



SKRIPT FOLGE 7

Vielfalt einfach machen: Ein Blick zurück

Länge: ca. 64 min

INTRO

Vielfalt einfach machen: Ein Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg
(+ Musikbett)

Inhalt der Folge 7

SPRECHERIN

Herzlich Willkommen zu einer ganz besonderen Ausgabe von „Vielfalt einfach machen“. Denn die inhaltliche Reise unseres Podcasts ist nun erst einmal zu Ende – für uns der ideale Zeitpunkt, um Bilanz zu ziehen: Was haben wir auf den vielen Stationen unserer Audio-Tour gelernt? Was hat uns überrascht? Wo haben wir aber vielleicht auch Dinge übersehen und welche Lücken bleiben?

Um Antworten auf diese Fragen zu finden, wollen wir einen Rückblick auf unsere bisherigen Folgen werfen und das nicht allein, sondern mit zwei Gästen:

DIANA GONZALEZ OLIVO UND JÜRGEN DUSEL

Diana Gonzalez Olivo: „Ich bin Diana Gonzalez Olivo, und ich bin seit Mai dieses Jahres Landesintegrationsbeauftragte in Brandenburg.“

Jürgen Dusel: „Ich bin Jürgen Dusel, der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen.“

SPRECHERIN

Vor gut anderthalb Jahren haben wir unseren Podcast mit einem klaren Ziel gestartet: Wir wollten über Vielfalt in der Sozialen Arbeit sprechen und das nicht irgendwo, sondern in Brandenburg. Mit diesem Thema sind natürlich eine ganze Reihe großer Schlagworte verbunden, positiv wie negativ, ich denke da an Diskriminierungssensibilität und Inklusion, aber auch Diskriminierung und Barrieren. Alles hochaktuelle Aspekte, wie etwa Jürgen Dusel sagt – der gleichzeitig davor warnt, den Komplex als bloßes Zeitgeist-Thema zu sehen.

JÜRGN DUSEL

„Diversität und Diskriminierung ist ja fast in aller Munde. Man hat manchmal den Eindruck, es ist fast schon modisch, darüber zu sprechen. Aber es ist nicht modisch. Es geht um etwas ganz Entscheidendes, um etwas Wichtiges, nämlich dass wir diskriminierungsfrei leben. Ich glaube, jeder möchte nicht diskriminiert werden. Das ist, glaube ich, klar. Und wir sind eine diverse Gesellschaft und wir wollen auch eine diverse Gesellschaft sein. Diversity ist daher - finde ich - fast synonym zu verwenden mit Demokratie. Und deswegen ist es gut, dass wir das machen. Es geht nicht um etwas ‚nice to have‘, es geht nicht um etwas Modisches, es geht um etwas Demokratisches, um etwas Wichtiges. Und das muss man sozusagen diesem Narrativ, das man dann hört mit woke usw., entgegenhalten. Nein, es geht letztlich um die Frage, in

welchem Land wir leben wollen. Wir wollen in einem diversen Land leben, in einem inklusiven Land. Und wir wollen natürlich in eine Land leben, wo Diskriminierung nicht stattfindet.“

SPRECHERIN

Ein diverses, ein inklusives Land – das klingt positiv. Und genauso positiv waren auch die Assoziationen mit dem Begriff der Vielfalt, die unsere Umfrage unter Menschen aus der Sozialen Arbeit in Brandenburg für die erste Folge ergab:

UMFRAGEN UNTER MENSCHEN AUS DER SOZIALEN ARBEIT IN BRANDENBURG

„Diversität bedeutet für mich, dass jeder so leben kann, wie er möchte.“

„Diversität und Vielfalt ist für mich: viele neue Dinge kennenlernen, andere Sichtweisen kennenlernen, Möglichkeiten kennenlernen.“

„Bunt. Also das ist mein erster Einfall. Bunt in jeglicher Form. Also auch alle Formen. Also nicht nur Farben. Formen.“

„Freundlich. Mitmachen. Auch Liebe gehört immer dazu.“

„Gutes Leben, würde ich sagen. Also schönes, wuseliges, interessantes, farbiges Leben.“

„Für mich ist das sehr positiv. Diversität ist für mich ein positiver Begriff.“

„Für mich auch.“

SPRECHERIN:

In dieser ersten Folge wurden uns natürlich nicht nur positive Assoziationen genannt, sondern auch schnell einige Herausforderungen, wenn es um Vielfalt in der Sozialen Arbeit geht. Dazu gehörten Sprachbarrieren und strukturelle Diskriminierung, hartnäckige gesellschaftliche Stereotype, Überforderung, Unsicherheit, Ressourcenmangel – sei es finanziell oder personell – und immer wieder individuelle

Diskriminierungserfahrungen der Klient*innen und Nutzer*innen von Sozialer Arbeit, seien es Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte, Menschen mit Behinderung, sei es Diskriminierung aufgrund des Alters, des sozialen Status oder der sexuellen Orientierung oder Identität.

Ich habe Jürgen DuseL und Diana Gonzalez Olivo gefragt: Warum ist das so, dass relativ schnell derartige Herausforderungen genannt werden, wenn es um Diversität geht?

JÜRGEN DUSEL

Wir neigen dazu, sozusagen erst mal Problemlagen zu fokussieren. Und manche sagen ja spöttisch: Bei uns kann das Problem noch so klein sein, wir päppeln es irgendwie schon hoch. Das, glaube ich, ist jetzt hier nicht der Fall. Die Menschen merken natürlich, dass wenn wir über Diversität reden und manchmal darüber streiten, dass das natürlich auch mit Herausforderungen verbunden sind. Das glaube ich schon. Das zweite mag sein, dass wir vor allem dann in Sorge sind und vielleicht auch Ängste entwickeln, wenn wir gar nicht so vertraut mit den Dingen sind. Und das mag auch mit Diversität zu tun haben, also mit Vielfalt. Es ist sehr unterschiedlich, ob Sie jetzt in Berlin leben und über Vielfalt reden oder ob Sie irgendwo ganz weit weg auf dem Land leben und über Vielfalt reden. Da mögen dann natürlich auch die Fragen der Herausforderungen eine Rolle spielen. Ich glaube, es ist eine große Chance, dieses Thema zu bearbeiten und auch mit diesem Thema umzugehen, weil Diversität grundsätzlich etwas Schönes ist. Das muss allen klar sein. Also Vielfalt, Buntheit ist was extrem Positives. Und natürlich ist es auch mit Herausforderungen versehen. Aber ich würde diese Herausforderung positiv wenden und würde sagen: Es ist eine positive Herausforderung. Wir sollen uns da mal ein bisschen locker machen, finde ich, und die Herausforderungen angehen.“

SPRECHERIN

Diana Gonzalez Olivo beantwortet die Frage, warum Diversität mit Ängsten verbunden ist, zunächst aus der Perspektive von Menschen, die selbst Diskriminierungserfahrungen machen:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT DIANA GONZALEZ OLIVO:

Diana Gonzalez Olivo: „Weil ich glaube, besonders Menschen, die schon sehr viele Ausgrenzungserfahrungen erleben mussten, vielleicht manche sogar seit der Kindheit, wenn sie mit einer Behinderung aufgewachsen sind oder wenn sie zum Beispiel People of Color oder schwarze Menschen in Gemeinschaften, in Gegenden leben, wo sie zu einer Minderheit gehören, schon sehr viel mit Ausgrenzung zu tun hatten. Und ich denke, manchmal gerät man, ohne gefragt zu werden, in Rechtfertigungssituationen, die eigentlich gar keine sein sollten, weil man als Vertreter*in oder Sprecher*in für eine gesamte Gruppe einfach beansprucht wird. Und ich denke schon, dass das etwas mit uns macht, dass wir dann auf einmal, ob es jetzt im Schulkontext, im Ausbildungskontext, im Berufskontext, in Situationen sind, wo wir die Sorge haben, wie werden wir gesehen, wie werden wir bewertet? Letztlich werden wir dann überall bewertet und es sind die Erfahrungen, die wir machen, weshalb wir das so sehen - Menschen, die betroffen sind.

Bei Menschen, die so insgesamt vielleicht weniger von Diskriminierungserfahrungen betroffen sind, glaube ich, ist manchmal die Unbeholfenheit, nicht zu wissen: Wie gehe ich damit um? Und dann glaube ich, packen wir Menschen öfter mal einfach Vorurteile oder Überzeugungen oder einfach auch Themen, die daherkommen, wie wir sozialisiert sind, ohne darüber nachzudenken. Wir hauen die einfach raus, ohne darüber nachzudenken, was es mit den Menschen in dem Moment macht. Und deswegen glaube ich, es sind einerseits die Erfahrungen mit Diskriminierung und Ausgrenzungserfahrungen auf der einen

Seite und auf der anderen Seite vielleicht die mangelnde Erfahrung damit und die Unbeholfenheit, wie gehe ich damit um?“

Alice Lanzke: „Woher kommt diese Unbeholfenheit? Ist das einfach, wie Sie auch gesagt haben, mangelnde Erfahrung oder gibt es da andere Gründe vielleicht?“

Diana Gonzalez Olivo: „Ich glaube, bei manchen Menschen sind das einfach Überzeugungen. Genau das ist ein Thema für sich: Bei anderen - und das passiert mir auch, es ist nicht so, dass ich davon befreit bin. Ich merke auch, wenn ich in Situationen mit Menschen bin, wo ich weniger Erfahrung habe, wenn es beispielsweise um eine Behinderung geht, bereitet es mir Sorgen, dass ich vielleicht die falsche Frage stelle. Also stelle ich vielleicht keine Frage. Es ist so eine Anspannung dabei, weil ich nicht so richtig weiß, wie ich damit umgehen kann. Ich glaube, das passiert bei vielen Menschen und bei anderen vielleicht durch Witz: Dieses Unwissen ein bisschen verstecken, überspielen quasi. Also in vielen Fällen und wie gesagt, in einigen Menschen, die es einfach absichtlich machen oder sich auf Kosten anderer auch hervorheben wollen oder so, das gibt es auch. Ich glaube, in vielen Fällen ist es aber auch so und unbewusst möglicherweise.“

SPRECHERIN

Eine solche Unbeholfenheit oder auch Unsicherheit wurde uns im Laufe unserer Podcast-Reihe vor allem auch mit Blick auf Sprache - oder genauer: diskriminierungssensible Sprache - immer wieder berichtet. Einige drückten aus, dass sie manchmal Angst haben, einen falschen Begriff zu benutzen, andere zeigten sich frustriert, dass selbst um das Gendern noch gekämpft wird und wieder andere forderten mehr Toleranz für Menschen, die sich vielleicht nicht so diskriminierungsarm

ausdrücken. Wie sehen Jürgen Dusel und Diana Gonzalez Olivo die Diskussion?

JÜRGEN DUSEL

„Also ich glaube schon, dass es wichtig ist, dass wir wieder zu einer anderen Diskussionskultur zurückfinden. Wir müssen auch Unterschiedlichkeiten aushalten. Ich glaube, das ist wichtig. Wir müssen auch, wenn jemand anders diskutiert, wenn jemand eine andere Position haben, das tolerieren, weil das erst mal sein oder ihr gutes Recht ist, eine andere Position zu haben. Wenn aber Grenzen überschritten werden, wenn tatsächlich dann Diskussionen abgleiten, in denen tatsächlich dann auch Menschen agitiert werden, und zwar fast schon gewalttätig agitiert werden, wenn dann tatsächlich das nicht mehr wertschätzend ist, wenn Menschen beleidigt werden, dann muss man sagen: Sorry, hier werden dann schon deutliche Grenzen überschritten. Das merke ich auch in der Diskussion um Inklusion. Ich akzeptiere natürlich, wenn Menschen sagen: Wir sind der Meinung, dass Inklusion vielleicht so nicht funktionieren kann oder dass es schwierig ist. Wenn aber dann Politikerinnen oder Politiker - und wir haben das ja mit dem thüringischen Landtagsabgeordneten jetzt gehabt, der gesagt hat, man müsse jetzt das Schulsystem, das Bildungssystem von diesem angeblichen Ideologieprojekt Inklusion befreien, weil das würde unsere Kinder nicht voranbringen - dann ist die Grenze wirklich überschritten. Das greift dann wirklich zentrale Werte unserer Demokratie an! Also Toleranz ja, aber es hat alles seine Grenzen.“

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT DIANA GONZALEZ OLIVO:

Diana Gonzalez Olivo: „Ich finde schon, dass sich jeder Mühe geben kann. Und ich glaube, es fängt damit an, dass wir uns fragen: Was macht es mit dem Menschen, der mir gegenübersteht. Ich finde schon, man kann ein bisschen zurückstecken, gerade

wenn wir nicht wissen ... Lieber ein bisschen weniger, als zu viel zu sagen. Ich erlebe in den letzten Monaten, dass mir viele Menschen sagen, sie haben auch Sorge, was zu sagen, weil dann, wenn ich das falsch sage, werde ich ziemlich stark rangenommen, was alles so nicht geht und weshalb es nicht geht. Ich glaube schon, dass wir da untereinander vielleicht umgänglicher sein können und sagen können: Hey, vielleicht sollte man das nicht mehr so sagen, anstatt Menschen sofort anzufeinden. Das sagt sich vielleicht auch einfacher, wenn ich nicht betroffen bin, weil ich mir auch vorstellen kann, dass es Menschen gibt, die, wenn man immer in einer Situation ist, anderen etwas beibringen zu müssen ... Irgendwie denke ich auch oder erwarte ich auch, dass der, der mir gegenübersteht, es auch mal endlich lernt und weiß, dass es so nicht geht. Die Realität ist aber auch so, dass die Wissensstände recht unterschiedlich sind, auch die Bereitschaft, sich mit bestimmten Themen zu beschäftigen oder über den Tellerrand zu gucken. Und ich finde, je strenger wir damit umgehen, desto mehr sperren sich vielleicht die Personen, sich damit positiv auseinanderzusetzen.“

Alice Lanzke: „Also werben Sie so auf der einen Seite für Verständnis, wenn bei Menschen, die sich schon lange mit den Themen beschäftigen, immer wieder erklären müssen, da so ein gewisser Frust vielleicht auch dabei ist. Aber auf der anderen Seite weniger Strenge für Menschen, die einfach vielleicht diesen Wissensstand noch nicht haben?“

Diana Gonzalez Olivo: „Also gerade im kollegialen Bereich. Ich denke, wenn es um Menschen geht, mit denen ich schon einen Bezug habe - in Familiengesprächen, im beruflichen Kontext, im schulischen Kontext - finde ich schon, dass man durchaus darauf hinweisen kann, wenn bestimmte Begriffe fallen, wo wir wissen, das sollte man vielleicht nicht so sagen. Es kommt auf die Art und Weise an, wie ich es sage.“

Und ich bin auch ganz klar für eine Positionierung. Gerade wenn es um Menschen geht, wo man das Gefühl hat, das passiert gerade richtig absichtlich. Und es passiert sehr oft. Und es sind Menschen, die es wissen und sich trotzdem nichts sagen lassen. Da bin ich schon sehr dafür, dass man das sehr konfrontativ macht. Da gibt es keine Kompromisse, weil die einen können sich das nicht aussuchen und andere nehmen sich einfach das Recht, es so zu machen, wie sie meinen, es machen zu dürfen.“

SPRECHERIN

Was hoffentlich spätestens hier klar wird: Unser Podcast wollte nicht einfach nur deutlich machen, wieviel Wert in Diversität steckt – für die Soziale Arbeit und generell – sondern auch Hürden und Herausforderungen klar benennen, und gleichzeitig ebenso praxisnah wie anschaulich erklären, wie Vielfalt geht. Dieses Prinzip galt natürlich auch für unsere zweite und dritte Folge, die Barrierefreiheit und Inklusion behandelten. Dafür hatte ich unter anderem mit Jonas Karpa vom Verein Sozialheld*innen gesprochen. Der hatte betont, dass es die eine Behinderung nicht gibt und entsprechend auch nicht die eine Barrierefreiheit: Was für den einen oder die eine behindernd wirkt, kann für andere zentral sein, um Hindernisse zu überwinden. Doch wie kann Soziale Arbeit damit umgehen? Fragen wir unsere Gäste:

JÜRGEN DUSEL:

„Ja, ich glaube, das ist gar kein Dilemma, sondern es geht wirklich erst mal um Expertise. Also Barrierefreiheit oder Barrierefreiheit, so wie wir es verwenden, ist ja ein schillernder Begriff und den muss man füllen. Und es muss einem klar sein: Die Menschen sind natürlich sehr unterschiedlich. Menschen mit Behinderungen sind so bunt und so unterschiedlich wie wir alle, auch spannend im Zusammenhang

mit Diversity beispielsweise. Und deswegen ist natürlich auch der Anspruch an Barrierefreiheit einfach nicht trivial, sondern dazu braucht es Expertise. Und diese Expertise gibt es aber. Und die kann man sich einholen. Und natürlich hört man dann immer, was für den einen gut ist, ist für den anderen oder die andere nicht gut. Das klassische Beispiel ist der abgesenkte Bordstein. Ja, aber auch dafür gibt es Lösungen, sozusagen, dass man Bordsteine absenken kann und trotzdem für Menschen so wie mich - ich bin ja blind, ich laufe auch manchmal mit einem weißen Stock durch die Gegend. Also man kann das schon lösen. Es braucht aber Expertise. Und das ist der Punkt. Also wir können Barrierefreiheit nicht so by the way machen. Das machen wir dann auch noch, wenn man noch Zeit und Geld haben. Nein, das geht eben nicht. Sondern Barrierefreiheit ist Qualität, und es braucht Expertise dafür. Und die gibt es aber, und die kann man sich holen.“

DIANA GONZALEZ OLIVO:

„Oder wir nehmen uns auch nicht die Zeit. Das ist ein Thema, was ich gesellschaftlich immer wieder so merke. Wir sind zu sehr mit uns beschäftigt. Und wenn der Bus kommt: Wieder muss eine Rampe ausgefahren werden. Na ja, irgendwie, denke ich, könnte man da etwas großzügiger damit umgehen. Weil: Wenn ich betroffen wäre, wie wäre es für mich? Ich brauche diese Rampe, um in den Bus einzusteigen. Und ich hatte im letzten Jahr eine Veranstaltung für den Behindertenbeirat in Potsdam moderiert. Und da sagte zum Beispiel auch eine Person, die im Rollstuhl sitzt, auch er muss zur Arbeit. Und manchmal passiert es, dass wenn der Bus keine Rampe hat oder keine Lust oder was auch immer, fährt der Bus vorbei. Also kommt er eine Stunde später zur Arbeit, weil er eben diesen Zugang nicht hat. Und das finde ich auch nicht okay. Wir gehen zu sehr von uns aus. Ich muss pünktlich sein, ich muss da sein. Aber auch diese

Personen haben ein Leben, haben Ansprüche, haben einen Tagesablauf, an den sie sich halten müssen.

Ich saß aber auch in einer Runde letztes Mal bei der Härtefallkommission und kam eine Kollegin und hat gesagt, sie hat diese Implantate im Ohr und hatte dann Mikrofone, damit sie besser hören konnte und hat die platziert in der Sitzung. Das sind für mich alles so kleine Sachen, die auch Aha Effekte auslösen, wie wir bestimmte Sachen im Blick haben können. Und ich denke, wenn wir uns diese kleinen Sachen, die wir vielleicht einzeln immer wieder feststellen, beim nächsten Mal versuchen im Blick zu haben, dann ist vielen Menschen geholfen.“

SPRECHERIN:

Diana Gonzalez Olivo spricht hier indirekt etwas an, was auch bei unserem Besuch eines inklusiven Kindergartens in Spremberg deutlich geworden ist: Denn dessen Leiterin Andrea Ruhner hatte betont, dass für Barrierefreiheit - oder zumindest Barrierearmut - und Inklusion natürlich Ressourcen zentral sind, dass aber eben auch die Haltung der Mitarbeitenden essentiell ist. Eben jene Haltung könnte aber zum Beispiel angesichts von Personalknappheit verhandelbarer werden. Wie kann Soziale Arbeit damit umgehen?

JÜRGEN DUSEL

„Also Inklusion beginnt im Kopf, ist keine Frage. Aber Inklusion braucht natürlich auch Ressourcen. Also nur mit gutem Willen unterwegs zu sein, ohne dass die Ressourcen dabei sind: Dann wird oftmals Inklusion zur Konfusion. Deswegen ist es schon wichtig, dass einem klar wird, es braucht auch die Ressourcen. Aber es braucht neben den Ressourcen eben auch so etwas wie Herzensbildung oder etwas wie eben die Haltung. Und ich erlebe leider Gottes manchmal, dass dann die Frage der Ressourcen quasi so vorgeschoben wird, nach dem Motto: Bevor

jetzt nicht garantiert wird, dass die personellen und sachlichen Voraussetzungen gegeben sind, bevor das nicht der Fall ist, fange ich erst gar nicht an zu denken. Und das stört mich sehr, weil ich glaube, dass eben die Haltungsfrage und die Frage, ob beispielsweise Kinder mit Behinderungen willkommen sind in der Kita, ob sie willkommen sind in der Schule oder ob dann alle nur Probleme sehen: Das ist entscheidend. Und deswegen braucht es eben beides.“

DIANA GONZALEZ OLIVO

„Wir müssen es verteidigen. Ich finde, die aktuelle politische Situation darf nicht dazu führen, dass wir dann aus Angst nicht mehr fordern, was wir eigentlich wissen es ist richtig. Nicht umsonst hat sich in den letzten Jahrzehnten so viel getan. Und ich meine, wenn man sich anguckt diesen Rechtsruck auf Kosten von auch behinderten Menschen, Gleichstellung - wie sehr man sich alleine bei einer gendergerechten Sprache da die Zähne ausbeißt, anstatt so relevante Themen anzugehen, dann finde ich es sehr problematisch. Und da wünsche ich mir schon, dass wir alle weiterhin bereit sind, da Haltung zu zeigen und nicht nachzulassen, indem wir sagen: Es geht nicht, es ist nicht verhandelbar, dass wir jetzt anfangen, Rechte von Menschen einfach wegzuschneiden, kleinzuschneiden oder uns da dann bestimmte Gelder einzusparen, das sehe ich nicht ein. Und ich denke, ich weiß, dass die Personaldecke dünn ist. Und ich weiß, dass immer wieder gerade diese sozialen Bereiche als erstes dran sind. Aber ich kann nicht vorausschauen, wie die Situation sein wird. Ich kann nur sagen: Das dürfen wir einfach nicht zulassen. Und nicht eine Person, sondern wir alle, die da arbeiten. Wir alle, die als Gesellschaft das sehen und diese Entwicklungen mit großer Sorge beobachten.“

SPRECHERIN

Bleiben wir noch einmal bei diesen so wichtigen Themen Barrierefreiheit und Inklusion und erinnern wir uns, was Jonas Karpa von den Sozialheld*innen uns gesagt hatte:

JONAS KARPA

„Es geht nicht darum zu sagen, dass alle Menschen gleich sind. Wir sind in der Phase, wo es noch mal extrem wichtig ist, eben auf die eigene Identität hinzuweisen. Und Behinderung ist eben ... gehört zur eigenen Identität dazu und wir müssen das aktiv auch voranbringen oder ins Schaufenster stellen sozusagen, um Veränderung hervorzurufen. Deshalb, weil, es ist nicht so, dass Menschen, Behinderungen ... oder wir generell wollen, dass alle Menschen gleich sind, sondern wir wollen, dass alle Menschen die gleichen Chancen haben.“

SPRECHERIN

Chancengleichheit scheint mir ein weiterer zentraler Begriff unseres Podcasts. Aber hat sich das Verständnis davon in den vergangenen zehn Jahren verändert?

JÜRGEN DUSEL

„Ich glaube, das hat sich schon verändert. Es gab eine Menge an Debatten, es gab Diskussionen, wenn wir über Chancengleichheit gesprochen haben. Das hat schon Rückenwind bekommen. Also man merkt dann schon, dass es vorangeht. Aber natürlich haben wir immer noch eine massive defizitäre Situation in Deutschland, was die Chancengleichheit insgesamt betrifft. Gerade wenn ich Intersektionalität noch betrachte, also Frauen mit Behinderungen beispielsweise oder geflüchtete Frauen mit Behinderung: Das ist wirklich frustrierend und schlimm, was wir teilweise da erleben. Es hat sich schon im

Bewusstsein etwas gewandelt, aber leider Gottes noch nicht an der Gesamtlage.“

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT DIANA GONZALEZ OLIVO:

Diana Gonzalez Olivo: „Eine schwierige Frage in der Hinsicht, dass wir sehr viel mit Menschen arbeiten, die dieselbe Haltung haben wie wir. Klar bin ich auch woanders unterwegs. Ich lese auch recht viel und ich meine, wenn wir die Diskussionen verfolgen: Ich hatte ja dieses Beispiel von gendergerechte Sprache oder jetzt LGTB-Community, wo viele versuchen, öffentlichkeitswirksam Menschen populistisch zu erreichen durch Symbolhandlungen und sich öffentlich dazu äußern zu müssen. Dann denke ich, es hat sich hoffentlich was getan, weil wenn die dieses Bedürfnis haben, sich an diesen Themen, die Zähne auszubeißen, dann bedeutet das für mich im Umkehrsinn, dass sich da was tut, dass darüber diskutiert wird. So sehr, dass Menschen, die ja so politisch unterwegs sind, auch das Gefühl haben: Daraus kann ich ein Thema für mich machen. Negativ zwar, aber gut, das will ich denken. Und ansonsten wie gesagt, für uns in diesen Bereichen, wo wir arbeiten, habe ich schon das Glück, mit vielen Menschen zu arbeiten, die ähnliche Ansichten teilen. Professionell oder beruflich hatte ich zum Beispiel auch eine Chefin. Ich habe ja immer gegendert, weil ich finde es wichtig. Ich denke, wir existieren doch alle auch. Also wollen wir auch in der Sprache existieren. Meine Chefin war aber der Meinung: Total irritierend und sie kann das gar nicht haben und steht nicht dazu. Und wir haben immer darüber gesprochen, dass sie sagt: Diana, du weißt, ich kann das so nicht haben, aber sie hat es nur ausgesprochen und hat es trotzdem gelassen. Ihr ging es nicht darum zu sagen: Ich will es nicht, weil ich hier der Chef bin oder die Chefin, sondern irgendwie macht es was mit ihr. Aber sie kann es annehmen, dass es für uns als Mitarbeitende oder für mich als Mitarbeiterin total wichtig

ist. Ja, das war für mich sehr augenöffnend und das ist eine sehr tolle Chefin, finde ich, die uns nicht vorsagt, die zwar sagt: Ich finde es nicht gut, ich finde es nicht korrekt, aber und ich sehe, dass du es machst, okay, aber genau irgendwie macht es was mit mir. Aber es kann was mit mir auch machen, ich möchte es nur kundtun.“

Alice Lanzke: „Das finde ich total die wertvolle Erfahrung, weil ich merke, ich kenne das von mir. Ich bin viel intoleranter, dass ich dann ... Ich will aber dann, dass alle gendern und das stimmt. Das ist natürlich zu sagen, ich kann das nicht, aber macht ihr ... „

Diana Gonzalez Olivo: „Es ist auch eine Haltung zu sagen, dass es etwas macht mit ihr, aber irgendwie weiß sie, es ist trotzdem wichtig für andere. Ja, und es kann sein, dass ich es nicht mache. Aber trotzdem erkenne ich, dass es für andere wichtig ist und darüber zu sprechen und sich trotzdem deshalb nicht nochmal sehen zu wollen. Das ist total wichtig. Das stimmt. Und was ich so dazu mache und dazu stehe ich wirklich total: Ich muss keine Menschen davon überzeugen, weshalb ich gendere oder weshalb meine Haltung so oder so ist. Aber ich mache es konsequent, weil es für mich wichtig ist. Und ich muss niemanden, der nicht oder die nicht überzeugt werden möchte, mit meiner Zeit überzeugen. Das müssen die schon selber hinbekommen.“

SPRECHERIN

Die vierte Folge unseres Podcasts kreiste um das Thema diverse Teams: Dafür hatte ich Ulrike Voßberg und Heike Zeise aus dem Leitungsteam zweier Seniorenzentren in Altlandsberg besucht. Dort werden seit einiger Zeit junge Menschen aus Vietnam und demnächst auch aus dem Kosovo ausgebildet.

Meine große Sorge vor dieser Ausgabe war, dass Vielfalt darauf reduziert wird, wie nützlich diese Auszubildenden sind – Stichwort Migration gegen Fachkräftemangel. Dem war überhaupt nicht so, wie vielleicht Ulrike Voßbergs Aussage deutlich macht:

ULRIKE VOSSBERG

„Wir hatten oder haben immer die große Vision: Es wäre doch toll, wenn das Team es schafft, sich so offen zu begegnen, dass sich jeder in seiner Stärke und Schwäche schätzen kann. Ja, dass die älteren Mitarbeiter genauso respektiert und akzeptiert werden wie die alleinerziehende Mutter mit Kind. Das ist das große, große Ziel, was wir haben. Und das ist täglich Brot und täglich Arbeit. Und dann gibt es Tage, da klappt es gut, und dann gibt es auch Tage ... na ja, da wartet man, dass der nächste Tag kommt.“

SPRECHERIN

In den Seniorenzentren ‚Am Erlengrund‘ und ‚Am Röhsee‘ geht es also darum, Vielfalt in unterschiedlichsten Dimensionen wertzuschätzen. Nichtsdestotrotz wird in den Debatten über Migration, aber auch an anderen Stellen immer wieder über Nützlichkeit gesprochen – ein Argument, das nicht nur mir Unwohlsein bereitet. Zu Recht? frage ich Diana Gonzalez Olivo:

DIANA GONZALEZ OLIVO

„Ich verstehe es total, weil ich meine, es ist ja schon in der Geschichte so, dass Menschen zum Beispiel hier in Brandenburg als Vertragsarbeiter geholt worden sind, trotzdem immer isoliert gehalten worden sind. Sie hatten sonst keinerlei gesellschaftliche Zugänge, wenn wir das allgemein so benennen. Dadurch hat man nur den Nutzen für das Land selber gesehen, für die Menschen weniger. Und wenn sie dann den Wunsch hatten,

auch nach der Wende hier zu bleiben und sich ein Leben aufzubauen, wurden ihnen etliche Rechte abgesprochen und sie hatten es nicht besonders leicht, hier Anschluss zu finden. Und ganz zu schweigen von diesen Anfeindungen, die sie dann erlitten haben. Oder den Umgang mit Deutschen, den sie auch nicht so pflegen durften und und und ... viele Sachen. Was ich sehr problematisch finde, weil Menschen ja keine Ware sind. Und wenn Menschen kommen, kommen sie auch mit Hoffnungen, mit Erwartungen, mit Wünschen. Und man kann es nicht ausblenden. Es gibt vielleicht welche, die sagen: Ich gehe hin, arbeite und dann will ich aber sofort zurück nach Hause. Aber trotzdem: Es gibt viele andere Menschen, die auch selber sich etwas erhoffen und das dürfen wir ihnen nicht absprechen und irgendwie uns das passend machen zu dem, was wir in dem Moment wirtschaftlich brauchen. Und in der aktuellen Situation: Es ist ein Knackpunkt für mich, weil wir sehen, wie die Debatten über Asyl so viel härter werden und wie wir jetzt immer nur noch, wenn über Fluchtmigration gesprochen wird, über Einschränkungen mit der Bezahlkarte, Ausreisezentren, härtere Abschiebungen sprechen. Die Tatsache aber, dass wir hier auch schon längst zusammenleben und auch einen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag leisten können, das wird nicht honoriert. Zeitgleich wird darüber gesprochen: Wir brauchen aber Fachkräfte, aber natürlich nur die besten. Also nur wer sich hier richtig anstrengen möchte. Und dann frage ich mich immer: Ja, was heißt denn sich richtig anstrengen, wenn selbst die, die sich ganz doll anstrengen, trotzdem nicht diese aufenthaltsrechtlichen Zugänge kriegen? Was bedeutet und wer definiert, wer sich richtig anstrengt? Und ich finde auch das Asylrecht hat einen Grund und wir dürfen niemals vergessen: Wir haben es mit Menschen zu tun, die auch fliehen müssen, die vielleicht sich nie vorgestellt haben, ihr Land verlassen zu müssen und es trotzdem machen mussten. Und gerade sind wir an einem Punkt, wo sehr viel über Arbeitsmarktintegration gesprochen wird und Fachkräftemangel. Und natürlich ist für

mich die Frage: Einerseits brauchen wir Mitstreiter*innen. Wir brauchen natürlich auch Argumente zu sagen, wie können wir geflüchtete Menschen besser helfen? Und es ist leider so ein Nutzargument, wo wir momentan nicht drum herumkommen. Es wäre von mir auch naiv zu sagen, es geht gar nicht, weil ich eher feststelle: Es geht vielleicht auch besser so, wenn wir auch damit argumentieren. Zeitgleich dürfen wir eben nicht vergessen, dass ja Menschen, gerade wenn sie geflohen sind, jahrelang auf der Flucht waren - je nachdem, wie die Fluchtwege gewesen sind - nicht einfach so funktionieren können, wie wir uns das wünschen. Oder in der Schnelligkeit, in dem Tempo, in dem viele das öffentlich suggerieren. Und das ist, glaube ich, wichtig, dass wir diesen humanitären Blick nicht verlieren.“

SPRECHERIN

Gehen wir noch einmal einen Schritt zurück und schauen grundsätzlicher auf das Thema vielfältige Teams: Sowohl Jürgen Dusel als auch Diana Gonzalez Olivo arbeiten bereits seit langem im Bereich Diversität. Umso mehr hat mich interessiert, ob sie in den vergangenen zehn Jahren eine Veränderung festgestellt haben, wenn es um das Verständnis von Diversität in Teams und Organisationen geht:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT JÜRGEN DUSEL:

Jürgen Dusel: „Na ja, ich merke schon, dass das Thema Diversität mehr und mehr an Bedeutung gewinnt. Allerdings nicht vollständig. Das ist das Problem, und nicht ausreichend. Wir reden bei Diversität natürlich zu Recht, wenn es um Gender geht, Gerechtigkeit. Wir reden auch über die Frage, wo kommt jemand her, also jemand mit Migrationshintergrund oder nicht, klar. Aber was mir bei der Diversitätsdebatte wirklich komplett noch fehlt, ist das Thema Menschen mit Behinderungen. Also wenn Panels divers besetzt werden, ist es immer sehr

entscheidend, dass Männer und Frauen paritätisch sind. Und es ist auch wichtig, dass Menschen dabei sind natürlich, die einen Migrationshintergrund oder Migrationsgeschichte haben. Ich sehe aber nicht Menschen mit Behinderung und das ist das Defizit. Und wenn wir über Teams reden: Natürlich ist es gut, wenn Team divers ist. Klar, das wissen wir. Also die Arbeitsergebnisse sind besser. Die Arbeitszufriedenheit ist besser. Aber mir fehlt da beispielsweise die Sichtweise von Menschen mit Behinderungen. Also wenn es dann beispielsweise um die Altenhilfe geht, durchaus auch mal darüber nachzudenken, ob Menschen mit Behinderungen Teil des Teams sind. Und wir erleben ja gerade im Bereich der Altenpflege, dass auch gerade ältere Menschen aufgrund der extremen Belastungen in der Altenpflege teilweise aussteigen aus dem Beruf oder mit Schwerbehinderung dann beispielsweise leben. Wir wissen, dass es vor dem Hintergrund des Arbeits- und Fachkräftemangels wirklich notwendig ist, auch Ressourcen zu betrachten, die wir gar nicht betrachtet haben. Also können denn Menschen mit Behinderungen Teil des Teams sein? Können beispielsweise Menschen, die in der Werkstatt für behinderte Menschen arbeiten, jetzt als Helferinnen oder Helfer dabei sein? Also das kommt mir noch wirklich zu kurz. Und ich merke einfach, wir können es uns wirklich nicht mehr leisten und wir sollten es uns auch nicht mehr leisten, das außen vor zu lassen.“

Alice Lanzke: „Was ist wichtig, damit so ein vielfältiges Team funktioniert? Worum muss sich im Vorfeld gekümmert werden? Ich habe so ein bisschen den Eindruck, manchmal wird gesagt: ‚Okay, wir machen jetzt mal so ein Vielfaltsworkshop‘ - in Anführungszeichen - ‚und dann ist gut‘.“

Jürgen Dusel: „Ja, also man muss sich natürlich ein bisschen Unterstützung auch holen, wenn es schwierig wird. Es wird aber nicht immer schwierig. Auch da sage ich: Liebe Leute, denkt

nicht immer gleich an die Probleme, sondern lasst euch erst mal drauf ein. Und natürlich ist es so, wenn jetzt jemand in der Sozialen Arbeit unterwegs ist, dann wird er das in der Regel bei einem Träger sein, vielleicht der freien Wohlfahrtspflege oder wo auch immer. Und die Freie Wohlfahrtspflege, ob das die Caritas, ob die AWO, ob die Diakonie, whatever die sind auch Träger von Einrichtungen von Menschen mit Behinderungen die haben die Expertise und die kann man sich holen und und ich kann nur sagen, ich habe in meiner beruflichen Vergangenheit ziemlich lange im Bereich der Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderungen gearbeitet. Ich habe mal einen Integrationsamt geleitet. Und es ist tatsächlich so, dass ein diverses Team, auch ein Team mit Menschen mit Behinderung einfach besser ist und besser funktioniert. Und warum sollte man das nicht nutzen?“

Alice Lanzke: „Ich denke, die Leute, die uns zuhören, denen muss man das eigentlich nicht erklären. Aber zur Sicherheit noch mal: Warum ist ein diverses Team besser? Was macht ein diverses Team besser?“

Jürgen Dusel: „Es ist resilienter, es ist bunter. Es ist auch von den Kompetenzen unterschiedlicher. Die Leute bringen andere Expertisen mit ein und andere Backgrounds mit ein. Und es ist einfach: ich sage manchmal lieber Vielfalt als Einfalt. Es ist also einfach angenehmer zu arbeiten und das sollte man nutzen. Ganz einfach. Wir sind alle bunt und wir sind alle unterschiedlich. Und wir sind zusammen eben ein Team und das macht die Sache gut.“

DIANA GONZALEZ OLIVO

„In den letzten Jahren habe ich beobachtet, wie man sich sehr viel mit so Öffnungsprozessen, Willkommensprozessen beschäftigt hat. Wie stelle ich mein Team divers auf? Es sind

viele Diskussionen erfolgt. Es sind sicherlich auch Konzepte entstanden, je nachdem, wo man unterwegs ist. Das ist schon mal ganz gut. Ich denke, wir brauchen immer viel Diskussion hier. Gut, das ist das eine. Das andere ist, ich möchte einfach nur ein Beispiel dazu geben: Ich war in Cottbus mit der Fachbereichsleiterin in der Stadtverwaltung, Frau Kaygusuz vom Sozialen. Sie ist hingegangen, hat diesen Bereich sich vorgenommen und hat sich einfach ein Team zusammengestellt. Sie hat viel dafür gearbeitet, musste Anträge stellen, Stellen finanzieren, auch größtenteils befristet, meine ich. Und sie hat sich jetzt ein so diverses Team aufgestellt, sehr gut qualifiziert. Ja, also ganz toll. Ich bin zu ihr gegangen, um ein erstes Kennenlerngespräch durchzuführen und da hat sie ihr ganzes Team geholt. Das war für mich so ein Aha-Effekt, so wow! Manche kommen und setzen es einfach um - so wie sie. Das ist für mich das Beispiel, wie es auch gehen kann. Sicherlich auch mit Bedenken oder mit Sachen, wo man manchmal mit Widerständen vielleicht in der Verwaltung zu tun hat, aber wo man mit Kommunikation vieles klären kann. Und das ist für mich so ein Beispiel, wo ich denke: Ja, so kann man es auch machen, Man kann es einfach umsetzen oder man kann sehr lange noch darüber diskutieren. Sicher ist, dass ich es gut finde, dass es mindestens in Ausschreibungen schon immer wieder erwähnt wird: Ja, wir befürworten Bewerbungen von Frauen, oder Bewerbungen von Menschen mit einer Behinderung werden dann bevorzugt behandelt. Wie es dann im Detail läuft, wie diese Gespräche geführt werden, das kann ich nicht beurteilen. Aber es wird zumindest schon so ausgeschrieben. Und das einzige, was ich auf jeden Fall sagen kann, ist, dass ich mir, was uns hier in Brandenburg betrifft, auch auf jeden Fall mehr Sichtbarkeit wünsche, auch von Menschen mit Flucht-Migrationsgeschichte, die auch in Schulen als Lehrer*innen vertreten sind, die auch in Verwaltungen vertreten sind. Und ja, ich hoffe sehr, dass wir dahin kommen, dass es später

schon so eine gelebte Realität ist. Ich denke, es tut sich was, aber es dauert.“

SPRECHERIN

Damit sich etwas tut, damit also – um nochmal auf das Thema der Podcast-Ausgabe zurückzukommen – Diversität in Teams gut gelingt, sind verschiedene Faktoren nötig. Einige davon hatten uns in der sechsten Folge ein anonymer Gesprächspartner sowie Kay-Alexander Zepp vom Landesverband AndersARTIG genannt:

O-TÖNE ANONYM & KAY-ALEXANDER ZEPP

„Ich glaube, das macht total Sinn, mit dem Team zusammen so eine Ist-Stand-Analyse zu machen und sich damit zu befassen: Was bilden wir eigentlich auch im Team gerade ab, weil Diversität ist auch nicht immer sichtbar. Also bestimmte Diversitätsmerkmale kannst du sehen und kannst du wahrnehmen. Aber es gibt eben auch genügend Diversitätsmerkmale, die sind nicht so leicht wahrnehmbar. Und einfach mit dem Team zu schauen, dass - wenn möglich - eine offene Atmosphäre miteinander da ist, wo Menschen auch das Gefühl haben, sie fühlen sich auch sicher genug, ihre Diversität auch sichtbar zu machen, wenn die nicht sichtbar ist.“

„Ich glaube, Offenheit von beiden Seiten. Das ist ganz, ganz wichtig. Wenn ich ein diverses Team aufbauen möchte, dann muss ich mich auch vorbereiten auf unterschiedliche Menschen. Ich sage das jetzt ganz frech, weil das auch irgendwie so ist. Ja. Am Ende sind alle Menschen gleich.“

SPRECHERIN

Bei unserem Rückblick auf unsere Podcast-Reise ist wahrscheinlich deutlich geworden, dass wir uns keine einfachen Themen vorgenommen haben. Das galt auch für die Folge zu Diskriminierung als Thema der eigenen Arbeit, also

Diskriminierung der Klient*innen oder Nutzer*innen von Sozialer Arbeit. Ein durchaus emotionales Thema, wie wir auch als Podcast-Team bei der Diskussion dieser Folge gemerkt haben – nicht zuletzt dadurch, dass wir intern intensiv und durchaus kontrovers darüber debattiert haben. Denn natürlich haben auch wir im Team unterschiedliche Positionierungen in der Gesellschaft, unterschiedliche Erfahrungen und unterschiedliche Perspektiven. Für mich persönlich war dieser Aspekt, der quasi hinter den Kulissen stattfand, ziemlich spannend. Aber hören wir noch mal kurz, was unsere damaligen Interviewpartner*innen – Kerstin Bräuer vom Freizeitclub ‚Ganz unbehindert‘ des Vereins Machtlos in Cottbus und Daniel Herzog von der „Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer“ des Vereins Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft in Brandenburg an der Havel – uns damals als Denkanstöße mitgaben:

O-TÖNE KERSTIN BRÄUER UND DANIEL HERZOG

Kerstin Bräuer: „„Also erstmal muss ich ja sagen, dass das Thema also überhaupt erstmal ein Thema sein muss, also dass Diskriminierung in irgendeiner Form thematisiert wird. Also sei es jetzt in der Konzeption, im Leitbild oder nur erst mal in der Dienstberatung, also dass man sich das bewusst ist. In allen sozialen Einrichtungen: Also wir arbeiten ja alle mit Menschen, die oft - genau, was ich vorhin schon auch gesagt habe - am Rande der Gesellschaft sich befinden, die unsere Unterstützung und Hilfe benötigen und die ja glaube ich alle Diskriminierung in irgendeiner Form erfahren. Also ich glaube, man muss sich einfach bewusst machen, wo Diskriminierung überall stattfindet. Also so dieses Bewusstsein, diese Sensibilität und das geht glaube ich nur, wenn man es als Thema bewusst mit aufgreift und darüber erstmal redet. Und ich glaube, daraus ergibt sich schon ganz viel. Und dann die Menschen, die diskriminiert werden, natürlich ernst nehmen und

ihnen Raum geben, das auch zu äußern. Also jetzt wirklich auch in der Beratung nicht nur die Hilfe abzuspuhlen, sondern zu sagen Moment, da ist noch mehr. Oder dass wir nicht nur hier lustige Freizeit machen und mit denen ins Kino und bowlen gehen, sondern auch: Mensch, was hast du auf dem Weg hierher erlebt? Oder: Was ist heute passiert? Oder wo fühlst du dich ausgegrenzt? Ja, genau das ist so das Simpelste oder was man tun kann.“

Daniel Herzog: „Ich glaube, wo wir uns darüber Gedanken machen müssen: Wie wir diskriminieren, wie wir als Berater*innen diskriminieren. Und also bei allem Anspruch kann sich niemand von uns davon freisprechen, dass auch wir Vorurteile über bestimmte Menschen im Kopf haben, also die wir vielleicht nicht laut rausposaunen und die wir vielleicht auch gar nicht so präsent vor uns haben, aber die trotzdem in uns sind. Und ich glaube schon, dass wir manchmal Leute auch diskriminierend behandeln.“

Interviewerin: „Um darauf zu kommen, muss man ja erst mal reflektieren und selber beobachten.“

Daniel Herzog: „Ist der erste Schritt. Genau.“

Interviewerin: „Ich stelle mir das so schwer vor, im Arbeitsalltag dafür die Zeit auch zu haben, die Ruhe ...“

Daniel Herzog: „Das meine ich gerade so - was du gerade sagt, ist ganz wichtig: Der erste Schritt ist die Erkenntnis. Aber der zweite Punkt ist dann ist die Umsetzung. Und an dem Punkt bleibt es dann leider oft genau aus diesen Ressourcenmangel liegen. Es ist ja nicht nur Diskriminierung, wo ich ganz ehrlich auch als Berater Nachholbedarf für mich sehe, aber praktisch nicht wirklich weiß, wie es dann am Ende wirklich verbessern kann, außer jetzt mit meinem Bewusstsein, da vielleicht ein bisschen anders drauf zu gucken.“

SPRECHERIN:

Natürlich habe ich auch Jürgen Dusel zu seiner grundsätzlichen Haltung zu Diskriminierung befragt. Er hat einen ziemlich klaren Standpunkt:

JÜRGEN DUSEL

„Diskriminierung geht nicht. Das muss ganz klar sein. Und das bedeutet auch in der Migrationsberatung: Wenn Beschäftigte dann diskriminiert werden, das ist ein No go. Und dann geht das nicht. Und das muss man auch deutlich artikulieren. Wir erleben das auch im Bereich der Medizin beispielsweise häufig, dass Ärztinnen mit einem Migrationshintergrund beispielsweise diskriminiert werden. Das macht mich so wütend. Und man muss es deutlich sagen: Da gibt es auch keine Diskussionen im Grunde. Das geht einfach nicht. Wir leben in einem Land, wo das nicht akzeptabel ist. Und das gilt für Menschen mit Behinderungen im gleichen Maße. Wie oft werden Menschen mit Behinderung diskriminiert, in der Sprache, aber auch tätlich angegriffen? Frauen mit Behinderungen haben etwa ein drei bis vierfach höheres Risiko, Opfer von Gewalt, auch von sexualisierter Gewalt zu werden als Frauen ohne Behinderung. Und da muss man einfach, das sage ich ganz offen und deutlich, das ist für mich einfach die rote Linie. Es geht nicht und das muss man tatsächlich auch so dann auch artikulieren und vor allem auch dann durchsetzen. Mir geht es wirklich darum, klar zu sagen: Es reicht nicht, immer nur zu sagen das finden wir nicht gut, dass so was stattfindet, sondern ich finde, wir sollten da - ich mag den Begriff Nulltoleranz nicht - aber ich finde, es muss auch klar sein, dass wir in einem Land leben, wo eben Diskriminierung nicht geht. Und das muss auch dann durchgesetzt werden. Da bin ich, glaube ich, ziemlich klar.“

SPRECHERIN

Nicht nur aber auch bei Diskriminierung geht es natürlich ebenso um die Frage, über wen gesprochen wird und über wen nicht, wer eigentlich zu Wort kommt und wer nicht – eine Diskussion, die auch Diana Gonzalez Olivo beschäftigt, die dabei ihre eigene Migrationsgeschichte anspricht. Eben jene Migrationsgeschichte ...:

DIANA GONZALEZ OLIVO

„... kann mir ein Instrument sein, es kann mir auch ein Hindernis sein. Je nachdem, wo man sich bewegt. Aber ich denke schon, dass wir ... Wir müssen lernen, vielleicht uns selber das Wort zu nehmen, an uns ran zu reißen und zu sagen: Also doch, ich habe hier auch was zu sagen und meine Meinung zählt. Aber viel wichtiger finde ich in den Kontexten, wo wir sind, eben: Wer kommt zu Wort? Wen laden wir ein? Wer darf bei uns referieren? Das heißt natürlich nicht, dass wir nur durch den Migrationshintergrund die besseren Inputs geben können. Aber es bedeutet, dass wir sichtbar werden, dass unsere Expertise sichtbar wird, dass sie zu wenig Anklang findet. Und eben Zugänge braucht und Menschen, die sagen: Doch, die Person holen wir dann, weil die Expertise gut ist und weil es wichtig ist, dass diese Personen auch andere Zugänge bekommen. Das sehe ich ja. Wir versuchen es. Es ist aber zum Beispiel da, wo ich arbeite, in den Kontexten immer noch sehr wenig. Und da finde ich es total wichtig, sich mit Menschen zu solidarisieren und selber ein Türöffner zu sein. Wenn ich kann, dann für andere die Tür zu öffnen. Und wir müssen - und das ist ganz wichtig - auch aushalten können, dass wenn wir Menschen die Möglichkeit geben, präsent zu sein, was vorzutragen, dass es nicht immer so sein wird, wie ich mir das wünsche. Weil auch unsere Vorstellungen davon, was ich brauche, sind sehr davon geprägt, was in der Mehrheitsgesellschaft passiert. Und wir müssen es auch

aushalten. Das ist nicht immer so sein wird, wie wir vielleicht wollen, aber für die Menschen macht es einen Riesenunterschied. Und mit unserer Perspektive, auch im Aushalten, müssen wir ein bisschen besser werden.“

SPRECHERIN

Aushalten, das trifft auch den Umgang mit struktureller Diskriminierung. Diese kann so groß erscheinen, dass ein Gefühl der Hilflosigkeit droht. Ich habe Jürgen Dusel und Diana Gonzalez Olivo gefragt, was dagegen getan werden kann:

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT JÜRGEN DUSEL:

Jürgen Dusel: „Naja, Bewusstseinsbildung natürlich und Fortbildung und Supervision ist da notwendig. Und natürlich, wenn ich jetzt an Menschen mit Behinderungen denke: Menschen mit Behinderungen sind schon strukturell benachteiligt in Deutschland. Eindeutig. Und das erleben wir im Gesundheitssystem ganz deutlich. Wenn ein Viertel aller Arztpraxen in Deutschland nur barrierefrei sind, dann ist ...“

Alice Lanzke: „Ein Viertel?“

Jürgen Dusel: „Ein Viertel. Drei Viertel nicht. Dann haben Menschen mit Behinderung nicht das gleiche Recht ihrer Ärztin, ihren Arzt zu wählen, wenn sie wissen, dass es so gut wie kaum gynäkologische Praxen gibt, die für Frauen im Rollstuhl, was das Behandlungssetting betrifft, barrierefrei erreichbar sind, dann ist das einfach ein skandalöser Zustand. Also ich rede jetzt nicht von struktureller Abhängigkeit in Einrichtungen. Und ich rede auch jetzt nicht aus gutem Grunde jetzt nicht über das Thema Gewalt, weil das könnte uns den ganzen Podcast sozusagen füllen. Aber natürlich sind Menschen mit Behinderungen strukturell benachteiligt und das Problem ist,

dass es offensichtlich in großen Teilen der Gesellschaft akzeptiert ist. Und da muss sich deutlich was ändern.“

DIANA GONZALEZ OLIVO

„Wann reden wir über die strukturellen Hürden? Geht es jetzt um die Schule? Geht es darum, wie Kinder bewertet werden, ob sie schlechter bewertet werden, zu schlechteren Schulen geschickt werden oder eben in Schulen zusammengebracht werden, wenn andere, also reguläre Schulen, ihre Bedarfe nicht abdecken können? Ja, wie können wir das machen? Also im Bildungssystem, dass man etwas inklusiver arbeitet, dass in den Schulen eine größere Durchmischung ist, dass man nicht nur Schüler*innen, mit denen man nicht klarkommt - aus welchen Gründen auch immer - immer extra unterrichtet. Also diese Inklusion, auch da passiert viel. Oder reden wir über diese strukturellen Barrieren, wenn es darum geht, dass die Zeugnisse anerkannt werden, dass es geprüft wird, ist es genauso gleichwertig wie das, was wir hier in Deutschland machen. Und auch da gibt es so viele Berufe, die reglementieren und die nicht reglementieren. Also auch da im kleineren passiert vieles, passiert langsamer, aber es muss natürlich noch super viel passieren. Oder passiert es dadurch, dass ich Menschen bei Bewerbungen schlechtere Kompetenzen zusprechen nur anhand des Nachnamens, weil ich da meine Bilder einspielen lasse. Und deshalb sind die Teams auch nicht so besetzt, wie sie vielleicht sein könnten. Oder kriegen Menschen die Wohnung nicht, weil ich davon ausgehe mit dem Namen ... Je nachdem, von welchen strukturellen Barrieren wir sprechen, gibt es eine ganze Menge zu tun. Also da in jedem Bereich haben wir jetzt schon alleine drei, vier Beispiele genannt, wenn wir alles durchgehen. Es sind so ganz kleine Schrauben, an denen wir drehen müssen.“

SPRECHERIN

Das waren sie also: Die großen Themen unseres bisherigen Podcasts, die uns ganz nebenbei auch einmal durch ganz Brandenburg geführt haben. Ich wollte von Diana Gonzalez Olivo und Jürgen Dusel wissen, ob die Geschichten und Erfahrungen, die wir erzählt bekommen haben, die geschilderten Perspektiven und Herausforderungen, typisch für das Bundesland sind:

DIANA GONZALEZ OLIVO & JÜRGEN DUSEL

Diana Gonzalez Olivo: „Ich habe ganz kurz in Berlin gewohnt, dann dreieinhalb Jahre in Cottbus und jetzt in Potsdam. Insofern: Was Deutschland angeht, kenne ich mich insbesondere hier in Brandenburg aus. Und natürlich Berlin durch die Nähe. Ich habe jetzt keinen direkten Vergleich. Ich weiß nur, dass diese Migrationsbewegungen in den Bundesländern recht unterschiedlich sind und dass wir hier in Brandenburg auf jeden Fall durchaus andere Diskussionen führen, als vielleicht die Berliner es machen. Wobei Berlin für mich so ein Sonderfall ist, weil Großstädte haben immer eine eigene Dynamik. Ich komme selber aus Mexico City und ja, Großstädte: Nicht weil es Berlin ist und Brandenburg, sondern Großstädte. Hauptstädte haben immer eine ganz eigene Dynamik. Ja, genau. Aber auch verglichen zu NRW zum Beispiel: ja, diese Migrationsbewegungen, die Erfahrungen, die die Menschen damit machen konnten. In Brandenburg hatten wir Vertragsarbeiter, dann die Wende, dann nach der Wende - das sind andere Zusammenhänge, wo ich durchaus denke, die Entwicklung hängt an der einen oder anderen Stelle bestimmt hinterher im Vergleich zu anderen Bundesländern - wenn sie es so wollen geschichtlich bedingt.

ALICE LANZKE IM GESPRÄCH MIT JÜRGEN DUSEL

Jürgen Dusel: „Ich kenne Brandenburg ganz gut, glaube ich, habe da lange gearbeitet. Und natürlich ist Brandenburg ein

Land mit kleineren Städten. Und natürlich ist es nicht unbedingt vergleichbar mit einem Stadtstaat oder so. Aber diese Erfahrungen, glaube ich, die werden sie überall treffen und. Und ich glaube, das kann man durchaus sagen, dass da Brandenburg jetzt nicht ein Einzelfall ist oder so, das können sie genauso gut in der ländlichen Region woanders erleben. Wichtig ist finde ich, dass einem klar wird, dass wenn wir über das Thema Diversität, Vielfalt, wenn wir über Inklusion reden, dann reden wir letztlich über unser Land. Und wir wissen, dass es eben auch politische Kräfte gibt, die das Thema Diversity oder auch Inklusion nicht attraktiv finden. Die finden dann meistens dann Demokratie auch nicht so attraktiv. Und denen dann entgegenzutreten mit unseren Werten, also mit dem Wert unserer Demokratie, dass in unserem Land alle gleich viel wert sind, dass keiner mehr wert ist als der andere, dass wir in einer Demokratie leben, wo Menschen sich einbringen können. Und wir wollen einfach in einem Land weiterleben, wo das möglich ist. Das heißt also, wir müssen dieses Thema der Diversität und auch der Inklusion als Antwort setzen gegen diese politischen Kräfte, die jetzt wieder angefangen haben, Leute verächtlich zu machen, Personengruppen versuchen an den Rand zu drängen, die wieder angefangen haben, von Ideologieprojekten zu reden. Es geht nicht um Ideologie, es geht um Grundrechte, es geht um Menschenrechte. Und das muss man deutlich sagen. Und noch mal: Ich habe nicht umsonst mir ein Motto gewählt für meine Amtszeit. Und dieses Motto heißt ‚Demokratie braucht Inklusion‘. Sie können auch sagen Demokratie braucht Diversität. Es ist einfach die gleiche Seite. Oder es sind im Grunde zwei Seiten derselben Medaille. Also Inklusion, Demokratie und Diversität gehören untrennbar zusammen. Das klar zu kriegen, dass wir hier nicht über Charity reden oder über ‚nice to have‘, sondern dass es letztlich um die Frage unseres Selbstverständnisses geht. Das scheint mir sehr wichtig zu sein. Und gerade in den jetzigen Zeiten, wo wir auch international merken, dass autokratische

Systeme mehr und mehr Zulauf kriegen, ist es umso wichtiger, dass wir unsere Werte hochhalten. Gerade wir Deutschen mit unserer Vergangenheit. Das ist total wichtig und das ist auch unsere Aufgabe.

Alice Lanzke: „Sie haben gerade das politische und gesellschaftliche Klima angesprochen und politische Strömungen, sage ich mal, die jetzt vielleicht gerade erstarren. Das ist natürlich was, was auch in den Interviews, die wir geführt haben, über kurz oder lang immer wieder zur Sprache kam und dass eben gesagt wurde: Jetzt, wenn wir über Diversity, Vielfalt, Diskriminierung sprechen, dann ist gerade da nicht so eine gute Zeit dafür.“

Jürgen Dusel: „Doch, es ist genau die richtige Zeit. Es ist genau die richtige Zeit, das jetzt zu tun. Natürlich werden wir auch auf Widerstände stoßen. Und da ist es wirklich das, was ich am Anfang gesagt habe, wichtig: Es muss tatsächlich diskutiert werden. Und wir müssen dann auch es aushalten, wenn andere Menschen andere Meinungen haben. Wir müssen das diskutieren. Es wird uns nicht voranbringen, wenn wir die dann sofort zur Seite schieben und sagen: Na ja, das sind ja sowieso alles die Rechten. Wir müssen zuhören und wir müssen diskutieren. Aber es muss Grenzen geben. Und diese Grenzen habe ich benannt. Also dann, wenn Menschen verächtlich gemacht werden, dann, wenn Meinungen entgleisen, dann, wenn die Leute niedergebrüllt werden, dann, wenn Gewalt im Spiel ist, dann ist natürlich Schluss. Aber ich glaube, wir müssen wirklich gerade in der jetzigen Situation deutlich sagen, dass wir aus unserer Komfortzone auch raus müssen. Also wir erleben das ja vielleicht in der eigenen Familie oder im eigenen Kollegenkreis, dass es eben auch Meinungen gibt, die wir nicht so toll finden und dann wegzugucken oder nichts zu sagen, wird uns nicht weiterbringen. Oder die Leute sozusagen gleich wegzuschieben, wird uns auch nicht weiterbringen. Damit werden

wir nicht überzeugen. Und wir wollen doch die Leute überzeugen. Deswegen braucht es da auch ein bisschen, ja, ein bisschen Courage. Also denkt an Regine Hildebrandt und diskutiert mit den Leuten. Aber noch mal, ich habe es deutlich gesagt: Es gibt Grenzen. Also dann, wenn Menschen verächtlich gemacht werden, dann wird man die Leute auch nicht mehr erreichen. Aber diese Diskussionskultur, die ist mir wichtig, weil es gibt so viel zwischen Schwarz und Weiß, es gibt so viele Schattierungen, und das muss man auch sozusagen aufnehmen.“

Alice Lanzke: „Sie haben jetzt gerade einen Appell für Courage quasi formuliert, vielleicht noch mal speziell mit Blick auf Menschen in der Sozialen Arbeit. Was können Sie diesen sagen, die ja schon oft sagen: Wir leiden hier schon an Ressourcenmangel, an Personalmangel ...“

Jürgen Dusel: „Ich verstehe das. Ich verstehe das total, weil die Leute sind teilweise an der Grenze ihrer Belastbarkeit und auch darüber hinaus, weil wir tatsächlich einfach ... Diese Systeme, finde ich, werden unterfinanziert. Ob ich jetzt an die Schule denke oder ob ich an die Pflege denke, wenn ich an Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen denke, ist mir vollkommen bewusst, welche Belastungen auch Personal tatsächlich dann aushalten müssen. Auf der anderen Seite ist das ein unglaublich wertvoller Job. Es ist aus meiner Sicht ja viel mehr, als nur irgendwie von morgens bis abends zur Arbeit zu gehen, sondern es ist ja die Interaktion mit Menschen sozusagen. Und ich glaube, wir haben die Chance, sozusagen auch durch Diversität und durch Vielfalt in den Teams die Arbeit leichter zu machen und besser zu machen. Das wäre so ein Punkt, den ich noch gerne anbringen will. Aber ich will gar nicht drum herumreden: Es ist schon eine massive Belastung, die zurzeit stattfindet, auch in dem Bereich.“

SPRECHERIN

Jürgen Dusel hat eben das politische Klima angesprochen – ein Punkt, der auch Diana Gonzalez Olivo bewegt:

DIANA GONZALEZ OLIVO

„Was mir persönlich Sorgen bereitet, ist, dass wir eben in Brandenburg Kommunen haben, wo die AfD 35, 40, 41 Prozent der Stimmen bekommen hat und dass dies langsam, so wird es auch von den kommunalen Integrationsbeauftragten sich auf jeden Fall bemerkbar macht, wenn wir Menschen haben mit so einer Partei mit rechtsradikalen Ansichten, die auf einmal Ausschüsse Integration und Soziales leiten dürfen. Wie sehr sich bestimmte Ansichten normalisieren. Insbesondere macht es mir Sorgen, dass ich sehr oft, wie ich in Brandenburg unterwegs bin, die Rückmeldung bekomme: Das sind ja eigentlich alle gar nicht so üble Menschen. Ja, mit denen geht man zum Sportverein vielleicht, mit denen ist man zur Schule gegangen. Oder die Eltern haben sich gekannt, und jetzt ist der eine oder der andere hier bei uns als Stadtverordneter. Und wir merken, man kann mit denen reden. Und wie subtil solche Sachen passieren, wie subtil sich bestimmte ... auch wenn der Mensch individuell jetzt per se nicht schlecht ist, so sind sie trotzdem für eine Partei eingetreten, die rechtsradikale Ansichten hat, wo der Vorsitzende eigentlich als rechtsradikal vom Verfassungsschutz eingestuft worden ist. Das ist eine Realität und das ist ein Fakt. Und unabhängig davon, ob ich diesen einen Menschen nett finde oder nicht, ist es de facto so: Sie sind für diese Partei eingetreten. Es normalisiert sich insofern und es passiert sehr subtil. Und das sind so Prozesse, wo ich denke, wir als Bürger*innen, als Stadtverordnete tragen die Verantwortung dafür, dass sich so etwas trotzdem nicht normalisiert. Und dass wir wachsam sind, weil es eben, wenn es so wie in Bautzen in Sachsen dazu führt,

dass zum Beispiel eine Integrationsbeauftragte durch Beschluss abgeschafft worden ist. Und es ist aber gesetzlich vorgeschrieben, da wird noch gestritten, trotzdem wird es lahmgelegt. Es gibt de facto keine Integrationsbeauftragte und das wird nämlich auch Behinderung und Gleichstellung ... es sind auch Themen, womit diese Partei immer so viel kämpft. Ja, es sind Themen, es geht nicht nur um Integration. Es passiert subtil und es passiert im Kleinen. Und genau da möchte ich einfach nur darauf appellieren, dass alle trotzdem da dranbleiben und fordern ... Ich hatte es zu Beginn gesagt und ich meine, es ist wirklich so, dass wir mehr denn je auf so demokratische Instrumente zurückgreifen müssen. Ob wir diese Sitzungen in den Ausschüssen als Bürger*innen beiwohnen, Bürgeranfragen stellen, mit unseren Abgeordneten lokal sprechen, an sie herantreten, wenn es mit Stellungnahmen oder öffentlichkeitswirksame Veranstaltungen. Es sind die Sachen, die mir momentan dazu einfallen. Und jetzt nicht auf Landesebene, weil gut, auf Landesebene sieht es jetzt nicht viel besser aus. Wenn wir denken, mit vier Parteien werden wir es zu tun haben. Und ob es wirklich so gut ist, dass die Grünen und die Linke raus sind. Also es ist halt ... es wird nicht einfacher für unsere Arbeit und es fängt aber eben schon in den Kommunen an und wir haben Ansprechpartner*innen aus anderen Fraktionen und da dranzubleiben, auch wenn es Arbeit macht, weil es eben ... wo werden wir sonst in fünf Jahren stehen? Wie viele Positionen werden sich dadurch normalisiert haben, dass andere schon sagen: Ach ja, die Abgeordneten dieser Partei sind gar nicht so übel. Nicht auf menschlicher Ebene. Aber wofür sie angetreten sind, ist ganz klar. Und insbesondere auch die Bitte an alle, dass sie nicht lockerlassen, weil: Ich habe diese Stelle, aber genau meine Arbeit baut auf die Arbeit von den vielen Menschen, die in Brandenburg jeden Tag im Integrationsbereich tätig sind, im Migrationsberatung, in Willkommensinitiativen, in migrantischen Organisationen. Ohne sie kann diese Stelle so

heißen, wie sie will. Dann existiert die nicht. Und da wünsche ich mir von allen, dass sie da dranbleiben. Weil ich die Hilfe brauche, ich brauche die Unterstützung. Und so ganz alleine geht es nicht.“

SPRECHERIN

Diana Gonzalez Olivo und Jürgen Dusel haben nun die Themen unseres Podcasts kommentiert und um ihre Perspektiven ergänzt – ich habe sie beide gefragt, was wir übersehen haben: Womit hätten wir uns vielleicht noch beschäftigen sollen?

JÜRGEN DUSEL

„Also ich finde es ganz wichtig, dass man, wenn man über Teams redet und wenn man über Diversity redet, dass man tatsächlich auch Menschen mit Behinderung mit im Blick hat. Ich glaube, daran krankt es oftmals. Also ich erlebe das auch im Kultursektor, dass Panels - habe ich ja gesagt - divers besetzt werden. Dann fehlen mir die Menschen mit Behinderungen. Ich merke jetzt zum Beispiel auch oder ich lasse mir das berichten, weil ich selbst nicht sehen kann, wenn ich mir so Werbung, wenn ich Werbung mir erzählt bekomme, dann ist es schon so, dass da auch teilweise die Menschen mit Diversitätsmerkmalen auftauchen, aber selten eben Menschen mit Behinderungen. Ich glaube, diesen Blick müssen wir noch haben. Ja, weil Menschen mit Behinderungen - es sind übrigens 12,7 Millionen in Deutschland, das muss einem auch bewusst werden - eine Menge einzubringen haben, eine Menge an Perspektiven mit einzubringen und einfach dann auch die Diskussionen, auch das Setting interessanter machen.“

SPRECHERIN

Schön finde ich das Etikett, das Jürgen Dusel uns gibt:

JÜRGEN DUSEL

„Ja, ich freue mich, dass Sie das gemacht haben. Ich halte das für wertvoll und es ist Demokratiearbeit. Ich will das noch mal sagen: Es geht wirklich darum, in welchem Land wir leben wollen. Und ich kann nur dafür werben, dass wir für unsere Demokratie eintreten. Es ist überhaupt nicht selbstverständlich, dass wir in einer Demokratie leben. Manches scheint einem so selbstverständlich und man merkt dann hinterher, wenn man es nicht mehr hat, wie gut es war. Und deswegen: Lassen sie uns für unsere Demokratie eintreten. Lassen Sie uns die verteidigen. Und lassen Sie uns auch denen entgegentreten und zwar deutlich entgegentreten, die eben Demokratie abschaffen wollen. Das führt nur zur Katastrophe. Diese Erfahrung haben wir, glaube ich, schon gemacht.“

SPRECHERIN

Und wir freuen uns natürlich auch über das Urteil von Diana Gonzalez Olivo:

DIANA GONZALEZ OLIVO:

„Als erstes finde ich es ganz toll, dass es diesen Podcast gibt. Und ich finde es ganz toll, dass es für Brandenburg ist. Und ich finde es schon, dass Brandenburg da vieles zu bieten hat. Und da wünsche ich mir auch, dass wir da etwas so auftreten und auch trotz der ganzen Herausforderungen froh darüber sein können: Mensch, wir haben jetzt einen Podcast, wo viele wichtige Menschen da einen Input gegeben haben und ich hoffe sehr, dass es sehr viel gehört wird. Das ist vielleicht kein blinder Fleck, sondern mehr: Wie gut, dass es einen Ansatz gibt und ich hoffe, dass es noch mal weiter in der Form gehen kann. Gerade wenn wir sagen, in den Medien sind wir zu wenig präsent. Vielleicht ist das ein sehr guter Start.“

SPRECHERIN

Ein guter Start: Was für ein schönes Schlusswort. Natürlich ist uns bewusst, dass die Reise unseres Podcasts nur ein Anfang sein kann – Vielfalt oder Diversität, Inklusion und Barrierefreiheit, diverse Teams und Diskriminierung sind nicht nur für sich schon große Themen – sie sind auch nur eine Auswahl an Themen, die man in diesem Kontext beleuchten kann. Aber wir hoffen, dass die Stationen, die wir angefahren sind, hilfreich waren, dass wir möglichst viele Menschen mitgenommen haben und dass wir die Reise vielleicht einmal fortsetzen können.

Und eine ganz persönliche Bemerkung zum Schluss: Was mich und das ganze Team wirklich begeistert hat, war, wie leicht es war, tolle, auskunftsfreudige, ehrliche, authentische Interviewpartnerinnen und -partner zu finden. Da war wirklich so viel Bereitschaft, Erfahrungen und Perspektiven zu teilen. Das war ganz, ganz großartig – einen Riesendank dafür an alle, die mitgemacht haben: von mir und vom ganzen Team.

Akustischer Trenner

ABBINDER:

„Vielfalt einfach machen: Wie geht Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg?“ ist ein gemeinsamer Podcast von „InSchwung - für Demokratie und Beteiligung“, einem Angebot des Paritätischen Landesverbandes Brandenburg, und der Antidiskriminierungsberatung Brandenburg des Vereins Opferperspektive e.V.. Übrigens: Die Antidiskriminierungsberatung bietet Workshops und Beratung zur diversitätsorientierten Organisationsentwicklung an. Weitere Informationen in den Shownotes und auf www.vielfalteinfaechmachen.de

OUTRO:

Das war „Vielfalt einfach machen“, der Podcast über Diversität in der Sozialen Arbeit in Brandenburg. Ihr wollt keine neue Folge verpassen? Dann abonniert uns überall dort, wo es Podcasts gibt. Bis zum nächsten Mal!

Team:

Alice Lanzke, Freie Journalistin

Daniel Bartel, freier Berater

Gabi Jaschke, Mitarbeiterin bei InSchwung – für Demokratie und Beteiligung

Marcus Reinert, Antidiskriminierungsberatung Brandenburg / Opferperspektive e.V.

Produktion: Alice Lanzke

Intro und Outro: kurt creative

Lektorat: Anne Grunwald

Grafik: Peer Neumann

Webdesign: Moritz Jost

Herausgeber*innen:

Der Paritätische, Landesverband Brandenburg e.V. / InSchwung – für Demokratie und Beteiligung

Stiftung Wohlfahrtspflege Brandenburg

Tornowstraße 48, 14473 Potsdam

Tel: 0176 4208 1252

E-Mail: inschwung@paritaet-brb.de

Web: <https://beteiligung.paritaet.de>

Opferperspektive e.V. / Antidiskriminierungsberatung Brandenburg

Rudolf Breitscheid Str. 164, 14482 Potsdam

Telefon: 0331 58 10 76 76

E-Mail: antidiskriminierung@opferperspektive.de

Web: <https://opferperspektive.de>

Förderung:

- Bundesministerium des Inneren und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms "Zusammenhalt durch Teilhabe"
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms "Demokratie leben!"
- Land Brandenburg, Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
- Landespräventionsrat Brandenburg
- Landeshauptstadt Potsdam