie ein starkes Team unter sich aufgebaut und immer wieder ihr Organisations- und Führungstalent bewiesen. Trotzdem fällt mir auf, wie wenig sie selbst von ihren Stärken überzeugt ist. Statt sie ausschließlich für ihre bisher erbrachte Leistung zu loben, bot ich ihr an, eine Rolle zu übernehmen, in der sie diese Stärken noch gezielter einsetzen und sich weiterentwickeln kann. Und um sich ihrer Stärken noch mehr bewusst zu werden.

In einer sich immer weiter wandelnden Arbeitswelt suche und fördere ich Menschen, die ihren Job nicht nur gut erfüllen, sondern diesen auch gestalten. Indem wir als Führungskräfte an Kolleginnen und Kollegen glauben, bestärken wir sie, sich auszuprobieren. Führungskräfte sind dadurch auch Coaches und Mentoren. Wenn wir Vertrauen in eine Person haben, können wir helfen, dass diese Person auch mehr Vertrauen in sich selbst entwickelt. Das kommt am Ende nicht nur der einzelnen Person, sondern auch der gesamten Organisation zugute.

### Integration neuer Arbeitsmethoden

Zum Abschluss eine Begegnung, die mir gezeigt hat, dass Führung heute auch das Fördern von neuen und innovativen Arbeitsmethoden bedeutet. Eine Kollegin aus dem Bereich Geschäftsentwicklung der Regionaldirektion Sachsen kam zu mir. Sie ist in das Themenfeld ‚Kontinuierliche Verbesserung‘ involviert und möchte es zukünftig aus einer anderen Perspektive angehen. Sie stellt mir eine neue, agile Arbeitsmethode vor, deren Fokus darauf liegt, noch intensiver mit den einzelnen Zielgruppen zusammenzuarbeiten. Doch einige Kollegen sind skeptisch, weil „wir das noch nie so gemacht haben“.

Hier sehe ich meine Aufgabe als Führungskraft darin, die Balance zwischen altgewohnten und neuen Arbeitsmethoden zu finden. Offenheit, Vertrauen und das Aufbrechen alter Strukturen und Abläufe stärken nicht nur die Produktivität, sondern auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrem Job, um diesen auch als sinnstiftende Tätigkeit wahrzunehmen. Denn: Als gute Führungskraft will ich in der Lage sein, bestehende Prozesse zu optimieren, nachhaltige Veränderungen anzustoßen und den Raum für neue Ideen und Kreativität schaffen. Ich biete ihr an, ein Pilotprojekt zu starten, um die neue Methode auszuprobieren. Führung heute bedeutet sicher auch, Veränderungen nicht als Bedrohung zu sehen, sondern als Chance. Scheitern und daraus lernen mit einkalkuliert.

### Fazit: Führungskräfte sollten Wegbereiter für die Zukunft sein

Diese drei Begegnungen betonen: Führung - egal in welchem Bereich - bedeutet mehr denn je, Sinnvermittlung, Kommunikation und Flexibilität zu fördern, Mitarbeiter individuell zu stärken und neue Wege zuzulassen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass wir als Führungskräfte bereit sind, unsere eigene Wirksamkeit und unser Handeln regelmäßig zu hinterfragen. Systematisches Reflektieren, mit welchem Führungsverhalten wir den jeweiligen Anforderungen am besten gerecht werden, sichert Ergebnisse, sorgt für Struktur und damit für eine zukunftsfähige Organisation.



**Klaus-Peter Hansen** ist Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Sachsen der Bundesagentur für Arbeit. Seine Laufbahn startete der gebürtige Zittauer 1992 bei der Arbeitsagentur in Pirna. Seitdem hatte er verschiedene Führungspositionen innerhalb der Bundesagentur inne. 2014 kehrte er als operativer Geschäftsführer nach Sachsen zurück und übernahm 2016 die Spitze der Geschäftsführung.



# Die Menschen als Gesprächspartner einbeziehen

Selbsthilfe und Empowerment sowie der Wunsch nach Vernetzung und die Sensibilisierung für die Lebenslagen bestimmter Bevölkerungsgruppen sind oft Motivation für zivilgesellschaftliches Engagement. Diese und weitere Ziele verfolgt auch der neu gegründete Landesverband Sächsischer Migrant\*innenorganisationen. Darüber sprachen wir mit dessen Vorstandsvorsitzender Natalie Adakh.

**Frau Adakh, im November 2024 wurde der Landesverband Sächsischer Migrant\*innenorganisationen gegründet. Welche Rolle möchten Sie mit dem Verband in Sachsen einnehmen?**

Natalie Adakh: Wir möchten die Interessen unserer Mitglieder gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft angemessen vertreten. Wir wollen daher bei allen Belangen, die unsere Mitglieder betreffen, zentraler Ansprechpartner für diese Akteur\*innen werden und so gemeinsam für ein weltoffenes Sachsen arbeiten.

Gerade weil sich die öffentliche Debatte derzeit ausschließlich auf die Probleme der Zuwanderung fokussiert, wollen wir deren Chancen in den Mittelpunkt rücken. Die Menschen, die in unseren Mitgliedsorganisationen tätig sind – und so viele weitere in Sachsen und in ganz Deutschland – leisten tagtäglich einen großen Beitrag für das Land. Das muss sichtbar werden. Dafür wollen wir eine starke Stimme sein.

**Welches sind in den kommenden zwei Jahren die zentralen Ziele des Verbandes?**

Natalie Adakh: Langfristig wollen wir die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Migrationshintergrund in Sachsen stärken und erweitern, die wichtige Arbeit unserer Mitglieder sichtbar machen und sie bei Herausforderungen unterstützen. Kurzfristig ist für uns sehr wichtig, Fördermittel für den Verband zu erhalten, damit wir schnellstmöglich anfangen können, unsere langfristigen Ziele anzugehen.

Alle, die schon mal eine Organisation gegründet haben, wissen, welcher Aufwand damit verbunden ist. Derzeit sind wir rein ehrenamtlich unterwegs. Eine hauptamtliche Stelle wäre wichtig, um verlässliche Strukturen zu schaffen.

**Welchen Beitrag wollen und können Migrant\*innenselbstorganisationen zur sozialen Daseinsvorsorge in Sachsen leisten?**

Natalie Adakh: Migrant\*innenselbstorganisationen sind bereits in vielen Bereichen der sozialen Daseinsvorsorge vertreten. Besonders im Bildungs- und Kulturbereich decken sie viele Bedarfe ab, sowohl für Menschen mit Migrationsbiografie als auch für alle anderen. Die Angebote reichen dabei von Kunstausstellungen über Beratungsstellen bis hin zu digitalen Stadtplänen.

Die Arbeit der Migrant\*innenselbstorganisationen wird jedoch – wie in den meisten sozialen Bereichen – durch begrenzte Fördermitteltöpfe stark eingeschränkt. Die meisten kämpfen gegen bürokratische Windmühlen, jedes Jahr aufs Neue. Hinzu kommt, dass gerade junge Organisationen die Abläufe und Möglichkeiten hier in Deutschland erst einmal kennenlernen müssen. Im Kontakt mit der Verwaltung ist die Amtssprache für Menschen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, eine Herausforderung. Missverständnisse bei Antragstellungen begegnen uns immer wieder. Selbst Muttersprachler\*innen haben da oft Probleme.

**Viele soziale Einrichtungen in Sachsen haben sich in den letzten Jahren auf den Weg der interkulturellen Öffnung gegeben. Was ist aus Ihrer Sicht bei einem solchen Prozess besonders wichtig?**

Natalie Adakh: Ich freue mich, dass immer mehr Einrichtungen diesen Weg einschlagen. Er ist nicht immer leicht, da in interkulturellen Kontexten Konfliktpotenzial besteht, das es in intrakulturellen nicht gibt. Allein die sprachlichen Hürden können solche Konflikte hervorrufen, aber auch allgemeine kulturelle Unterschiede können zu Reibungspunkten führen. Daher rate ich allen, die über solche Herausforderungen stolpern: Reden Sie miteinander! Ehrliche und respektvolle Kommunikation kann viele Konflikte oft auf einfache Missverständnisse zurückverfolgen. Außerdem finde ich es wichtig, dass Mitarbeiter\*innen sozialer Einrichtungen in bestimmten Bereichen wie Antirassismus und Antisemitismus geschult werden, um sich aktiv mit vorhandenen Vorurteilen auseinanderzusetzen und so strukturellem Rassismus entgegenzuwirken.

**Was wünschen Sie sich für eine künftige Zusammenarbeit mit sächsischen Organisationen im Sozial- und Bildungsbereich?**

Natalie Adakh: Wir wünschen uns einen offenen Austausch, von dem alle profitieren können. Oft gibt es bereits Best Practices und Erfahrungsberichte, die mit uns, aber auch zwischen den Organisationen selbst geteilt werden können. Ich kann mir gut vorstellen, dass wir in Zukunft sowohl als Ansprechpartner als auch als Vernetzungsvehikel für diese Organisationen fungieren können.

**Migration wird in der öffentlichen Diskussion kontrovers und zunehmend auch populistisch diskutiert. Wie bewerten Sie die Migrationsdebatte in Sachsen und Deutschland?**

Natalie Adakh: Ich empfinde die Debatte als leider hochgradig emotionalisiert, kaum faktenbasiert und dadurch alles andere als zielführend. Es gibt reale Probleme, allerdings gibt es – zumindest im politischen und medialen Diskurs – kaum echte, wirksame Lösungsvorschläge, sondern lediglich populistische Ansätze. Diese stärken rassistische Tendenzen und Ausgrenzung in der Gesellschaft. Das kann einen nur frustrieren. Ich wünsche mir eine lösungsorientierte und wissenschaftlich fundierte Diskussion, die die betroffenen Menschen als Gesprächspartner\*innen einbezieht.

**Gibt es noch etwas, dass Sie Fach- und Führungskräften in Sozial- und Bildungsorganisationen mitgeben möchten?**

Natalie Adakh: Interkulturalität mag Herausforderungen mit sich bringen, aber die Anstrengungen werden sich lohnen. Viele verschiedene Biografien bedeuten viele verschiedene Perspektiven. Schauen Sie gern mal nach, welche Migrant\*innenorganisationen in Ihrer Nähe aktiv sind und vernetzen Sie sich. Besonders in Zeiten der Unsicherheit für viele gemeinnützige Einrichtungen sollten wir umso mehr zusammenstehen. Wenn wir als Landesverband arbeitsfähig sind, wollen wir bei eben jener Vernetzung unterstützen. Der gute Kontakt zum Paritätischen Sachsen ist in dieser Hinsicht ein wichtiger Baustein.

**Frau Adakh, wir danken Ihnen für das Gespräch und wünschen dem Landesverband der Sächsischen Migrant\*innenorganisationen viel Erfolg.**



**Natalie Adakh** ist Vorstandsvorsitzende des Landesverbands Sächsischer Migrant\*innenorganisationen e.V. und arbeitet hauptamtlich als Projektmitarbeiterin bei den Organisationen Afghanistan Forum in Deutschland (AFGiD) e.V. und Dachverband der Migrant\*innenorganisationen in Ostdeutschland (DaMOst) e.V.



# Ausländische Fachkräfte erfolgreich ins Team integrieren

Fachkräftemangel macht sich besonders in der Alten- und Krankenpflege bemerkbar. Aus dem Ausland angeworbene Kolleginnen und Kollegen können Teams bereichern, wenn sie langfristig gut integriert werden. Dazu beitragen soll das Training „Das interkulturelle Team – Pflege“ der Berufsgenossenschaft für Gesundheitswesen und Wohlfahrtspflege (BGW). Eine Evaluation unter teilnehmenden Kliniken zeigt: Das Konzept geht auf.

Das interkulturelle Training der BGW unterstützt Einrichtungen der stationären Kranken- und Altenpflege, die ihre Teams durch ausländische Fachkräfte ergänzen, und verknüpft das Thema Interkulturalität mit Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Die Voraussetzungen sind angesichts angespannter Arbeitssituationen schwierig: Oft fehlt Zeit, die dringend benötigt wird – für die Einarbeitung und die Möglichkeit, gut und sicher in der neuen Umgebung und im Team anzukommen.

## Angespannte Arbeitssituation erschwert Integration

Ausländische Fachkräfte müssen in der Regel ein Anerkennungsverfahren durchlaufen, um entsprechend ihrer Qualifikation eingesetzt zu werden. Sprachliche Barrieren und kulturelle Unterschiede

machen Integrationsprozesse zusätzlich anfällig für Missverständnisse und dadurch entstehende Konflikte. Das interkulturelle Training sensibilisiert Beschäftigte für Gefährdungen, die hieraus entstehen können. So werden Konfliktpotenziale ebenso wie Stresserleben verringert und gesunde und sichere Arbeitsbedingungen gefördert.

## Zielgruppengenaue Inhalte

„Damit Integration gelingt, brauchen Einrichtungen ein Konzept, das über den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme hinausgeht und alle Beteiligten einbezieht“, betont Stephan Köhler von der BGW. „Im Training lernen Teilnehmende, welche Faktoren positiv auf eine gesunde interkulturelle Zusammenarbeit einwirken.“ Drei Workshop-Module richten sich an unterschiedliche

Zielgruppen: Teams und Führungskräfte, neue Pflegekräfte aus dem Ausland sowie Multiplikator\*innen aus dem Unternehmen.

Wie das interkulturelle Training ankommt und wie es stetig weiterentwickelt werden kann, zeigt eine Evaluation durch das Institut für Arbeitsmedizin, Prävention und betriebliches Gesundheitsmanagement der Universität Lübeck: 80 Prozent des befragten Stammpersonals und 95 Prozent der Multiplikatorinnen und Multiplikatoren gaben an, dass das Training sie motiviere, sich aktiv an interkultureller Arbeit im Unternehmen zu beteiligen. Ebenso zeigten sich 95 Prozent der Fachkräfte aus dem Ausland motiviert, sich mit Interkulturalität sowie der deutschen Kultur zu beschäftigen.

### Praxisnahe Inhalte kommen an

Eine Evaluation unter den Teilnehmenden zeigte, dass die Inhalte des Trainings gut in der Praxis anwendbar sind. Als besonders nützlich empfanden die Teilnehmenden Hinweise zum Umgang mit schwierigen interkulturellen Situationen. Mitarbeitende des Stammpersonals finden es wichtig, dass relevante Ansprechpersonen allen bekannt sind und ein regelmäßiger Austausch über den Integrationsprozess stattfindet. Fachkräften aus dem Ausland half es in der Startphase besonders, ein klar definiertes Aufgabenfeld zu haben. Als hilfreich empfanden sie zudem eine gute Einarbeitung sowie die spürbare Unterstützung seitens der Unternehmensleitung und des Teams.

Eine Online-Befragung im Rahmen der Evaluation bestätigt zudem: Die Arbeitszufriedenheit hängt stark von der Unterstützung des Unternehmens und der Teams ab. Einen positiven Einfluss haben auch soziale Kontakte sowie sicheres Arbeiten und eine gute Fehlerkultur.

### Wichtig: Alle einbeziehen

Die Evaluation des Trainings zeigt auch: Voraussetzung dafür, dass die Integration gelingt, ist ein umfassendes Konzept, das viele Unternehmensbereiche und Personen miteinbezieht. Wichtige Ansprechpersonen beim Thema Arbeitssicherheit sind die Praxisanleitenden. Sie sollten darin geschult werden, Wissen an ausländische Fachkräfte zu vermitteln: mit einfacher Sprache,

Sechs Aspekte helfen neuen Mitarbeitenden besonders:

1. Sprachlernangebote
2. strukturierte Einarbeitung
3. definierter Arbeitsbereich
4. kultursensible Führungskräfte
5. Unterstützungsangebote zum Anerkennungsverfahren
6. feste Ansprechpersonen

Wiederholungen und Nachfragen, ob alles verstanden wurde. Auch mehrsprachiges Informationsmaterial wurde als hilfreich genannt.

Informationen und Beteiligung sind auch für das Stammpersonal von hoher Bedeutung, damit Integration als gemeinsame Aufgabe aller Beteiligten gelebt wird. Neue Kolleg\*innen aus dem Ausland zu integrieren, erfordert Geduld und Einsatz. Wenn Beschäftigte das Gefühl bekommen, alle Aktivitäten würden nur noch auf die ausländischen Fachkräfte ausgerichtet, gefährdet dies die Zusammenarbeit.

### Angebot für Führungskräfte, Pflegekräfte und Multiplikator\*innen

Das BGW-Training besteht aus drei eintägigen Modulen für verschiedene Zielgruppen im Betrieb:

Das Modul 1 „Grundlagen interkultureller Sensibilisierung“ richtet sich an Führungskräfte sowie an Mitarbeitende mit und ohne Migrationshintergrund, die bereits seit längerer Zeit in der Einrichtung arbeiten.

Mit dem Modul 2 „Gut im neuen Betrieb ankommen“ werden Pflegekräfte aus dem Ausland angesprochen, die neu in der Einrichtung sind.

Das Modul 3 „Der Weg zum integrationsfreundlichen Betrieb“ stärkt Multiplikator\*innen im Unternehmen. Dazu gehören beispielsweise die Pflegedienstleitung, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Betriebsärztin oder der Betriebsarzt, Mentor\*innen sowie Integrationsbeauftragte.

Das Training „Interkulturelles Team – Pflege“ ist für BGW-Mitgliedsbetriebe kostenfrei. Es beinhaltet eine optionale Unterstützung beim Transfer der Trainingsinhalte bis hin zu einem umfassenden Integrationskonzept. Mehr Informationen lesen Sie auf:

[www.bgw-online.de/pflege-interkulturell](http://www.bgw-online.de/pflege-interkulturell)



# VIELFALT OHNE ALTERNATIVE



[VIELFALT-OHNE-ALTERNATIVE.DE](http://VIELFALT-OHNE-ALTERNATIVE.DE)

 DER PARITÄTISCHE