

# PARITÄTREPORT

4 | 2019



- Mangelware Fachkraft:  
Der Wettkampf um das Personal
- Zeit zu handeln: Klare Kante  
gegen Rechts
- Mein fast normaler Tag:  
Premiere für ein inklusives Projekt



## Impressum

### Herausgeber

Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.  
GandhisträÙe 5a  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 5 24 86-0  
landesverband@paritaetischer.de

### Registereintrag

Registergericht Hannover  
Vereinsregister-Nummer 2156

### Steuernummer

Finanzamt Hannover-Nord  
25/206/21596

### Bankverbindung

Bank für Sozialwirtschaft,  
BIC: BFSWDE33HAN  
IBAN: DE73 2512 0510 0007 4495 00

### Verantwortlich für den Inhalt:

Birgit Eckhardt, Vorsitzende

### Redaktion

Bereich Grundsatzfragen und  
Öffentlichkeitsarbeit  
Anika Falke und Uwe Kreuzer  
Tel. 05 11 / 5 24 86-353  
report@paritaetischer.de

### Druck

Sattler Direct Mail GmbH & Co. KG,  
Hildesheim

### Hinweis

Artikel anderer Organisationen oder Publikationen sowie namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht zwangsläufig die Meinung der Redaktion wieder. Bei der Veröffentlichung von Zuschriften und Beiträgen behält sich die Redaktion das Recht auf Kürzungen vor. Der Parität Report erscheint viermal im Jahr, der Bezug ist im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Titelbild: istock.com/Stadtratte

## Zeitzeugen sprechen, Dank für Ehrenamtliche Beim Paritätischen ist auch 2020 viel in Bewegung

Stolze 70 Jahre alt ist der Paritätische Niedersachsen in diesem Jahr geworden. Im Parität Report haben wir anlässlich dieses runden Jubiläums immer mal wieder historische Rückblicke in die Vergangenheit unserer Verbandsgeschichte geworfen. Demnächst lassen wir Zeitzeuginnen und Zeitzeugen auch in Bild und Ton zu Wort kommen: Wir haben Menschen, die dem Paritätischen Niedersachsen seit vielen Jahren nahestehen, vor die Kamera gebeten. In ihren Interviews berichten sie von ihrer Verbundenheit zum Verband



– sei es, als ehemals hauptamtlich Tätige oder als Vertretung einer Mitgliedsorganisation. Den so entstandenen Film, der von der Glücksspirale gefördert wurde, werden wir Ihnen in Kürze präsentieren – ebenso wie die Ergebnisse unseres Aufrufs „Ehrensache“, mit dem wir verdiente Ehrenamtliche auszeichnen werden. Der Paritätische Niedersachsen hat auch 2020 einiges vor – Sie dürfen gespannt sein!

### Ihre Adressdaten

#### Bitte Änderungen mitteilen!

Um unsere Mitgliederadressen auf dem neuesten Stand halten zu können, bitten wir um Ihre Unterstützung: Benachrichtigen Sie uns bei Änderungen folgender Angaben Ihrer Organisation:

- Anschrift
- Telefonnummer
- Faxnummer
- E-Mailadresse
- Wechsel Vorstand
- Wechsel Geschäftsführung
- Name/Rechtsform.

Senden Sie die Daten an das Sekretariat des Geschäftsbereichs Mitgliederförderung, Christiane Nedeljkovic, Tel. 05 11 / 5 24 86-369  
Fax 05 11 / 5 24 86-333  
christiane.nedeljkovic@paritaetischer.de

### Ihr Beitrag

#### Parität Report sucht Artikel

- Möchten Sie die Arbeit Ihrer Organisation oder Einrichtung vorstellen?
- Können Sie Tipps oder Erfahrungen weitergeben?
- Veranstalten Sie ein Programm, das für andere offen und von Interesse ist?
- Suchen Sie neue Mitarbeiter/-innen oder einen Job?
- Haben Sie Kritik oder Lob?

Dann senden Sie Ihren Beitrag (wenn möglich mit Foto) einfach als Datei oder Ausdruck via E-Mail oder per Post an den Landesverband, Referat für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit (Kontaktdaten, siehe linke Spalte). Gerne sind wir bereit, Sie bei der Formulierung zu unterstützen.

## Liebe Leserinnen und Leser,

Fachkräftemangel – das ist so ein deutsches Wortungetüm, dessen man schnell überdrüssig werden kann. Ein paar Zeitungsartikel zum Thema, ein paar Talkshows, und schon tritt der erwartbare Effekt ein: „Fachkräftemangel? Ich kann's nicht mehr hören!“ Verhält sich ähnlich wie mit dem Klimawandel oder dem demografischen Umbruch. Allerdings: Den Kopf in den Sand zu stecken ist keine Option. Bei keinem dieser Themen.

Der Bedarf an gut ausgebildeten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist in der sozialen Arbeit enorm. Die Menschen, die wir betreuen, die wir pflegen, die wir beraten, haben einen Anspruch auf die bestmögliche Dienstleistung. Wir bedienen keine Maschinen, wir spekulieren nicht mit Aktien. Wir kümmern uns um Menschen!

Zu Recht wird viel über die niedrige Bezahlung in der sozialen Arbeit gesprochen – sie liegt im Vergleich zu anderen Branchen unter dem Bundesdurchschnitt, auch bei akademischen Berufen. Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in sozialen Berufen ist das Gehalt aber nicht der wichtigste Faktor, um eine Arbeitsstelle anzutreten oder dort zu verbleiben. Viel wichtiger, das legen diverse Studien und Befragungen nahe, sind die Arbeitsbedingungen und eine erfüllende Tätigkeit.

Im Umkehrschluss bedeutet dieses aber nicht, dass die Gesellschaft den sozialen Berufen die Anerkennung durch auskömmliche Gehälter verweigern dürfte. Im Gegenteil: angesichts der zunehmenden Knappheit an freien Arbeitskräften wird der Wettbewerb um die besten Köpfe an Intensität massiv zunehmen. Die Sozialwirtschaft darf hier nicht den Kürzeren ziehen. Dieses bedarf aber einer entsprechenden Finanzierung und dem politischen Willen dazu.

Denn gleichzeitig sichern die Menschen in sozialen Berufen ja die Fachkräfteverfügbarkeit im Mittelstand, in der Industrie und im Dienstleistungssektor. Ja, wenn es die Sozialwirtschaft nicht gäbe, dann stünden viele gut ausgebildete Fachkräfte – vor allem immer noch Frauen – dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung. Sie würden Kinder und Alte versorgen und pflegen müssen. So tragen wir als Branche erheblich zur Funktionsfähigkeit unserer Volkswirtschaft bei.



Aus dieser Erkenntnis wiederum ergeben sich wichtige Handlungsansätze für den Paritätischen und seine Mitgliedsorganisationen. Wir müssen im Dialog mit der Politik dafür eintreten, dass in der Pflege, in der Kinderbetreuung, in der Behindertenhilfe ausreichend gute Personalschlüssel refinanziert werden. Die Infrastruktur (Schulen, Kindergärten, Krankenhäuser) muss besser gepflegt werden, ein umfangreiches Investitionsprogramm für Sanierungen und Neubauten muss her. Schulische Ausbildung darf kein Geld kosten. Soziale Berufe müssen schon im Schulkontext (Praktika, Jobmessen) mehr thematisiert werden. Kinderbetreuung muss so gut und flexibel sein, dass auch Alleinerziehende guten Gewissens eine Vollzeitstelle antreten können. Die Anerkennung ausländischer Berufs- und Studienabschlüsse muss noch unbürokratischer erfolgen, die Verfahren verständlicher werden.

Es bleibt wichtig, dass wir als Spitzenverband, wir alle als Arbeitgeber und Dienstleister weiterhin unsere Hausaufgaben machen. Wir müssen „gute Arbeitgeber“ sein, den Beschäftigten Wertschätzung entgegenbringen und mit guter Führung vorangehen. Wir müssen die interkulturelle Öffnung vorantreiben. Wir müssen den Sinn hinter unserer Arbeit offensiv vermitteln, nicht nur gegenüber den Arbeitskräften, auch gegenüber der Öffentlichkeit. Wir sind die Guten. Wir unterstützen Menschen, die Hilfe brauchen. Wir sichern den sozialen Zusammenhalt der Gesellschaft.

In diesem Heft beschäftigen wir uns umfangreich mit all diesen Themen. Sie werden uns auch im kommenden Jahr begleiten. Gemeinsam mit Ihnen wollen wir dafür sorgen, dass der Fachkräftemangel in der sozialen Arbeit keine Zukunft hat.

Liebe Leserinnen und Leser, ich wünsche Ihnen eine besinnliche Weihnachtszeit und alles Gute für das kommende Jahr 2020! Wir freuen uns, Sie an unserer Seite zu haben.

Mit freundlichen Grüßen, Ihre



Birgit Eckhardt, Vorsitzende



„Ich will  
nicht abtauchen, sondern  
gewinnen!“

Jeder Mensch hat das Recht auf Teilhabe – unabhängig von Hautfarbe, Geschlecht, sozialer oder ethnischer Herkunft, Alter, Religion oder Weltanschauung, sexueller Identität, materieller Situation, Behinderung, Beeinträchtigung, Pflegebedürftigkeit oder Krankheit. Nur wer seine Rechte kennt, kann auch für sie kämpfen. Wir stehen an Eurer Seite.

[www.mensch-du-hast-recht.de](http://www.mensch-du-hast-recht.de)

70 Jahre Allgemeine Erklärung der Menschenrechte.

**MENSCH,  
DU HAST  
RECHT!**

 DER PARITÄTISCHE

## Ausgabe 4-19

Impressum .....	2
Editorial .....	3

### Schwerpunkt: Fachkräftegewinnung und -sicherung

Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel .....	6
Eine erlebbare Arbeitgebermarke aufbauen und neue Mitarbeitende gewinnen .....	7
Employer Branding – keine Werbung, sondern ein Resultat! .....	9
Mitarbeitende binden und begeistern .....	11
Ausgezeichnet für Familienfreundlichkeit .....	11
Niedrigschwellige Qualifizierung .....	12
Eigenverantwortung fördert die Zufriedenheit .....	12
Gesundheit geht vor .....	13
Zahlen, Daten, Fakten zu Arbeitsmarkt und Fachkräften .....	14
Nachgefragt: Was die Waldheim Gruppe ihren Auszubildenden bietet .....	16
5 Dinge, die Sie über die Generation Z wissen sollten ...	17
Die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse .....	19
Mit „Erasmus+“ gegen den Fachkräftemangel .....	21
Mit langem Atem ausländische Pflegekräfte integrieren .....	22
Fachkräftemangel in Kindertagesstätten? Warum darüber kaum geredet wird .....	24
Digitalisierung in der sozialen Arbeit .....	25

### Einer für alle(s)

Wie geht ein Familienvater mit Morddrohungen von Nazis um? .....	27
Positionspapier Rechtsextremismus des Paritätischen Niedersachsen und seiner Mitglieder ...	30
Gegenwind in Braunschweig: Auch der Paritätische protestiert gegen den AfD-Parteitag .....	31
Bedarfsgerechte Kindergrundsicherung gefordert! ...	32
Landesarmutskonferenz fordert eine andere Wohnungspolitik! .....	34

Interdisziplinärer Fachtag beschäftigt sich mit instabilen Familiensystemen .....	35
Vorteile von Inklusion in der Berufswelt .....	36
Bundesteilhabegesetz gemeinsam umsetzen .....	37
Vom Berufsbildungsbereich ins sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis .....	38
Umsetzung des DigitalPakt Schule in Niedersachsen ..	40
Buchrezension „Geschichte der Schuldnerhilfe in Deutschland“ .....	41
Schmerzen bei Multipler Sklerose: Neue DMSG-Broschüre nennt Therapiemöglichkeiten .....	42
Neue Mitgliedsorganisationen im Porträt .....	42
Verbandsjubiläen .....	44

### Bunte Vielfalt sozial gestalten

Ein Hospiz für Emden .....	45
Foto- und Videoausstellung „Mein fast normaler Tag“ im HannoverServiceCenter .....	46
90 Jahre jung: Das Schullandheim Tellkampfschule ...	48
Inklusiver Aktionstag der Lebenshilfe Hannover .....	49
Neue Sportrollstühle für den Rollstuhlbasketballnachwuchs .....	50
Neuer Vorstand der Aidshilfe Niedersachsen .....	51
Katharina Seelhoff gewinnt Ludwig-Schlaich-Stiftungspreis .....	52
Ehrungen .....	52
Der Paritätische Stellenmarkt .....	53

### Service

Serviceleistungen des Paritätischen Niedersachsen .....	56
Fachbereiche des Paritätischen .....	57
Abteilungsleitungen des Paritätischen .....	58
Arbeitskreise des Paritätischen .....	58
Mitglieder des Verbandsrats .....	59
Verbandsadressen .....	60

## Gemeinsam gegen den Fachkräftemangel

### Fachtage und Beratung – Der Paritätische will Ideengeber sein

Die Sozialwirtschaft ist nicht als einzige Branche vom Fachkräftemangel betroffen. Allerdings verschärfen einige besondere Faktoren die Situation hier: das relativ starre Lohngerüst, mitunter schwierige Arbeitsbedingungen wie in der Pflege und Kinderbetreuung (und noch dazu öffentlich ausgetragene Streitigkeiten darüber), der demografische Wandel. Gerade der letzte Punkt zeigt, wie vielfältig die Herausforderungen sind: Viele Fachkräfte nähern sich dem Rentenalter, es kommen aber zu wenige junge nach. Gleichzeitig steigt die Zahl der Pflegebedürftigen im Land, und auch die Geburtenrate hat wieder angezogen: Die Zahl der hilfs- und betreuungsbedürftigen Menschen steigt also, während die Beschäftigtenzahlen bestenfalls stagnieren.

Was also tun? Ein Patentrezept gibt es nicht, aber etliche vielversprechende Ansätze. Der Paritätische will gemeinsam mit seinen mehr als

870 Mitgliedsorganisationen wirkungsvolle Methoden zur Personalgewinnung und zur Bindung von Beschäftigten ausfindig machen und ausprobieren. Bei einem ersten Fachtage zum Thema im November diskutierten die rund 100 Teilnehmenden – die meisten aus der Geschäftsführungsebene oder aus dem Personalbereich – über aktuelle Recruiting-Trends. Digitale Plattformen spielen dabei eine immer größere Rolle, aber auch die Präsenz in der echten Welt bleibt von Bedeutung, ob bei einer Jobmesse oder mit einem Azubi-Flashmob in der Innenstadt. Egal wo, immens wichtig sind Kreativität und Alleinstellungsmerkmale: Jede Organisation muss herausarbeiten, was sie



*Wie finde ich das passende Personal? Martin Kupper vom Albert-Schweitzer-Familienwerk im Workshop.*

als guten Arbeitgeber auszeichnet. Mehr zum Thema Recruiting lesen Sie auf den nächsten Seiten.

Im nächsten Jahr will der Paritätische die Initiative gegen den Fachkräftemangel weitertreiben. Es wird weitere Fachtage geben (siehe Seite 11), und die Landesgeschäftsstelle wird den Mitgliedsorganisationen Bausteine und Hilfestellungen an die Hand geben. Gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen könnte so ein Ideenpool entstehen, mit gelungenen Beispielen aus der Praxis, mit Ideen, die Mut machen. Einige erste Ergebnisse finden Sie in diesem Heft.

*Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.*



*Ohne digitale Plattformen geht nichts: Anne Engelshowe gibt Auskunft über moderne Methoden des Personalmarketings.*

## Candidate Experience Wheel

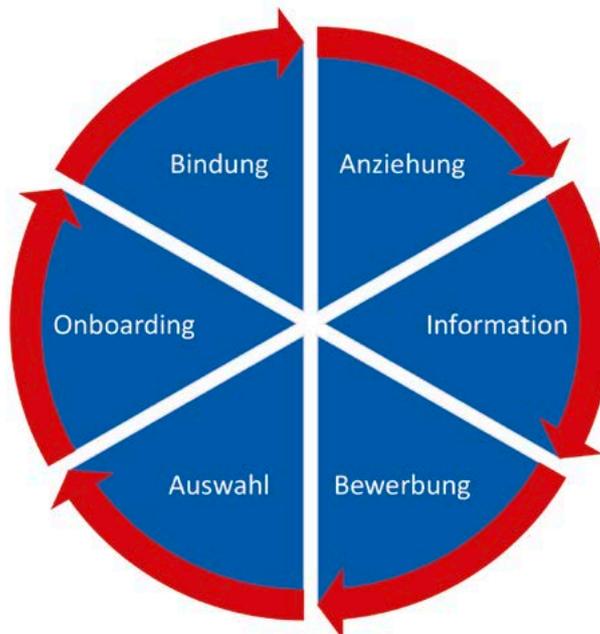
### Eine erlebbare Arbeitgebermarke aufbauen und neue Mitarbeitende gewinnen

Jenny Fiedler ist Personalreferentin Recruiting und Marketing beim Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. und in dieser Funktion ausschließlich für das verbandseigene Personalrecruiting zuständig. Im Parität Report gibt sie eine Übersicht über aktuelle Tipps und Trends zur Personalgewinnung.

Der Fachkräftemangel trifft zunehmend Unternehmen in der Sozialwirtschaft. Zahlreiche Stellen können nicht besetzt werden und dadurch wachsen auch die Arbeitsmenge und der Druck auf die vorhandenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Doch was kann man dagegen tun? Gibt es geeignete Strategien, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und Mitarbeitende langfristig zu binden?

Zuerst sollte man einen Blick auf das Candidate Experience Wheel (Kreislauf der Bewerbererfahrungen) werfen. Dies beschreibt den Kreislauf, den Bewerber und Bewerberinnen in der Kontakt- und Bewerbungsphase mit einem Unternehmen durchlaufen. Es beginnt mit dem Wunsch nach einem Jobwechsel oder mit der Wahrnehmung eines Unternehmens als potenziellen Arbeitgeber, geht über die Information und Bewerbung beim Unternehmen bis hin zur Auswahl und Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden und der langfristigen Bindung. In all diesen Schritten erhält der/die Bewerber/-in einen Eindruck von Ihrem Unternehmen und dies entscheidet maßgeblich darüber, ob

er/sie sich für eine langfristige Anstellung entscheidet und mit Motivation und Engagement seiner/ihrer Arbeit nachgeht. Aus diesem Grund ist es von enormer Bedeutung, mit seinen



Maßnahmen an allen Schritten der Candidate Experience anzusetzen und ein ganzheitliches Konzept zur Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden auszuarbeiten.

#### Anziehung

In diesem Schritt geht es darum, für den/die potenzielle/n Bewerber/-in als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Das setzt voraus, dass man als Unternehmen von der Zielgruppe gekannt wird. Dafür werden oft SEA (Suchmaschinenwerbung) und SEO (Suchmaschinenoptimierung) eingesetzt. Beispielsweise ist es von Vorteil, wenn ein/e potenzielle/r Bewerber/-in den Suchbegriff „Job Altenheim Hannover“ eingibt und das Unternehmen unter den Beiträgen auf den ersten Seiten

gefunden wird. Um dies zu erreichen, müssen die Texte auf der Homepage suchmaschinenoptimiert geschrieben sein, außerdem spielen die Struktur der Überschriften sowie die Ladedauer

beim Öffnen einer neuen Seite eine wichtige Rolle. Zusätzlich können gezielt Werbeanzeigen bei Google geschaltet werden, die dann ganz oben in der Ergebnisliste erscheinen. Eine weitere Möglichkeit, um Bewerber/-innen anzuziehen, ist die Zusammenarbeit mit Schulen und Universitäten. Auch der Auftritt auf regionalen Jobmessen bietet Ihnen die Möglichkeit, potenzielle Bewerber/-innen persönlich kennenzulernen und sie von der Arbeit in Ihrem Unternehmen zu begeistern.

#### Information

Ist ein/e Kandidat/-in erst einmal auf Ihr Unternehmen aufmerksam geworden, möchte er/sie sich weiter informieren und nach möglichen Jobangeboten schauen. Dafür ist es von Vorteil, wenn dem/der potenziellen Bewerber/-in unterschiedliche Kanäle zur Information angeboten werden. Beispielsweise können Sie in unterschiedlichen Online-Medien Arbeitgeberprofile erstellen, bei denen Ihre Mitarbeitenden authentische Bewertungen auf Bewertungsplattformen hinterlassen können. Bewerber/-innen erhalten so ein realistisches Bild vom Arbeitsalltag bei Ihnen. Machen Sie sich bei einzelnen schlechten Bewertungen keine Sorgen. Zeigen Sie Ihre Offenheit für Feedback und bieten Sie eine Möglichkeit für einen di-

rekten Austausch an. Zusätzlich ist Ihr Auftritt auf Ihrer eigenen Homepage von besonderer Bedeutung. Die Karriereseite sollte schnell zu finden sein, eine Stellenbörse mit Ihren aktuellen Ausschreibungen enthalten und die Mehrwerte der Arbeit in Ihrem Unternehmen darstellen. Präsentieren Sie Ihr Unternehmen und Ihre Mitarbeiter, die Vorteile der Arbeit bei Ihnen und den Arbeitsalltag. Gehen Sie hier auch auf Menschen ein, die sich noch nicht für die Sozialwirtschaft entschieden haben und in der Orientierungsphase sind.

### **Bewerbung**

Die Kandidaten und Kandidatinnen haben sich für Ihr Unternehmen entschieden. Nun ist es relevant, den/die Bewerber/-in in den Mittelpunkt zu stellen. Gestalten Sie den Bewerbungsprozess einfach. Vermeiden Sie Onlineportale, bei denen erst eine Registrierung notwendig ist und der Lebenslauf nicht automatisch hochge-

laden werden kann. Laut einer Studie hat fast die Hälfte der Arbeitnehmer/-innen in der Vergangenheit bereits mindestens einen Bewerbungsprozess nicht zu Ende geführt, weil er zu kompliziert, zeitaufwendig und nicht bewerberfreundlich war. Bieten Sie die Chance an, sich über Social Media und mobile Anwendungen zu bewerben. Auch hier können Sie sich von Ihrer Konkurrenz abheben. Ein Anschreiben ist nicht notwendig? Dann schreiben Sie das direkt in die Bewerbung! Denken Sie immer daran, dass sich der Prozess an Ihren Bewerbern und Bewerberinnen orientiert und Sie sich bereits mit vielen kleinen Dingen von der Menge abheben können.

### **Auswahl**

Das wichtigste beim Auswahlprozess ist, dass Sie Ihre Kandidaten und Kandidatinnen regelmäßig über den Status Ihres Bewerbungsprozesses auf dem Laufenden halten und zeitnah zu einer Entscheidung kommen.

Der Kampf um die besten Talente ist hart und nur wer schnell ist, kann sie für sich gewinnen. Stellen Sie auch in einem persönlichen Gespräch die Mehrwerte Ihres Unternehmens dar und geben Sie vor allem auch dem/der Bewerber/-in die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Sie kennenzulernen. Ein Vorstellungsgespräch sollte als gegenseitiges Kennenlernen gesehen werden, denn auch Sie bewerben sich bei Ihrem/Ihrer Kandidaten/Kandidatin als Unternehmen.

### **Onboarding**

Endlich haben Sie neue Mitarbeiter/-innen gefunden. Doch noch ist der Prozess nicht beendet. Gerade die Eindrücke in den ersten Tagen und Wochen sind unglaublich wichtig, wenn Sie Ihre Mitarbeitenden langfristig halten wollen. Erstellen Sie Checklisten zur Vorbereitung. Am ersten Tag sollte alles bereits organisiert sein. Ihre Mitarbeitenden haben die notwendige Ausstattung vorliegen, Zugänge zu Programmen sind eingerichtet und es gibt eine Person, die für die Betreuung und Einarbeitung der Mitarbeitenden verantwortlich ist und Zeit dafür eingeplant hat. Auch ein Einarbeitungsplan kann Sie dabei unterstützen. Stellen Sie Ihre neuen Mitarbeitenden allen Kollegen und Kolleginnen vor, informieren Sie über wichtige Regelungen im Unternehmen und seien Sie erste/r Ansprechpartner/-in für Fragen aller Art. Geben Sie regelmäßig Feedback und holen Sie auch Feedback ein. So kann Ihr Einarbeitungsprozess immer weiter optimiert werden und Sie zeigen Ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Wertschätzung und ein offenes Ohr für neue Ideen.

### **Bindung**

Es ist nicht nur wichtig, eine positi-



ve Arbeitgebermarke aufzubauen, sondern diese auch intern zu leben. Vermitteln Sie ein Bild, dass Sie ein innovatives Team mit flachen Hierarchien sind, sollten Sie intern keine hierarchisch geprägten Prozesse haben. Erarbeiten Sie gemeinsam mit Ihrem Team, wie Sie sich aktuell wahrnehmen und wie Sie sein wollen. Im Anschluss sollten Sie daran arbeiten, diese Ziele auch zu erreichen. Bringen Sie Ihr Team zusammen, zum Beispiel durch Teambuilding-Aktivitäten oder private Eventangebote außerhalb der Arbeitszeit. Sorgen Sie für eine Vernetzung der Mitarbeitenden und implementieren Sie regelmäßige Feedbackgespräche, bei der Sie die Entwicklungsmöglichkeiten Ihrer Mit-

arbeitenden erarbeiten und gezielt auf sie eingehen. Und wenn es Ihnen gelungen ist, Ihr Team an Ihr Unternehmen zu binden und sie für ihre Aufgaben zu motivieren, führen Sie Mitarbeiterempfehlungsprogramme ein. Denn wer könnte bessere Werbung für Ihr Unternehmen machen als Ihre eigenen Mitarbeiter/-innen. Somit schließt sich der Kreislauf und Sie gewinnen stetig neue Kollegen und Kolleginnen.

#### **Fazit**

Es ist wichtig, an allen Schritten des Candidate Experience Wheels anzusetzen und ganzheitlich auf den/die Bewerber/-in einzugehen. Nutzen Sie die zahlreichen Möglichkeiten,

die Ihnen zur Verfügung stehen. Die meisten davon sind nicht mit Kosten verbunden und können einfach umgesetzt werden. Seien Sie kreativ und heben Sie sich von Ihrer Konkurrenz ab. Entwickeln Sie Ihr ganz persönliches Arbeitgeberimage und zeigen Sie, weshalb Ihr Unternehmen so besonders ist. Auf diesem Weg werden Sie dem Fachkräftemangel gewappnet entgegenstehen!

*Jenny Fiedler*

*Personalreferentin Recruiting und Marketing*

*Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.*

## **Employer Branding – keine Werbung, sondern ein Resultat!**

### **Die Positionierung der GPS Wilhelmshaven als beliebte Arbeitgeberin**

Während sich früher ein Unternehmen den oder die Beste aus einer Reihe von Bewerberinnen und Bewerbern aussuchen konnte, ist dies heute umgekehrt: Heute suchen sich die Bewerbenden unter einer Vielzahl von Unternehmen dasjenige aus, in dem sie gerne arbeiten möchten. „War of talents“ oder Fachkräftesicherung sind Schlagworte, die Organisationen und Unternehmen in dieser Zeit beschäftigen. Eher wenig werbewirksam, obwohl die Fachkräftesicherung während des Kampfes um die Talente kaum anderes bedeutet, als den Fachkräften ein Unternehmen zu bieten, in dem sie gern und gut arbeiten. Dieses Vorgehen sichert einer Organisation sowohl den Stamm an Mitarbeitenden, als auch die, die gewonnen werden sollen.

Eine sich auch in Sozialen Organisationen immer mehr durchsetzende Methode dafür ist das Employer Branding, also die Markenentwicklung (branding) als Arbeitgeber (employer). Employer Branding umfasst alle Maßnahmen, die den Zielen Mitarbeiterbindung und -findung zugeordnet sind. Auch die Gemeinnützige Gesellschaft für Paritätische Sozialarbeit mbH Wilhelmshaven (GPS) ist in diesem Jahr mit Employer Branding gestartet. Derzeit befinden wir uns in der Phase der Erhebung. Als Grundlage für die nächsten Entwicklungsschritte führen wir Befragungen und Analysen durch: Was läuft gut und worin müssen wir besser werden? Wie werden wir wahrgenommen? Funktionieren unsere Kommunikationsmittel und -wege? Zum Beispiel:

Findet ein interessierter Bewerber schnell zur Ausschreibung einer vakanten Stelle? Erreichen, begeistern und gewinnen wir Menschen, die vorher noch nichts von der GPS als Arbeitgeberin wussten? Können wir (junge) Menschen für die Soziale Arbeit begeistern?

Des Weiteren werden innerbetriebliche Prozesse und Strukturen mit dem Ziel der Optimierung geprüft: Wie lange dauert der Bewerbungsprozess, kann man ihn vereinfachen oder digitalisieren? Wie lange bleiben vakante Stellen unbesetzt; steigen die Kosten für Personalgewinnung? Fühlen sich neue Mitarbeitende im Unternehmen willkommen, ist das Onboarding gut organisiert? Wie ist die Kultur in unserem Unternehmen, wird unser Leit-

bild gelebt? Was bieten wir Mitarbeitenden zusätzlich zum Gehalt?

Aus den gewonnenen Erkenntnissen wird – unter der Beteiligung der Mitarbeitenden und Führungskräfte – das sogenannte Arbeitgeberwertversprechen entwickelt. Dieses bildet authentisch und realitätsbasiert die Essenz der ganzen Organisation

Umsetzung von abgeleiteten Maßnahmen benötigt werden, z.B. für den Einsatz einer Bewerbermanagementsoftware, den Aufbau einer Karrierewebsite oder die Entwicklung moderner, crossmedialer Kommunikations- oder Recruitingstrategien.

Aus vielen Studien weiß man heute, wie die Zufriedenheit von Arbeitsneh-

dafür genutzt oder entwickelt werden, sollten intern wie extern gut und zielgruppengerecht kommuniziert werden.

Bei der Fülle an Themen dürfte bereits klargeworden sein, dass die Entwicklung zur Arbeitgebermarke ein lohnenswerter, aber komplexer und langwieriger Prozess ist. Man spricht von einem Zeitraum von mindestens zwei bis drei Jahren, bis sich eine entwickelte Marke überhaupt etabliert. Dieser Prozess endet auch nicht, da die Marke lebendig gehalten und stets weiterentwickelt werden muss.

Kein Unternehmen und keine Organisation wird zu 100 Prozent zufriedene, gesunde und bestausgebildete Mitarbeitende beschäftigen. Doch dieses Ziel sollte für uns alle an erster Stelle stehen, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Bank und unsere Multiplikatoren sind. Sie prägen mit ihrer Meinung und Haltung unser Bild nach außen. Jeder Schritt auf dem Weg zum Ziel, sichert uns also die Zukunft in einem immer härter umkämpften Markt.



Arbeiten bei der GPS am Employer Branding, von links: Eileen Romanowski (Assistenz der GF), Viola Mohr (GB Bildung | Arbeit | Teilhabe), Sandy Ewinkel (Praktikantin), Ina Winkler u. Malte Janssen (Kommunikation u. Öffentlichkeitsarbeit), Jana Engelmann (Personalabteilung), Andre Hinrichs (Unternehmensentwicklung), Kamila Kuczera (BQM), Dominik Kanisch (Vielfalt leben Mitarbeiter).

ab. Es hebt hervor, wer wir sind und warum Menschen gerne bei uns arbeiten. Ein Versprechen an unsere Mitarbeitenden und solche, die wir für unsere Organisation gewinnen möchten.

Angetreten ist ein Team aus den Bereichen Marketing/PR und Öffentlichkeitsarbeit, Organisationsentwicklung, Personalabteilung, BQM, Assistenz der Geschäftsführung, Stellvertretern der Geschäftsbereiche und Kundenblick. Dieses Team wird ergänzt, sollte die IT-Abteilung oder eine Medienagentur für die weitere

merinnen und -nehmern im Unternehmen gewährleistet oder gestärkt wird. Auch die Erhebungen bei der GPS festigen dieses Bild. Neben dem Gehalt spielen Faktoren wie Arbeitsplatzsicherheit, Beihilfen, Gesundheit oder Entwicklungsmöglichkeiten eine Rolle. Führungsverhalten, Beteiligung, Transparenz und Unternehmenskultur haben ebenfalls einen starken Einfluss. Die Herausforderung für uns als Organisationen besteht also darin, bei Verbesserungsbedarf zu handeln, wenn wir unsere Mitarbeitenden langfristig an uns binden möchten. Alle Instrumente oder Lösungen, die

*Ina Winkler  
Referat Kommunikation und  
Öffentlichkeitsarbeit  
Gemeinnützige Gesellschaft für  
Paritätische Sozialarbeit mbH  
Wilhelmshaven (GPS)*

## Mitarbeitende binden und begeistern

### Wie halte ich gute Beschäftigte im Unternehmen?

Woran denken Sie beim Thema Mitarbeiterbindung zuerst? Wertschätzungskultur? Teamevents? Vergünstigungen und Zuschüsse? Jeder Mensch bringt hier eigene Vorstellungen und Erwartungen mit. Am häufigsten nennen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Gründe für den Verbleib im Unternehmen ein angenehmes Betriebsklima, interessante Arbeitsaufgaben und Weiterentwicklungsmöglichkeiten, eine funktionierende Work-Life-Balance, gute Führung und, natürlich, eine marktfähige Vergütung. Eines ist dabei sicher: Unternehmen müssen eine Strategie für Mitarbeiterbindung haben, um in Zeiten des Fachkräftemangels zu bestehen. Denn qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind sich ihres Marktwerts bewusst. Sie werden immer wechselfreudiger und anspruchsvoller. Das Ziel besteht also darin, für Mitarbeitende vom ersten Arbeitstag an ein Umfeld zu schaffen, in dem sie

sich wohlfühlen. Das ihnen Identifikationsmöglichkeiten und eine berufliche Perspektive bietet.

Der Führungskraft kommt dabei eine zentrale Rolle zu. Sie kann viel dazu beitragen, die Zufriedenheit der Beschäftigten und damit die Loyalität zum Arbeitgeber zu erhöhen, etwa durch eine klare Kommunikation von (Unternehmens-)Zielen, Erwartungen und Aufgaben, durch eine gelebte Lobkultur und regelmäßige, leistungsnahe Mitarbeitergespräche statt des einmal im Jahr stattfindenden Personalentwicklungsgesprächs. Führungskräfte können so die Kompetenzen ihrer Mitarbeitenden besser wertschätzen und fördern, Bedürfnisse erkennen und sie in ihrer individuellen beruflichen Entwicklung unterstützen. Ergänzend kann auch – sofern das Unternehmen über mehrere Standorte und Fachbereiche verfügt – eine unternehmens-eigene Karriereberatung sinnvoll sein,

um einer Kündigung aus fachlichen Gründen vorzubeugen.

Aufgrund der Vielzahl der möglichen Instrumente zur Mitarbeiterbindung empfiehlt sich in jedem Falle eine systematische Ermittlung der Fluktuationsursachen und ein konstruktiver Dialog mit den Beschäftigten. Denn bei allen Maßnahmen gilt: Je individueller sie gestaltet sind, desto eher verbleiben die Mitarbeitenden im Unternehmen.

*Tina Lämmerhirt  
Personalmarketing  
die reha e.V.*

Mehr zum Thema erfahren Sie bei der **Fachtagung „Moderne Strategien zur Bindung von Beschäftigten“ am 29.01.20** in Hannover. Mehr Informationen dazu finden Sie im Internet unter [www.paritaetischer.de/aktuelles/seminare](http://www.paritaetischer.de/aktuelles/seminare).

## Ausgezeichnet für Familienfreundlichkeit

Der Paritätische Verein Heidekreis e.V. betreibt unter anderem fünf Kindertagesstätten und ist auch in der Altenhilfe aktiv. Um sich als guter Arbeitgeber noch besser am Arbeitsmarkt positionieren zu können, hat der Verein sowohl für den Bereich der Kinderbetreuung als auch für die Altenpflege die notwendigen Qualifizierungen für das FaMi-Siegel durchlaufen. Damit zeichnet die Gemeinschaftsinitiative Familiensiegel familienfreundliche Unternehmen und Organisationen aus.

Sowohl die Kitas als auch die Pflegeeinrichtungen des Paritätischen Vereins ermöglichen ihren Mitarbeiter/-innen

flexible, dem jeweiligen persönlichen Bedarf angepasste Arbeitszeiten. In der ambulanten Pflege gibt es zum Beispiel spezielle Touren, die die Betreuungszeiten der Kinder berücksichtigen. In der ambulanten Pflege nehmen mehrere Auszubildende am Projekt Teilzeitausbildung in der Altenpflege der BBS Soltau teil.

Die Maßnahmen sind bei allen Mitarbeiter/-innen sehr gut angekommen, die Betriebsleiterinnen berichten, dass die Beschäftigten sich wertgeschätzt fühlen und die familiäre Atmosphäre loben. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen Rücksicht

aufeinander und sehen auch ihre eigene Verantwortung für den Erfolg der Organisation. Die hohe Arbeitszufriedenheit führt zu weniger Fluktuation und kürzeren Krankheitszeiten.

Die Auszeichnung FaMi-Siegel ist keine dauerhafte Auszeichnung. Der Verein will das Siegel 2021 erneut beantragen. Die familienfreundlichen Arbeitsbedingungen sollen wenigstens aufrechterhalten, eher noch weiter ausgebaut werden.

*Dagmar Kosinski  
Geschäftsführerin  
Paritätischer Verein Heidekreis e.V.*

## Niedrigschwellige Qualifizierung

Menschen mit verschiedenen Unterstützungsbedarfen möchten nicht, dass unterschiedliche Personen sie pflegen, betreuen oder hauswirtschaftlich versorgen. Sie wünschen sich all diese Tätigkeiten „aus einer Hand“. An diesen Erfordernissen richtet sich die Qualifizierung nach dem PfAD-Konzept aus, das ambet e.V. in Braunschweig entwickelt hat. „PfAD“ steht für „Pflege, Alltag und hauswirtschaftliche Dienste“.

Viele Mitarbeiter im ambulanten Bereich gehen einer solchen Tätigkeit bereits ohne erweiterte (ganzheitliche) Kenntnisse in der Pflege, Betreuung und Hauswirtschaft nach. Um diese in ihrer Arbeit zu stärken und ihnen Sicherheit für ihr tägliches Handeln zu geben wurde diese Maßnahme konzipiert. Die Qualifizierung ist modular aufgebaut und schließt mit

einer Abschlussprüfung ab. In neun Themenblöcken, zum Beispiel zu Pflege, Gerontopsychiatrie oder Ernährung und Hauswirtschaft lernen die Teilnehmer/-innen, in einem ganzheitlichen Ansatz auch grundpflegerische Aufgaben zu übernehmen.

Die Teilnehmenden, die in der Mehrheit aus dem hauswirtschaftlichen Bereich kommen, entwickeln durch das Gelernte Selbstvertrauen, sie fühlen sich kompetenter und sicherer in ihrer täglichen Arbeit, entwickeln einen anderen fachlichen Blick auf die betreuten Personen. Dadurch steigt auch die Arbeitszufriedenheit spürbar. Für den Arbeitgeber wie auch für die betreuten Personen hat die Qualifizierung ebenfalls Vorteile: Rückmeldungen an die Pflegedienstleitung erfolgen fundierter, die Betreuung hat eine höhere Qualität.

Ambet bietet die berufsbegleitende Qualifizierung auch für andere Organisationen an. Perspektivisch soll es möglich sein, dass die Agentur für Arbeit die Fortbildung mitfinanziert.

Frauen können sich nach der Familienphase über die Agentur für Arbeit fördern lassen und so niedrigschwellig in den Beruf der Pflegeassistenz hineinkommen. Dadurch lassen sich auch Menschen für den Pflegebereich gewinnen, die für diesen Arbeitsmarkt sonst nicht zur Verfügung stehen würden.

*Monika Pretscher  
Dipl.-Sozialpädagogin  
ambet e.V.*

## Eigenverantwortung fördert die Zufriedenheit

In der Pflege bedeuten nicht planbare Arbeits- und Freizeiten, z.B. durch den Ausfall von Mitarbeiter/-innen, eine hohe Belastung und Unzufriedenheit für alle Beschäftigten. Dies war auch im Seniorendomizil am Lönsark lange der Fall. Es gab eine hohe Unzufriedenheit mit der aktuellen Dienstplangestaltung, eine hohe Krankheitsquote und daraus resultierend regelmäßige Einsätze von Fremdfirmen.

Gemeinsam mit den Pflegekräften und der örtlichen Mitarbeiter/-innenvertretung wurden daher Lösungen gesucht, um die Zufriedenheit zu erhöhen. Eine Idee: der eigenverant-

wortlich gestaltete Dienstplan. Bei einer Kick-off-Veranstaltung wurden die aktuellen Probleme benannt und gesetzliche und betriebliche Rahmenbedingungen erläutert. Folgende Ziele wurden festgelegt:

- Stärkung der Selbstbestimmung der Mitarbeiter/-innen bei der Dienstplangestaltung
- Steigerung der Arbeitszufriedenheit
- Reduzierung der Ausfälle
- Bedürfnisorientierte Einsatzplanung und zugleich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, also eine bessere Planungssicherheit
- Verzicht auf Fremdarbeitsfirmen

Auch die Hauswirtschaft wurde in das Projekt einbezogen. In Teamrunden ging es an die Konkretisierung des Vorhabens. Wichtig war zum Beispiel, bestehende informelle Dienstplanregelungen, etwa zu Diensten an Feiertagen, Geburtstagen oder Jubiläen, zu formalisieren.

Nachdem die Rahmenbedingungen entsprechend benannt und festgehalten wurden, ging es los. Jeweils für drei Monate im Voraus wurden die Dienstpläne bereitgestellt. Die Mitarbeiter/-innen konnten nun ihre Dienste entsprechend ihrer Bedürfnisse und Wünsche planen, die Pflegedienstleitung behielt ihre

Steuerungsposition. Zunächst zeigte sich sogar ein erhöhter Zeit- und Planungsaufwand für die Pflegedienstleitung, denn die so erstellten Dienstpläne waren nicht sofort dienstplantauglich: Wünsche wurden einseitig geplant, eine Berücksichtigung anderer Mitarbeiter/-innen fand nur bedingt statt. In der Folge wurden Kommunikationsstörungen und Erwartungshaltungen nochmals aufgegriffen. Begleitend gab es ein Kommunikationsseminar. Das wurde vom Personal sehr gut aufgenommen, das Kommunikationstraining wird parallel weitergeführt.

Inzwischen ergibt sich eine Dienstplanung, die deutlich weniger Kor-

rekturmaßnahmen durch die Pflegedienstleitung erfordert. Die Planungsintervalle liegen im vereinbarten Drei-Monats-Zeitraum. Notwendige Planungsschwerpunkte, wie z.B. Veranstaltungen, werden durch die Mitarbeiter/-innen eigenständig erkannt und berücksichtigt. Weiterhin werden auf den monatlichen Teamrunden die bisher gemachten Erfahrungen reflektiert, bei Bedarf erfolgen Anpassungen.

Eine Evaluation anhand einer methodischen Mitarbeiter/-innenbefragung wird zeigen, inwieweit die gesetzten Erwartungen und Ziele erreicht werden konnten. Erste Ergebnisse zeigen bereits, dass bei unveränderter

Mitarbeiterstruktur die Ausfallquote im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist. Der Einsatz von Fremdarbeitsfirmen reduzierte sich seit Projektbeginn zu fast 90 Prozent. Eine Fluktuation hat nicht stattgefunden. Die Personalzufriedenheit hat sich sichtbar verbessert. Das Miteinander ist spürbar wertschätzender und offener. Die anfängliche Unsicherheit ist der Bereitschaft gewichen, Eigenverantwortung zu übernehmen.

*Thomas Lohmann  
Einrichtungsleiter  
Seniorenheim am Lönspark*

## Gesundheit geht vor

Das ProSenis Alten- und Pflegezentrum Haus Wümmetal in Lauenbrück hat sich 2016 entschieden, an einem Projekt der AOK zum Betrieblichen Gesundheitsmanagement teilzunehmen. Ziel war es herauszufinden, wo die arbeitsbedingten Belastungen (psychische und im Umfeld begründete) der Mitarbeiter/-innen liegen.

Eine Lenkungsgruppe, bestehend aus Einrichtungsleitung, Pflegedienstleitung, Hauswirtschaftsleitung, einer Pflegefachkraft und einer Pflegeassistentin, trifft sich in regelmäßigen Abständen, um den aktuellen Stand und das weitere Vorgehen mit der AOK zu besprechen.

Das Projekt dauert insgesamt drei Jahre. Wenn bestimmte Ziele erreicht werden, erhalten die Mitglieder der AOK unter den Beschäftigten einen Bonus von 100 Euro pro Jahr. Zusätzlich erhält auch das Unterneh-

men einen Bonus zur Verwendung für entlastende Angebote für die Mitarbeiter/-innen.

Im Januar 2018 hatten alle Beschäftigten die Möglichkeit mit einem ausgebildeten Psychologen über ihre Arbeitssituation und Probleme zu sprechen. Es wurde anonym ein Fragebogen dazu ausgefüllt, der von der AOK ausgewertet wurde. Die Lenkungsgruppe hat aus dieser Auswertung folgende Maßnahmen auf den Weg gebracht:

- Drei Stressbewältigungsseminare mit positiver Rückmeldung
- Jeweils einen Ergonomie Workshop für die Pflegekräfte und für die Mitarbeiter/-innen der Hauswirtschaft
- Einen Workshop zum Thema „gewaltfreie Kommunikation“ für alle Beschäftigten
- Einen Maßnahmenplan, um z. B. in

Teambesprechungen den Umgang mit belastendem Bewohnerverhalten aufzuarbeiten

- Frisches Obst für die Mitarbeiter/-innen

Das Unternehmen verwendet das Geld aus dem Bonusprogramm für ein wöchentliches Angebot durch eine Krankengymnastin. Sie bietet den Beschäftigten Bewegungs- und Entspannungsübungen an. Außerdem gibt es für die Pflegekräfte die Möglichkeit, an einer Supervision teilzunehmen.

Die Lenkungsgruppe wird sich noch zwei Mal treffen, bevor das Projekt im nächsten Jahr zu Ende geht. Die Erfahrungen des Teams im Alten- und Pflegezentrum Haus Wümmetal mit dem Projekt sind durchweg positiv.

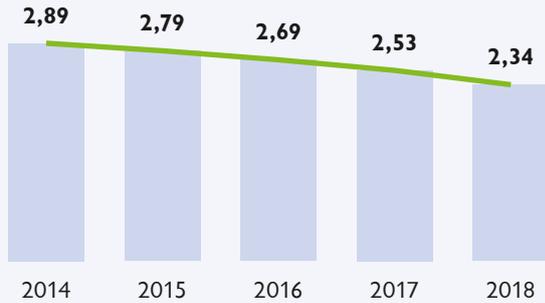
*Marion Bliefertnick  
Kaufmännische Leitung  
Pro Senis GmbH*

# Zahlen, Daten, Fakten zu Arbeitsmarkt und Fachkräften

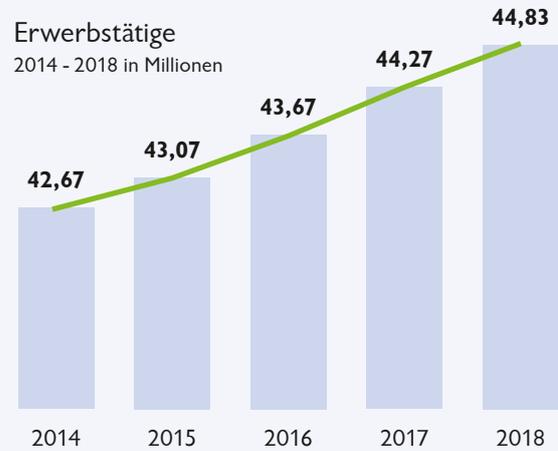
## ARBEITSLOSIGKEIT UND ERWERBSTÄTIGKEIT

Quelle: Statistisches Bundesamt

Arbeitslosenzahlen  
2014 - 2018 in Millionen



Erwerbstätige  
2014 - 2018 in Millionen



## DIE FÜNF AM HÄUFIGSTEN GESUCHTEN BERUFE

Beruf	Ranking 2018	Anteil der Stellenangebote 2018 (in Prozent)	Ranking 2017	Ranking 2009
Software-Entwickler, -Architekten, Programmierer	1	3,51	3	10
Elektroniker, Elektriker, Elektroinstallateure	2	3,14	4	4
Gesundheits- und Krankenpfleger	3	2,94	2	1
IT-Berater, IT-Analysten	4	2,34	27	34
Wirtschaftswissenschaftler, Betriebswirte	5	2,13	1	29

Quelle: DEKRA Akademie 2018

## FACHKRÄFTEMANGEL IN DER PFLEGE

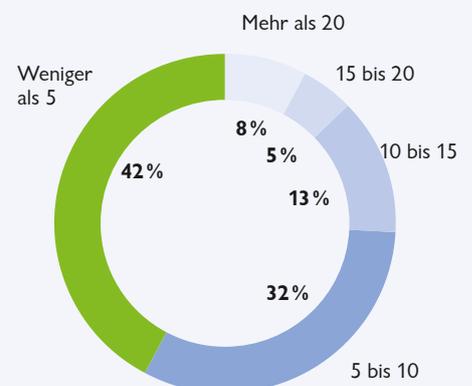
Arbeitslose Fachkräfte je 100 offene Stellen



Quelle: Bundesgesundheitsministerium, Bundesagentur für Arbeit

## BEWERBUNGEN

Durchschnittliche  
Zahl der Bewerbungen  
für eine Einstiegsposition



Quelle: Umfrage „Recruiting im Vertrieb“ von Absolventa & HubSpot

### UNTERNEHMENSKULTUR: SO WICHTIG WIE NIE

Quelle: StepStone Recruiting mit Persönlichkeit (2017)



ist die Unternehmenskultur wichtig



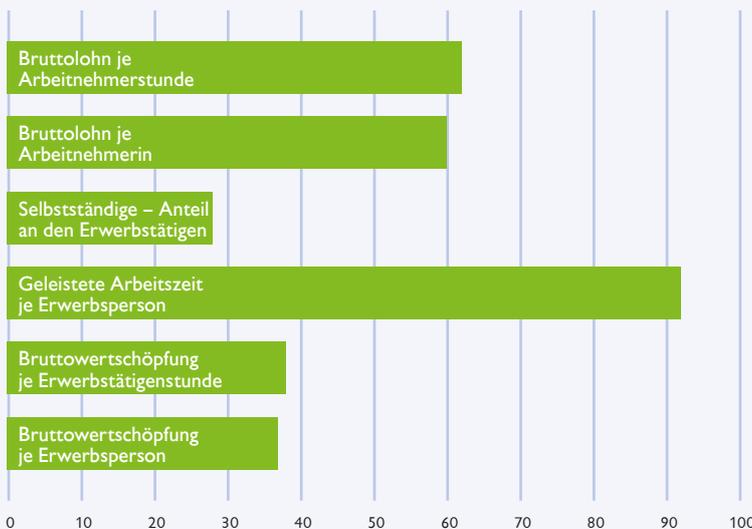
wurden in einem Bewerbungsgespräch schon über die Unternehmenskultur getäuscht



können sich nicht mit der Unternehmenskultur ihres Arbeitgebers identifizieren

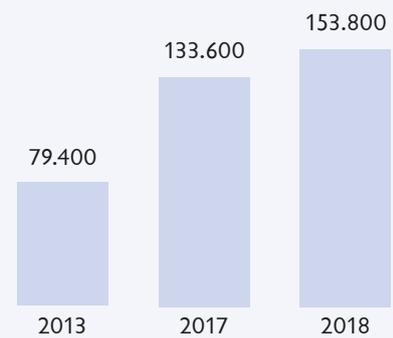
### SOZIALWESEN IM VERGLEICH ZUR GESAMTEN WIRTSCHAFT 2015

(Relativ im Durchschnitt in Prozent)



Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen DIW Wochenbericht

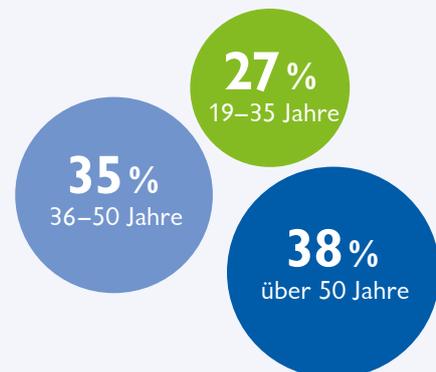
### AUSLÄNDISCHE PFEGEKRÄFTE IN DEUTSCHLAND



Quelle: Mediendienst Integration 2019

### PFLEGEPERSONAL IN NIEDERSACHSEN

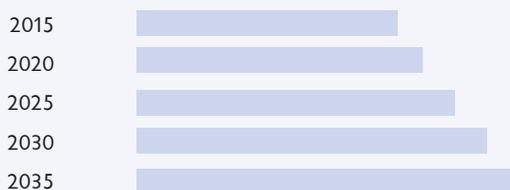
Alter der Pflegefachpersonen



Quelle: Pflegekammer Niedersachsen

### BENÖTIGTE FACHKRÄFTE

In der Altenpflege in Deutschland benötigte Fachkräfte



Quelle: Statistisches Bundesamt, Institut der deutschen Wirtschaft

## „Viele junge Erwachsene wollen etwas bewegen“ Nachgefragt: Was die Waldheim Gruppe ihren Auszubildenden bietet

Wie machen Unternehmen der sozialen Arbeit potenzielle Auszubildende auf sich aufmerksam? Uwe Kreuzer, Referent für Grundsatzfragen beim Paritätischen, hat dazu Katharina Englisch von der Öffentlichkeitsarbeit der Waldheim Gruppe befragt. Die Waldheim Gruppe ist eine aus vier sozialen Einrichtungen bestehende Organisation, die in den Landkreisen Verden, Diepholz, Oldenburg und der Stadt Delmenhorst für die Belange von rund 800 Menschen mit Behinderung eintritt. Alle Einrichtungen sind Mitglied im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

**Selbst junge Menschen auszubilden, gilt als Königsweg im Einsatz gegen den Fachkräftemangel. Heutzutage können sich Jugendliche die Ausbildungsstelle aber oft aussuchen – wie also mache ich mich als Organisation interessant für angehende Auszubildende?**

Katharina Englisch: Für uns geht es weniger darum, sich als Organisation interessant zu machen. Es geht vielmehr darum zu zeigen, was wir eigentlich tun, und vor allem, wie wir es tun. Wir zeigen den jungen Erwachsenen, dass soziale Arbeit viel bewegen kann. Dass es etwas ganz Bwonderes ist, Menschen mit Behin-



Raus auf die Straße: Gemeinsam mit ihren Auszubildenden wirbt die Waldheim Gruppe kreativ um neues Personal.

derung auf ihrem Weg zu Selbstbestimmung zu begleiten. Wir zeigen, wer wir sind, wie wir arbeiten und was wir bieten.

**Welche Werbemaßnahme hat sich bei Ihnen besonders bewährt?**

Wir haben sehr viele Werbemaßnahmen, die alle miteinander verzahnt sind. Es ist die Summe aller Maßnahmen, die sich bewährt. Wichtig ist es, authentisch zu sein und die jungen Erwachsenen mit einzubinden.

**Und was ist das beste Argument, damit sich ein/-e Schulabgänger/-in für eine Ausbildung bei der Stiftung Waldheim entscheidet?**

Wir können nur die jungen Erwachsenen für uns und unsere Arbeit interessieren, die Lust haben, mit Menschen zu arbeiten und die eine soziale Ader haben. Genau das thematisieren wir.

**Auszubildende anzuwerben und einzustellen ist die eine Sache. Als Arbeitgeber muss ich aber auch gute Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen bieten, damit die jungen Leute dann auch im Unternehmen bleiben. Welche Aspekte sind dabei besonders wichtig?**

Wir tun sehr viel für unsere Azubis, FSJler, BFDler: Wir haben 92 Azubi-Mentoren, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Auszubildendebeauftragte, d.h. es gibt viele Ansprechpersonen, für den Fall, dass Probleme auftreten. Wir wertschätzen unsere Nachwuchskräfte und bieten ihnen eine breite Ausbildung mit sehr abwechslungsreichen Aufgabenbereichen. Während der Ausbildung



Bei der Waldheim Gruppe arbeiten die Auszubildenden schnell eigenverantwortlich.

zahlen wir das Schulgeld und eine attraktive Vergütung für den Praxisteil. Nach der Ausbildung zahlen wir nach dem TVöD, bieten 30 Tage Urlaub sowie Jahressonderzahlungen, vermögenswirksame Leistungen etc.

**Sind denn soziale Berufe überhaupt interessant für die Mehrheit der Schulabgänger/-innen?**

Reich wird man in der sozialen Arbeit nicht, und die Arbeit an sich, ob im Kindergarten, in der Altenpflege oder in der Behindertenhilfe, ist ja auch kein Zuckerschlecken. Diese Berufe sind für all diejenigen interessant, die kein klassisches Karrieredenken haben. Viele junge Erwachsene wollen etwas bewegen – wir bieten ihnen die Möglichkeit dazu. Wir zeigen, dass Lebensqualität nicht allein mit Geld zu erreichen ist. Dass Mitbestimmung und soziales Engagement viel zählt und dass man viel von dem zurückbekommt, was man gibt.

*Interview: Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.*

## 5 Dinge, die Sie über die Generation Z wissen sollten

### Was junge Erwachsene vom Arbeitsmarkt erwarten

Zur Generation Z gehören diejenigen, die zwischen 1999 (in einigen Quellen auch 1995) und 2010 geboren wurden und somit aktuell neu auf den Arbeitsmarkt strömen. Jedes Individuum entwickelt sich eigenständig und ist durch

eigene Ziele und Werte geprägt. Dennoch lassen sich Hauptmerkmale der Generationen benennen, die es Ihnen erleichtern, sich auf der einen Seite auf die jungen Menschen einzustellen und auf der anderen Seite als attrak-

tiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Denn nur wenn Sie dies tun und auf die Anforderungen der unterschiedlichen Generationen eingehen, können Sie erfolgreich dem Fachkräftemangel begegnen.

1

Die Generation Z gehört zu den „**Digital Natives**“, ist also mit den neuen Technologien aufgewachsen und es gewohnt, eine Flut an digitalen Informationen zu verarbeiten und für sich zu nutzen. Ein Handy und Notebook mit ständigem Zugang zum Internet und soziale Medien, wie Facebook, Skype, Snapchat, Blogs, Chats und Foren, gehören zum alltäglichen Leben dazu und sind bei der Generation Z nicht mehr wegzudenken.

Gehen Sie deshalb mit Ihren Personalmarketing- und Recruiting-Maßnahmen gezielt auf diese Anforderungen ein. Bieten Sie beispielsweise eine Beratung zu Ihren Stellenangeboten per WhatsApp an. Auch zeitversetzte Video-Interviews werden immer beliebter, um die passenden Kandidatinnen und Kandidaten zu finden. Veranstalten Sie digitale Wettbewerbe an Schulen oder Personalkampagnen über Snapchat. Das sind die Wege, über die Sie die neue Generation erreichen und gezielt ansprechen. Die neuen Medien sollten auch aktiv in das Berufsleben der Generation Z integriert werden, um sie langfristig zu binden.



2

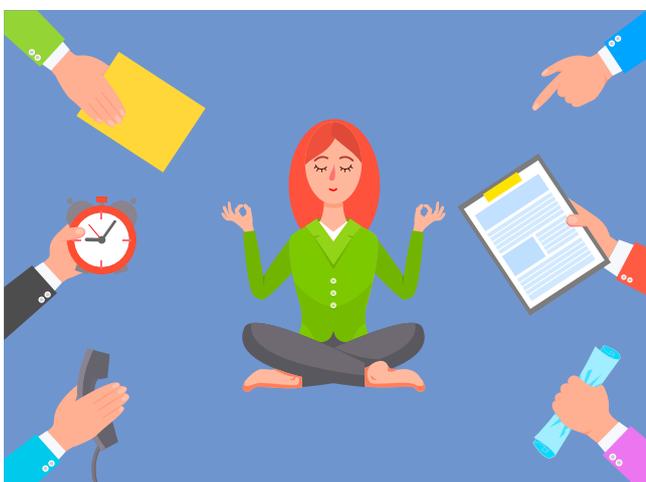
Eine **starke Arbeitgebermarke** gewinnt zunehmend an Bedeutung. Die Generation Z vergleicht und hinterfragt immer mehr und wendet das erlernte Verhalten wie Bewertungen, Tests, Vergleiche und Rankings im Internet auch auf ihren zukünftigen Arbeitgeber an.

Präsentieren Sie sich deshalb auf Arbeitgeberprofilen von ihrer besten, aber auch authentischen Seite. Rufen Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zur Bewertung Ihres Unternehmens bei Bewertungsportalen auf und gehen Sie aktiv auf Kritik ein. Nur wer sich diesem Vergleich stellt und aktiv daran arbeitet, kann die neue Generation für sich überzeugen.

3

Die Generation Z hat nicht mehr so eine starke emotionale Bindung zu Unternehmen wie die Generationen zuvor. Sie ist **ungeduldig und sucht Abwechslung**. Aus diesem Grund wechselt sie auch deutlich öfter den Job.

Deshalb ist es umso wichtiger, die jungen Menschen anders zu motivieren, z.B. durch spannende Projekte, wechselnde Herausforderungen und ergebnisorientierte Förderung.



„Flexibles Arbeitszeitsystem“ hellhörig, da sie davon ausgeht, dass der Arbeitgeber von der Flexibilität der Mitarbeitenden profitieren möchte. Daraus ergibt sich, dass auch Führungsverantwortung immer unattraktiver wird. Die neue Generation möchte um 17 Uhr nach Hause gehen, anstatt Verantwortung zu übernehmen und sich der psychologischen Belastung der Führung zu stellen. Auch die Home Office Möglichkeit wird uninteressant, da die neue Generation nicht Arbeit und Privatleben vermischen möchte. Viel mehr wünscht sich die Generation Z klare Ansagen und Strukturen, aber auch Anerkennung für ihre eigene Leistung. Auch erwarten die jungen Menschen einen eigenen Schreibtisch am Arbeitsplatz, anstatt kommunikationsfördernde Großraumbüros oder Desk-Sharing-Konzepte.

Wenn Sie also die Generation Z für Ihre ausgeschriebenen Stellen gewinnen möchten, achten Sie auf die Beantwortung der Frage „Was bieten Sie uns?“. Und wie immer gilt auch hier: Preisen Sie nur das an, was auch wirklich in Ihrem Unternehmen gelebt wird. Ansonsten können Sie mit schlechten Bewertungen auf Online-Plattformen rechnen.

4

Die Generation Z steht für **Selbstverwirklichung und Freiheit**, möchte aber trotzdem unbefristete Verträge. Spaß am Beruf, der Sinn ihrer Tätigkeit und ein gutes Arbeitsklima sind wichtiger als die Höhe des Gehalts und der Status.

Erarbeiten Sie für Ihr Unternehmen, zu welchen Werten Sie stehen und was Sie Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bieten wollen. Leben Sie das Bild, das Sie nach außen präsentieren, auch in Ihrem Unternehmen. Fragen Sie Ihre Bewerber und Bewerberinnen im Vorfeld nach Interessen, Fähigkeiten und nach ihren Zielen, um die Übereinstimmung der Werte mit denen Ihres Unternehmens abgleichen zu können.

5

Für die neue Generation steht ein **optimaler Mix aus Berufsleben und Freizeit an erster Stelle**. Dabei finden angepriesene Vorteile wie Work-Life-Balance oder Familienfreundlichkeit immer weniger Gehör, da sie von vielen Arbeitgebern meist nur versprochen, jedoch nicht umgesetzt werden. Die Generation Z wird auch bei dem vermeintlichen Vorteil „Flexibles Arbeitszeitsystem“

Jenny Fiedler

Personalreferentin Recruiting und Marketing

Paritätischer Wohlfahrtsverband

Niedersachsen e.V.

Jenny Fiedler ist ausschließlich für das verbandseigene Personalrecruiting zuständig.

## Mit Hilfe durch den Dschungel der Bürokratie

### Beratungsstellen helfen bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse

*Nachgefragt: Der deutsche Arbeitsmarkt, ganz gleich welche Branche, ist auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund angewiesen. Wer seine Berufsausbildung oder ein Studium im Ausland erworben hat, kann sich zum Beispiel bei kargah e.V. in Hannover beraten lassen, wie diese Abschlüsse in Niedersachsen anerkannt werden können.*

**Wenn ich meinen Studienabschluss oder meine Berufsausbildung im Ausland erworben habe, macht es da für die Anerkennung einen Unterschied, in welchem Land das war?**

Im Rahmen des Anerkennungsgesetzes hat jede Person mit einem ausländischen formalen Berufsabschluss einen Anspruch darauf, diesen in Deutschland bewerten bzw. anerkennen zu lassen. Liegen alle notwendigen Unterlagen vor, macht es für das rein formale Verfahren keinen Unterschied, in welchem Land der Abschluss erworben wurde. Auch Staatsangehörigkeit und Aufenthaltstitel sind nicht relevant. Je nachdem, welchen Beruf eine Person erlernt hat, sind die Verfahren und Zuständigkeiten jedoch unterschiedlich geregelt. Abhängig von den Fachinhalten der jeweiligen Ausbildung unterscheiden sich auch die Chancen, eine Gleichwertigkeit bescheinigt zu bekommen. Diese hängen also stark mit dem bestimmten Beruf sowie der Art der Ausbildung im jeweiligen Land zusammen.

**Gibt es für verschiedene Berufe unterschiedliche Anerkennungsregelungen? Ist es einfacher, eine Krankenpflegeausbildung anerkannt**



*Wer seine Pflegeausbildung im Ausland gemacht hat, muss in Deutschland eventuell bestimmte Inhalte nachholen. Foto: istock.com/izusek*

**zu bekommen als ein Studium der Sozialpädagogik?**

Es gibt sogenannte reglementierte Berufe, für die eine volle Anerkennung des ausländischen Abschlusses Voraussetzung dafür ist, im entsprechenden Beruf in Deutschland arbeiten zu dürfen. Das gilt beispielsweise für Ärztinnen, Rechtsanwältinnen, Krankenpflegerinnen oder Erzieherinnen. Diese Berufe sind bundesrechtlich reglementiert. Zudem gibt es landesrechtlich reglementierte Berufe, wie zum Beispiel Sozialpädagogik. Um als staatlich anerkannte Sozialpädagogin in Niedersachsen arbeiten zu können, muss der Abschluss zuerst in diesem Bundesland anerkannt sein.

Entscheidend ist also sowohl der Beruf als auch das Bundesland, in dem die Person tätig werden möchte. Daraus leiten sich auch die zuständige Stelle sowie das jeweilige Verfahren ab. Ärztinnen müssen beispielsweise erst weitere Prüfungen in Deutschland erfolgreich absolvieren, bevor sie als approbierte Ärztinnen tätig werden können. Nicht reglementiert

sind in Deutschland alle Berufe, die im dualen System ausgebildet werden. Eine Anerkennung des ausländischen Abschlusses ist keine Voraussetzung, um sich auf dem deutschen Arbeitsmarkt bewerben und arbeiten zu dürfen. Eine Bewertung kann es Arbeitgeberinnen jedoch erleichtern, eine Einschätzung der Qualifikation vorzunehmen.

Wie die Chancen sind, eine volle Gleichwertigkeit des jeweiligen Abschlusses bescheinigt zu bekommen, ist, wie oben beschrieben, abhängig von den Inhalten, die im jeweiligen Land im Rahmen der Ausbildung/des Studiums vermittelt wurden und davon, wie stark diese den Inhalten der entsprechenden Ausbildung/Studium in Deutschland gleichen. Werden im Verfahren wesentliche Unterschiede festgestellt, ist es möglich, diese im Rahmen von Ausgleichsmaßnahmen nachzuholen. Beispielsweise fehlen in Berufen, die in einem anderen Land an einer Hochschule erlernt wurden, auf die in Deutschland jedoch im Rahmen einer dualen Ausbildung vorbereitet wird, häufig Praxisanteile, die

dann hier entsprechend nachgeholt werden müssen, um die volle Gleichwertigkeit bescheinigt zu bekommen.

### **Welche Dokumente muss ich einreichen, um meinen Beruf oder mein Studium anerkannt zu bekommen?**

Wichtig sind das Abschlusszeugnis sowie eine Übersicht über Ausbildungsinhalte im Original sowie eine deutsche Übersetzung. Außerdem ein Lebenslauf, Nachweise über berufliche Erfahrungen, wenn vorhanden, sowie ein Identitätsnachweis und eine Erklärung darüber, ob und wenn ja bei welcher Stelle bereits ein Antrag gestellt wurde. Es wird außerdem eine Erklärung darüber verlangt, ob ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist. In manchen Fällen muss zudem ein Führungszeugnis vorgelegt werden.

### **Gibt es für die Anerkennung eine Art verbindliche Checkliste, an der ich meine Chancen ablesen kann? Oder haben die zuständigen Stellen viel Handlungsspielraum?**

Weder noch. Die Zuständigkeit, das Verfahren sowie die Chancen sind bedingt durch den jeweiligen Beruf, die Art des Abschlusses und die Berufserfahrung, die eine Person mitbringt. Eine erste Einschätzung können am besten die Anerkennungsberatungsstellen geben, die mit den Jahren viel Erfahrung mit unterschiedlichen Berufsabschlüssen aus verschiedenen Ländern gesammelt haben. Im Rahmen der Beratung bestimmen sie zuerst einen Referenzberuf, also den Beruf in Deutschland, mit dem der ausländische Berufsabschluss bei der Prüfung der Gleichwertigkeit verglichen werden soll. Sie ermitteln die für das Anerkennungsverfahren zuständige Stelle und begleiten die Person im Prozess.

## **Hier gibt es Rat**

Bezogen auf Hannover können sich Ratsuchende – auch Institutionen – an kargah e.V. oder die IHK wenden. Kargah bietet mit dem Projekt „Qualifizierungsberatung im beruflichen Anerkennungsverfahren“ konkret Beratung für zugewanderte Frauen mit ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüssen an. Der Fokus liegt auf einer niedrigschwelligen Erstberatung zum Thema Anerkennung sowie einer Orientierung im anschließenden Prozess einer Nach-/Weiterqualifizierung sowie dem Einstieg in den Arbeitsmarkt. Auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Diskriminierungserfahrungen sind Thema der Beratung. Die IHK berät Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen zum Thema Anerkennungsverfahren, Kosten und zuständigen Stellen.

Das Förderprogramm Integration durch Qualifizierung (IQ) hat in Niedersachsen ein umfangreiches Informationsangebot zum Thema aufgebaut. Unter [www.migrationsportal.de](http://www.migrationsportal.de) sind viele Informationen und Kontaktadressen zu finden.

### **Sind die derzeitigen Anerkennungsregelungen fair?**

Darauf antwortet eine ratsuchende Person wahrscheinlich anders als eine Anerkennungsstelle. Generell ist es positiv, dass durch das Anerkennungsrecht ein Anspruch existiert und einheitliche Regelungen auf Bundesebene vorhanden sind. Aus Sicht der Ratsuchenden lässt sich das Beispiel eines Fliesenlegers anführen: Der Betrieb war mit seiner praktischen Arbeit sehr zufrieden, und er konnte ausgeprägte praktische Erfahrungen vorweisen. Sein theoretisches bzw. schulisches Wissen reichte aber für eine Anerkennung nicht aus. Er sieht die Anerkennungsregelung sicher negativ.

Allgemeiner betrachtet erscheinen die Regelungen weiterhin unübersichtlich und sehr bürokratisch, was sich häufig in der Länge des Prozesses widerspiegelt. Des Weiteren ist ein Anerkennungsverfahren nur bei Vorliegen formaler Unterlagen möglich. Eine institutionelle Öffnung gegenüber einer Qualifikationsanalyse,

die bei nicht selbstverschuldeter Unvollständigkeit durchgeführt werden kann, schreitet nur langsam voran.

### **An welchen Stellschrauben muss die Politik noch drehen, damit die Anerkennung ausländischer Abschlüsse einfacher wird – ohne qualitative Zugeständnisse zu machen?**

Praktische und informelle Kenntnisse und Potenziale sollten stärker gewichtet werden, das System müsste mehr für praktische Berufserfahrungen geöffnet werden. Auch einheitliche Regelungen und Einschätzungen bei der Kostenübernahme, besonders was die Finanzierung der Anpassungsqualifizierungen betrifft, durch Jobcenter und Arbeitsagenturen wären sinnvoll.

*Sebastian Mehlich und  
Viktorya Schabli  
Projekt Arbeitsmarktzugang für  
Flüchtlinge  
Theresa Gehse  
Qualifizierung im beruflichen Anerkennungsverfahren für zugewanderte Frauen  
kargah e.V.*

## Mit „Erasmus+“ gegen den Fachkräftemangel

### Verbund sozialer Dienste beschäftigt Fachkräfte aus dem Ausland

Es gibt einige Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken: Stellenanzeigen schalten, auf Jobmes- sen werben, Vorteile und Anreize für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen. Der Verbund sozialer Dienste (VSD, Mitglied im Paritätischen) aus dem Kreis Osnabrück geht auch diese Wege und hat es darüber hinaus geschafft, Fachkräfte aus dem Ausland in seinen Einrichtungen zu etablieren.

Im Herbst 2016 begann der VSD, eine neue Option zu testen. Sechs der sieben damaligen spanischen Praktikantinnen kamen drei Monate lang in den Wohngruppen der Dialog gGmbH (Tochter des Unternehmensverbundes) zum Einsatz, eine von ihnen unternehmensübergreifend im Bereich IT. Möglich wurde dies durch das Austausch- und Bildungsprogramm „Erasmus+“ der Europäischen Union. Zwischen der katalanischen Region Lleida und dem Landkreis Osnabrück hat sich in den vergangenen Jahren eine enge Zusammenarbeit entwickelt. Davon hat letztlich der Unternehmensverbund profitiert, da der Landkreis Praktikumsstellen gesucht hatte. Zwei dieser sieben Spanierinnen arbeiten jetzt als Erzieherinnen für Charly's Kinderparadies. Der Träger von Krippen und Kindergärten ist ebenfalls Teil des Verbunds sozialer Dienste und betreibt mittlerweile zehn Einrichtungen in der Stadt Osnabrück und im Landkreis.

Auch aus dem Europäischen Freiwilligendienst (EFD) kann sich ein Arbeitsverhältnis ergeben, wenngleich dies nicht unbedingt das Ziel ist. Junge Frauen und Männer aus anderen Ländern lernen zwölf Monate lang die deutsche Kultur kennen, erweitern

ihre Sprachkenntnisse und sammeln Erfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen. Zum Zeitpunkt dieser Ausgabe leisten zwei 24-jährige Tü- rkinen sowie eine Spanierin ihren EFD in Wohngruppen der Dialog gGmbH ab. Während Çağla erst vor drei Monaten nach Bad Essen gekommen ist, bereiten sich Ayşe und Marta schon auf ihr Berufsleben nach diesem Freiwilligendienst vor. Sie möchten nicht in ihre Heimat zurückkehren, sondern weiter im Wittlager Land bleiben und in einer der Wohngruppen arbeiten.

Wenn sich dieser Wunsch im Laufe des Jahres entwickelt, steht der Verbund sozialer Dienste den ausländischen Fachkräften natürlich mit Rat und Tat zur Seite. Als ein Problem hat sich allerdings die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse herausgestellt. Es ist aufwendig und langwierig, teilweise dauert es bis zu drei Monate. Und obwohl der Bachelorabschluss europäischen Standards unterliegt, sind die Studieninhalte häufig sehr unterschiedlich. Für Sozialpädagoginnen und -pädagogen oder ähnliche Berufe (mit Studienabschluss) erfolgt daher eine Zeugnisbewertung. Dies ist ein offizielles Dokument der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB), mit dem eine ausländische Hochschulqualifikation beschrieben und ihre beruflichen und akademischen Verwendungsmöglichkeiten bescheinigt werden. Sie ist eine vergleichende Einstufung, nicht jedoch eine Anerkennung.

Erzieher- und Erzieherinnenabschlüsse hingegen werden von der Landes- schulbehörde anerkannt, wobei es immer einer Einzelfallüberprüfung

bedarf. Allgemein gültige Aussagen zu den Abschlüssen können nicht getroffen werden.

Eine weitere Baustelle: Im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe ist Kommunikation enorm wichtig. Die EFD- ler, Praktikantinnen und Praktikanten nehmen täglich an Deutschkursen teil. Die Verständigung im Alltag klappt schon nach wenigen Einheiten erfreulich gut. Allerdings: Die Fachsprache kommt in solchen Kursen zu kurz. Um aber Situationen richtig einordnen oder Berichte schreiben zu können, muss dieses Vokabular extra erlernt werden.

*Lars Herrmann*  
Referent für Presse- und  
Öffentlichkeitsarbeit  
VSD – Verbund sozialer Dienste  
gGmbH

## Mit langem Atem ausländische Pflegekräfte integrieren

### Erfahrungen mit Triple Win und dem Anerkennungsverfahren

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist in aller Munde. Ergänzend zum Personalmarketing vor Ort gehen wir als Gemeinnützige Gesellschaft für paritätische Sozialarbeit Hannover GmbH (GGPS) neue Wege und arbeiten dabei mit erfahrenen Partnern zusammen: Das Projekt „Triple Win“ ist eine Kooperation der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Seit 2013 wurden über dreitausend qualifizierte Pflegefachkräfte aus Serbien, Bosnien-Herzegowina, von den Philippinen und aus Tunesien in Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege vermittelt – aus Ländern, in denen tausende Krankenpflegerinnen und -pfleger arbeitssuchend sind.

Viele Menschen möchten ins Ausland gehen und hoffen auf bessere Perspektiven für sich und ihre Familien. Besondere Vermittlungsabsprachen mit den Arbeitsverwaltungen der Partnerländer sorgen für ein trans-

parentes Vermittlungsverfahren mit hohen Qualitätsstandards und für beschleunigte Genehmigungsprozesse. Triple Win arbeitet, anders als viele Agenturen, kostendeckend statt gewinnorientiert: Für die Gewinnung, Vermittlung, Vorbereitung, Unterstützung bei Formalitäten und Beratung bei der Integration werden pro Pflegekraft 5.500€ brutto berechnet.

Für unser „Haus am Weddigenufer“, einem relativ kleinen Pflegeheim mit knapp 80 Betten, in dem überwiegend Menschen mit Suchterkrankungen betreut werden, haben wir uns entschieden, im kleinen Maßstab und mit langfristiger Perspektive ausländische Pflegekräfte einzustellen, um sie gut begleiten zu können und nachhaltig zu binden. Die Gespräche mit den Kandidatinnen und Kandidaten waren wahlweise per Skype oder in den Heimatländern möglich – auch das ist bei anderen Agenturen nicht selbstverständlich. Mitarbeitende von Triple Win unterstützten bei der Organisation der Reise nach Sarajevo und

Belgrad tatkräftig und dolmetschten bei den Gesprächen. Dabei gewannen wir berührende Eindrücke von den Lebensverhältnissen und Menschen vor Ort.

Aufgrund des speziellen Klientels unserer Einrichtung war es uns wichtig, die interessierten Bewerbenden anschließend zu einer Hospitation zu uns einzuladen. Sie konnten in einer Frühschicht samt Übergabe und beim Rahmenprogramm die Bewohnerinnen und Bewohner, das Team, die Stadt und die zukünftige Unterkunft kennenlernen und die Mitarbeitenden konnten sich einen ersten Eindruck von ihren Kompetenzen verschaffen.

Als Arbeitgeber unterstützte Triple Win uns mit einem Integrationsworkshop. Die Pflegekräfte werden im Heimatland von Triple Win sprachlich und durch kulturelle und fachliche Orientierungstrainings vorbereitet. Sobald sie die B1-Sprachprüfung bestanden und die Arbeitsmarktzu-lassung sowie das Visum mit Unter-

### Weiterführende Links:

Projekt Triple Win: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/Triple-Win-Pflegekraefte>

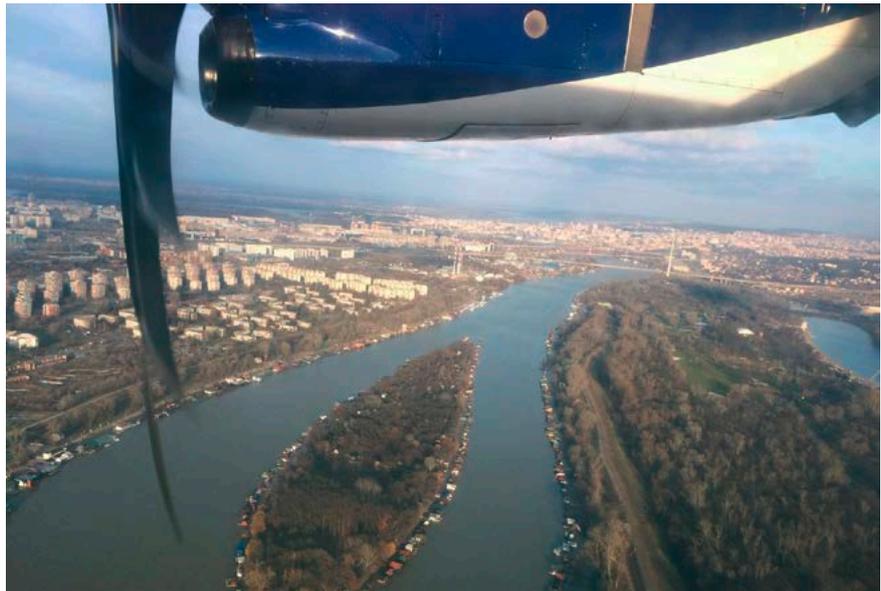
Beratung durch das Netzwerk IQ für Arbeitgeber, unter FAQ sind Kursanbieter für den Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung aufgelistet; außerdem bietet IQ Beratung für Migrant\*innen zum Anerkennungsverfahren in verschiedensten Berufen: <https://www.migrationsportal.de/angebote/unternehmen/fokus-pflege.html>

Infos zum Anerkennungsverfahren bzw. zur Zeugnisbewertung in verschiedensten Berufen und zum Anerkennungszuspruch: <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/>

Sprachkursförderung, dort ist auch eine Liste aller für die Förderung zugelassenen Kursträger zu finden: <http://www.bamf.de/DE/Infothek/BerufsbezogeneFoerderung/Deutschfoerderung45a/deutschfoerderung45a-node.html>

Infos zu Rekrutierung, Integration, Visa und Leben in Deutschland <https://www.make-it-in-germany.com/de/>

stützung von Triple Win erhalten haben, können sie nach Deutschland einreisen. Die zweisprachigen Arbeitsverträge werden von Triple Win vorgegeben. Vorgeschrieben ist die Gleichstellung mit deutschen Mitarbeitenden hinsichtlich der Vergütung. Für die Unterkunft richteten wir eine Wohngemeinschaft ein. Triple Win begleitet sie entweder bei einem Behördentag zum Start (Einwohnermeldeamt, Kontoeröffnung, Handy-Tarif etc.) oder später beim Gang zur Ausländerbehörde zur Verlängerung des Visums. Dennoch waren von uns zahlreiche Formalitäten zu erledigen.



Anflug auf Belgrad zu den Auswahlgesprächen.

Die vermittelten Pflegekräfte sind in ihrem Heimatland qualifizierte Fachkräfte. In Deutschland müssen sie dennoch ein umfangreiches Anerkennungsverfahren durchlaufen, bis dahin sind sie als Helfer tätig. Triple Win stellte den Antrag auf Prüfung der Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses beim Landessozialamt. Der Defizitbescheid gibt Auskunft über die Ausgleichsmaßnahmen. Üblicherweise werden B2-Sprachkenntnisse gefordert und insbesondere bei Nicht-EU-Bürgern ein Anpassungslehrgang oder eine Kenntnisprüfung, um die fachliche Eignung nachzuweisen.

Die Recherche nach Fördermöglichkeiten und Kursanbietern war aufwändig. Wir entschieden uns für einen intensiven B2-Kurs speziell für Pflegekräfte im Umfang von 500 Unterrichtseinheiten, montags bis freitagsvormittags rund vier Zeitstunden über zwanzig Wochen. So hoffen wir, die Pflegekräfte gut auf die Prüfung vorzubereiten und auch das Team zu entlasten. Die Förderung erfolgt über das BAMF nach der DeuFöV. Der Eigenanteil, der vom Arbeitgeber getragen werden kann, beträgt 2,07€ pro Unterrichtseinheit, davon

wird die Hälfte nach dem Bestehen der Prüfung erstattet. Die Hälfte der Kurszeit rechnen wir als Arbeitszeit an, daneben sind die Pflegekräfte in der Einrichtung tätig. Für die Zeit des Sprachkurses ist die Belastung also erheblich und die Freizeit stark eingeschränkt, zumal auch noch Hausaufgaben zu erledigen sind.

Für den anschließenden Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung übernimmt die Arbeitsagentur die Finanzierung auf der Grundlage des Qualifizierungschancengesetzes (abschlussorientierte Weiterbildung nach §81 SGB III). Allerdings gibt es in Niedersachsen nur eine Handvoll Anbieter, deren Kurse für die BA-Förderung zertifiziert sind. Sie finden berufsbegleitend statt, entweder an bestimmten Wochentagen oder in Blockwochen, und dauern etwa fünf Monate. Auch ein Praktikum im Krankenhaus gehört dazu.

Von der Einreise bis zur Anerkennung als Fachkraft vergeht ein Jahr. Erst dann können die Pflegekräfte mit unserer Unterstützung eine Wohnung suchen und endlich ihre Familien

nachholen. Auch die Partnerinnen und Partner begleiten wir ggf. bei der beruflichen Anerkennung und nutzen dafür die Beratung durch das Netzwerk IQ.

Für eine langfristige Bindung ist es essentiell, die Pflegekräfte auch jenseits der Formalitäten gut und herzlich zu begleiten. Die Einarbeitung muss sprachlich verständlich erfolgen und die Unterschiede zur Pflege im Heimatland sollten erklärt und geübt werden. Zudem spielen in den Herkunftsländern die persönlichen Beziehungen zu Arbeitskolleginnen und -kollegen eine größere Rolle als in Deutschland. Da Familie und Freunde weit weg sind, können Kontakte und vielleicht sogar gemeinsame Unternehmungen helfen, sich wohlfühlen. Wir haben großen Respekt, dass unsere neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter den Schritt ins Ausland gewagt haben!

Anna John

Personalmarketing

Gemeinnützige Gesellschaft für paritätische Sozialarbeit Hannover GmbH (GGPS)

## Darüber spricht man nicht

### Fachkräftemangel in Kindertagesstätten? Warum darüber kaum geredet wird

Wer kleine Kinder hat, weiß: Der Fachkräftemangel in deutschen Kindertagesstätten ist eigentlich nicht zu übersehen. Die Träger wissen das auch. Warum wird aber in der Öffentlichkeit so viel über den Ausbau der Infrastruktur geredet, aber kaum darüber, wo die ganzen Erzieherinnen und Erzieher für die neuen Einrichtungen herkommen sollen? Eine Bestandsaufnahme.

#### Warum gibt es einen Fachkräftemangel in Kitas?

Der Bedarf an Fachkräften ist groß und steigt weiter. Krippenplätze und Ganztagsgrundschulen werden ausgebaut, die dritte Fachkraft in Krippen ist nun gesetzlich vorgeschrieben. Berufsfachschulen und Fachschulen bilden nicht genügend sozialpädagogische Assistent/-innen und Erzieher/-innen aus; der demografische Wandel verschärft die Situation zusätzlich, denn zunehmend gehen Fachkräfte in den Ruhestand. Zusätzlich: Bei Schwangerschaften gibt es wegen des Infektionsrisikos oft eine sofortige Freistellung, was wiederum einen schnellen und hohen Vertretungsbedarf verursacht.

#### Warum dürfen die Träger den Fachkräftemangel nicht öffentlich machen?

Die Einhaltung der Betriebserlaubnis wird über das Online-Portal [kita.web](http://kita.web) kontinuierlich durch die Aufsichtsbehörde kontrolliert. Entspricht die Fachkraftversorgung (inklusive sofortiger Vertretung) nicht zu jedem Zeitpunkt den gesetzlichen Vorgaben, wird dem Träger die Betriebserlaubnis für die Einrichtung entzogen, und er muss die Kita schließen, bis wieder genügend Fachkräfte zur Verfügung

stehen. Einige Kita-Träger kommen um diese Maßnahme in Krankheitszeiten schon jetzt nicht herum. Der Träger kann seine Aufgabe schlicht nicht erfüllen. Die Eltern sind unzufrieden, und der Träger kommt in wirtschaftliche Schwierigkeiten.

#### Warum können Träger kaum Maßnahmen ergreifen, um gute Fachkräfte für eine Bewerbung zu motivieren und Personal durch Anreize und gute Arbeitsbedingungen zu binden?



So idyllisch ist der Kita-Alltag nur selten. Zwei Fachkräfte müssen sich um bis zu 25 Kinder kümmern. Foto: Helene Souza/pixelio.de

Kitas werden zu nahezu 100 Prozent durch die öffentlichen Träger der Jugendhilfe finanziert (Landesfinanzhilfe und Elternbeiträge werden als Einnahmen auf diese Förderung angerechnet und bleiben nicht bei den Trägern). Meistens handelt es sich um eine Förderung auf der Basis der gesetzlichen Mindeststandards. Daher kann kein Träger Bonbons oder Extras finanzieren, da ihm schlicht das Geld dazu fehlt.

Außerdem gilt das so genannte Besserstellungsverbot. Das bedeutet: Kein Träger darf sein Personal besser vergüten als der öffentliche Trä-

ger. Kein Träger darf mehr Personal einstellen als der öffentliche Träger für vergleichbare Gruppen. Kein Träger darf in Ausstattungen investieren, die nicht gesetzlich zwingend erforderlich sind.

Hinzu kommt, dass die tarifliche Bemessungsgrenze meist der TVöD VKA ist. In diesem Tarifsystem wird der Wechsel zu einem anderen Arbeitgeber schwer gemacht. Niemand erhält durch einen Wechsel zu einem

anderen Träger ein höheres Gehalt. Einige erhalten das gleiche Gehalt, für die meisten bedeutet der Stellenwechsel ein niedrigeres Gehalt als zuvor.

#### Was bleibt?

Nicht viel. Ein gutes Betriebsklima zu schaffen. Sich politisch für bessere Arbeitsbedingungen einzusetzen und für die Ausbildung von guten Fachkräften.

Aufgezeichnet von

Uwe Kreuzer

Referent für Grundsatzfragen

Paritätischer Wohlfahrtsverband

Niedersachsen e.V.

## Der Roboter schafft die Fachkraft nicht ab

### Digitalisierung in der sozialen Arbeit – ein Interview

*Können digitale Hilfsmittel den Fachkräftemangel abschwächen? Oder droht durch Software und Roboter gar der Kahlschlag beim Personal? Über diese und andere Aspekte hat der Parität Report mit Dr. Christian Hartmann gesprochen. Er ist in der IT-Strategie- und Organisationsberatung bei der Agentur Hohenzollern Sieben in Hannover tätig.*

**Parität Report: Herr Hartmann, mal ganz unabhängig von der konkreten Tätigkeit – ist die zunehmende Digitalisierung eher Entlastung oder Belastung für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer?**

Dr. Christian Hartmann: Das sehe ich durchaus ambivalent. Die Digitalisierung kann eine Belastung sein, weil neue Techniken erlernt werden müssen, weil sich Kommunikation grundlegend ändert. Dafür finden wir genug Beispiele im Privatleben, WhatsApp zum Beispiel: Kommunikation damit funktioniert anders als früher das Briefeschreiben oder das bloße Telefonieren. Junge Menschen wachsen damit auf, für viele ältere Menschen ist das aber gar nicht so einfach zu lernen. Das ist im Beruf nicht anders. Da braucht es Geduld und gute Fortbildungsangebote.

Die Digitalisierung kann aber auch viel Entlastung bringen. Wir können bestimmte Arbeitsprozesse verschlanken, da lassen sich viele unnötige, oft stupide Arbeitsschritte einsparen, gerade bei der Büroarbeit. Das ist sehr individuell, von Organisation zu Organisation unterscheiden sich die Anwendungsbereiche enorm. Allerdings lässt sich festhalten: Die Digitalisierung ist keine Technik wie das Fließband, die nur auf bestimmte industrielle Arbeitsbereiche angewandt werden kann. Sie

durchdringt unser aller Leben, auch die soziale Arbeit.

**Nun mal ganz konkret: Können Sie sich vorstellen, später mal von einem Roboter gepflegt zu werden?**

Das ist unserem Kulturkreis noch fremd, in Japan ist man da vielleicht weiter. Auch aus einem Zwang heraus: Die japanische Gesellschaft altert viel schneller als unsere, gleichzeitig gibt es sehr rigide Zuwanderungsgesetze, die eine Verjüngung über Zuwanderung praktisch unmöglich machen. Ich denke, das ist grundsätzlich eine Frage der Gewohnheit und des Vertrauens. Vor 100 Jahren hätte sich auch kaum jemand vorstellen können, dass viele von uns heute regelmäßig in ein Flugzeug steigen. Also, wenn so ein Roboter mich einmal sicher aus dem Bett gehoben hat, dann gehe ich davon aus, dass er das auch beim nächsten und beim übernächsten Mal schafft. So entsteht Vertrauen in diese Technik. Und ich glaube, der Einsatz solcher Roboter hätte durchaus positive Aspekte. Pflegebedürftige bekämen mehr Autonomie, für einen Gang zur Toilette müssten sie vielleicht nicht mehr auf eine menschliche Pflegekraft warten. Die Pflegekräfte wiederum würden körperlich enorm entlastet und könnten sich viel mehr auf den direkten Kontakt mit den Pflegebedürftigen konzentrieren, auf die tägliche Anamnese, auf das Gespräch. Auch in der häuslichen Pflege sehe ich da ein Einsatzgebiet, um Angehörige bei der Pflege zu unterstützen.

**Haben Roboter das Potenzial, die Pflegekraft abzuschaffen?**

Das sehe ich nicht. Aber die Rolle der Fachkräfte ändert sich radikal. Sie müs-

sen zum Coach werden – für den Roboter und für die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen. Nur wenn alle diese Technik verstehen, können wir sie sinnvoll einsetzen. Menschen mit Demenz profitieren etwa enorm von dieser Roboterrobbe und ähnlichen „Tieren“, da gibt es beeindruckende Untersuchungen! Und für Menschen mit Berührungsängsten können Roboter ebenfalls bestens geeignet sein. Die Pflegekräfte brauchen künftig aber andere Kompetenzen, ein anderes Profil. Auch hier gilt: Ohne Fortbildungen und Änderungen im Ausbildungsplan wird die Digitalisierung kein Erfolg.

**Kommen wir noch mal auf den Aspekt der digitalen Kommunikation zu sprechen. Viele kleine Trägervereine tun sich schwer damit, in der Welt von Instagram und LinkedIn Fuß zu fassen. Gleichzeitig stellen sie fest, dass die alten Kommunikationskanäle nicht mehr wie gewohnt funktionieren. Sie finden über Stellenanzeigen in der Zeitung kein Personal mehr, und ihre Arbeit in der Öffentlichkeit bekannt zu machen, wird scheinbar auch immer schwerer. Was also tun?**

Ja, da befinden wir uns einem totalen Umbruch. Werbung, Recruiting und Öffentlichkeitsarbeit funktionieren in den sozialen Netzwerken ja auch nicht einfach so, indem ich mir einen Account oder eine Seite einrichte. Das erfordert Zeit und Engagement. Es mag abgedroschen klingen, aber so ein Auftritt muss auch authentisch sein, so ein Auftritt muss leben. Das funktioniert nicht, ohne dass sich einzelne Beschäftigte oder Führungspersonen das auf die Fahnen schreiben, gerade weil viele Organisationen nur begrenzte Möglichkeiten haben. Nicht jeder kleine Verein kann

eine eigene Social-Media-Redakteurin einstellen.

### **Wie lassen sich denn die sozialen Netzwerke abseits von Öffentlichkeitsarbeit und Marketing in der sozialen Arbeit nutzen?**

Da gibt es vielfältige Möglichkeiten. Die Kommunikation zum Beispiel zwischen Angehörigen von Pflegebedürftigen und Pflegekräften kann schneller und unkomplizierter erfolgen – wobei es auch wichtig ist, Grenzen zu setzen. Ein Pflegeheim könnte auch einen Live-Stream von der Weihnachtsfeier anbieten, damit Angehörige der Bewohnerinnen und Bewohner sich das anschauen können. Wichtig ist dabei natürlich, dass der Datenschutz eingehalten wird. Dafür braucht es eine gewisse Sensibilität, Dachverbände wie der Paritätische müssen da gute Beratung anbieten. Eine schöne Anwendung, die nicht direkt mit sozialen Netzwerken zu tun hat, habe ich in einem Kölner Pflegeheim erlebt. Dort können sich die Bewohnerinnen und Bewohner eine Virtual-Reality-Brille aufsetzen und einen Spaziergang durch ihre Heimatstadt oder ihr früheres Wohnviertel machen. Großartig!

### **Brauchen wir künftig noch Buchhalterinnen und Buchhalter?**

Die Frage haben wir uns schon Anfang der Achtziger gestellt, als die PCs Einzug in die Büros hielten. Heute haben wir mehr Bürofachkräfte als damals. Auf jeden Fall können IT-Systeme, richtig angewandt, viel Entlastung in der Buchhaltung und verwandten Bereichen bringen. Digitale Buchungsprozesse können optimiert werden, wenn ich etwa Dokumenten-Management-Systeme und so immer weiß, wo eine

Rechnung gerade ist. Das lässt sich auch auf die Pflege, die Kinderbetreuung oder Beratungsangebote anwenden: Überall ist Dokumentation notwendig, überall fallen Abrechnungen an. Mit der individuell passenden Software kann das alles schneller gehen, in manchen Bereichen vereinfachen mobile Geräte die Arbeit zusätzlich. Dienstplanung, Wirtschaftsplanung, auch das geht mit der richtigen Software einfacher, besser und schneller. Aber dadurch werden die Verwaltungsfachleute nicht abgeschafft. Sie bekommen andere Aufgaben, müssen sich um Schnittstellenprobleme kümmern. Ein gewisses Einsparpotenzial gibt es da bestimmt, aber das ist überschaubar.

### **Schade, könnte man fast meinen – beim bestehenden Fachkräftemangel wäre es doch ganz schön, wenn Computer und Roboter ein paar freie Stellen übernehmen könnten.**

Das sehe ich ein wenig differenzierter. Früher wollte die Wirtschaft mithilfe der IT Stellen einsparen. Heute soll die IT die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen. Das lässt sich auf die Sozialwirtschaft gut übertragen. Indem die Fachkräfte bei Verwaltungsaufgaben und Dokumentationspflichten entlastet werden, können sie sich besser auf ihre eigentlichen Aufgaben konzentrieren. Video-Meetings ersetzen Besprechungen, für die Kolleginnen und Kollegen von verschiedenen Orten anreisen müssten. Das spart Zeit. Ein Video-Chat kann auch die eine oder andere lange Fahrt zu Menschen mit Unterstützungsbedarf ersetzen. Die Pflegeassistentin, die gerade eine ambulant betreute Person besucht, kann bei Bedarf Fragen direkt an die Pflegedienstleitung oder an ei-

nen Arzt stellen. Vitalwerte werden direkt in die Pflegezentrale übertragen. Mit Aufgabenplanern wie Taskworld oder Trello lässt sich Teamarbeit optimieren, jederzeit für alle einsehbar. Künstliche Intelligenz kann bei Beratungen unterstützen. Jugendliche können über WhatsApp besser erreicht werden. Frauen in Notsituationen finden schneller Hilfe. Das sind vielfältige Anwendungsgebiete, und der Personaleinsatz kann optimiert werden. Somit kann die Digitalisierung helfen, den Fachkräftemangel zu entschärfen.

### **Sie haben den Datenschutz schon angesprochen. Ist diese komplette Vernetzung nicht gefährlich?**

Natürlich geht es hier um heikle Daten, die gerade eines besonderen Schutzes bedürfen. Andererseits kann ich mich des Eindrucks nicht erwehren, dass hier auch Scheingefechte geführt werden, um vermeintliche Interessenlagen von Berufsgruppen zu schützen. In der Sozialbranche ist Technikfeindlichkeit relativ weit verbreitet. Trotzdem sind auch hier die meisten Menschen privat bei Facebook oder Instagram unterwegs und kommunizieren via WhatsApp – da werden Daten ohne jede Sicherheitsvorkehrung übermittelt. Wir brauchen einen Mittelweg zwischen Datenschutz und Anwendbarkeit. Das kommt uns allen zugute. Vor allem den Menschen, die Hilfe benötigen.

*Interview: Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.*

## „Wir töten dich!“

### Wie geht ein Familienvater mit Morddrohungen von Nazis um?

*Eine Morddrohung an der Haustür, Esig im Briefkasten, eine Demonstration gegen ihn: Der Braunschweiger David Janzen ist Jugendbildungsreferent beim Paritätischen Jugendwerk, Sprecher des örtlichen Bündnisses gegen Rechts und berichtet außerdem als freier Journalist über die rechtsextreme Szene. Gerade ist er zum zweiten Mal Vater geworden. David Janzen wird von Neonazis verfolgt und bedroht. Hier schreibt er über sein Leben im Fadenkreuz der Szene.*

Es ist Sonntag, der 30. Juni. Ich bin spät dran zu einem Termin und eile das Treppenhaus hinunter. An der Haustür stocke ich: Da kleben Aufkleber und etwas wurde in schwarzer Schrift auf das Glas geschrieben. Die Aufkleber erkenne ich sofort: Sie zeigen einen Schlagring, das Logo der neonazistischen Kampf- und Sportgemeinschaft Adrenalin Braunschweig. Ein bisschen länger dauert es, bis ich wahrnehme, was an der Tür steht: „Wir töten dich! Janzen“. Ich schlucke und denke: „Das ist eine Morddrohung. Was mache ich jetzt?“

Seit vielen Jahren berichte ich als Fachjournalist über die rechte Szene, ich engagiere mich in antifaschistischen Initiativen und stehe als Pressesprecher des Bündnisses gegen Rechts Braunschweig in der Öffentlichkeit – und damit auch im Fadenkreuz von Neonazis. Wie am 23. November: In Hannover demonstrierte die NPD gegen die Arbeit von drei Journalisten – Julian Feldmann, André Aden und mir. Die deutliche Antwort: Mehr als 8000 Menschen gingen für Pressefreiheit und eine solidarische Gesellschaft auf die Straße und stellten sich den 120 aus ganz Deutschland angereisten NPDlern entgegen.

#### „War das dein Kind?“

Die Neonazis aus der Region kennen mich. Sie zeigen immer wieder, dass sie mich im Blick haben. Meist sind die Drohungen eher subtil – und damit kaum strafbar: „Du wohnst doch in der XY-Straße, wir kommen da



Die Schmiererei an der Haustür: „Was mache ich jetzt?“  
Fotos: David Janzen

mal auf einen Kaffee vorbei“, „Fährst du noch das silberne Auto mit dem Kennzeichen XYZ?“ oder „War das eigentlich dein Kind, mit dem wir dich gestern beim Einkaufen gesehen haben?“ Man lernt, damit umzugehen, trifft Sicherheitsvorkehrungen und gewöhnt sich leider auch ein bisschen daran.

Doch dieses Mal, im Juni, ist das nicht eine der üblichen Anfeindungen – sondern eine eindeutige Morddrohung, direkt an der eigenen Haustür. Ich laufe zurück in die Wohnung. Aufgeregt erzähle ich meiner Lebensgefährtin, was an der Tür steht, und rufe die Polizei. Dann eile ich zum Termin.

Zwei Polizisten kommen, schauen sich das Ganze mit meiner Partnerin an und machen Fotos. Die Aufkleber lassen sie dran, Fingerabdrücke nehmen sie nicht. Meine Lebensgefährtin fragt, ob sie nicht Spuren sichern wollen. Die beiden verneinen – das sei nicht üblich bei so etwas. Am Telefon berichtet sie mir, dass sie den Eindruck hatte, dass die Beamten die Sache nicht sonderlich ernst genommen haben.

#### Da draußen sind Neonazis mit Waffen unterwegs

Ich nehme den Vorfall ernst. Wenige Wochen zuvor war in Kassel der Regierungspräsident Walter Lübcke vor seinem Haus erschossen worden. Ein Neonazi von Adrenalin Braunschweig drohte kurz danach in einem Video: „Heute Walter, morgen Janzen!“

Natürlich fragt man sich da: Welche Bedeutung hat eine solche Drohung? Wollen die mich „nur“ einschüchtern, mir Angst einjagen? Oder läuft da draußen jemand herum, der mich wirklich töten würde? Dass scharfe Waffen in der militanten Neonaziszene kursieren, ist kein Geheimnis. In Niedersachsen besitzt ein Dutzend Neonazis diese sogar ganz legal. Auch ein mutmaßlicher Helfer des Verdächtigen im Mordfall Lübcke hatte einen Waffenschein.

Es sagt sich leicht, dass man sich nicht einschüchtern lässt. In Interviews betone ich, dass mich die Drohungen in meiner Arbeit und meinem Engagement eher bestärken. Doch die Sorgen und Ängste sind da, lassen sich nicht einfach wegreden. Gerade, wenn man Familie, wenn man Kinder hat.

### Erst später tut sich etwas

Ich beschließe, den Fall öffentlich zu machen, und twittere ein Bild der Tür. Gleichzeitig informiere ich die Medien und eine Landtagsabgeordnete. Die verspricht, sich direkt an den Innenminister zu wenden.

Dann kommt Bewegung in die Sache. Zwei Stunden später kommt erneut die Polizei, diesmal mit mehreren Streifenwagen. Die Beamten sichern Spuren, befragen Nachbarn und Nachbarinnen. Da haben wir allerdings die Tür schon gereinigt. Nur die Aufkleber haben wir aufgehoben. Noch am gleichen Tag gibt es eine Hausdurchsuchung bei einem Verdächtigen.

Ab da steht die Polizei mit einem Wagen rund um die Uhr vor unserer Wohnung. Informiert über diese Schutzmaßnahme werden wir allerdings nicht. Verhaltenstipps oder eine Gefährdungseinschätzung bekomme ich nicht. Auch als nach etwas mehr als einer Woche keine Polizei mehr sichtbar vor der Tür steht, informiert man uns nicht – obwohl wir darum gebeten hatten. Später versichert mir der Chef der Kriminalpolizei, dass es weiter Schutzmaßnahmen gibt und ich keine weiteren Straftaten der Neonazis mehr zu erwarten hätte.

### Wir sind nicht allein

Inzwischen ist die öffentliche Aufmerksamkeit groß, der Landtag beschäftigt sich mit der Drohung,

in Braunschweig gehen Hunderte Menschen gegen rechten Terror auf die Straße, der Oberbürgermeister spricht, Landtags- und Bundestagsabgeordnete bekunden ihre Solidarität mit mir. Wildfremde Menschen mel-



Diffamierende Aufkleber: Hunderte dieser Sticker tauchten über Nacht in Braunschweig auf.

den sich und bieten an, dass ich mit meiner Familie bei ihnen unterkommen könnte. Diese Signale sind für mich und meine Familie sehr wichtig, sie machen Mut und geben uns das Gefühl, dass wir nicht allein sind.

Doch wie geht es Betroffenen rechter Drohungen und Gewalt, die nicht die Möglichkeit haben, an die Öffentlichkeit zu gehen? Menschen, die nicht privilegiert sind und nicht über Netzwerke in Medien und Politik verfügen wie ich? Wie geht es denen, die nicht so viel Aufmerksamkeit bekommen und die sich ohnmächtig fühlen, weil sie das Gefühl haben, dass sie nicht ernst genommen werden?

Die Aktionen der Neonazis gegen mich gehen weiter: Als Anfang September das Bündnis gegen Rechts sein 20-jähriges Bestehen mit einem Fest in der Innenstadt feiert, tauchen in der Nacht zuvor Hunderte Aufkleber

einer „Anti-Antifa Braunschweig“ mit einem Foto von mir und einem diffamierenden Text auf. „Lügen, Hetze und Gewalt“ hätte ich zu verantworten, heißt es darauf.

### Ein neuer Angriff

Wenige Wochen später liegt eines Morgens ein Flyer der Partei Die Rechte in meinem Briefkasten, darauf gekritzelt ein Smiley. An der Haustür kleben rechte Aufkleber. Zwei Tage später tauchen wieder Sticker dort auf. Am Abend komme ich mit meiner Familie nach Hause. Die Tür ist mit einer roten, zähflüssigen Substanz beschmiert. Was auf den ersten Blick aussieht wie Blut, stellt sich später als Ketchup heraus. Ich schaue in den Briefkasten, dort ist alles nass. Es riecht nach Essig, meine Augen beginnen zu tränen, die Haut brennt. Essigsäure, vermute ich und rufe abermals die Polizei. Dieses Mal kommt gleich die Spurensicherung.

Dieser Text ist zuerst im Blog „Störungsmelder“ auf [www.zeit.de](http://www.zeit.de), dem Online-Portal der Wochenzeitung „Die Zeit“ erschienen und wird von uns leicht aktualisiert nachgedruckt.

Zum Original geht es hier entlang: [https://blog.zeit.de/stoerungsmelder/2019/11/22/morddrohungen-neonazis-demonstration-hannover-ndp\\_29273#more-29273](https://blog.zeit.de/stoerungsmelder/2019/11/22/morddrohungen-neonazis-demonstration-hannover-ndp_29273#more-29273)

Der Zeitpunkt der Attacke dürfte kein Zufall sein: An diesem Tag hatte die niedersächsische NPD den Aufruf zur Demonstration gegen mich und die beiden anderen Journalisten veröffentlicht. Ein bisschen mulmig war mir schon, als ich beschlossen hatte, am Samstag wie immer die Demonstration der NPD zu begleiten und Fotos zu machen. Mut machte da der Aufruf, den über 450 Journalistinnen und Journalisten, Medienschaffende, Redaktionen und Journalistenverbände unterzeichnet haben. Ein überwältigendes Zeichen der Solidarität mit uns drei Fachjournalisten.

### Die Abschreckung wirkt nicht

Am Tag nach dem Vorfall lese ich in der Zeitung die Äußerungen eines Polizeisprechers, der sagt, es handle sich vermutlich nicht um Säure,

sondern lediglich um Essig. Der Fall sei auch keine Sachbeschädigung, da ich ja alles einfach abgewischt hätte und keine Schäden entstanden seien. Für mich klingt das wie eine Verharmlosung. Für den oder die Täter ist es offensichtlich wie eine Aufforderung, weiterzumachen: Zwei Tage später wird nachts wieder Ketchup an die Tür geschmiert. Dass die Polizei regelmäßig mit einer Streife vorbeischaute und die Tür in Augenschein nimmt, war anscheinend nicht besonders abschreckend.

Wenige Tage später gibt es dann endlich eine Erfolgsmeldung der Polizei: Bei einer Hausdurchsuchung habe man ausreichend Beweismittel sichergestellt und werde den Fall jetzt der Staatsanwaltschaft übergeben. Der Neonazi, den die Polizei jetzt

als Täter verdächtigt, ist regelmäßig an Aktivitäten der NPD und deren Jugendorganisation Junge Nationalisten beteiligt, trat als Ordner bei einem Landesparteitag auf.

Das Verfahren wegen der Drohung „Heute Walter, morgen Janzen!“ gegen einen anderen Neonazi hat die Staatsanwaltschaft allerdings bereits eingestellt. Der Täter sei wegen anderer Delikte verurteilt worden, teilt mir die Behörde mit. Eine mögliche Strafe wegen dieser Drohung falle da nicht mehr ins Gewicht.

*David Janzen  
Jugendbildungsreferent  
Paritätisches Jugendwerk  
Niedersachsen*



**Bank  
für Sozialwirtschaft**



## Vertrauen Sie unserer Expertise.

Zum Beispiel bei Bauvorhaben, Bewertung von Pflegeimmobilien, Investitionen, Factoring oder Leasing. Wir bieten Ihnen das gesamte Leistungsspektrum einer Universalbank, kombiniert mit jahrzehntelanger Erfahrung im Gesundheits- und Sozialwesen. Für Finanzplanung mit Umsicht.

**Sprechen Sie mit uns. Wir haben die Lösung.**

Telefon 0511 34023-0 | [investition@sozialbank.de](mailto:investition@sozialbank.de) | [www.sozialbank.de](http://www.sozialbank.de)

Die Bank für Wesentliches

## Zeit zu handeln!

### Positionspapier Rechtsextremismus des Paritätischen und seiner Mitglieder

Das Attentat von Halle am 09.10.2019 war nur die jüngste in einer ganzen Reihe rechtsextremistisch motivierter Gewalttaten. Es ist Zeit zu handeln! Die Politik und die gesamte Gesellschaft müssen endlich die Ursachen von Antisemitismus, Rassismus und Menschenhass bekämpfen. Der Verbandsrat des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V. hat dazu ein Positionspapier mit klaren Forderungen verabschiedet. Die letzte Straftat muss vollständig aufgeklärt werden; die Politik muss eine Strategie gegen Hassbotschaften im Internet entwickeln, um dem Rechtsterrorismus die virtuellen Kommunikationsräume zu entziehen; bürgerschaftliches Engagement gegen Rechts muss gefördert und nachhaltig unterstützt werden. Das vollständige Positionspapier im Wortlaut:

#### Positionspapier Rechtsextremismus: Zeit zu handeln!

Verabschiedet vom Verbandsrat des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V. in seiner Sitzung am 15. Oktober 2019

Das Bekenntnis zu den allgemeinen Menschenrechten eint den Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. und seine mehr als 870 Mitgliedsorganisationen. Die universalen, unveränderlichen und unteilbaren Menschenrechte sind das Fundament einer sozialen und solidarischen Gesellschaft. Unser Menschenbild beruht auf gegenseitiger Wertschätzung. Wir engagieren uns für und mit Menschen, die hilfebedürftig, sozial oder wirtschaftlich benachteiligt sind. Diesen Menschen geben wir öffentlich eine Stimme. Dabei sind wir getragen von der Idee der Parität, der Gleichheit aller in ihrem Ansehen und ihren Möglichkeiten, und getragen



Der Paritätische ist mittendrin: 20.000 Menschen demonstrieren in Braunschweig für Vielfalt, Offenheit und Toleranz.  
Foto: Kay Schulze

von Prinzipien der Toleranz, Offenheit und Vielfalt.

Der entsetzliche Terroranschlag in Halle an der Saale auf eine Synagoge an Jom Kippur, dem höchsten jüdischen Feiertag, hat uns, den Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. und seine Mitglieder, fassungslos zurückgelassen. Bei dem gescheiterten Versuch, ein Massaker unter den Gläubigen zu verursachen, sind zwei unbeteiligte Personen getötet und zwei weitere Personen schwer verletzt worden.

*Unser Mitgefühl und unsere Solidarität gelten den Familien und Freunden der Getöteten und der Verletzten.*

*Wir denken auch an unsere jüdischen Mitbürgerinnen und Mitbürger, die durch diesen Anschlag in ihren Grundfesten bedroht sind.*

Fakt ist, dass sich dieser rechtsradikale und antisemitische Anschlag in eine Kette von neonazistischen Gewalttaten einreicht, die wir mit Sorge

in den vergangenen Jahren beobachten mussten. Dieser antisemitische Angriff auf Demokratie und Religionsfreiheit hat eine neue Qualität und muss ein Wendepunkt im Denken und Handeln von allen sein!

Der Nährboden für die massiv zunehmende Gewalt wird gelegt durch eine Verrohung der politischen Kultur, im Internet, aber auch auf Straßen und Plätzen und in Parlamenten. Fortwährende Tabubrüche wie die Relativierung des Holocaust, die Kategorisierung in „echte“ und „unechte“ Deutsche und eine Umdeutung des Begriffs der Meinungsfreiheit im Sinne einer totalitären „Parteimeinung“ sind mittlerweile weit in den politischen Diskurs und in unsere Wahrnehmung des Sagbaren vorgedrungen. Diese Entwicklung lehnt der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen aufs Schärfste ab und verurteilt jede Form von Hasskriminalität und Menschenfeindlichkeit. Bürger- und Freiheitsrechte sind das höchste Gut und müssen gewahrt werden!

Wir fordern daher:

- Die vollständige Aufklärung dieser schrecklichen Straftat auch in Bezug auf etwaige Hintermänner und Netzwerke, auch über nationale Grenzen hinweg.
- Die Entwicklung einer klaren politischen und juristischen Strategie gegen die Verbreitung von Hassbotschaften im Internet. Religiöse und ethnische Minderheiten, Frauen, Politikerinnen und Politiker sowie Menschen, die sich offen gegen Rechts positionieren, werden im Internet systematisch angefeindet. Das muss konsequent strafrechtlich verfolgt werden, bevor der Hass in physische Gewalt mündet. Dazu gehört auch eine Ergänzung der §§ 84 ff. StGB um antisemitisch orientierte Straftaten.
- Eine neue Fokussierung auf die innere Führung unserer Sicherheitsorgane. Beamte und Soldaten müssen fest auf dem Boden des Grundgesetzes stehen.



- Die Förderung des bürgerschaftlichen Engagements gegen Rechts und aktives Eintreten für demokratische und gesellschaftliche Werte durch den Staat und die Gesellschaft. Konkret auch die Rücknahme des Förderstopps für Aussteigerprojekte wie EXIT-Deutschland.
- Sensibilisierung, Bildung und Prävention müssen fester Bestandteil sämtli-

cher Curricula werden, auch um dem „Vergessen“ entgegenzusteuern.

Der Verbandsrat des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V. hat sich diesen Themen in seiner Sitzung am 15.10.2019 ausführlich gewidmet.

Klar muss sein, dass jetzt die Zeit ist zu handeln. Es muss endlich Selbstverständlichkeit werden, gegen Antisemitismus, Antiislamismus und Rassismus sowie jede Form von Menschenfeindlichkeit aufzustehen. Jeder Einzelne ist aufgefordert, sich schützend vor Demokratie und Freiheit zu stellen.

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. und seine Mitgliedsorganisationen Hannover, im Oktober 2019

## Gegenwind in Braunschweig:

### Auch der Paritätische protestiert gegen den AfD-Parteitag

Mehr als 20.000 Menschen, darunter viele Mitarbeiter/-innen und Ehrenamtliche von Sozialverbänden, haben am 30. November in Braunschweig ein unübersehbares Zeichen für Vielfalt und gegen Menschen- und Demokratiefeindlichkeit gesetzt.

Ein breites Bündnis von mehr als 160 Organisationen und Initiativen, darunter der Paritätische Braunschweig, der Paritätische Niedersachsen und der Paritätische Gesamtverband, hatten zur Demonstration aufgerufen. Der Hauptgeschäftsführer des Gesamtverbands, Dr. Ulrich Schneider, fand deutliche Worte, um auf die drohende Gefahr durch den Rechtsextremismus aufmerksam zu machen:

„Drohende Diktaturen lassen sich nur bekämpfen, ehe sie die Macht übernommen haben“, zitierte er Erich Kästner. Die Bundesregierung stehe in der Pflicht, für ein sozialeres und gerechteres Deutschland zu sorgen, dann sei der rechte Spuk bald vorbei.

In vielen der Reden wurde aufgerufen, sich aktiv für Toleranz und Respekt einzusetzen. „Heute schauen wir nicht mehr weg. Im Namen einer offenen, demokratischen Gesellschaft müssen rechtsextreme Einstellungen konsequent entlarvt und bekämpft werden“, sagte der 93-jährige Holocaust-Überlebende Sally Perel.

Weitere Redner/-innen waren unter anderem DGB-Vorstandsmitglied Annelie Buntenbach, der Landesbischof Christoph Meyns und der Gesamtbetriebsratsvorsitzende von VW, Bernd Osterloh. „Das war wahrscheinlich die größte Demo und Kundgebung in Braunschweig in den letzten Jahrzehnten. Schlimm nur, dass es dafür so einen gruseligen Anlass wie den Parteitag der AfD braucht“, sagte Sebastian Wertmüller vom Braunschweiger Bündnis gegen Rechts.

Christian Weßling  
Referent Projekt „Beratung gegen Rechts“  
Der Paritätische Gesamtverband

## Bedarfsgerechte Kindergrundsicherung gefordert!

### Bildungs- und Teilhabepaket: Nur jedes achte Kind mit Anspruch profitiert auch

„Die Leistungen für benachteiligte Kinder und Jugendliche sind in ihrer Höhe nach wie vor unzureichend und in der bestehenden Form schlicht nicht geeignet, Kinderarmut zu bekämpfen, Teilhabe zu ermöglichen und Bildungsgerechtigkeit sicherzustellen“, sagt Birgit Eckhardt, Vorsitzende des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V. Anlass für diese Kritik ist die Veröffentlichung der aktuellen Expertise der Paritätischen Forschungsstelle. Demnach profitierten zuletzt in Niedersachsen nur 12,2 Prozent der Schülerinnen und Schüler unter 15 Jahren im „Hartz-IV“-Bezug von den sogenannten „soziokulturellen Teilhabeleistungen“ des Bildungs- und Teilhabepakets (BuT). Sieben von acht Kindern, die eigentlich Anspruch darauf hätten, wurden in der Praxis dagegen nicht erreicht. „Wir brauchen einen Rechtsanspruch auf Angebote der Jugendarbeit im Kinder- und Jugendhilfegesetz“, fordert Birgit Eckhardt. „Außerdem muss Deutschland eine bedarfsgerechte, einkommensabhängige Kindergrundsicherung einführen.“

Die bisherigen Reformen im Kampf gegen Kinderarmut bezeichnet die Paritätische Forschungsstelle, angesiedelt beim Paritätischen Gesamtverband, in ihrer Expertise als „Stückwerk“. Die kürzlich mit dem sogenannten „Starke-Familien-Gesetz“ in Kraft getretenen Verbesserungen beim Bildungs- und Teilhabepaket seien allenfalls „Trostpflaster“, aber keine zufriedenstellende Lösung. Bisher kamen die soziokulturellen Teilhabeleistungen laut Expertise bei der großen Mehrheit der grundsätzlich leistungsberechtigten Kinder und Jugendlichen zwischen sechs und

15 Jahren einfach nicht an. Die Studie belegt deutliche regionale Unterschiede, insgesamt ist aber in einem Großteil der Kommunen die durchschnittliche Quote bewilligter Anträge und festgestellter Ansprüche noch immer „niederschmetternd gering“. „Das Bildungs- und Teilhabepaket geht in seiner derzeitigen Form an der Lebensrealität von Kindern,

Jugendlichen und ihren Familien und an den Strukturen vor Ort vorbei“, sagt Birgit Eckhardt.

Dabei gibt es in Niedersachsen durchaus Beispiele, wie es besser geht: Im Landkreis Peine profitieren 32,3 Prozent der Leistungsberechtigten vom BuT, in der Stadt Wolfsburg 55,2 und im Landkreis Verden sogar sage und

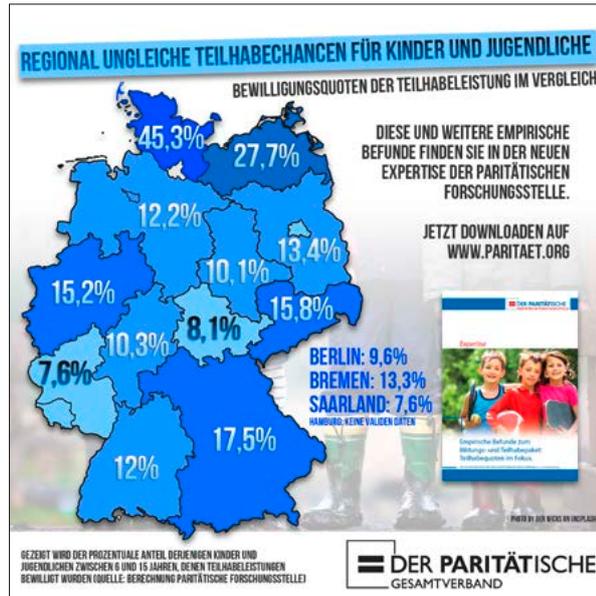
#### Verden, Wolfsburg, Peine: Über dem Durchschnitt

In **Verden (94,1 Prozent)** werden die Leistungen über den Antrag auf Leistungen nach SGB II dem Grunde nach automatisch mit beantragt. Die Abrechnung erfolgt über eine Bildungskarte, die mit einem Guthaben entsprechend des Bewilligungszeitraums aufgeladen wird und mit der die Leistungsberechtigten über ein Onlineportal direkt an den Anbieter zahlen oder von diesem abbuchen lassen können.

In **Wolfsburg (55,2 Prozent)** werden Anspruchsberechtigte im Rahmen des SGB II Antragsverfahrens intensiv beraten, außerdem informieren aktive Personen bei sozialen Trägern und Vereinen potenziell Anspruchsberechtigte direkt. Die zentrale Abrechnung mit dem Stadtsportbund (für rund 500 Kinder) statt mit jedem einzelnen Sportverein sowie ein gutes zivilgesellschaftliches Netz, das ergänzende Hilfen leistet (beispielsweise Stiftungen, die Sportausrüstung finanzieren) tragen ebenfalls zu der erhöhten Teilhabequote bei.

Auch in **Peine (32,3 Prozent)** wird ein niedrigschwelliger Ansatz mit einer elektronischen Bildungskarte verfolgt, sodass die Anbieter der Leistungen und die Hilfebedürftigen nach Antragsstellung unbürokratisch Hilfen erhalten. Leider zeigt die Praxis, dass immer mehr Eltern nicht in der Lage sind, den formellen Antrag nebst den geforderten Anlagen richtig zu stellen. Unterlagen werden unvollständig oder Folgeanträge zu spät eingereicht. Dadurch kommt es zu Verzögerungen in der Bearbeitung beim Landkreis sowie zu erheblichen Mehraufwand in der Abrechnungsabteilung und der Buchhaltung der Leistungsanbieter. Häufigste Probleme: Rechnungen werden teils falsch gestellt, Beträge fälschlicherweise eingezogen, Bildungskarten kommen teils erst mit mehrmonatiger Verspätung an und müssen rückdatiert werden. Konkret mangelt es nach Auskunft des Paritätischen Peine vor Ort an Fachkräften, die hilfsbedürftige Eltern bei der Antragsstellung unterstützen.

schreibe 94,1 Prozent. Die Zahlen aus der aktuellen Expertise bestätigen Ergebnisse aus dem vergangenen Jahr. „Das Land muss sich diese Best-Practice-Beispiele genau anschauen und daraus Leitlinien für alle Kommunen in Niedersachsen entwickeln“, sagt die Landesvorsitzende des Paritätischen. „Es kann nicht sein, dass Kinder und Jugendliche, die Unterstützung benötigen, in einem Landkreis einen Sportverein besuchen und Musikunterricht nehmen können, im Nachbarlandkreis bekommen sie aber keinen Zugang dazu. Diese Ungerechtigkeit muss ein Ende haben.“



Rückenwind bekommt der Paritätische durch das Bundesministerium, das angekündigt hat, die umstrittenen Teilhabe-Gutscheine abschaffen zu wollen und durch eine pauschale Auszahlung von 15 Euro pro Monat zu ersetzen. Auch der Vorschlag des Verbandes nach Einföhr-

ung eines verbindlichen Rechtsanspruchs auf Teilhabe im Kinder- und Jugendhilfegesetz wird von Seiten des Ministeriums inzwischen unterstützt und hat Eingang in die Handlungsempfehlungen des BMAS-Zukunftsdialogs gefunden.

Sie finden die Expertise der Paritätischen Forschungsstelle auf [www.paritaetischer.de](http://www.paritaetischer.de) zum Download.

Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.

Paritätisches Jugendwerk Niedersachsen · Rosenwall 1 · 38300 Wolfenbüttel  
Fon: 05331-905460 · Fax: 05331-9054611 · [jugendwerk@paritaetischer.de](mailto:jugendwerk@paritaetischer.de) · [www.pjw-nds.de](http://www.pjw-nds.de)



kraftvoll



lautstark



dynamisch

für Teilhabe, Solidarität,  
soziale Gerechtigkeit

## Landesarmutskonferenz fordert eine andere Wohnungspolitik! Alternativer Wohngipfel in Hannover ist ein voller Erfolg

Die Landesarmutskonferenz Niedersachsen, mitgetragen vom Paritätischen, hat am 4. November in der hannoverschen Marktkirche den „Alternativen Wohngipfel für Niedersachsen“ ausgerichtet. Neben dem Paritätischen waren die Obdachlosenzeitschrift Asphalt, AWO, Caritas, DGB, die Gruppe „Gnadenlos Gerecht“, Rosa-Luxemburg Stiftung, SoVD und ver.di an der Organisation beteiligt. Mehr als 150 Fachleute, von Wohnungsnot und Obdachlosigkeit Betroffene und Interessierte diskutierten über die dramatische Lage auf dem Wohnungsmarkt in vielen Teilen Niedersachsens.

Wichtigste Erkenntnis: In Niedersachsen fehlen über 100.000 bezahlbare Wohnungen. Über 40 Prozent aller Haushalte in Oldenburg, Hannover, Braunschweig und Osnabrück müssen mehr als 30 Prozent ihres Nettoeinkommens allein für ihre Miete ausgeben. Die 30-Prozent-Grenze ist allgemein als Ausgabenlimit für die Wohnkosten anerkannt. Müssen Haushalte mehr ausgeben, droht das Abrutschen in die Armut.



Angeregte Debatte: Birgit Eckhardt auf dem Podium in der Marktkirche.

Während der Vorträge und Podiumsdiskussionen wurde allerdings deutlich: Explodierende Wohnkosten und die damit einhergehende Spaltung in unserer Gesellschaft sind nicht unumstößlich. Die Botschaft des „Alternativen Wohngipfels“ an die verantwortlichen Akteure im Land war da eindeutig: Eine andere Wohnungspolitik ist möglich, und sie muss jetzt umgesetzt werden.

Matthias Günther, Diplom-Ökonom, Experte für Wohnungsbaupolitik und Vorstand des renommierten Eduard-Pestel-Instituts, fasste in seinem Vortrag prägnant zusammen: „Es gibt insgesamt zu wenig Wohnungen! Während das hochpreisige Wohnungssegment in den vergangenen Jahren von Investoren durchaus marktgerecht bedient wurde, fehlen vor allem bezahlbare Wohnungen für niedrige und mittlere Einkommen. Niedersachsen hatte Ende 2018 noch knapp 75.000 Sozialwohnungen - 1987 waren es 290.000. Es müssten allein 5.000 Sozialwohnungen je Jahr geschaffen werden, nur um den Bestand zu halten.“

Lars Niggemeyer vom DGB forderte als Sprecher der Landesarmutskonferenz:

„Das Land muss mit einer eigenen Landeswohnungsbaugesellschaft wieder bezahlbare Wohnungen für Normalverdienende anbieten. Insbesondere in Regionen mit angespanntem Mietmarkt muss das Land das Wohnungsangebot auch aus eigener Kraft erhöhen. Es reicht nicht aus, immer nur auf Dritte zu setzen. Andere Länder wie Hessen und Bayern sind längst aktiv geworden. Niedersachsen sollte jetzt nachziehen!“ Ko-Sprecherin Meike Janßen (SoVD) ergänzte: „Die Ausgrenzung der Gruppen, die es schon immer schwer haben am Wohnungsmarkt, hat deutlich zugenommen! Deshalb muss die Förderung des sozialen Wohnungsbaus massiv ausgeweitet werden. Der Bestand an Sozialwohnungen muss mindestens um 100.000 angehoben werden. Vorrangige Empfänger der Fördermittel sollten öffentliche Wohnungsunternehmen und Genossenschaften sein. Die Sozialbindung sollte unbefristet sein.“

Birgit Eckhardt, Vorsitzende des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V., nahm an einer Podiumsdiskussion teil und erinnerte Frank Doods, Staatssekretär im Umwelt- und Bauministerium, an die Verantwortung der Politik: „Ganze Personengruppen wie Alleinerziehende und Familien mit mehreren Kindern werden aus den Innenstädten vertrieben. Das muss ein Ende haben. Nimmt die Wohnungsnot noch zu, gefährdet die Politik den sozialen Zusammenhalt unserer Gesellschaft.“

Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

## Zum Wohle der Kinder

### Interdisziplinärer Fachtag beschäftigt sich mit instabilen Familiensystemen

Das Thema hat einen Nerv getroffen: Mehr als 100 Teilnehmerinnen aus verschiedenen Bereichen der sozialen Arbeit sind am 30.10.2019 zum interdisziplinären Fachtag „Alle im Blick? Kinder in instabilen Familiensystem bedarfsgerecht unterstützen“ ins Freizeithaus Vahrenwald in Hannover gekommen. Die Fachbereiche Sucht, Frauen und Familie, Kinder- und Jugendhilfe und Soziale Psychiatrie des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V. hatten den Fachtag gemeinsam organisiert. Zentrale Erkenntnis: Wenn Eltern Probleme haben, egal welcher Art, fallen die Kinder zu oft durchs Raster. Der

phil. Albert Lenz vom Institut für Gesundheitsforschung und Soziale Psychiatrie mit seinem Vortrag zu „Entwicklungspsychologie und Resilienz“ den akademischen Beweis an, wie die Entwicklung von Kindern leidet, wenn die Eltern von ihrem eigenen Leben überfordert sind – ganz gleich, was die Ursache dafür ist. „Werden die Grundbedürfnisse eines Kindes längerfristig nicht erfüllt, verhindert beziehungsweise beeinträchtigt das die Entwicklung individueller und sozialer Ressourcen, die für die psychische und physische Gesundheit maßgeblich sind“, sagte der Experte. „Das beeinträchtigt auch die Entwicklung

zeigte auf, wie wichtig die Kooperation verschiedener Hilfesysteme für das gesunde Aufwachsen betroffener Kinder ist. In beiden Vorträgen schwang Hoffnung mit: Kinder und Jugendliche, deren Eltern der Betreuung und Erziehung nicht gewachsen sind, können mithilfe anderer Vertrauenspersonen dennoch zu gesunden, stabilen und starken Persönlichkeiten heranwachsen. Wichtig ist Verlässlichkeit über einen langen Zeitraum.

Am Nachmittag beleuchteten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Workshops verschiedene Aspekte des Themas. Die Ergebnisse des Tages konnten anschließend in lockeren Tischgesprächen ausgewertet werden. Prof. Lenz fasste den Fachtag am Ende zusammen. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer gingen mit einem guten Gefühl nach Hause: Dieser Fachtag war ein gelungener Anstoß, über den eigenen Tellerrand zu schauen und den Kontakt zu anderen Fachdisziplinen zu suchen. Zum Wohle der Kinder.



Mehr als 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus verschiedenen Feldern der sozialen Arbeit tauschen sich beim Fachtag in Hannover aus.

heutige Austausch über die einzelnen Disziplinen der sozialen Arbeit hinweg soll dazu beitragen, das Sicherheitsnetz für betroffene Kinder enger zu knüpfen. Das kann und muss gelingen, da waren sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Ende eines intensiven Tages einig.

Maren Campe, Fachberaterin des Paritätischen für Soziale Psychiatrie, begrüßte die Anwesenden mit eindringlichen Worten. Dann trat Prof. Dr.

von Schutzfaktoren, die ein Mensch in Belastungssituationen dringend benötigt, und stellt einen Nährboden für die Entwicklung von Störungen und Auffälligkeiten dar.“ Deutliche Worte, die die Tragweite des Problems klarmachen.

Koralia Sekler vom AFET Bundesverband für Erziehungshilfe e. V. schilderte im Anschluss ihre sozialpolitische und strukturelle Einschätzung zur „Situation vulnerabler Familien“. Sie

Uwe Kreuzer

Referent für Grundsatzfragen

Paritätischer Wohlfahrtsverband

Niedersachsen e.V.

## Inklusion auf Augenhöhe

### Vorteile von Inklusion in der Berufswelt

Das Thema Inklusion ist in der jüngeren Zeit im Bildungsbereich immer wichtiger geworden. Aber was bedeutet das für die Schulen und Lehrkräfte? Was ist der Part der Ausbildungsbetriebe und woher bekommen Schülerinnen und Schüler Hilfe und Unterstützung? Ausgangspunkt ist der Artikel 24 UN-Behindertenrechtskonvention, die seit 2009 in Deutschland gilt. Darin ist das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung enthalten. Auch die Novellierung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) soll allen jungen Menschen, auch wenn sie von Benachteiligung oder Beeinträchtigung und Behinderungen betroffen sind, ermöglichen, eine Berufsausbildung zu beginnen, erfolgreich abzuschließen und als Fachkraft auf dem Arbeitsmarkt teilzuhaben.

In Kooperation mit seiner Mitgliedsorganisation Mittendrin e.V. hat der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. hierzu den Fachtag „Inklusive und realistische Wege in den Berufsstart. Vorteile von Inklusion in der Berufswelt“ organisiert und so dazu beigetragen, die Debatte über Inklusion in der Berufsbildung zu verstärken. Die 60 Teilnehmenden der Veranstaltung am 20.09.2019 in Hannover diskutierten über aktuelle Änderungen und Herausforderungen in der beruflichen Bildung. Dazu gehören u.a. gute Berufsorientierung im Sinne einer vorberuflichen Bildung, Zugang zu einer anerkannten und vollwertigen Berufsausbildung und flexible Bildungsangebote.

Prof. Dr. Marianne Friese von der Justus-Liebig-Universität Gießen führte in die Thematik ein und präsentierte elf Thesen für die inklusive Gestaltung

der beruflichen Bildung. Sie zeigte, wie sich das Ausbildungssystem weiterentwickeln muss – und dies auf den unterschiedlichsten Ebenen wie



*Intensives Arbeiten beim Paritätischen Fachtag.*

Ordnungsrecht, Organisation und Didaktik. Die duale Ausbildung, die vollzeitschulische Ausbildung und die Ausbildungsvorbereitung bzw. das Übergangssystem müssen zusammen in den Blick genommen und zu einer größeren Durchlässigkeit, Vergleichbarkeit und gegenseitigen Anerkennung hin verändert werden. Auch die Wege für junge Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung müssen in der Ausbildung möglichst barrierefrei gestaltet werden. Sie dürfen keine „Sackgassen“ sein, vielmehr sollen Übergänge zu einem anerkannten Berufsabschluss und in den ersten Arbeitsmarkt zur Regel werden und nicht die Ausnahme bleiben.

Aus der Praxis demonstrierten Christiane Waldeck und Marion Raschke Erfahrungen und Ergebnisse aus dem Projekt „dual & inklusiv“. Sie zeigten, wie die Unterstützung der Auszubildenden in Betrieben und Schulen, die

Verknüpfung von betrieblichem und schulischem Lernen sowie die Schaffung von inklusiven Strukturen thematisiert werden kann. Dazu skizzierten sie mögliche Verfahren, Chancen und Grenzen der inklusiven Wege in der Ausbildung. Die Ausbildungsberaterin Almut Petres aus Hannover berichtete, wie die Beratungsstelle der Handwerkskammer Hannover bei allen Fragen rund um das Thema Inklusion im Arbeitsleben weiterhilft und die Potenziale von Menschen mit Behinderungen unterstützt. Sie stellte die Ausbildung als Fachpraktiker (nach §§ 66 BBiG/42m HwO) und die Förder- und Unterstützungsmöglichkeiten dar.

Am Nachmittag beschäftigen sich die Teilnehmenden mit dem inklusiven Weg durch Ausbildung hin zum 1. Arbeitsmarkt: In Arbeitsgruppen widmeten sie sich den Möglichkeiten beruflicher Ausbildung. Prof. Dr. Doose vom Netzwerk Persönliche Zukunftsplanung berichtete, wie ein „Fünf-Punkte-Plan“ zu Vorteilen von Inklusion in der Berufswelt in Form einer „person-centered planning“ („Persönlichkeitszentrierter Planung“) erstellt werden kann.

*Agnieszka Krawczyk-Balon  
Fachberaterin Bildung  
Paritätischen Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.*

## Bundesteilhabegesetz gemeinsam umsetzen

### Chancen einer neuen Partnerschaft auf kommunaler Ebene nutzen

Welche Auswirkungen hat die Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) in Niedersachsen für Menschen mit Behinderungen, ihre Familien

Haverkamp begrüßte es außerordentlich, dass die kommunalen Spitzenverbände und ihre Mitglieder sich zu den Tagesbildungsstätten und ih-

Das Thema „Chancen einer neuen Partnerschaft auf kommunaler Ebene“ wurde im Rahmen einer Gesprächsrunde aus den für die Lebenshilfe Niedersachsen wichtigen Perspektiven Selbstvertretung von Menschen mit Beeinträchtigungen, Eltern, Anbietern und aus der Perspektive des Landesverbandes mit dem Präsidenten des Niedersächsischen Landkreistages Klaus Wiswe diskutiert. Insgesamt kamen knapp 100 Personen zur Mitgliederversammlung in Hannover zusammen.



Die Teilnehmenden der Gesprächsrunde, von links: Franz Haverkamp (Vorsitzender Lebenshilfe Niedersachsen), Klaus Wiswe (Präsident des Niedersächsischen Landkreistages), Holger Stolz (Geschäftsführer Lebenshilfe Niedersachsen), Monika Blaszyński (Mitglied im Ausschuss der Selbstvertreter der Lebenshilfe Niedersachsen), Gabriele Bökenkröger (Vorsitzende Lebenshilfe Hameln) und Annette Lüneburg (Geschäftsführerin Lebenshilfe Diepholz).

lien und für Einrichtungen der Behindertenhilfe? Diese Frage wurde auf der diesjährigen Mitgliederversammlung der Lebenshilfe Landesverband Niedersachsen e.V. am 26.10.2019 mit dem Präsidenten des Niedersächsischen Landkreistages, Klaus Wiswe, diskutiert. Dabei betonte Franz Haverkamp als Vorsitzender der Lebenshilfe Niedersachsen: „Die neuen gesetzlichen Regelungen bieten für uns die Chance einer neuen Partnerschaft mit den Kommunen.“ Haverkamp ergänzte: „Die derzeitigen Diskussionen über das Bundesteilhabegesetz sind geprägt von einer ausufernden Bürokratie im Rahmen der Trennung der Fachleistung. Dies darf uns aber nicht davon abhalten, dass wir im Sinne des Bundesteilhabegesetzes, also im Sinne von Partizipation, Selbstbestimmung und Teilhabe gemeinsam neue Wege gehen.“

rem Bildungsauftrag für über 3500 Schülerinnen und Schüler beken- und Verantwortung übernehmen. Dies gelte umso mehr vor dem Hintergrund, dass sich das Niedersächsische Kultusministerium bis heute dieser Verantwortung entzieht.

**Hintergrund:** Mit dem Beschluss des Niedersächsischen Landtages für ein Ausführungsgesetz zur Umsetzung des Bundesteilhabegesetzes wird es ab dem 01.01.2020 neue Zuständigkeiten in der Eingliederungshilfe geben. Für den Altersbereich 0-18 sind jetzt ausschließlich die Niedersächsischen Kommunen zuständig. Ab dem 18. Lebensjahr ist das Land der zuständige Träger der Eingliederungshilfe.

Frank Steinsiek  
Lebenshilfe Landesverband  
Niedersachsen e.V.

Egal, ob Sie im Parität Report die Arbeit Ihrer Organisation vorstellen, eine Anzeige schalten oder allgemeine Fragen zu unserem Verbandsmagazin stellen möchten – unter

**report@paritaetischer.de**

erreichen Sie die Redaktion des Parität Report, die Ihnen weiterhilft. Nutzen Sie unsere neue E-Mail-Adresse für alle Ihre Anliegen rund um unser Magazin – wir freuen uns auf Ihre elektronische Post!

## Den Sprung geschafft

### Vom Berufsbildungsbereich ins sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnis

Morgens gern zur Arbeit gehen, wissen, dort gebraucht zu werden und Teil eines tollen Teams zu sein – genau das, was sich Christin Vista gewünscht hatte, ist für sie Realität geworden. Seit dem 01.09.2019 ist die 31-Jährige beim Trinkwasserverband Verden beschäftigt. Das Besondere: Christin Vista kommt aus dem Berufsbildungsbereich der paritätischen Mitgliedsorganisation Lebenshilfe Rotenburg-Verden gemeinnützige GmbH und ist die Erste, die von dort direkt den Sprung in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis geschafft hat.

Dass dieser Übergang so gut funktioniert hat, freut nicht nur Christin

Vista selbst, sondern ebenso Stefan Hamann (Geschäftsführer des Trinkwasserverbands Verden) sowie Wasserwerker Dietmar Teubert, der mit der 31-Jährigen ein Team bildet. Tag für Tag sind sie gemeinsam unterwegs, um ihre Aufgaben zu erledigen. Doch wie kam es überhaupt zur Zusammenarbeit?

Im Berufsbildungsbereich der Lebenshilfe in Kirchlinteln hatte Christin Vista begonnen, doch schnell kristallisierte sich aufgrund ihrer Stärken heraus, dass sie noch mehr leisten kann und will. Marco Schwandt, Jobcoach bei der Lebenshilfe Rotenburg-Verden, hielt Ausschau nach entsprechenden beruflichen Möglichkeiten und such-

te das Gespräch mit Stefan Hamann. Der zeigte sich aufgeschlossen und so startete Christin Vista nach ihrem Bewerbungsgespräch zunächst ein Praktikum und blieb anschließend über die Möglichkeit des externen Berufsbildungsbereichs weiter an Bord.

Und danach? Eine Frage, die gemeinsam mit Stefan Hamann geklärt wurde und so kam es zur Lösung: Die 31-Jährige startete direkt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis. Doch nicht nur das „Ja“ aus dem Haus des Trinkwasserverbands machte das möglich, sondern entscheidend war auch ein Bundesförderprogramm, das mit dem Titel „Budget für Arbeit“ überschrieben ist.



### Unsere Gemeinschaft macht Sie stark

#### Wir beraten und vertreten Sie in den Bereichen

- Rente
- Pflege
- Gesundheit
- Hartz IV
- Behinderung
- Patientenverfügung / Vorsorgevollmacht

[www.sovd-nds.de](http://www.sovd-nds.de)

**Sozialverband Deutschland**  
Landesverband Niedersachsen



Handsclag auf die gute Zusammenarbeit: Christin Vista mit ihrem Kollegen Dietmar Teubert sowie Stefan Hamann (Geschäftsführer des Trinkwasserverbands Verden; links im Bild) und Jobcoach Marco Schwandt (rechts).  
Foto: Lebenshilfe Rotenburg-Verden/Woyke

Das gibt es bereits einige Jahre, wurde aber im Rahmen des neuen Bundessteuergesetzes angepasst, um gesetzliche Regelungen für Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Beeinträchtigungen zu verbessern. Potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie auch potenzielle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Unterstützungsbedarf sollen bei Bewerbungs- und Einstellungsverfahren wechselseitig ermutigt

werden. Menschen mit Beeinträchtigungen bekommen die Möglichkeit, ihren Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem inklusiven und für sie zugänglichen Arbeitsmarkt frei gewählt wird. Ziel des Budgets für Arbeit ist es also, Beschäftigungsalternativen zur Werkstatt zu erleichtern.

Marco Schwandt steht weiter als Ansprechpartner zur Verfügung und ist quasi Bindeglied zwischen Christin

Vista und dem Betrieb. Mit Dietmar Teubert hat Christin Vista übrigens einen äußerst erfahrenen Kollegen an der Seite, der schon 29 Jahre beim Trinkwasserverband beschäftigt ist. Gemeinsam sind sie unterwegs, kümmern sich etwa im Besonderen um pflegerische Tätigkeiten der Außenanlagen. Genug zu tun gibt's immer. Und auch ansonsten wird Christin Vistas helfende Hand im Unternehmen geschätzt und sie lernt so Stück für Stück alle Prozesse kennen. Dass ihre Arbeit von Bedeutung für den Trinkwasserverband ist, betont Stefan Hamann. „Wir brauchen Frau Vista als Mitarbeiterin, sie erfüllt wichtige Aufgaben.“ Und auch Christin Vista ist zufrieden, kommt Tag für Tag gern zur Arbeit: „Das Team hat mich sehr gut aufgenommen.“ Ein Gewinn also für beide Seiten.

Wibke Woyke  
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit  
Lebenshilfe Rotenburg-Verden  
gemeinnützige GmbH

Die Redaktion des Parität Reports  
wünscht allen Leserinnen und Lesern  
ein *frohes Weihnachtsfest* und  
einen *guten Rutsch* ins neue Jahr!

## Fördermittel können ab sofort beantragt werden

### Umsetzung des DigitalPakt Schule in Niedersachsen

*Agnieszka Krawczyk-Balon, Fachberaterin Bildung im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V., im Gespräch mit Marius Gevers vom Niedersächsischen Kultusministerium (Referat 54 – Bildung in der digitalen Welt).*

**Agnieszka Krawczyk-Balon: Herr Gevers, mit dem DigitalPakt Schule wollen Bund und Länder für eine bessere Ausstattung der Schulen mit digitaler Technik sorgen. Hierzu wurde eine Verwaltungsvereinbarung DigitalPakt Schule zwischen Bund und Ländern unterzeichnet. Am 08.08.2019 ist eine Förderrichtlinie zur Verbesserung der IT-Infrastruktur und der IT-Ausstattung in Schulen in Niedersachsen in Kraft getreten. Was genau ist ein DigitalPakt und was soll damit erreicht werden?**

Marius Gevers: Der DigitalPakt Schule dient dazu, die digitale Infrastruktur in den Schulen zu verbessern, auch im Hinblick auf die Chancengleichheit für Schülerinnen und Schüler. Deshalb setzt das Land Niedersachsen darauf, die Qualität der digitalen Ausstattung an allen Schulen durch den DigitalPakt anzuhoben und anzugleichen, um so zeitgemäßen Unterricht zu ermöglichen.

**Über den DigitalPakt Schule werden in den nächsten Jahren mehr als fünf Milliarden Euro für die digitale Ausstattung von Schulen und die Weiterbildung von Lehrern fließen. Wie viel Geld steht für den DigitalPakt Schule in Niedersachsen zur Verfügung und wie wird das Geld in den Schulen verteilt?**

Über 470 Millionen Euro gehen direkt und nach einem einfachen Schlüssel an die niedersächsischen Schulen. Es ist sichergestellt, dass einerseits jede Schule teilnehmen kann und andererseits der Schulträ-



Marius Gevers.

ger vor Ort passgenau verteilen kann. Die genauen Beträge können sich Schulen und Schulträger auf unserer Website ansehen (s.u.). Weitere 52 Millionen Euro sind für landesweite und länderübergreifende Maßnahmen reserviert.

**Mit dem DigitalPakt sind neue pädagogische und technische Möglichkeiten im schulischen Umfeld verbunden. Können Sie uns sagen, was mit diesen Mitteln gefördert wird und was auf keinen Fall gefördert werden kann?**

Wir fördern WLAN und weitere digitale Vernetzung, digitale Arbeits-, Anzeige- und Interaktionsgeräte und digitale Lern-, Kommunikations- und Arbeitsplattformen. Förderung von mobilen Endgeräten ist gedeckelt und an bestehende Infrastruktur geknüpft. Fortbildung von Lehrkräften und andere Perso-

nalkosten sind nicht förderfähig. Das heißt aber nicht, dass das unter den Tisch fällt. Insbesondere das Thema Fortbildung hat hohe Priorität und wird vom Land Niedersachsen unabhängig vom DigitalPakt vorangetrieben.

**Welche Voraussetzungen für die Finanzierung müssen erfüllt werden?**

Wichtigste Voraussetzung ist ein Medienbildungskonzept an den Schulen. Das Konzept muss nicht bei der ersten Antragsstellung vollständig vorliegen, aber es muss im Förderzeitraum erarbeitet werden. Von Anfang an notwendig sind grundsätzliche Aussagen zu den Punkten Ausstattungsplanung, Internetanbindung, Medienkompetenz im schuleigenen Curriculum und Fortbildungsplanung der Lehrkräfte.

**Sie haben ein Medienbildungskonzept erwähnt. Stellt hierzu das Land ein Musterkonzept für Schulen zur Verfügung?**

Das Niedersächsische Landesinstitut für schulische Qualitätsentwicklung (NLQ) stellt viele Informationen und ein Netz an Beraterinnen und Beratern zur Verfügung. Es ist uns aber wichtig, dass dieses Konzept Ergebnis eines Prozesses ist, hinter dem Träger und Schule stehen und der die eigenen thematischen Schwerpunkte widerspiegelt.

**Wer kann bis wann die Fördermittel aus dem DigitalPakt Schule beantragen?**

Ab sofort und bis zum 16.05.2023 kann jeder Schulträger für seine Schulen Fördermittel beantragen. Wir haben das Antragsverfahren sehr transparent und benutzerfreundlich gestaltet. Bereits Stand heute haben sich ein Drittel aller Schulträger registriert. Wir erwar-

ten, dass in den nächsten Wochen und Monaten Schritt für Schritt viele Anträge eingehen werden.

Weitere Informationen sind auf der Webseite <https://digitaleschule.niedersachsen.de> erhältlich.

Agnieszka Krawczyk-Balon  
Fachberaterin Bildung  
Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

## Gut geschrieben und mit hohem Erkenntnisgewinn lesbar

### Buchrezension „Geschichte der Schuldnerhilfe in Deutschland“

Selbst wenn man jahrzehntelang als Schuldnerberaterin oder -berater tätig war und ist, hat man ein Buch wie dieses noch nicht in den Händen gehabt. Eine Geschichte der Schuld-

schaft und Kunst Hildesheim/Holz- minden/Göttingen und seit langem zu Schuldnerberatung forschend, führt die Leserschaft aus der Antike über das Mittelalter bis ins 20. Jahrhun- dert und stellt die Entwicklung und unterschiedlichen Formen der Schuld- nerhilfe dar.

Geschichte spannend, aber auch für jüngere Kolleginnen und Kollegen, die sich für die Historie ihres Fach- gebietes interessieren. Wer weiss zum Beispiel schon, dass erste Schul- denerlasse aus dem alten Sumer vor über 2.000 Jahre v.Chr. dokumen- tiert sind? Dass erste Schuldnerbera- tungsstellen in der Bundesrepublik ab 1973 bestanden? Oder dass 1989 die Bundesregierung erstmals Elemente des Verbraucherinsolvenzverfahrens vorlegte? Ein gelungenes Buch, bei dem man sich fragt, warum es erst jetzt geschrieben wurde.



Heinrich Wilhelm „Heiwi“ Busch- kamp, früherer Fachberater Schuld- nerberatung des Paritätischen Nordrhein-Westfalen, zeigt die Ent- wicklung der modernen Schuldnerbera- tung als spezialisiertes Arbeitsfeld der sozialen Arbeit von den Anfän- gen in den siebziger Jahren bis zur Gegenwart auf.

#### Informationen zum Buch:

„Geschichte der Schuldnerhilfe in Deutschland – Varianten und Entwick- lungspfade aus Perspektive der Sozialen Arbeit“ von Uwe Schwarze, Heinrich Wil- helm Buschkamp und Alexander Elbers. Beltz Juventa Weinheim 2019, 304 Sei- ten, € 39,95  
ISBN 978-3-7799-3467-7 (Printausgabe)

nerhilfe und darauf aufbauend der Schuldnerberatung in Deutschland wurde bisher noch nicht vorgelegt. Die Autoren, alle drei seit langer Zeit im Thema Schuldnerberatung veror- tet, bieten eine Zeitreise durch die Entwicklung der Hilfe für ver- und überschuldete Menschen.

Uwe Schwarze, Professor an der Hochschule für angewandte Wissen-

Die Geschichte der Insolvenzordnung (InsO) von den Anfängen der Dis- kussion 1975 über das Inkrafttreten des Gesetzes 1999 und die nachfol- genden Reformen bis zum heutigen Zeitpunkt („nach der Reform...“) präsentiert Alex El- bers, ebenfalls seit langem beim Pari- tätischen Nordrhein-Westfalen tätig und ausgewiesener InsO-Experte.

Das Buch ist gut geschrieben und mit hohem Erkenntnisgewinn lesbar. Es ist für langjährig in der Schuldner- beratung Tätige als Teil der eigenen

Wolfgang Lippel  
Leiter Arbeitskreis Schuldnerberatung  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.

## Schmerzen bei Multipler Sklerose

### Neue DMSG-Broschüre nennt Therapiemöglichkeiten und Coping-Strategien

Bis zu 60 Prozent aller Menschen mit Multipler Sklerose (MS) leiden im Verlauf ihrer Erkrankung unter Schmerzen. Die Bandbreite der Ursachen, aber auch der Behandlungsmöglichkeiten, ist groß. Welche Möglichkeiten bestehen und wie die passende Therapie zu finden ist, verrät die neue Broschüre „Schmerzen bei MS“, die die paritätische Mitgliedsorganisation Bundesverband der Deutschen Multiple Sklerose Gesellschaft (DMSG) in Zusammenarbeit mit der AMSEL, Aktion MS-Erkrankter, Landesverband der DMSG in Baden-Württemberg e.V., entwickelt und herausgegeben hat.

Nach Expertenschätzungen sind allein in Deutschland derzeit fünf bis acht Millionen Menschen von chronischen Schmerzen betroffen. Dass Schmerzen Symptom einer MS sein können, wird oft übersehen und deshalb werden sie hinsichtlich ihrer Häufigkeit und Ausprägung meistens unterschätzt. Dadurch geht wertvolle Zeit verloren, weil Schmerzen zum Dauerzustand werden können, der durch eine frühzeitige Behandlung vermeidbar gewesen wäre. Untersuchungen zufolge dauert es im Schnitt zehn Jahre, bis Schmerzpatienten die passende Therapie finden. Bestehen

Schmerzen länger als drei Monate und sind weder durch Schonung noch Schutzmaßnahmen zu bessern, dann sprechen Fachleute von chronischen



Schmerzen. Diese können physisch (Mobilitätsverlust und Bewegungseinschränkung) und psychisch (Befindlichkeit, Stimmung, Denken) zu dauerhaften Einschränkungen im alltäglichen Leben führen.

In den letzten Jahren hat sich die Diagnostik weiterentwickelt. Verschiedene Schmerzarten können eindeutig bestimmt und zielgerichtet behandelt werden. Schmerzen können jedoch nur dann gezielt behandelt werden, wenn sie von den Betroffenen und Ihren Behandlern wahrgenommen

werden. Ärzte sollten deshalb bei MS-Patienten neben den ursächlichen Symptomen der Krankheit auch mögliche damit einhergehende Schmerzen im Blick haben.

Auf 24 Seiten informiert dieser Ratgeber über Schmerzen als Warnsignal, Symptom, aber auch über die multimodale Schmerztherapie, die Schmerzarten und ihre Behandlung. Ziel ist, über einen eigenverantwortlichen Umgang mit den Schmerzen die Lebensqualität zu steigern. Mit dieser Broschüre möchte die DMSG MS-Erkrankte ermutigen, ihre Schmerzen zu benennen, damit diese frühzeitig behandelt werden können und die Betroffenen mit der richtigen professionellen Hilfe Ihren Alltag – wenn nicht komplett schmerzfrei, so doch selbstbestimmt – gestalten können.

Die Broschüre Schmerzen bei Multipler Sklerose kann in den Geschäftsstellen der DMSG-Landesverbände und im Online-Shop unter [www.dmsg.de](http://www.dmsg.de) bestellt werden.

*Deutsche Multiple Sklerose Gesellschaft  
Bundesverband e.V.*

## Willkommen im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.

### Neue Mitgliedsorganisationen im Porträt

Der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. hat auf seinen Vorstandssitzungen die Aufnahme neuer Mitgliedsorganisationen beschlossen. Die jüngsten Mitglieder des Paritätischen Niedersachsen möch-

ten wir kurz vorstellen. Weitere Informationen über unsere Mitgliedsorganisationen sowie Möglichkeiten zur Kontaktaufnahme finden Sie auf unserer Website [www.paritaetischer.de](http://www.paritaetischer.de), Rubrik „Mitglieder“.

#### **Alzheimer Gesellschaft im Landkreis Goslar e.V., Goslar**

Die Alzheimer-Gesellschaft im Landkreis Goslar e.V. hat es sich zur Aufgabe gemacht, Menschen mit Demenz und ihre Familienangehörigen zu be-

raten und über Hilfen vor Ort zu informieren. Die ehrenamtliche Beratung richtet sich an Angehörige und/oder Personen, die sich für einen erkrankten Menschen verantwortlich fühlen. Der 2013 gegründete Verein hat rund 50 Mitglieder. Es finden regelmäßige Beratungsangebote und Sprechstunden sowie diverse Informationsveranstaltungen in Gruppen, Vereinen und Verbänden zum Thema Alzheimer statt. Zudem hat der Verein ein stetig wachsendes Netzwerk zu Kliniken, anderen sozialen Institutionen und der Volkshochschule.

#### **Lebensanker e.V., Esens**

Der 2017 gegründete Verein „Lebensanker“ bietet „Anker“Plätze für Menschen mit Unterstützungsbedarf, Schwerpunkt: geistige Behinderung. Er bietet Wohnassistenz, Freizeitbegleitung und Begegnungen. In dem Verein sind Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen im Alter von derzeit 25 bis 60 Jahren und Familien und Freunde von behinderten Personen, die mangels passender Wohn- und Freizeitange-

bote im Raum Esens (Ostfriesland) selbst aktiv wurden. Die Ziele des Vereins sind, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes und eigenständiges Leben zu ermöglichen. Gemeinsam sollen Freizeitangebote genutzt und Wohnprojekte durchgeführt werden.

#### **Martinsclub Bremen e.V., Syke**

Seit 1973 setzt sich der Martinsclub für Menschen mit Beeinträchtigung ein. Er ist ein gemeinnütziger Verein, in Bremen verankert. Sein Weg führt mehr und mehr in die Stadtteile. Denn eine gute Zusammenarbeit braucht Nähe und der Verein will dort sein, wo die Menschen leben. Das Ziel heißt Inklusion: Menschen mit Beeinträchtigung sollen ein „ganz normales“ Leben führen. Kundinnen und Kunden wird Hilfe für eine maximale Selbständigkeit geboten. Dabei sind die Vereinsmitglieder offen für neue Wege und ungewöhnliche Ideen. Menschen werden in allen Lebenslagen bedarfsgerecht mit den passenden Angeboten begleitet.

#### **Spokusa e.V., Hannover**

SPOKUSA – Verein für Sport, Kultur und soziale Arbeit – e.V. wurde 1988 gegründet und hat seinen Sitz in Hannover. Er bietet sportbezogene Aktivitäten und Veranstaltungen, die der Förderung der Körperkultur, der sozialen Arbeit und der Friedensarbeit im Sport dienen, an. Umgesetzt wird dies in Gruppen und Kursen für Kinder, Jugendliche und Erwachsene aus dem Freizeit- und Breitensport in Verbindung mit kulturellen Angeboten. Dazu kommen Programme, die sich aus der sozialen Funktion des Sportes ergeben, z.B. inter- und transkulturelle Nachbarschaftsarbeit. Der Verein ist Träger eines kulturpädagogischen Kinderhauses mit Hort und einer Kindertafel.

*Zusammengestellt von Anika Falke  
Referentin für Presse und  
Öffentlichkeitsarbeit  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.*

## Gemeinsam für soziale Gerechtigkeit

Jetzt den VdK unterstützen und Mitglied werden!

[www.vdk.de/nb](http://www.vdk.de/nb)

SOZIALVERBAND  
**VdK**  
NIEDERSACHSEN-BREMEN



## Verbandsjubiläen

Wir gratulieren folgenden Mitgliedsorganisationen zu besonderen Jubiläen ihrer Mitgliedschaft im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. in den Monaten Oktober, November und Dezember 2019:

### 10 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 2009)

- Games and Ropes  
Erlebnispädagogik und soziale Entwicklung GmbH, Bramsche
- Nordhorner Tafel e.V., Nordhorn
- Popcorn e.V. – Verein zur Förderung der Betreuung von Grundschulkindern, Lüchow
- Sprungtuch Hameln-Pyrmont e.V. – Verein z. Förderung von Kindern mit Teilleistungsstörungen, Bad Pyrmont
- Verein für Kinder- und Jugendarbeit Hessisch Oldendorf e.V., Hessisch Oldendorf
- Acanthus e.V. – Musikalisch-, künstlerisch-, therapeutisches Arbeiten und Wohnen für Menschen mit Behinderung, Ilsede
- HelpAge Deutschland e.V., Osnabrück

### 20 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1999)

- HARfE e.V. – Hameln-Pyrmonter Arbeitsgemeinschaft für Einrichtungen d. betreuten Wohnens, Hameln
- Tandem e.V. – Verein zur Hilfe für Menschen mit seelischen Problemen Landkreis Rotenburg, Bremervörde
- Spielschule Kaltenmoor e.V., Lüneburg
- Gemeinsam leben und wohnen e.V., Veldhausen

### 25 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1994)

- Lebenshilfe Wolfsburg  
gemeinnützige GmbH, Wolfsburg
- Mädchenhaus Oldenburg e.V., Oldenburg
- Mütterzentrum Hameln e.V., Hameln
- Waldorfkindergarten am Maschsee e.V., Hannover

### 30 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1989)

- Regenbogenkinderland e.V., Seevetal
- Förderverein Kindergarten Stelingen e.V., Garbsen
- Familiensozialwerk Friesland e.V., Wangerland
- Michaels-Hof e.V. – Lebensgemeinschaft für seelenpflegebedürftige Kinder und Jugendliche, Ostercappeln
- Suchtkrankenhilfe für Betroffene und Angehörige e.V., Wolfsburg

### 35 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1984)

- Die Brücke Freie Berufsbildungsstätte Bramsche e.V., Bramsche
- Verband alleinerziehender Mütter und Väter e.V. Ortsverband Hannover, Hannover
- BAF-Verein für Bildungsmaßnahmen im Arbeits- und Freizeitbereich e.V., Hannover
- Jugendhilfe Wolfenbüttel e.V., Wolfenbüttel

### 40 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1979)

- Autismus Regionalverband Weser-Ems e.V., Meppen
- Pro Liberis e.V. Sozial- und Heilpädagogische Wohngruppe, Edewecht

### 45 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1974)

- Studentenwerk Oldenburg  
Anstalt des öffentlichen Rechts, Oldenburg

### 50 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1969)

- Lebenshilfe Syke e.V., Syke

### 55 Jahre Mitgliedschaft (Eintritt 4. Quartal 1964)

- Bundeswehr-Sozialwerk e.V., Hannover

## Ein Hospiz für Emden

### Eröffnung ist eine Gemeinschaftsleistung – Paritätischer ist Betreiber

Nach 15 Monaten Bauzeit war es so weit: Gemeinsam mit der Stadt Emden, der Stiftung Hermann und Cäcilie Isensee und dem Förderverein Hospiz Emden Ostfriesland e.V. hat der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. am 10.10.2019 das Hospiz Stiftung Isensee an der Bolardusstraße eröffnet. Es ist das erste Hospiz in Emden und das erste, das der Paritätische, hier mit dem Kreisverband Emden, führen wird. „Es ist für uns eine besondere Ehre, dieses Hospiz zu betreiben“, sagt Rainer Flinks, Vorstand Wirtschaft und Finanzen des Paritätischen. „Wir sind froh, das mit so vielen Beteiligten gemeinsam tun zu können.“

Die Eröffnung des Hospizes ist eine Gemeinschaftsleistung: Stadt und Rat haben das Grundstück zur Verfügung gestellt – zentral gelegen und gut erreichbar, gleichzeitig geschützt und ruhig. Die Isensee-Stiftung schultert die 2,2 Millionen Euro Baukosten. Der Paritätische, unterstützt von der Deutschen Fernsehlotterie, finanziert die Innenausstattung. Der Förderverein animiert Ehrenamtliche zur Tätigkeit als Hospizhelferinnen und -helfer und will mit Spenden und Mitgliedsbeiträgen die kalkulierte kleine Finanzierungslücke abdecken: 95 Prozent der anfallenden Kosten für einen Hospizaufenthalt übernimmt die Krankenkasse, den Rest will der Förderverein tragen. So entstehen den Gästen, von denen die ersten drei Tage nach der Eröffnung einzogen, keine Kosten.

Bis zu acht Gäste können im Hospiz ihre letzten Tage verbringen. In dem von den Planern Frauke Kaiser (Planungsbüro Kaiser) und Jens Kistner

(Architekturbüro gerdes + kistner) offen und wohnlich gestalteten Gebäude finden sich auch ein Familienzimmer und Räume für Angehörige. So können die Gäste von der Familie begleitet werden, während das Personal des Hospizes sich um Pflege und medizinische Betreuung küm-



*Das Hospiz Stiftung Isensee ist ein Gemeinschaftsprojekt. Die Stiftung Isensee, der Förderverein Hospiz Emden Ostfriesland e.V., Stadtverwaltung und Rat der Stadt Emden sowie der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. haben alle an einem Strang gezogen, um das erste Hospiz in Emden Wirklichkeit werden zu lassen.*

mert. 20 Arbeitsplätze entstehen an der Bolardusstraße, die demnächst in Isensee-Straße umbenannt werden soll. Dazu kommen die ehrenamtlichen Helferinnen und Helfer – mehr als 30 haben sich schon für ein Engagement bereit erklärt.

Harald Hemken, Vorsitzender des Fördervereins Hospiz Emden Ostfriesland e.V., freut sich darüber, dass das Hospiz nun seine Türen öffnet: „Es ist wichtig, dass allen schwerkranken und sterbenden Menschen am Ende ihres Lebens auch in Emden bei Bedarf ein stationäres Hospiz zur Verfügung steht, unabhängig von ihrer Erkrankung, ihrer persönlichen Lebenssituation, ihrer Herkunft“, sagt er. Auch Bürgermeisterin And-

rea Risius betont die Notwendigkeit eines solchen Hauses: „Ich sehe das Hospiz als sehr wichtige Einrichtung für Emden und Ostfriesland. Die demografische Entwicklung zeigt jetzt schon, dass der stationäre Aufenthalt im Hospiz häufiger nachgefragt wird“, sagt sie.

„Menschen auf ihrem letzten Weg zu begleiten, das ist eine große, wichtige und sinnstiftende Aufgabe“, sagt Rainer Flinks, Vorstand des Paritätischen. „Wir wollen, dass sich die Menschen hier wohlfühlen. Dass sie durchatmen und die Strapazen von Krankenhausaufenthalten und Therapien hinter sich lassen können. Damit wir sie würdevoll auf ihrem letzten Lebensweg begleiten können.“

Weitere Informationen zum Hospiz und die Kontaktdaten sind unter [www.hospiz-emden.de](http://www.hospiz-emden.de) zu finden.

Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.

## Für eine vielfältige und inklusive Gesellschaft

### Foto- und Videoausstellung „Mein fast normaler Tag“ im HannoverServiceCenter

Schöner Rahmen für ein besonderes Projekt: Der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. und die Lebenshilfe Landesverband Niedersachsen e.V. haben am 13.11.2019 die Foto- und Videoausstellung „Mein fast normaler Tag“ im HannoverServiceCenter eröffnet. Den ganzen Monat November über waren im Foyer des Gebäudes acht Foto- und Videoreportagen über junge Menschen mit Behinderungen zu sehen. Sie erzählen von ihrem (fast) normalen Alltag, der sich vom Leben junger Menschen ohne Beeinträchtigungen nicht wesentlich unterscheidet. Paritätischer und Lebenshilfe wollen mit diesem intimen Einblick in das Leben dieser Menschen dazu beitragen, Barrieren in den Köpfen abzubauen und Menschen mit Behinderungen als gleichberechtigten Teil der Gesellschaft anzuerkennen.



*Ausstellung eröffnet: Die Gäste betrachten die Fotos und Videos im HannoverServiceCenter.*

*Foto: Nourdein Shaker*

Birgit Eckhardt, die Vorsitzende des Paritätischen, sagte in ihrer Begrüßungsansprache: „Als Betrachterinnen und Betrachter dieser Ausstellung merken wir: Ob mit oder ohne Beeinträchtigung – eigentlich wollen

wir doch alle dasselbe. Wir wünschen uns eine gute, zufriedenstellende Arbeit. Wir wollen Zeit mit unseren Freundinnen und Freunden verbringen. Wir wollen unseren Hobbys und Leidenschaften nachgehen können. Niemand von uns will ausgegrenzt und diskriminiert werden, nur weil er oder sie so ist, wie er oder sie eben ist. Ein Mensch ist ein Mensch ist ein Mensch. Und jede und jeder von uns muss dazu beitragen, dass jeder Mensch sein Leben selbstbestimmt leben und am Alltag teilhaben kann.“



*Die Protagonistinnen und Protagonisten freuen sich gemeinsam mit den Rednerinnen und Rednern über die gelungene Vernissage (von links): Christof Schmidt, Thomas Hermann, Bürgermeister der Stadt Hannover, Bruno dos Santos Ramos, Birgit Eckhardt, Vorsitzende des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V., Fotografin Anna-Kristina Bauer, Kay-Olaf Franz, Dennis Kapalla, Fabienne Herre, Dr. Hans-Joachim Heuer, Abteilungsleiter Soziales, Pflege und Arbeitsschutz im Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, Friederike Schneider, Franz Haverkamp, Vorsitzender der Lebenshilfe Landesverband Niedersachsen e.V., und Yannick Paul.*

*Foto: Nourdein Shaker*

Franz Haverkamp, der Vorsitzende des Lebenshilfe-Landesverbands, sprach über die Vielfalt der Gesellschaft: „Normal ist statistisch eine Bezeichnung für durchschnittlich, gewöhnlich. Fast normal ist speziell und interessant. Eigentlich will jeder Mensch nicht nur einer Durchschnittsnorm entsprechen, sondern sich in besonderer Weise aus der Masse herausheben – dies gilt in gleichem Maße für Menschen mit Beeinträchtigungen. Der Wert von Vielfalt wird in

der Gesellschaft zunehmend in Frage gestellt. Hier senden wir nicht zuletzt mit dieser Ausstellung ein wichtiges Signal für die gesellschaftliche Akzeptanz von Vielfalt.“

Sozialministerin Dr. Carola Reimann musste krankheitsbedingt kurzfristig absagen, ließ sich aber von Dr. Hans-Joachim Heuer vertreten, Abteilungsleiter für Soziales, Pflege und Arbeitsschutz im Ministerium. Er sagte: „Wir haben in den vergangenen Jahren in Niedersachsen viel bewegt in Sachen Inklusion. Das heißt aber nicht, dass wir die UN-Behindertenrechtskonvention schon voll und ganz umgesetzt haben. Dennoch: Wir befinden uns da auf einem guten Weg.“

Für die Stadt Hannover, die dem Paritätischen und der Lebenshilfe die barrierefreien Ausstellungsräume im neuen Verwaltungsgebäude am Schützenplatz zur Verfügung stellte, sprach Bürgermeister Thomas Hermann: „Stadt und Region Hannover müssen zusammenarbeiten, um Inklusion und Barrierefreiheit voranzutreiben. Wichtig ist, dass uns dabei Verbände wie der Paritätische und die Lebenshilfe zur Seite stehen. Auch die Behindertenbeauftragten von Stadt und Region spielen eine bedeutende Rolle und treiben Gremien und Verwaltung immer wieder dazu an, noch besser zu arbeiten.“

Rund 80 Gäste, darunter auch die Protagonistinnen und Protagonisten der Ausstellung, nahmen an der Vernissage teil und tauschten sich über Themen wie Inklusion und Vielfalt aus. Die Videos zur Ausstellung sind auch auf dem YouTube-Kanal des Paritätischen auf [www.youtube.com/user/paritaetischernds](http://www.youtube.com/user/paritaetischernds) zu sehen. Der neue Instagram-Auftritt des Pari-

## Das Projekt „Mein fast normaler Tag“



Junge Menschen mit Behinderung haben Wünsche, Träume und Hoffnungen, Ängste und Sorgen. Wie andere junge Menschen ohne Behinderung auch. Ganz normal eigentlich, aber unsere Gesellschaft nimmt das meist nicht wahr. Wenn wir über Menschen mit Behinderung reden, steht meistens die (vermeintliche) Hilfsbedürftigkeit im Vordergrund.

Deshalb ergreifen jetzt junge Menschen mit Behinderung selbst das Wort. Unter dem Motto „Mein fast normaler Tag“ berichten acht junge Menschen davon, wie ihr Alltag aussieht. Acht Fotoreportagen und acht kurze Filme erlauben offene und tiefe Einblicke in das Leben der Protagonistinnen und Protagonisten. Selbstbewusst und authentisch erzählen die jungen Menschen von ihrer Arbeit, ihren Hobbys, ihrer Wohnsituation – kurz: von ihrem fast normalen Tag.

„Mein fast normaler Tag“ ist ein Projekt des Paritätischen Wohlfahrtsverbands Niedersachsen e.V. und der Lebenshilfe Landesverband Niedersachsen e.V. mit Unterstützung der Aktion Mensch. Die Fotoreportagen stammen von Anna-Kristina Bauer, die Filme hat das Team von d-zentral.tv gedreht.

tätischen auf [www.instagram.com/paritaetischer\\_nds](http://www.instagram.com/paritaetischer_nds) zeigt Fotos aus dem Projekt und Eindrücke von der Vernissage.

Uwe Kreuzer  
Referent für Grundsatzfragen  
Paritätischer Wohlfahrtsverband  
Niedersachsen e.V.

## 90 Jahre jung und noch immer quicklebendig

### Schullandheim Tellkampfschule feiert mit vielen Gästen

Der Sommer gab noch einmal sein Bestes, als das Schullandheim Tellkampfschule am 24.08.2019 sein 90-jähriges Bestehen feierte. Das Fest war rundum gelungen – dank der vie-



*Gelungene Aufnahme: Die Gäste der Jubiläumsfeier formieren sich vor dem Landheim zu einer 90.*

Mittags gab es veganen Kichererbseneintopf, der im Haus gekocht worden war und reißenden Absatz fand. Später wurden Kaffee, Säfte und Kuchen angeboten. Das Programm war abwechslungsreich: In der Mehrzweckhalle traten der Freitagschor der Tellkampfschule sowie eine Tanzgruppe der Lindener Narren auf. Martin Werner, Schatzmeister und Chronist des Trägervereins Landheim Tellkampfschule Hannover e.V., hielt einen lebendigen Dia-Vortrag auf der Basis einer umfangreichen Chronik, die dieses Jahr veröffentlicht wurde.

Am späten Nachmittag versammelten sich alle anwesenden Gäste auf der Wiese vor dem Gebäude. Zunächst hielten der Springer Bürgermeister Christian Springfeld, Katharina Badenhop, Schulleiterin der Tellkampfschule und zweite Vorsitzende des Vereins, sowie der erste Vorsitzende Paul Simons kurze Begrüßungsansprachen. Sie würdigten die gute Arbeit, die im Schullandheim geleistet wird und bedankten sich bei den zahlreichen Helfenden. Außerdem wurde auf die Bedeutung der Einrichtung für die Stadt Springe und die Tellkampfschule hingewiesen. Hervorgehoben wurden zudem der Einsatz für den Klimaschutz sowie das nachhaltige Ernährungskonzept. Paul Simons nutzte die Gelegenheit, für Spenden zu werben, damit das Schullandheim saniert und die Angebote weiterentwickelt werden können.

len Helfenden, Mitwirkenden und der rund 400 Gäste, die über den Tag verteilt kamen, darunter viele Schülerinnen und Schüler, Lehrerinnen und Lehrer sowie Eltern. Aber auch einige Menschen aus Springe feierten mit. Sie waren unter anderem durch die Berichterstattung in der Zeitung und eine Sonderseite, die von zahlreichen Springer Unternehmen gesponsert worden war, auf das Fest aufmerksam gemacht worden.

Der ehemalige Heimleiter Rudi Becker, der jüngst zum Ehrenmitglied des Vereins ernannt wurde, führte gewohnt unterhaltsam und informativ durch das Haus. Großes Interesse fanden auch die Informationsstände: Bauernhofpädagogin Katrin Bartels vom Bio-Eschenhof in Springe sowie Pädagogin Sabine Meyer von „Bildung trifft Entwicklung“ informierten über Bildungsangebote. Lehrerin Heike Uphoff von der Tellkampfschule klärte anhand von Bienenschaukästen und mitgebrachten Anschauungsobjekten über Bienen, Wildbienen, Wespen und Hornissen auf. Beim Upcyclingbasteln konnten aus alten Getränkekartons Geldbörsen gebastelt und an einem anderen Tisch mit LötKolben Schriften und Bilder in Baumscheiben gebrannt werden. Außerdem waren viele Outdoor-Spiele im Angebot.

Im wahrsten Sinne des Wortes der Höhepunkt war dann das Luftbild, das mithilfe eines Multikopters aufgenommen wurde: Dafür formierten sich die Gäste vor dem Schullandheim zu einer 90. Wer noch weiterfeiern wollte, konnte sich anschließend mit leckeren Speisen vom Grill versorgen und am Lagerfeuer ein frisch gezapftes Bier von einem regionalen Anbieter trinken. Dazu gab es Live-Musik. Der Trägerverein bedankt sich bei allen Gästen, Mitwirkenden und Organisatoren die dieses großartige Fest möglich gemacht und mitgestaltet haben.

*Paul Simons*  
Vorsitzender  
Landheim Tellkampfschule Hannover e.V.

Die meisten Gäste reisten klimaschonend mit der Bahn an. Den Weg vom Bahnhof zum Schullandheim legten sie zu Fuß, mit dem Rad oder mit einem Shuttle-Bus zurück. Eine Gruppe von rund 20 Personen radelte sogar mehr als 30 Kilometer von der Tellkampfschule in Hannover bis zum Schullandheim. Die Tour hatten der Lehrer Peter Strauß und ein Vater organisiert.

## Auf dem Weg zu einer inklusiven Stadt

### Inklusiver Aktionstag der Lebenshilfe Hannover

Die paritätische Mitgliedsorganisation Lebenshilfe für Menschen mit geistiger Behinderung gGmbH Hannover hat einen Aktionsplan erstellt, um die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) und somit die volle gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderung umzusetzen. Das erklärte Ziel der Lebenshilfe Hannover ist dabei, den Geist und die Vorgaben der UN-BRK in ihren Diensten in konkretes und verbindliches Handeln zu übersetzen.

Artikel 30 konkretisiert die Rechte von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit Anderen am kulturellen Leben sowie an Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten teilzuhaben. Doch oft sind Veranstaltungen nicht barrierefrei, oder Menschen mit Behinderungen kennen die Angebote nicht. Um sich weiter auf den Weg zu machen, hatte die Lebenshilfe Hannover am 22.09.2019 zu einem Aktionstag unter dem Motto „Miteinander auf dem Weg zum inklusiven

Handeln“ in den Buntepark nach Hannover Kirchrode eingeladen.

Es wurde ein Tag der inklusiven Begegnung, so bunt wie das Leben. Ungefähr 1000 Besucherinnen und Besucher ließen sich auf Begegnungen ein, tauschten sich in den Pavillons mit den Ausstellenden aus und ließen sich bei strahlendem Sonnenschein von den Aktionen der Menschen mit und ohne Behinderung auf der Bühne, in den Pavillons und im gesamten Park verzaubern.

Der Aktionstag hat für Menschen mit Behinderungen Gelegenheiten geschaffen:

- individuelle Bedürfnisse zu erkennen und auszudrücken,
- die eigenen Kräfte und Talente zu entdecken und zu entwickeln, durch kreative Beiträge zum Bühnenprogramm,
- sich für eigene Interessen einzusetzen, durch Teilnahme an Talkrunden auf der Bühne und in Gesprächen,
- die Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft zu sichern, durch nicht nur dabei sein, sondern auch zu verstehen, um was es geht.

Der Aktionstag hat für Menschen mit und ohne Behinderung Brücken gebaut um:

- Kommunikationsbarrieren zu überwinden,
- Vorurteile abzubauen,
- Menschen für die unterschiedlichen Bedarfe, die Teilhabe erfordert, zu sensibilisieren,
- neue Angebote zu erkennen und nutzen zu können,

- soziale Beziehungen auch außerhalb von z.B. Wohneinrichtungen zu fördern und zu unterstützen,
- und vor allem: um Augen und Herzen zu öffnen!

Das an diesem Tag erlebte Miteinander von Menschen mit und ohne Behinderung und die selbstverständliche Teilhabe auch von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zeigte ganz praktisch, wie sich Gesellschaft entwickeln kann. Wichtig dabei war auf jeden Fall die konsequent barrierefreie Planung der gesamten Veranstaltung. So trugen verschiedene Übersetzungsleistungen für alle Wortbeiträge durch Simultanübersetzung in Leichte Sprache, Gebärdensprachdolmetscherinnen und -dolmetscher für Wort- und Musikbeiträge sowie eine visuelle Übersetzung in Bilder durch Graphik Recording dazu bei, dass möglichst alle nicht nur dabei waren, sondern tatsächlich auch teilhaben konnten.

Sowohl der Festplatz im Park als auch die Bühne waren für mobilitätseingeschränkte Menschen erreichbar und sie hatten sichtlich Freude, alles zu erkunden. Viele Gäste waren beeindruckt, welche Möglichkeiten es gibt, Kommunikationsbarrieren abzubauen. Eine Förderung durch Aktion Mensch ermöglichte die barrierefreie Gestaltung des Aktionstags.

*Angelika Schwager  
Projektleiterin Aktionsplan Inklusion  
und Teilhabe  
Lebenshilfe für Menschen mit geistiger  
Behinderung gGmbH Hannover*



„Miteinander auf dem Weg zum inklusiven Handeln“ war das Motto des Aktionstags der Lebenshilfe Hannover im Buntepark.

## Neue Sportrollstühle für den Rollstuhlbasketballnachwuchs Katarina Witt Stiftung und Sparkassen Sportfonds unterstützen RSG Langenhagen

Am Montag, 22.10.2019, war es soweit: Zwei neue „Interceptor“ Sportrollstühle in edlem Schwarz der Premiummarke RGK rollten in die Trainingsstätte der paritätischen Mitgliedsorganisation Rollstuhlsportgemeinschaft (RSG) Langenhagen 82 e.V. Durch die großzügige Unterstützung der Katarina Witt Stiftung und des Sparkassen Sportfonds konnten für die beiden jungen Talente Enya Schröder und Kevin Wuzik neue, individuell auf die Bedürfnisse angepasste, Sportrollstühle angeschafft werden.

„Kevin und Enya sind wichtiger Bestandteil der ‚jungen Wilden‘ der RSG Langenhagen und zeichnen sich durch einen hohen Trainingsfleiß aus. Durch die neuen, individuell angepassten Rollstühle werden beide nun in der Lage sein, den nächsten Schritt ihrer Entwicklung nehmen zu können“, freut sich Trainer Philipp Küster.

Die Anschaffung der beiden Stühle war für die Rollstuhlsportgemeinschaft aus Langenhagen notwendig geworden, da die alten Stühle zum einen auf Grund der langjährigen Nutzung defekt waren und zum anderen auf Grund der mangelnden Individualität nicht optimal passten. Enya Schröder kommentiert die Vorteile ihres neuen Interceptors mit den Worten: „In meinem alten Stuhl hatte ich nach längeren Trainingseinheiten immer Schmerzen in den Knien. In meinem neuen Sportstuhl gehören diese Schmerzen der Vergangenheit an!“ Auch Kevin Wuzik stand die Freude über das neue Sportgerät am Tage der Übergabe durch Markus Ocasek von der Firma Gehrmeier ins Gesicht geschrieben. „Mit dem neuen



Präsentieren die neuen Sportrollstühle, von links: Enya Schröder, Markus Ocasek und Kevin Wuzik.  
Foto: Philipp Küster

Stuhl bin ich viel wendiger“, schilderte er bei den ersten Testfahrten in der Halle.

Ausgestattet mit den neuen Sportgeräten wollen die beiden Talente nun mit quietschenden Reifen und hochmotiviert in die neue Saison starten. Doch auch abseits des Vereinssports wollen Kevin und Enya zu neuen Höhen ansetzen: Im April 2020 steht das Bundesfinale im Rollstuhlbasketball von Jugend trainiert an. Nach einem zweiten Platz im vergangenen Jahr soll es 2020 endlich wieder der Titel werden.

Die RSG Langenhagen bedankt sich herzlich bei der Katarina Witt Stiftung und dem Sparkassen Sportfonds für die bereitgestellten Fördermittel, ohne die eine Anschaffung in dieser Größenordnung nicht möglich gewesen wäre. Ebenfalls bedankt sich die RSG Langenhagen bei ihrem Partner,

dem Sanitätshaus Gehrmeier, und bei Markus Ocasek für die Unterstützung und Beratung in der Beschaffung der beiden RGK Interceptor.

Udo Schulz  
Rollstuhlsportgemeinschaft  
Langenhagen 82 e.V.

### Der Paritätische Medien-Service (PMS)

immer aktuell im Internet:  
Rubrik Presse auf  
[www.paritaetischer.de](http://www.paritaetischer.de)  
oder  
im E-Mail-Abo  
Schreiben Sie an  
[report@paritaetischer.de](mailto:report@paritaetischer.de)

## Neuer Vorstand der Aidshilfe Niedersachsen

### Jürgen Hoffmann und Dr. Christian Wichers folgen auf Jean-Luc Tissot und Karsten Pilz

Die regionalen Aidshilfen haben für die kommenden zwei Jahre einen neuen ehrenamtlichen Vorstand für die paritätische Mitgliedsorganisation Aidshilfe Niedersachsen Landesverband e.V. (AHN) gewählt. „Wir sind stolz, dass wir mit Jürgen Hoffmann und Dr. Christian Wichers zwei engagierte und fachlich versierte Mitglieder in der AHN begrüßen können. Gemeinsam mit Prof. Dr. Matthias Stoll werden sie die innovative Arbeit zur Prävention von HIV und Aids und unseren landesweiten Einsatz für Integration, für Vielfalt und gegen Diskriminierung weiter voranbringen“, sagte AHN-Geschäftsführerin Christin Engelbrecht am 18.11.2019 in Hannover.

Mit Jürgen Hoffmann steht dem Landesverband der Aidshilfen ein vielseitig erfahrener Aktivist zur Verfügung: Hoffmann war 1985 Gründungsmitglied der Braunschweiger Aidshilfe und hat deren Geschäfte viele Jahre lang geführt. Ende dieses Jahres verabschiedet er sich aus dieser Position in den Ruhestand und will sich intensiv um die Belange der AHN kümmern.

Dr. med. Christian Wichers ist jetzt der zweite Mediziner mit großer Fachkenntnis im AHN-Vorstand. Der in Hannover praktizierende Facharzt für Allgemeinmedizin hat 2016 das Queere Gesundheitsnetz Hannover (QGH) mitgegründet, ist HIV-Testarzt im Checkpoint der Hannöverschen Aidshilfe und bildet sich aktuell als Sexualmediziner und -therapeut fort. Der 49-Jährige behandelt zahlreiche Patient\*innen aus schwulen und queeren Communities.

Prof. Dr. med. Matthias Stoll wird weitere zwei Jahre als ehrenamtliches Vorstandsmitglied für die AHN aktiv sein, die er seit 2010 unermüdlich unterstützt. Der auch international bestens vernetzte Experte für Infektiologie ist Leitender Oberarzt der Klinik für Immunologie und Rheumatologie

seiner Verdienste haben die niedersächsischen Aidshilfen Jean-Luc Tissot zum ersten Ehrenmitglied der AHN gewählt. Karsten Pilz, Finanzbeamter, Jurist und Referatsleiter in der Landtagsverwaltung, hatte nicht erneut für den AHN-Vorstand kandidiert. Er wird sich weiterhin als geschäfts-



Führen in den kommenden zwei Jahren die Aidshilfe Niedersachsen Landesverband e.V. (AHN) als ehrenamtlicher Vorstand, von links: Jürgen Hoffmann, Dr. Christian Wichers und Prof. Dr. Matthias Stoll.

Foto: Hannappel/AHN

der Medizinischen Hochschule Hannover (MMH). Er hat bereits in den vergangenen Jahren wichtige Impulse für moderne und professionelle Aufklärungs- und Präventionsstrategien der AHN gesetzt.

Die beiden „Neuen“ im AHN-Vorstand folgen auf Jean-Luc Tissot und Karsten Pilz: Der Künstler, Therapeut und prominente Aids-Aktivist Jean-Luc Tissot hat sich jetzt nach mehr als 20 Jahren freiwilligen Engagements für die Braunschweiger Aidshilfe und den Landesverband aus diesen Funktionen verabschiedet. In Anerkennung

führender erster Vorstand für die Hannöversche Aidshilfe engagieren.

Und noch mehr Personalien aus der AHN: Geschäftsführerin Christin Engelbrecht verabschiedet sich zum Ende dieses Jahres vorläufig in die Elternzeit. Ihre Position übernimmt kommissarisch der AHN-Projektmanager und Fundraiser Christian Gailus.

*Britta Grashorn*

*Journalistin*

*im Auftrag der Aidshilfe*

*Niedersachsen Landesverband e.V.*

## Zum ersten Mal eine Preisträgerin aus Niedersachsen! Katharina Seelhoff gewinnt Ludwig-Schlaich-Stiftungspreis

In Potsdam konnte in diesem Jahr zum ersten Mal eine Niedersächslerin den Ludwig-Schlaich-Stiftungspreis entgegennehmen. Katharina Seelhoff gewann diesen mit ihrem Bildungskonzept: „Vorbereitung eines Experten-in-eigener-Sache-Vortrages zum Thema emotionale instabile Persönlichkeitsstörung (Borderline-Typ)“. Das Bildungskonzept hat sie im Rahmen ihrer Ausbildung an der Fachschule Heilerziehungspflege Wildeshausen der Akademie für Rehaberufe erstellt. Die Akademie für Rehaberufe ist Teil der paritätischen Mitgliedsorganisation Lebenshilfe Landesverband Niedersachsen e.V.



*Freude über den Preis, von links: Maren Hemelt, Katharina Seelhoff und Ingo Tietmann.*

Die Idee von einem Vortrag stammt von ihrer Klientin Maren Hemelt, die Seelhoff im Rahmen ihrer Ausbildung

unterstützt. Beide überlegten, wie ein Vortrag aussehen könnte, und was zu beachten sei. Es wurde alles schriftlich dokumentiert. Sowohl in der Vor- wie auch in der Nachbereitung. Dabei entstand von Anfang an eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Der Landesgeschäftsführer der Lebenshilfe Niedersachsen, Holger Stolz, freute sich und sagte: „Gerade diese Zusammenarbeit auf Augenhöhe ist das

Kernelement, worum es für uns in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Beeinträchtigungen geht.“ Gleichzeitig dankte Stolz Praxisanleiterin Sylvia Eckert und Schulleiter Ingo Tietmann für ihre Unterstützung.

Der Ludwig-Schlaich-Stiftungspreis wird jährlich von der Ludwig-Schlaich-Stiftung in Zusammenarbeit mit der

Bundesarbeitsgemeinschaft der Ausbildungsstätten für Heilerziehungspflege in Deutschland e. V. (BAG HEP) vergeben.

*Frank Steinsiek  
Lebenshilfe Landesverband  
Niedersachsen e.V.*

### Ehrungen

Folgende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Mitgliedsorganisationen konnten in den letzten Wochen für langjährige Verbandszugehörigkeit ausgezeichnet werden:

#### **Silbernes Ehrenzeichen des Verbands:**

- Edith Tönnies
- Edyta Gudat, Hannoversche Kinderheilstätte
- Ursula Kleinwegen, Hannoversche Kinderheilstätte
- Zygmunt Kucharczyk, Hannoversche Kinderheilstätte
- Birgit Rathjen Sprecher, Kinderheilstätte
- Christian Sterz, Hannoversche Kinderheilstätte
- Annette Schwerdtner, Hannover Kinderheilstätte

### Werben im Parität Report

**Sie möchten im Parität  
Report eine Anzeige  
schalten?**

**Wir beraten Sie  
dazu gern.**

**Fordern Sie einfach unter  
report@paritaetischer.de  
unsere gültige  
Anzeigenpreisliste an.**

## Der Paritätische Stellenmarkt




**Wir sind für Sie da!**  
Die obw hat das Ziel, Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen mit und ohne Beeinträchtigung in den Bereichen **Wohnen, Arbeit & Beschäftigung, Bildung & Qualifizierung und Freizeit** ein Höchstmaß an persönlicher Entwicklung und gesellschaftlicher Teilhabe zu ermöglichen.

Für unseren stationären Wohnbereich für Menschen mit geistiger Behinderung in Emden suchen wir umgehend eine

**Heimleitung Wohnen (m/w/d)**  
(Kennnummer: 450/01)

**Ihre Aufgaben:**

- Leitung und Organisation einer Wohnstätte mit insgesamt 48 Plätzen für Menschen mit geistiger Behinderung einschließlich der Personalführung und Personaleinsatzplanung
- Planung und Koordination der Arbeitsprozesse im Sinne eines Qualitätsmanagementkonzeptes
- Einhaltung der bestehenden gesetzlichen Vorschriften, Richtlinien und Verordnungen

**Ihr Profil:**

- abgeschlossenes Studium als Sozialarbeiter/Sozialpädagoge (Dipl., B.A., M.A.), abgeschlossene Ausbildung als Heilerziehungspfleger oder vergleichbare Qualifikation entsprechend § 2 Heimpersonalverordnung
- mindestens zweijährige Leitungserfahrung (bzw. Stellvertretung) im Bereich Wohnen für Menschen mit Behinderung
- Kenntnisse im HMB-W-Verfahren
- pädagogisches Denken und wirtschaftliches Handeln
- kommunikativer Führungsstil und Entscheidungskompetenz

Wir bieten moderne, interessante und anspruchsvolle Arbeitsplätze in einem durch gemeinsame Werte geprägten Arbeitsklima sowie die Möglichkeit der beruflichen Weiterbildung und Entwicklung, eine leistungsgerechte Vergütung und attraktive Angebote der betrieblichen Altersvorsorge.

Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage: [www.obw-empden.de](http://www.obw-empden.de)  
Haben wir Ihr Interesse geweckt, dann richten Sie Ihre vollständige Bewerbung per E-Mail an: [Bewerbung@obw-empden.de](mailto:Bewerbung@obw-empden.de)

Ostfriesische Beschäftigungs- und Wohnstätten GmbH  
Herderstraße 19 • 26721 Emden • Tel. 04921 94 88-0

Der **Lüneburger Straffälligen- und Bewährungshilfe e.V.** Träger einer Beratungsstelle, eines sozialtherapeutischen Wohnheimes für Haftentlassene (8 Plätze) sowie von ambulanten Hilfen, besetzt zum 01.02.2020 die Stelle eines Dipl. Soz.Päd/Soz.Arb. (m,w,d) im Wohnheim (§ 67 SGBXII) für Haftentlassene neu.

**Wir suchen** zur Ergänzung unseres Teams einen

**Dipl. Sozialarbeiter/Sozialpädagogen (m,w,d)**  
(oder gleichwertigen Abschluss)

**Wir bieten** eine Vollzeitstelle mit Bezahlung in Anlehnung an TVL E9 in einem Arbeitsbereich mit vielen Gestaltungsmöglichkeiten. Supervision und Fortbildung finden regelmäßig statt.

**Wir wünschen** uns einen engagierten Menschen mit Berufserfahrung, der gerne im Team arbeitet und bereit ist, gemeinsam mit der Kollegin die Verantwortung für den Arbeitsbereich Wohnheim zu übernehmen.

Weitere Informationen auf: [www.lsbv.de](http://www.lsbv.de)  
Bewerbungen bitte an: [Info@lsbev.de](mailto:Info@lsbev.de) oder  
Lüneburger Straffälligen- und Bewährungshilfe e.V.  
Auf dem Meere 3, 21335 Lüneburg



## Der Paritätische Stellenmarkt

Senden Sie eine Kurzbewerbung (zwei bis drei Sätze) oder ihre Ausschreibung als drucktaugliches PDF an [report@paritaetischer.de](mailto:report@paritaetischer.de) oder Fax 05 11 5 24 86-3 33.

**Die Veröffentlichung ist kostenlos!**

## ACHTUNG

Für die Ausgabe 1/2020 des Parität Report ist **Redaktionsschluss** am **Montag, 10. Februar 2019**

Bitte schicken Sie Ihre Beiträge und Bilder in druckfähiger Größe (ab 1 MB, Einzeldatei) an [report@paritaetischer.de](mailto:report@paritaetischer.de)



Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge  
in Niedersachsen e.V.  
Geschäftsstelle Hannover  
Marienstraße 28  
30171 Hannover  
0511-85644510  
[www.ntfn.de](http://www.ntfn.de)

11. November 2019

### Stellenausschreibung

Das Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen (NTFN e.V.)  
vergibt zum 1. Januar 2020 (oder nächstmöglichem Zeitpunkt) eine Stelle als

**Ärztl. oder Psych. Psychotherapeut\*in**  
oder **Psycholog\*in**  
(Vollzeit, auf Wunsch ggf. Teilzeit)

Arbeitsort ist das Psychosoziale Zentrum Braunschweig,  
mit Stundenanteilen im AWO Psychiatriezentrum Königslutter

#### Aufgaben:

- Dolmetschergestützte psychosoziale Beratung, Therapie und Krisenintervention
- Aufbau, Organisation und Begleitung von Gruppenangeboten für traumatisierte Geflüchtete
- Mitarbeit in Netzwerken und Arbeitsgruppen
- Durchführung dezentraler Angebote

#### Wir erwarten:

- Einfühlungsvermögen und Aufgeschlossenheit gegenüber der Lebenssituation von Geflüchteten
- Bereitschaft zu therapeutischer Arbeit im transkulturellen Umfeld
- Bereitschaft zu kultursensibler Diagnostik
- Interesse an der Einarbeitung in asylrechtliche Fragestellungen
- Teamfähigkeit
- selbständiges methodenintegratives Arbeiten

#### Besonders wünschenswert:

- Traumatherapeutische Weiterbildungen
- Erfahrungen mit der psychiatrischen Regelversorgung
- Approbation
- Sprachkenntnisse in einer Herkunftssprache von Geflüchteten

#### Wir bieten:

- ein interessantes und vielschichtiges Aufgabenfeld in einem multidisziplinären Team
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Vergütung nach TV-ÖD

Wir wünschen uns eine fachlich versierte Person, die engagiert, neugierig, an Menschenrechtsfragen interessiert ist und über Kreativität und Beharrlichkeit verfügt. Wir freuen uns besonders über die Bewerbung von Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung. Nähere Informationen über unseren Verein und unsere Arbeit finden Sie unter [www.ntfn.de](http://www.ntfn.de).

Bitte richten Sie Ihre Bewerbungsunterlagen laufend an unsere Mitarbeiterin Dalia Ajnass ([d.ajnass@ntfn.de](mailto:d.ajnass@ntfn.de)) unter dem Betreff „Bewerbung Psychotherapeut\*in/Psycholog\*in, StO Lüneburg“. Die Bewerbung soll neben Anschreiben und Lebenslauf auch Kopien relevanter Referenzen und Qualifikationen enthalten. Bitte stellen Sie uns Ihre Bewerbung als eine einzige Datei im PDF-Format zur Verfügung, andernfalls kann keine Bearbeitung erfolgen.



Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge  
in Niedersachsen e.V.  
Geschäftsstelle Hannover  
Marienstraße 28  
30171 Hannover  
0511-85644510  
[www.ntfn.de](http://www.ntfn.de)

11. November 2019

### Stellenausschreibung

Das Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen (NTFN e.V.)  
vergibt zum 1. Januar 2020 (oder nächstmöglichem Zeitpunkt) eine Stelle als

**Ärztl. oder Psych. Psychotherapeut\*in  
oder Psycholog\*in**  
(Vollzeit, auf Wunsch ggf. Teilzeit)

Arbeitsort ist das Psychosoziale Zentrum Lüneburg

#### **Aufgaben:**

- Dolmetschergestützte psychosoziale Beratung, Therapie und Krisenintervention
- Aufbau, Organisation und Begleitung von Gruppenangeboten für traumatisierte Geflüchtete
- Mitarbeit in Netzwerken und Arbeitsgruppen
- Durchführung dezentraler Angebote

#### **Wir erwarten:**

- Einfühlungsvermögen und Aufgeschlossenheit gegenüber der Lebenssituation von Geflüchteten
- Bereitschaft zu therapeutischer Arbeit im transkulturellen Umfeld
- Bereitschaft zu kultursensibler Diagnostik
- Interesse an der Einarbeitung in asylrechtliche Fragestellungen
- Teamfähigkeit
- selbständiges methodenintegratives Arbeiten

#### **Besonders wünschenswert:**

- Traumatherapeutische Weiterbildungen
- Erfahrungen mit der psychiatrischen Regelversorgung
- Approbation
- Sprachkenntnisse in einer Herkunftssprache von Geflüchteten

#### **Wir bieten:**

- ein interessantes und vielschichtiges Aufgabenfeld in einem multidisziplinären Team
- flexible Arbeitszeitmodelle
- Vergütung nach TV-ÖD

Wir wünschen uns eine fachlich versierte Person, die engagiert, neugierig, an Menschenrechtsfragen interessiert ist und über Kreativität und Beharrlichkeit verfügt. Wir freuen uns besonders über die Bewerbung von Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung. Nähere Informationen über unseren Verein und unsere Arbeit finden Sie unter [www.ntfn.de](http://www.ntfn.de).

Bitte richten Sie Ihre Bewerbungsunterlagen laufend an unsere Mitarbeiterin Dalia Ajnass ([d.ajnass@ntfn.de](mailto:d.ajnass@ntfn.de)) unter dem Betreff „Bewerbung Psychotherapeut\*in/Psycholog\*in, StO Lüneburg“. Die Bewerbung soll neben Anschreiben und Lebenslauf auch Kopien relevanter Referenzen und Qualifikationen enthalten. Bitte stellen Sie uns Ihre Bewerbung als eine einzige Datei im PDF-Format zur Verfügung, andernfalls kann keine Bearbeitung erfolgen.

## Serviceleistungen des Paritätischen Niedersachsen

### Die Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner

#### **Betriebswirtschaft**

Unterstützung und Beratung in betriebswirtschaftlichen Fragestellungen (z.B. Entgeltkalkulationen, Wirtschaftsplanung, Konzeption von Leistungsangeboten etc.)

*Eduard Schellenberg* (Behindertenhilfe)

Tel. 05 11 / 5 24 86-367

*Christoph Gruber* (Erziehungshilfe)  
(entgeltlich)

Tel. 05 11 / 5 24 86-323

*Barbara Heidrich* (Pflege)

Tel. 05 11 / 5 24 86-370

#### **Datenschutzberatung**

*Christian Zappe* (entgeltlich)

Tel. 05 11 / 52486-350

#### **Europa**

Information und Beratung zu EU-Förderprogrammen

*Agnieszka Krawczyk-Balon*

Tel. 05 11 / 5 24 86-384

#### **Ehrenamt und Freiwilligenarbeit**

Information, Beratung und Unterstützung bei allen Fragen und Anliegen rund um die Thematik Ehrenamt und Freiwilligenarbeit.

*N.N.*

Tel. 05 11 / 5 24 86-397

#### **Finanzierung**

Zuwendungen, Zuschüsse und Stiftungsmittel (z. B. Lotteriemittel, Aktion Mensch, Deutsches Hilfswerk, Glücksspirale)

*Fabian Hüper*

Tel. 05 11 / 5 24 86-361

#### **Finanzbuchhaltung**

Organisation, Reorganisation und Optimierung der Finanzbuchhaltung oder des Mahnwesens, Unterstützung bei Fragen zur Finanzbuchhaltung (Abschreibungen, Belegwirtschaft etc.), Jahresabschlüssen und umsatzsteuerlichen Thematiken sowie Gesamtverwendungsnachweise für Beihilfen aus Lotteriemitteln (entgeltlich)

*Gordon Braun*

Tel. 05 11 / 92 09 09-631

*Christiane Häberle*

Tel. 05 11 / 92 09 09-649

#### **IT**

Unterstützung bei der Erstellung von IT-Konzepten und der Auswahl von Hard- und Software, IT-Projekte, Softwareübersichten, Supportleistungen, technische Beratung (entgeltlich)

*Dr. Claus Aye*

Tel. 05 11 / 5 24 86-359

*Dietmar Buck*

Tel. 05 11 / 5 24 86-373

#### **Kfz**

*Christiane Nedeljkovic* (Abrufscheine)

Tel. 05 11 / 5 24 86-369

#### **Paritätisches Rechenzentrum**

Abrechnung von Löhnen/Gehältern incl. aller dazugehörigen Serviceleistungen wie z.B. Bescheinigungswesen, Urlaubsverwaltung und Kostenträgerabrechnungen für Unternehmen und Mitglieder jeder Größe (entgeltlich)

*Peter Schmidt*

Tel. 05 11 / 92 09 09-640

#### **Personal**

Unterstützung im Umgang mit BAT, AVR, AVB und TVöD/TV-L, Betriebsvereinbarung des Paritätischen Niedersachsen

*Kirsten Ohmsen*

Tel. 05 11 / 92 09 09-613

#### **Rahmenverträge**

Vergünstigte Konditionen für Telefonie und Materialbeschaffung sowie Kopier-, Fax- und Drucksysteme

*Ernst Spieß*

Tel. 05 11 / 5 24 86-398

#### **Recht**

Beratung und Unterstützung bei arbeitsrechtlichen und sonstigen Rechtsfragen, Gutachten, Vertragsprüfung und -ausarbeitung, außergerichtliche Verhandlungen und Vergleiche, Vertretung vor Schiedsstellen (entgeltlich)

*Christiane Schumacher*

Tel. 05 11 / 5 24 86-395

#### **Seminare**

Interne und externe Schulungen

*Timea Thomsen*

Tel. 05 11 / 5 24 86-368

#### **Versicherungen**

*Ulrich Preisberger*

Tel. 05 11 / 52486-372

## Fachbereiche des Paritätischen Niedersachsen

### Die Fachberaterinnen und Fachberater

#### Altenselbsthilfe

N.N.  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-397  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 N.N.

#### Erziehungshilfe

Dominik Baier/Wibke Behlau  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-387  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 dominik.baier@paritaetischer.de

#### Migration/Integration

Regina Krome  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-383  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 regina.krome@paritaetischer.de

#### Soziale Psychiatrie

Maren Campe  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 0511 / 5 24 86-360  
 Fax 0511 / 5 24 86-332  
 maren.campe@paritaetischer.de

#### Behindertenhilfe

Maren Campe  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 0511 / 5 24 86-360  
 Fax 0511 / 5 24 86-332  
 maren.campe@paritaetischer.de

#### Frauen und Familien

Andrea Zerrath  
 Paritätischer Helmstedt  
 Schuhstraße 1  
 38350 Helmstedt  
 Tel. 0 53 51 / 5 41 91-4  
 Fax 0 53 51 / 5 41 91-66  
 andrea.zerrath@paritaetischer.de

#### Mittel- und Osteuropa

Krzysztof Balon  
 Eurosozial e. V. – Paritätischer  
 Verein für deutsch-polnische und  
 europäische Zusammenarbeit  
 Marienbruchstraße 61/63  
 38226 Salzgitter  
 Tel. 0 53 41 / 84 11 94  
 k.balon@eurosozial.eu

#### Sucht

Petra Bunke  
 Paritätischer Braunschweig  
 Jugend- und Drogenberatung  
 Braunschweig DROBS  
 Kurt-Schumacher-Straße 26  
 38102 Braunschweig  
 Tel. 05 31 / 2 20 90-0  
 Fax 05 31 / 2 20 90-90  
 petra.bunke@  
 paritaetischer-bs.de

#### Bildung

Agnieszka Krawczyk-Balon  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-384  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 agnieszka.krawczyk-balon@  
 paritaetischer.de

#### Jugendbildung/PJW

Karsten Maul  
 Paritätischer Wolfenbüttel  
 Rosenwall 1  
 38300 Wolfenbüttel  
 Tel. 0 53 31 / 9 05 46-50  
 Fax 0 53 31 / 9 05 46-11  
 karsten.maul@paritaetischer.de

#### Pflege

Brunhilde Brandes  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-348  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 brunhilde.brandes@  
 paritaetischer.de

#### Tageseinrichtungen für Kinder

Klaus-Dieter Fortmeyer  
 Paritätischer Cuxhaven  
 Kirchenpauerstraße 1  
 27472 Cuxhaven  
 Tel. 0 47 21 / 57 93-62  
 Fax 0 47 21 / 57 93-50  
 klaus-dieter.fortmeyer@  
 paritaetischer.de

#### Eingliederungshilfe/Wohnen

Eduard Schellenberg  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-367  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 eduard.schellenberg@  
 paritaetischer.de

#### Krankenhäuser

Birgit Eckhardt  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-365  
 Fax 05 11 / 5 24 86-333  
 birgit.eckhardt@  
 paritaetischer.de

#### Schullandheime

Wibke Behlau  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 0511 / 5 24 86-371  
 Fax 0511 / 5 24 86-332  
 wibke.behlau@paritaetischer.de

#### Überregionale

#### Mitgliedsorganisationen

Anne Günther  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-376  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 anne.guenther@paritaetischer.de

#### Kur- und Erholungshilfen

Anne Günther  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-376  
 Fax 05 11 / 5 24 86-332  
 anne.guenther@paritaetischer.de

#### Selbsthilfe

Barbara Heidrich  
 Paritätischer Niedersachsen  
 Gandhistr. 5 A  
 30559 Hannover  
 Tel. 05 11 / 5 24 86-370  
 Fax 05 11 / 5 24 86-333  
 barbara.heidrich@paritaetischer.de

## Abteilungsleitungen des Paritätischen Niedersachsen Leiterinnen und Leiter

**Abteilung I:**
**Mitgliederförderung**

Anne Günther  
Tel. 05 11 / 5 24 86-376  
anne.guenther@paritaetischer.de

**Abteilung IV:**
**Finanzen**

Gordon Braun  
Tel. 05 11 / 92 09 09-631  
gordon.braun@paritaetischer.de

**Abteilung VII:**
**ORG/IT**

Dr. Claus Aye  
Tel. 05 11 / 5 24 86-359  
claus.aye@paritaetischer.de

**Abteilung II:**
**Pflege und Gesundheit**

Barbara Heidrich  
Tel. 05 11 / 5 24 86-370  
barbara.heidrich@paritaetischer.de

**Abteilung V:**
**Personalwesen**

Viviane Redinger  
Tel. 05 11 / 92 09 09-609  
viviane.redinger@paritaetischer.de

Paritätischer Niedersachsen  
GandhisträÙe 5 A  
30559 Hannover

Fax 05 11 / 5 24 86-333

**Abteilung III:**
**Kreisverbände/Sozialzentren**

Harald Fischer  
Tel. 05 11 / 92 09 09-626  
harald.fischer@paritaetischer.de

**Abteilung VI:**
**Controlling**

Sabine Hüsemann  
Tel. 05 11 / 92 09 09-616  
sabine.hueseemann@paritaetischer.de

## Arbeitskreise des Paritätischen Niedersachsen Leiterinnen und Leiter

**Arbeits- und Tarifrecht**

Christiane Schumacher  
Paritätischer Niedersachsen  
GandhisträÙe 5 A  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 5 24 86-395  
Fax 05 11 / 5 24 86-333  
christiane.schumacher@paritaetischer.de

**Freiwilligen-Agenturen**

Nadja Kunzmann  
Freiwilligen-Agentur des  
Paritätischen Hameln  
c/o Familie im Zentrum  
Osterstraße 46  
31785 Hameln  
Tel. 0 51 51 / 57 61-27  
nadja.kunzmann@paritaetischer.de

**Schuldnerberatung**

Wolfgang Lippel  
Paritätischer Nienburg  
Kräher Weg 2  
31582 Nienburg  
Tel. 0 50 21 / 97 45-15  
Fax 0 50 21 / 97 45-11  
wolfgang.lippel@paritaetischer.de

**Straffälligenhilfe**

Christiane Schumacher  
Paritätischer Niedersachsen  
GandhisträÙe 5 A  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 5 24 86-395  
Fax 05 11 / 5 24 86-333  
christiane.schumacher@paritaetischer.de

**Betreuungsvereine**

Christiane Schumacher  
Paritätischer Niedersachsen  
GandhisträÙe 5 A  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 5 24 86-395  
Fax 05 11 / 5 24 86-332  
christiane.schumacher@paritaetischer.de

**Kontakt- und Beratungsstellen  
für Selbsthilfegruppen**

Alexandra Wedler  
Paritätischer Niedersachsen  
GandhisträÙe 5 A  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 92 09 09-635  
Fax 05 11 / 92 09 09-633  
alexandra.wedler@paritaetischer.de

**Sprachheilarbeit**

Irmgard Fricke  
Paritätische Lebenshilfe  
Schaumburg-Weserberg-  
land GmbH  
Sprachheilkindergarten  
Burgstraße 4  
31855 Aerzen  
Tel. 0 51 54 / 38 05  
Fax 0 51 54 / 7 09 00 08  
i.fricke@plsw.de

## Mitglieder des Verbandsrats (Wahlperiode 2016 bis 2020)

### Vorsitzende des Verbandsrats

#### Ulla Klapproth

Kleiner Horbeck 5  
37191 Gillersheim  
Tel. 0 55 56 / 15 66  
Fax 0 55 56 / 50 78  
ulla.klapproth@t-online.de

#### Kurt Spannig

c/o Psychiatrische Klinik  
Uelzen gGmbH  
An den Zehn Eichen 50  
29525 Uelzen  
Tel. 05 81 / 38 95-301  
Fax 05 81 / 38 95-5300  
k.spannig@pk-uelzen.de

#### Clemens Ahrens

Dorothea-Erxleben-Str. 6  
38116 Braunschweig  
Tel. 0 53 21 / 33 71-215  
clemens.ahrens@  
lebenshilfe-goslar.de

#### Dr. Thomas Beushausen

Bonatzweg 2  
30559 Hannover  
Tel. 01 77 / 3 06 51 13  
beushausen@hka.de

#### Knut Böhme

Brabeckstr. 3  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 5 17 92 22  
Tel. 01 70 / 8 30 56 32  
info@k-boehme.de

#### Meike Dzemski

Hilde-Domin-Str. 22  
26127 Oldenburg  
Tel. 04 41 / 68 19 78  
meike.dz@web.de

#### Silke Gerike

Am Mesterwinkel 19  
30952 Ronnenberg  
Tel. 01 71 / 4 96 53 65  
silke.gerike@gmail.com

#### Bernd Göddertz

Luisenstr. 9  
31141 Hildesheim  
Tel. 0 51 21 / 9 99 07 87  
bernd.goeddertz@gmx.de

#### Tina Hellmann

Hauptstr. 5  
37191 Wachenhausen  
Tel. 01 52 / 23 67 56 26  
tina.hellmann@web.de

#### Martin Kupper

c/o Albert-Schweitzer-  
Familienwerk e.V.  
Jahnstr. 2  
37170 Uslar  
Tel. 0 55 71 / 92 43-141  
Fax 0 55 71 / 92 43-112  
kupper@familienwerk.de

#### Stephan Liedke

c/o Stadorf e.V.  
Alewinstr. 15  
29525 Uelzen  
Tel. 05 81 / 97 64 20  
stephanliedke@stadorf.de

#### Hue Mende

Großer Stein 16  
26789 Leer  
Tel. 04 91 / 9 60 51 78  
Fax 04 91 / 9 60 51 63  
hmende@lebenshilfe-leer.de

#### Christina Müller-Matysiak

Langes Feld 68  
30974 Wennigsen  
Tel. 0 51 03 / 70 66 63  
Fax 05 11 / 1 61 32 40  
mueller.matysiak@juranet.de

#### Jens Pannemann

Rebenstr. 17  
26121 Oldenburg  
Tel. 0 44 01 / 45 88  
Fax 0 44 01 / 45 80  
dksb.brake@t-online.de

#### Monika Placke

Walter-Haas-Str. 32  
49088 Osnabrück  
Tel. 05 41 / 7 63 87  
Tel. 01 70 / 8 14 10 37  
placke@  
vamv-niedersachsen.de

#### Mathias Reisewitz

c/o Arcus Peine gGmbH  
Woltorfer Str. 7  
31224 Peine  
Tel. 0 51 71 / 59 12 50  
Fax 0 51 71 / 59 12 40  
takt@arcus-peine.de

#### Bolko Seidel

Am Flugplatz 9  
31137 Hildesheim  
Tel. 0 51 21 / 1 70 98 60  
Fax 0 51 21 / 1 70 98 78  
bolko.seidel@lhhi.de

### Landesverband

#### Hauptamtlicher Vorstand

##### Birgit Eckhardt

Vorsitzende

##### Rainer Flinks

Vorstand Wirtschaft  
und Finanzen

Paritätischer Wohlfahrts-  
verband Niedersachsen e.V.  
GandhisträÙe 5a  
30559 Hannover  
Tel. 05 11 / 5 24 86-0  
Fax 05 11 / 5 24 86-333  
landesverband@  
paritaetischer.de

#### Ehrenvorsitzende

##### Günter Famulla

Vorsitzender 1997 bis 2009  
Ehrenvorsitzender  
seit 2009

##### Wolfgang Neubelt †

Direktor 1956 bis 1988  
Vorsitzender 1988 bis 1997  
Ehrenvorsitzender  
1997 bis 2015

##### Karin Ruth Diederichs †

Vorsitzende 1980 bis 1988  
Ehrenvorsitzende  
1988 bis 2017

#### Bianca Weihmann

Seeböhmstr. 1  
31688 Nienstädt  
Tel. 0 57 21 / 7 27 86  
bweihmann@t-online.de

# Paritätische Kreisverbände in Niedersachsen

## Paritätischer Aurich

Große Mühlenwallstraße 21  
26603 Aurich  
Tel.: (0 49 41) 93 94-0  
Fax.: (0 49 41) 93 94-17  
GFin: Kerstin Wilken  
kerstin.wilken@paritaetischer.de

## Paritätischer Braunschweig

Saarbrückener Straße 50  
38116 Braunschweig  
Tel.: (05 31) 4 80 79-0  
Fax.: (05 31) 4 80 79-14  
GF: Henning Eschemann  
henning.eschemann@paritaetischer.de

## Paritätischer Celle

Lauensteinplatz 1a  
29225 Celle  
Tel.: (0 51 41) 93 98-0  
Fax.: (0 51 41) 93 98-19  
GFin: Nadja Fischer  
nadja.fischer@paritaetischer.de

## Paritätischer Cloppenburg

c/o Herrn Hans-Jürgen Lehmann  
Blumenstraße 9  
26121 Oldenburg  
Tel.: (04 41) 40 59 69 99  
GF: Hans-Jürgen Lehmann  
paritaet.dlp@online.de

## Paritätischer Cuxhaven

Kirchenpauerstraße 1  
27472 Cuxhaven  
Tel.: (0 47 21) 57 93-0  
Fax.: (0 47 21) 57 93-50  
GF: Klaus-Dieter Fortmeyer  
klaus-dieter.fortmeyer@paritaetischer.de

## Paritätischer Delmenhorst

Bismarckstraße 21  
27749 Delmenhorst  
Tel.: (0 42 21) 15 25-50  
Fax.: (0 42 21) 15 25-15  
GF: Thomas Heyen  
thomas.heyen@paritaetischer.de

## Paritätischer Diepholz

Kräher Weg 2  
31582 Nienburg  
Tel.: (0 50 21) 97 45-0  
Fax.: (0 50 21) 97 45-11  
GFin: Elke Heidorn  
elke.heidorn@paritaetischer.de

## Paritätischer Emden

Friedrich-Naumann-Straße 11  
26725 Emden  
Tel.: (0 49 21) 93 06-0  
Fax.: (0 49 21) 93 06-16  
GF: Stefan Kamer  
stefan.kamer@paritaetischer.de

## Paritätischer Emsland

Lingener Straße 13  
49716 Meppen  
Tel.: (0 59 31) 1 80 00  
Fax.: (0 59 31) 1 22 80  
GFin: Barbara Germer-Grote  
barbara.germer-grote@paritaetischer.de

## Paritätischer Friesland

Zum Jadebuden 12  
26316 Varel  
Tel.: (0 44 51) 91 46-0  
Fax.: (0 44 51) 91 46-11  
GF: Wolf-Dieter Kulawik  
wolf-dieter.kulawik@paritaetischer.de

## Paritätischer Gifhorn

Sprachtherapeutischer Kindergarten  
Am Sportplatz 10  
38518 Gifhorn  
Tel.: (0 53 71) 9 44 99-0  
Fax.: (0 53 71) 9 44 99-73  
GFin: Sandra Agbovor  
shg-gifhorn@paritaetischer-bs.de

## Paritätischer Goslar-Seesen

Von-Garßen-Straße 6  
38640 Goslar  
Tel.: (0 53 21) 2 10 11  
Fax.: (0 53 21) 1 82 29  
GF: Sven Dickfeld  
sven.dickfeld@paritaetischer.de

## Paritätischer Göttingen

Zollstock 9 a  
37081 Göttingen  
Tel.: (05 51) 9 00 08-10  
Fax.: (05 51) 9 00 08-19  
GF: Dr. Volker Bullwinkel  
volker.bullwinkel@paritaetischer.de

## Paritätischer Grafsch. Bentheim

Große Gartenstraße 14  
48529 Nordhorn  
Tel.: (01 60) 44 04 02-4  
GFin: Anja Jankowsky  
anja.jankowsky@paritaetischer.de

## Paritätischer Hameln-Pyrmont

Kaiserstraße 80  
31785 Hameln  
Tel.: (0 51 51) 57 61-0  
Fax.: (0 51 51) 5 99 77  
GF: Christoph Seese  
christoph.seese@paritaetischer.de

## Paritätischer Hannover

Gartenstraße 18  
30161 Hannover  
Tel.: (05 11) 9 62 91-0  
Fax.: (05 11) 9 62 91-13  
GF: Georg Steimann  
georg.steimann@paritaetischer.de

## Paritätischer Harburg

Schanzenring 8  
21423 Winsen / Luhe  
Tel.: (0 41 71) 88 76-0  
Fax.: (0 41 71) 88 76-29  
GFin: Bettina Wichmann  
bettina.wichmann@paritaetischer.de

## Paritätischer Helmstedt

Schuhstraße 1  
38350 Helmstedt  
Tel.: (0 53 51) 54 19 10  
Fax.: (0 53 51) 54 19 1-66  
GFin: Andrea Zerrath  
andrea.zerrath@paritaetischer.de

## Paritätischer Hildesheim-Alfeld

Lilly-Reich-Straße 5  
31137 Hildesheim  
Tel.: (0 51 21) 74 16-0  
Fax.: (0 51 21) 74 16-20  
GFin: Elisabeth Fokken  
elisabeth.fokken@paritaetischer.de

## Paritätischer Holzminden

Wallstraße 2  
37603 Holzminden  
Tel.: (0 55 31) 93 27-0  
Fax.: (0 55 31) 93 27-90  
GF: Christoph Seese  
christoph.seese@paritaetischer.de

## Paritätischer Leer

Von-Jhering-Straße 8  
26789 Leer  
Tel.: (04 91) 9 25 31-0  
Fax.: (04 91) 9 25 31-31  
GF: Stefan Kamer  
stefan.kamer@paritaetischer.de

## Paritätischer Lüchow-Dannenberg

Schlossgraben 3  
29451 Dannenberg  
Tel.: (0 58 61) 88 53  
Fax.: (0 58 61) 87 50  
GFin: Susanne Guhl  
susanne.guhl@paritaetischer.de

## Paritätischer Lüneburg

Altenbrücker Damm 1  
21337 Lüneburg  
Tel.: (0 41 31) 86 18-0  
Fax.: (0 41 31) 86 18-40  
GF: Ralf Gremmel  
ralf.gremmel@paritaetischer.de

## Paritätischer Nienburg

Kräher Weg 2  
31582 Nienburg  
Tel.: (0 50 21) 97 45-0  
Fax.: (0 50 21) 97 45-11  
GFin: Elke Heidorn  
elke.heidorn@paritaetischer.de

## Paritätischer Northeim c/o Paritätischer Göttingen

Zollstock 9 a  
37081 Göttingen  
Tel.: (05 51) 9 00 08-10  
Fax.: (05 51) 9 00 08-19  
GF: Dr. Volker Bullwinkel  
volker.bullwinkel@paritaetischer.de

## Paritätischer Oldenburg-Ammerland

Ziegelhofstraße 125 – 127  
26121 Oldenburg  
Tel.: (04 41) 7 79 00-34  
Fax.: (04 41) 7 79 00-22  
GF: Jan Mühlena  
jan.muehlena@paritaetischer.de

## Paritätischer Osnabrück

Heinrichstraße 27 b  
49080 Osnabrück  
Tel.: (05 41) 4 08 04-0  
Fax.: (05 41) 4 08 04-25  
GF: Michael Grothe-Laszewski  
michael.grothe-laszewski@paritaetischer.de

## Paritätischer Osterholz

Loger Straße 35  
27711 Osterholz-Scharmbeck  
Tel.: (0 47 91) 94 15-0  
Fax.: (0 47 91) 94 15-10  
GF: Olaf Bargemann  
bargemann@lebenshilfe-ohz.de

## Paritätischer Osterode

Abgunst 1  
37520 Osterode  
Tel.: (0 55 22) 90 77-0  
Fax.: (0 55 22) 90 77-28  
GFin: Annette Nikulla  
annette.nikulla@paritaetischer.de

## Paritätischer Peine

Virchowstraße 8 a  
31226 Peine  
Tel.: (0 51 71) 77 70-0  
Fax.: (0 51 71) 77 70-21  
GFin: Heike Horrmann-Brandt  
heike.horrmann-brandt@paritaetischer.de

## Paritätischer Rotenburg

Neue Straße 21  
27432 Bremervörde  
Tel.: (0 47 61) 7 11 01  
Fax.: (0 47 61) 7 11 91  
GF: N.N.

## Paritätischer Salzgitter

Marienbruchstraße 61 – 63  
38226 Salzgitter  
Tel.: (0 53 41) 84 67-0  
Fax.: (0 53 41) 84 67-24  
GF: Andreas Laumert  
andreas.laumert@paritaetischer.de

## Paritätischer Schaumburg

Dammstraße 12 a  
31675 Bückeburg  
Tel.: (0 57 22) 95 22-0  
Fax.: (0 57 22) 95 22-18  
GFin: Martina Harting  
martina.harting@paritaetischer.de

## Paritätischer Stade c/o Paritätischer Betreuungsverein Stade

Thuner Straße 4  
21680 Stade  
Tel.: (0 41 41) 60 00 90-24  
GF: N.N.

## Paritätischer Uelzen

Veerßer Straße 92  
29525 Uelzen  
Tel.: (05 81) 97 07-0  
Fax.: (05 81) 97 07-20  
GF: Prof. Stefan Müller-Teusler  
stefan.mueller-teusler@paritaetischer.de

## Paritätischer Verden

Helene-Grulke-Straße 5  
27299 Langwedel  
Tel.: (0 42 35) 89-0  
Fax.: (0 42 35) 89-111  
GF: Dieter Haase  
d.haase@stiftung-waldheim.de

## Paritätischer Wesermarsch

Hafenstraße 7  
26919 Brake  
Tel.: (0 55 22) 90 77-0  
Fax.: (0 44 01) 7 07 66 93  
GFin: Anke Workowski  
anke.workowski@paritaetischer.de

## Paritätischer Wilhelmshaven

Banter Weg 12  
26389 Wilhelmshaven  
Tel.: (0 44 21) 2 06-0  
Fax.: (0 44 21) 2 06-2 88  
GF: Jürgen Hoffmann  
juergen.hoffmann@paritaetischer.de

## Paritätischer Wittmund

Große Mühlenwallstraße 21  
26603 Aurich  
Tel.: (0 49 41) 93 94-0  
Fax.: (0 49 41) 93 94-17  
GFin: Kerstin Wilken  
kerstin.wilken@paritaetischer.de

## Paritätischer Wolfenbüttel

Kommissstraße 5  
38300 Wolfenbüttel  
Tel.: (0 53 31) 92 00-0  
Fax.: (0 53 31) 92 00-79  
GF: Andreas Laumert  
andreas.laumert@paritaetischer.de

## Paritätischer Wolfsburg

Saarstraße 10 a  
38440 Wolfsburg  
Tel.: (0 53 61) 29 50-0  
Fax.: (0 53 61) 29 50-21  
GF: Sven Dickfeld  
sven.dickfeld@paritaetischer.de