



## Einleitung

Die BaS führt seit dem Jahr 2020 das Projekt „Generationen-Kulturen-Vielfalt“ an mehreren Standorten durch. In mehr als 130 Maßnahmen an insgesamt elf Standorten kamen alte und junge Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, mit und ohne Fluchterfahrungen miteinander in Kontakt. Begegnungsformate sollten Vorurteile zwischen Generationen und Angehörigen unterschiedlicher Kulturen abbauen. Doch wozu ist und bleibt das der BaS wichtig?

Nach dem jüngsten Mikrozensus werden 29 % der deutschen Bevölkerung zu Menschen mit Migrationshintergrund gezählt. 18,9 % der zwischen 55- und 65-Jährigen und 17,1 % der zwischen 65- und 75-Jährigen haben einen Migrationshintergrund. Seniorenbüros organisieren auch viele „seniore“ Engagierte in Maßnahmen, die Kinder und Jugendliche unterstützen, sei es bei Hausaufgabenhilfen oder auch Freizeitaktivitäten. Ca. 43 % der 5- bis 10-Jährigen und der 10- bis 15-Jährigen haben statistisch gesehen einen Migrationshintergrund. All diese Zahlen zeigen, dass das Thema Einwanderungsgesellschaft für alle Seniorenbüros wichtig ist – nicht nur für die, die Lust auf Vielfalt haben.

Der „Werkzeugkoffer“ fasst die wichtigsten Projektergebnisse zusammen und hat sie so aufbereitet, dass alle Seniorenbüros einen Einstieg in eine diversitätssensible Weiterentwicklung finden können. Der Werkzeugkoffer will drei Ziele erreichen:

- rassismuskritisches und kultursensibles Handeln in Seniorenbüros fördern
- realistische und realisierbare Änderungen für den recht vollen Arbeitsalltag vorschlagen
- Mut machen, das Thema Rassismus einfach mal anzugehen

Unter dem Abschnitt „Alle Mitnehmen“ werden drei der wichtigsten Aspekte für eine diversitätssensible Organisation beleuchtet: Othering, Repräsentanz und Tokenism. Unter dem Abschnitt „Kleine Änderungen“ werden Erfahrungen beschrieben, wie durch Anpassungen vielfältige Zielgruppen erreicht werden konnten. Unter dem Abschnitt „Einfach Machen“ wurde eine Auswahl von Aktionen sehr kurz beschrieben und mit Vorschlägen versehen. Diese sind nicht vollständig, sondern greifen immer einen oder zwei Aspekte einer diversitätssensiblen Vorgehensweise auf.

Lassen Sie sich inspirieren und vom Spaß anstecken. Wir alle haben viel gelernt und es gab auch einige schwierige Prozesse, aber wir hatten vor allem viel Spaß bei der Umsetzung!

## Seniorenbüros und die gesellschaftlichen Entwicklungen

Die über 500 Seniorenbüros in Deutschland sind vielfältig ebenso wie die deutsche Gesellschaft. Viele sind an Kommunen oder Wohlfahrtsverbänden angesiedelt und bei einigen handelt es sich um eigenständige Vereine.

Alle eint das Ziel, das Leben für ältere und alternde Menschen in Deutschland lebenswert(er) zu machen, Altersdiskriminierung entgegenzuwirken sowie das Engagement von älteren Menschen nicht nur für ältere Menschen, sondern für die Gesellschaft insgesamt zu fördern. Als Zielgruppe von Seniorenbüros sind damit alle angesprochen, die sich mit älteren Menschen, für ältere Menschen und gesellschaftliche Aufgaben stark machen möchten.

Das Projekt Generationen-Kulturen-Vielfalt (GeKuVi) begann 2020 unter Coronabedingungen mit dem Ziel, Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft miteinander in Verbindung zu bringen.

Im „Werkzeugkoffer“ berichten wir von den Erfahrungen aus diesem Projekt und möchten anderen Organisationen der Senior:innenarbeit Mut machen, sich intensiver mit dem Thema Vielfalt zu beschäftigen.

Durch Begegnungen können Vorurteile über vermeintlich fremde, alte oder junge Menschen abgebaut werden. Damit dies gelingt, müssen Begegnungen gut vorbereitet und durchgeführt werden, denn Vorurteile lassen sich nur dann abbauen, wenn alle Seiten das Gefühl haben, dass es *positive Begegnungen* sind. Hinzu kommt, dass die Begegnungen auf Augenhöhe und möglichst in hierarchiefreien Räumen stattfinden sollten, sodass sich gesellschaftliche Ungleichheiten nicht wiederholen.

Dies entspricht dem Ansatz der Kontakthypothese, wonach Begegnungen von Menschen, die gesellschaftlich unterschiedlich positioniert sind, zum Abbau von Vorurteilen führen können, wenn die genannten Voraussetzungen berücksichtigt werden.

### Info

Die Kontakthypothese wurde in 50ern von dem Sozialpsychologen und Harvard Professor Gordon Willard Allport entwickelt. Danach werden Vorurteile abgebaut, wenn sich Menschen verschiedener Gruppenzugehörigkeiten kennenlernen. Das Kennenlernen an und für sich reicht jedoch nicht aus. Ein gemeinsames Ziel, gemeinsame Kooperation, um es zu erreichen, und weitere Faktoren spielen eine Rolle. Professionelle Moderation und Begleitung dieser Kontakte fördern den Aufbau von Sympathie und Akzeptanz.



## Wie unterscheiden sich Vorurteile bei Altersdiskriminierung und Rassismus?

Durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sollen Benachteiligungen aus Gründen der Rasse, ethnischen Herkunft und Alter (u.v.m.) gleichermaßen vermieden oder beseitigt werden. Die Hintergründe, die Vorurteile bei Altersdiskriminierung bewirken und die älter werdende Menschen gesellschaftlich benachteiligen, unterscheiden sich von den Hintergründen der Diskriminierungsformen wie Rassismus oder Sexismus. Erstere stellt eine soziale Kategorie dar, die über die Lebensspanne veränderlich ist und keinen globalen, kolonialen oder patriarchalen Hintergrund in einem gesellschaftlichen Ausbeutungssystem hat.

Diese Unterschiede wirken sich auf die Arbeit in Seniorenbüros und vor allem bei der Ansprache von Menschen unterschiedlicher Herkunft und auch bei dem Engagement in den Seniorenbüros aus. Wenn Seniorenbüros tatsächlich Alle erreichen möchten und kultursensible und altersübergreifende Angebote durchführen wollen, dann müssen Menschen in ihrer Vielfalt im Mittelpunkt von Kommunikation und Angeboten stehen.

Wenngleich die Prinzipien, Vorurteile mittels Kontaktgelegenheiten abzubauen, bei allen Diskriminierungsformen gleich ist, ist die Auswirkung von Rassismus spezifisch und führt zu speziellen Anforderungen in der Umsetzung.

### Kurzer Exkurs: Subtiler Rassismus

Seniorenbüros kennen sich mit dem Thema Altersdiskriminierung und den damit verbundenen Prozessen gut aus. Im Verlauf des Projektes hat sich jedoch gezeigt, dass Rassismus als Teil einer kultursensiblen Organisation trotz guten Willens ein wichtiges Reflexionsthema ist und bleibt. Damit ist nicht der offensichtliche menschenverachtende Rassismus gemeint, der sich in Parolen äußert, sondern der subtile Rassismus. Die meisten Menschen würden sich selbst nicht als Rassist:innen bezeichnen. Dies schützt sie jedoch nicht davor, unbewusst rassistisch zu handeln, denn jede:r Mensch in Deutschland ist rassistisch sozialisiert worden. Gemeint ist damit, dass durch die Kolonialgeschichte, global wie auch in Deutschland, Einstellungen, Werte, Vorstellungen über andere Länder und vieles mehr unbewusst weitergegeben wurden.

Wie dies genau geschieht, zeigt sich bei einem Blick auf den Prozess des Otherring. Es ist klar, dass Vorurteile zu Diskriminierung führen, aber nicht jede Diskriminierung und jedes Vorurteil reproduzieren Rassismus. Dies geschieht erst durch ein komplexes Zusammenwirken von historischen Gegebenheiten und Kommunikationsprozessen.

## Definition

Othring beschreibt die Grenzziehung/Abgrenzung einer einzelnen Person oder Gruppe („Wir“) von einer anderen Gruppe („die Anderen“). Dabei wird die nicht-eigene Gruppe als „anders“ und „fremd“ kategorisiert. Sie weicht von der „Norm“ ab und wird somit ausgegrenzt.

(zitiert nach <https://www.vielfalt-mediathek.de/othering>)



Wer hierzulande weiß-positioniert mit einem deutschen Pass sozialisiert wurde, hat viele Privilegien, ohne sich dessen bewusst zu sein. Menschen, die auf Grund ihres Äußeren als nicht dazugehörig gelesen werden können und/oder einen nicht-europäischen Pass haben, bleiben diese Privilegien, zu denen bspw. gute Bildung, Reisen und weitere Selbstverständlichkeiten gehören, verwehrt. Die gesellschaftliche Machtposition entsteht automatisch und führt zur relevanten Frage: Wie kann man sich der eigenen Privilegien bewusst werden?

## Was genau ist „Othering“?

Othering entsteht durch drei Faktoren:

- **Kategorisierung:** Es werden vermeintlich unterschiedliche Gruppierungen konstruiert.
- **Hierarchisierung:** Die mit Macht ausgestattete Person bestimmt, wer in der sozialen Hierarchie unten steht.
- **Ausgrenzung:** Die mit Macht ausgestattete Person bestimmt, wer dazugehört und wer nicht. Dies führt in der Folge zum gesellschaftlichen Ausschluss benachteiligter Personengruppen.

## Info

Die Literaturwissenschaftlerin Gayatri Chakraborty-Spivak systematisierte in ihrem Artikel „Rani of Sirmur“ das Konzept Othering in drei Schritten. Als Konzept wurde es vorher von Edward Said in seinem Buch „Orientalismus“ beschrieben. Dies führte zu einem Paradigmenwechsel in vielen Kultur- und Sozialwissenschaften sowie neuen Studiengängen. Sie gilt als Mitbegründerin der postkolonialen Theorie.



Während der Kolonialzeit geschah das teilweise mit brutaler Gewalt. Die Wissensbestände aus dieser Zeit sowie viele Werte und Verhaltensweisen sind weitertradiert worden und haben sich in Institutionen verfestigt. Dadurch wurden sie Teil subtiler, oftmals nicht gewollter Rassismen im Alltag. Auch ohne negative Absicht führen diese Mechanismen zu Benachteiligungen.

Im Rahmen des Projektes Generationen-Kulturen-Vielfalt haben die beteiligten Standorte immer wieder reflektiert, wie diese ungewollte Machtausübung verhindert werden kann – wie also Othering vermieden oder verringert wird. Im Ergebnis wurde dadurch die Qualität der Arbeit von interkulturell geöffneten oder sich öffnenden Seniorenbüros verbessert.

## Beispiele für Othering im Alltag

„Wo kommen Sie her?“ „Wo kommen Sie wirklich her?“ „Sie können aber gut Deutsch sprechen!“ „Ihr esst Nutella zum Frühstück? Als ich in der Türkei war, gab es im Hotel immer ...“ sind mittlerweile *die* Standardbeispiele, um aufzuzeigen, wie Vorannahmen über vermeintlich „Andere“ zu Ausschlussgefühlen bei Betroffenen führen. Es kann auch zur Folge haben, dass Betroffene die Zuschreibungen annehmen und verinnerlichen – mit negativen Folgen für die Person – und „brav“ – sprich sozial erwünscht – antworten.

Im Hintergrund dieser Vorannahmen gibt es ein Bild von dem, was „man“ in Deutschland zum Frühstück denn „normalerweise“ isst. Jeder Mensch, der von dieser Norm tatsächlich oder vermeintlich abweicht, gilt in der Folge als nicht zugehörig. Othering entsteht in solchen Fällen nicht durch die Frage an und für sich, sondern durch die Kombination von verschiedenen Faktoren:

- Die Fragen werden basierend auf Vorannahmen gestellt, ohne einen Menschen zu kennen, bspw. auf Grund von „Interesse“. Es wird jedoch nicht hinterfragt, ob der andere Mensch dieses Interesse beantworten möchte. Oft werden die auf Vorurteilen basierenden Fragen aufgrund von Äußerlichkeiten, wie nicht-weißer Hautfarbe, religiöser Kleidung, traditioneller Tracht, nicht-deutscher Namen oder nicht-deutscher Sprachen gestellt.
- Die fragende Person gehört dabei der Dominanz-Gesellschaft an und ist sich häufig nicht darüber klar, dass unterschwellig ein Ausschluss von der Mehrheitsgesellschaft (re-)produziert wird.
- Die eigene Positionierung und der Kontext werden häufig nicht mitgedacht. Es ist ein Unterschied, ob eine Person, die zu den ehemaligen Kolonialmächten gehört, mit einem Menschen spricht und ihn dabei als fremd markiert, oder ob die fragstellende und angesprochene Person die gleiche Positionierung haben. Im ersten Fall wirken gesellschaftliche Ungleichheiten, während dies im zweiten Fall nicht geschieht. Verändert sich der Kontext, bspw. der Wartebereich an einem internationalen Flughafen, wirkt die Frage nach der Herkunft unter Reisenden eher auf Augenhöhe, während sie außerhalb eines Flughafens einen ausgrenzenden Effekt haben kann, selbst wenn dies nicht der Absicht entspricht.

Die Beispiele zeigen, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse auch über Kommunikation ausgehandelt werden. Dass Kommunikation nicht nur intergenerativ besser gelingt, ist das Anliegen von kultursensiblen Seniorenbüros. Dieser Werkzeugkoffer bietet Tipps an, bei Aktionen und Maßnahmen die Kommunikation mit kleinen Veränderungen so zu gestalten, dass ein Abbau von Benachteiligung aller Gruppierungen wahrscheinlicher wird.

## Gibt es Othring in Seniorenbüros?

Es stellt sich die Frage, wo und wie genau die Schnittmenge zwischen dem Thema Othring und der Arbeit in Seniorenbüros entsteht. Viele Seniorenbüros organisieren Veranstaltungen, die irgendwie mit „Kultur“ oder „Kulturen“ zu tun haben. Ob es sich um Musik, Essen, Märchen, Erzähl-Cafés oder anderes handelt, Menschen treffen sich zu Themen, bei denen kulturelle Erzeugnisse ideeller oder materieller Natur im Mittelpunkt stehen.

Im Projekt Generationen-Kulturen-Vielfalt sollen unterschiedliche Generationen angesprochen werden. Gerade für, aber nicht nur für jüngere Menschen spielt die Anerkennung und Akzeptanz ihrer Zugehörigkeiten eine besonders wichtige Rolle. Dies gilt für Menschen mit internationalen Familiengeschichten in besonderer Weise – ob sie selbst Migration oder Flucht erfahren haben oder in der zweiten oder dritten Generation in Deutschland leben. Die verbindende Fragestellung ist bei aller Verschiedenheit: Wer beschreibt welches „Kulturgut“? – Hilft es einer benachteiligten Gruppe, sich selbst zu repräsentieren? Oder wird dieser Gruppe (unterbewusst) etwas zugeschrieben?

### Tipp

Kultur ist schwer zu definieren. Essenzialistische Vorstellungen von Kultur erzeugen den Effekt, dass Menschengruppen von Anderen wieder beschrieben und bewertet werden – damit wird mit anderen Worten der Prozess, der zu Ungleichheit führt, wiederholt. Die Brisanz der Begriffe „Kultur“ und „Ausgrenzung“ oder „Rassismus“ wird hier gut erklärt :

<https://www.idaev.de/researchetools>



Bei der Bewerbung von Veranstaltungen und während der Durchführung von Aktivitäten steht aus rassismuskritischer Sicht im Vordergrund, ob allen „Kulturen“ die gleiche Offenheit und Hochachtung entgegengebracht werden. Wie würde der Vergleich z. B. bei arabischen Kulturen und amerikanischen oder französischen Kulturen ausfallen? Hier findet häufig eine Hierarchisierung statt. „Westliche“ Kulturen und Sprachen werden nach wie vor häufig aufgewertet.

## Kommunikation kultursensibel und rassismuskritisch denken

Die Multiplikator:innen in den Seniorenbüros versuchen durch eine kultursensible *und* rassismuskritische Kommunikation diesen vielfältigen Facetten Rechnung zu tragen. Wie kann ein Projekt, das für mehr Sichtbarkeit sorgen möchte, z. B. durch Märchen aus anderen Ländern und Kontinenten, so gestaltet werden, dass keine Fremdzuschreibungen (re-)produziert werden, die Angehörige dieser Kultur verletzen oder in eine Schublade stecken? Was, wenn Angehörige einer Gruppe aber ähnliche oder gleiche Sätze/Bilder formulieren, wie man selbst? Wieso ist das anders zu bewerten?

Im Projekt GeKuVi wurde immer wieder reflektiert, wie notwendig ein Verständnis der eigenen Positioniertheit ist. Dies führte unter anderem zu der Erkenntnis, dass ein und derselbe Satz ausgesprochen von unterschiedlich positionierten Menschen eine völlig andere Wirkung erzeugt.

### Definition

Positioniertheit bezeichnet die gesellschaftliche Position, die Menschen aufgrund bestehender Machtverhältnisse zugewiesen wird.

Positionierung bezeichnet die eigene, bewusst gewählte soziale und politische Position.

(nach: [https://awo-fachdienstmigration.de/media/awo\\_praxishandbuch\\_antidiskriminierungsarbeit\\_diskriminierung\\_erkennen\\_und\\_handeln.pdf](https://awo-fachdienstmigration.de/media/awo_praxishandbuch_antidiskriminierungsarbeit_diskriminierung_erkennen_und_handeln.pdf))



„Die Italiener können so gut Pizza backen. Kein Wunder, dass Deine so lecker schmeckt“, wirkt auch als Kompliment wie ein Fremdzuschreibung, wenn die ausprechende Person der deutschen Mehrheitsgesellschaft angehört und die zuhörende Person nicht. Die Leistung wird nicht als individuelle Fähigkeit eines Menschen wahrgenommen, sondern mit der Herkunft erklärt. Kommt ein ähnliches Kompliment von einer Person mit gleicher oder ähnlicher Herkunftsgeschichte, wirkt es auf den Betroffenen eben nicht ausgrenzend.

### Info

Der Zusammenhang zwischen Sprache, Sprecher-Position, gesellschaftlichen Diskursen hat viele Facetten und wird intensiv beforscht. Einen guten Überblick bietet dieser Artikel:

<https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/522754/sprache-macht-migration/>



## Öffnungsprozesse in Seniorenbüros

Viele Seniorenbüros haben als Teil größerer Strukturen mit interkulturellen Öffnungsprozesse begonnen. Auch diese Öffnungsprozesse gewinnen durch eine Reflexion des Themas Othering an Qualität. Beispielsweise indem die verantwortlichen Personen zunächst sich selbst und dann auch die Strukturen und Vorgehensweisen in ihrem jeweiligen Kontext betrachten und verändern.

Als Mitglied einer Organisation kommen damit weitere Herausforderungen hinzu, weil nun das Individuum zusätzlich mit seiner beruflichen Funktion wahrgenommen wird.

### Umgang mit Othering als Mitglied einer Organisation

Die an GeKuVi beteiligten Standorte zeichneten sich von Anfang an durch eine hohe Diversitätsüberzeugung aus. Nahezu alle hauptamtlich oder ehrenamtlich Engagierten traten seit vielen Jahren für eine demokratische und vielfaltsorientierte Gesellschaft ein. Diese Standorte haben sich über die Fortbildungen innerhalb des Projektes auf den Weg einer rassismuskritischen Organisationsentwicklung begeben und sind gewillt, diesen weiterzugehen.

In vielen Anträgen, Leitbildern etc. steht das Wort „interkulturell“ oder „Empowerment“ und/oder die Finanzierung zielt auf die Förderung bisher benachteiligter Personengruppen ab. Auch wenn die Förderung von benachteiligten Gruppen notwendig und wünschenswert ist, birgt dies auf kommunikativer Ebene ein Risiko. Durch die Benennung wird eine Gruppe als solche wieder markiert und dies führt zu dem Dilemma, dass durch die Kommunikation wiederum eine Reproduktion von Ungleichheit entstehen kann.

Zentral ist daher die Frage: Wie können vor diesem Hintergrund Personen angesprochen werden, die wahrscheinlich tagtäglich spezifische Formen von Ausgrenzung erleben und damit zur Zielgruppe gehören, ohne dass sich diese Menschen erneut oder wiederholt zu Betroffenen gemacht fühlen?

### Kommunikationsstrategien: Ansprache von betroffenen Menschen

Ein Bewusstsein für die eigene Positioniertheit in Kombination mit folgenden kommunikativen Strategien verringert oder vermeidet Othring:

- **Zeitpunkt:** Lernen Sie den Menschen zunächst einmal kennen, bevor kategorisierende Fragen, wie zum Beispiel nach der Herkunft oder Religionszugehörigkeit, gestellt werden.
- **Erlaubnis:** Es gibt Menschen, die als Anders markiert werden, darunter leiden, und gleichzeitig bereit sind, sich einzubringen. Transparent zu machen, warum eine Ansprache aufgrund von welchen Merkmalen erfolgt, unterscheidet sich von der Frage: „Darf ich Sie mal was fragen?“ Diese wirkt häufig wie ein Alarmsignal für einen kategorisierenden Gesprächsverlauf.
- **Kompensation:** Ein achtsames Gespräch über die gewünschte Kompensation ist lohnenswert. Oft können keine Gelder für einen Beitrag oder Leistung angeboten werden. Ehrenamt muss sich ein Mensch aber auch erst leisten können und für viele Betroffene ist das nicht möglich. Nicht hilfreich ist, wenn irgendwo am Schreibtisch entschieden wird, dass „die“ dadurch ja auch „Erfahrungen“ bekommen, die als Referenz hilfreich sind, oder „die“ ja dafür auch an Fortbildungen teilnehmen. Diese Vorgehensweise stellt keine Augenhöhe dar. Die Angesprochenen möchten vielleicht lieber eine feste Anstellung statt einer „Fortbildung“. Durch ein Gespräch kann dieser Wunsch zumindest anerkannt und ausgesprochen werden. Auf eine Repräsentanz aller Personengruppen unter der Belegschaft hinzuarbeiten, die dem gesellschaftlichen Anteil in der Bevölkerung entspricht, bleibt weiterhin ein übergeordnetes Ziel.
- **Individuum im Zentrum:** Es ist wichtig, die Angesprochenen als Individuen wahrzunehmen und zu verstehen, welche Bedürfnisse sie haben. Statt einer Sichtweise „[türkische / rumänische / ...] Opa geht halt nicht wandern, was kann man da schon tun ...?“ führt eher die Sichtweise „Wo finden wir Menschen, mit denen wir ins Gespräch kommen können, wie sie ihre Freizeit gestalten?“ zum Ziel. Oft spüren Betroffene schon sehr früh, dass sie lediglich als Repräsentant einer Gruppe angesprochen werden und nicht als Person.
- **Suche nach Verbindendem:** Ebenso führt die Suche nach verbindenden Fragen aus einer Haltung der Wertschätzung weiter. „Wie verbringt Ihr die Weihnachtsfeiertage?“, gerichtet an alle Anwesenden lädt zu Austausch ein statt der Frage „Feiert Ihr Weihnachten?“ gerichtet an eine Person, die vermeintlich kein Weihnachten feiert und das womöglich mit einem testenden Unterton, ob der Angesprochene „tolerant“ ist oder nicht.

Viele dieser Vorschläge kennen Multiplikator:innen und andere Prozessverantwortliche aus ihrer beruflichen Ausbildung oder Erfahrung. Bei den üblichen Reflektionsrunden regelmäßig die eigene Positioniertheit einzubeziehen ist leicht in den professionellen Alltag einbaubar.

### Unterschiedliche Herausforderungen auf Grund von Positioniertheit

Auch wenn die obenstehenden Kommunikationsstrategien für Alle hilfreich sind, kommen auf die unterschiedlich positionierten Vertreter:innen spezifische Herausforderungen hinzu.

Aus Sicht der weißpositionierten Menschen:

- Woher bekomme ich das Wissen, wenn ich Angehörige einer Gruppe nicht direkt fragen kann, weil ich niemanden kenne?
- Wenn ich Angehörige einer Gruppe fragen könnte, wie kann ich das so machen, dass ich durch Othering ungerechte Machtverhältnisse nicht reproduziere?
- Welches Wissen ist unter machtkritischen Gesichtspunkten wirklich relevant?
- Wenn ich Angebote partizipativ und teilhabeorientiert vorantreiben will, wie kann ich eine möglichst sichere Umgebung für Betroffene ermöglichen?
- Durch welche Gewohnheiten (z. B. Feiertagsgrüße) werden welche Gruppen unsichtbar gemacht und/oder zum Schweigen gebracht?
- Wie kann die Organisation trotz dieser Einschränkungen solidarisch wirksam sein?

Aus Sicht der Betroffenen:

- Bin ich in einer Organisation, die mich als Token nutzt?
- Wieviel und was genau möchte ich von mir wann und wem zeigen?
- Welche Form der Solidarität kann ich umsetzen?
- Was brauche ich, um mich zu reflektieren und zu stärken? Welche Räume und Menschen kommen dafür in Frage?

### Herausforderungen auf struktureller Ebene

Interkulturelle Öffnungsprozesse und rassismuskritische Organisationsentwicklung sind, ähnlich wie Gendermainstreaming, als Querschnittsthemen gesamtgesellschaftlich wichtig. In Arbeitskontexten sollen sie auch auf struktureller Ebene wirken und brauchen daher eine Kommunikation über Abteilungsgrenzen hinweg. Die Erfahrung der Modellstandorte zeigt, dass eine gute Vernetzung ein wichtiger Erfolgsfaktor ist.

- Wie wird die Zusammenarbeit mit anderen Ämtern, die für Inklusion, Integration zuständig o. ä. sind, gestaltet?
- Wie ist der Kontakt zu zivilgesellschaftlichen Akteuer:innen? Und welche Perspektiven werden dadurch eingebunden?

Aus rassismuskritischer Perspektive stehen die Fragen nach passenden Reflexionsräumen im Vordergrund:

- Wer braucht welche Räume?
- Gibt es safer spaces, diskriminierungsfreiere Reflexionsmöglichkeiten, die auch während der Arbeitszeit angeboten werden?

Auch bei der Personalpolitik wird die Haltung einer Organisation sichtbar.

- Gibt es ein Bekenntnis zu und Maßnahmen für mehr Vielfalt?
- Lädt beispielsweise bei Stellenausschreibungen ein Zusatz benachteiligte Menschen ein?
- Wird die Organisation als lernende Organisation dargestellt? Oder soll Vielfalt nur der Organisation mehr Erfolg bringen?

### Tipp

Wer den eigenen rassismuskritischen Standort intensiver beurteilen möchte, kann hier sehr viele hilfreiche Impulsfragen finden:

<https://www.idaev.de/themen/rassismuskritische/selbstcheck>



## Diese Theorien machen auch Gefühle

Die Tatsache, dass schon jetzt und zukünftig immer mehr Menschen mit internationalen Familienbezügen in Deutschland alt werden, macht eine interkulturelle Öffnung, die sich auch mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen auseinandersetzt, zur Selbstverständlichkeit für Seniorenbüros. Gleichzeitig stellen diese Öffnungsprozesse Gewohnheiten in Frage und bringen damit auch unterschiedliche Gefühle hervor. Im Alltag von Seniorenbüros kommt es häufig zu folgenden Herausforderungen:

### Tipp

Auch bei weltoffenen Menschen entstehen emotionale Reaktionen, die als „weiße Widerstände“ beschrieben werden. Sie sind die unbewusste Fortführung von subtilen rassistischen Strukturen, Werten und Vorstellungen von Normalitäten. Nicht jedes negative Gefühl ist ein „weißer Widerstand“ und das zu erkennen ist nicht immer leicht. Einen guten Überblick bietet beispielsweise das Buch von Tupoka Ogette „Exit Racism“.



## Authentisch sein

Deutschland ist ein säkulares Land, in dem mehrheitlich christlich geprägte Menschen leben. Auch wenn immer weniger Menschen formalen Ritualen folgen, dominiert das Christentum durch Feiertage oder Gewohnheiten für Feiertags-Grüße. Dies ist ein Ausdruck der hiesigen Dominanzgesellschaft. Im Arbeitsalltag werden religiöse Minderheiten dadurch weniger sichtbar und berücksichtigt, z. B. bei der Planung von Feierlichkeiten oder normalen Veranstaltungen.

Objektiv stößt jeder Mensch an eine Grenze, wenn das Ziel verfolgt wird, *alle Perspektiven zeitgleich und vollständig* repräsentieren zu wollen. Und dennoch möchten viele eine gleichberechtigte Repräsentanz und Mitsprache anderer Religionen ermöglichen.

**Auf persönlicher Ebene** kann für das „Übersehen“ anderer Religionen eine Rolle spielen:

- Was, wenn ich nichts über die vielfältigen Feier- und Gedenktage weiß?
- Was, wenn ich selbst überhaupt nicht religiös bin?
- Was, wenn ich selbst eine andere Religion lebe?
- Was, wenn ich niemanden aus einer Religion oder Land/Region kenne und ein Fest dennoch sichtbar machen möchte, um die Repräsentanz in meiner Organisation allgemein zu erhöhen?

Wirksam ist eine Rücksichtnahme auf Vielfalt, auch von Religionen, in jedem Fall, weil es (leider) immer noch nicht zur gesellschaftlichen Normalität gehört, während des Ramadans etwas zum Fastenbrechen anzubieten, zu Pessach jüdischen Menschen proaktiv Glückwünsche zu senden oder die Bedeutung des Heiligen St. Georg zu kennen.

Ein Kalender, in dem Feiertage von Menschen unterschiedlicher Religionen sichtbar sind, kann bei der Planung verantwortlichen Personen pragmatisch unterstützen.

Kennt man einen Menschen, den man fragen könnte, kann genau in dem Moment der Ansprache jedoch die Herausforderung entstehen, diesen Menschen zu „othern“ oder als Token zu nutzen oder beides.

Eine unter vielen Möglichkeiten „authentisch“ vorzugehen, ist, sich zunächst selbst die Frage zu stellen: „Wozu dient welche Maßnahme?“ Sollen die angesprochenen Menschen bei Aktionen beteiligt werden? Will die Institution einfach ein allgemeines Signal senden, ähnlich wie bei vielsprachigen Willkommensschildern? Vielleicht gibt es Menschen, die man einladen kann, mitzugestalten, vielleicht gibt es Informationen im Internet, die von Repräsentanten verschiedener Gruppen formuliert wurden.

### An der Schnittstelle zwischen individueller und struktureller Ebene

Im Rahmen von „Diversity Management“ oder „Interkulturellen Öffnungsprozessen“ wurden mehr Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eingestellt oder in Projekten beauftragt. Einerseits hat es Menschen, die vorher höhere Hürden zu nehmen hatten, einen Zugang verschafft. Andererseits wurde dieser neu-eingestellte Mensch oft als Token, als „Alibi“ genutzt. An der Logik, dass es in der Institution ein „wir“ = die „normalen“ Mitarbeitenden und „die“ = „die, die sich anpassen müssen“ gibt, änderte sich häufig nichts.

#### Definition

Tokenismus beschreibt kritisch eine symbolische Geste, bei der Menschen, die aufgrund einer (ihnen zugeschriebenen) Kategorie eine Minderheit in einer dominanten Gruppe darstellen.

(zitiert nach <https://www.vielfalt-mediathek.de/kurz-erklart-token-tokenismus>)



Und das wiederum kann Einzelne in der Organisation ebenfalls verunsichern. Beispielsweise kommt in Kursen die Frage auf:

*Wir haben einen Menschen of Colour eingestellt, weil er/sie/\* bestimmte Zielgruppen leichter erreicht, das macht uns als Organisation vielfältiger, bringt neue Perspektiven. Jetzt heißt es, das wäre nicht okay so. Wieso? Ist es denn Tokenism, Menschen mit Migrationshintergrund einzustellen?*

Es kann nur eine Antwort auf diese Art der Verunsicherung geben: Kein Mensch kann das wissen, ohne mit der betreffenden Person Rücksprache zu halten und den Kontext einzuschätzen.

Was für die eine Person schon Tokenismus ist, ist es für die andere vielleicht nicht, weil sie das Gefühl hat, sich endlich zeigen zu können.

Es kann auch sein, dass sie sich bewusst auf das Thema Tokenismus einlässt und mit der Zeit etwas innerhalb der Organisation zu verändern versucht.

Dennoch gibt es Hinweise, die helfen, die eigene Organisation einzuschätzen. Die Wahrscheinlichkeit, dass auf struktureller Ebene Tokenismus vorliegt, ist höher, wenn:

- sich ansonsten die Aufgabenteilung unter den Menschen nicht ändert und die BPoC „nur“ wegen eines äußerlichen Merkmals eingestellt wurde.
- sich die BPoC sehr viel mehr anstrengen muss, um die gleiche Entlohnung zu bekommen.
- sich die BPoC nicht auf Augenhöhe bei der Aufgabenverteilung beteiligt oder beteiligen kann, wenn also ein Aushandlungsprozess in der Organisation gar nicht stattfindet.
- sich die BPoC nicht auf einer Ebene mit Entscheidungsbefugnissen befindet, sondern in der Hierarchie sehr weit unten steht.
- bei der Einstellung vor allem Bewerber:innen bevorzugt werden, weil sie als assimiliert wahrgenommen werden.

Die Wahrscheinlichkeit, dass auf struktureller Ebene Tokenismus vorliegt, ist geringer, wenn:

- Menschen mit unterschiedlichen Merkmalen zusammen auf Augenhöhe verhandeln.
- Menschen die Möglichkeiten haben, selbstgesteuert ihre Erfahrungen und Kompetenzen als Betroffene in einem ihnen zuträglichen Ausmaß einzubringen.
- sich die Organisation dadurch wirklich verändert und Abläufe, Riten, Traditionen und Verantwortlichkeiten mehr Menschengruppen einschließen.
- Menschen nicht auf ein Diskriminierungsmerkmal reduziert werden.

Ein weiterer Indikator, ob Tokenismus vorliegt, ist die Frage, wer genau von einer Einstellung von BPoCs profitiert. Und noch wichtiger ist die Frage, wie geht der Prozess weiter? Werden die verschiedenen Perspektiven berücksichtigt und in regelmäßigen Reflexionsprozessen immer wieder auf einen aktuellen Stand gebracht?

Hilfreich könnte sein, sich die Erfahrungen aus dem Gendermainstreaming, die alten Diskussionen um „die Quoten-Frau“ und ähnliches in Erinnerung zu rufen, um sich in die verschiedenen Perspektiven einfühlen zu können.

## Alltagstaugliche Tipps für Seniorenbüros

Seniorenbüros erfüllen verschiedene Aufgaben. Sie sind häufig sehr viel mehr als eine Anlaufstelle für Menschen, die Rat suchen. Sie organisieren und ermöglichen Begegnungen zwischen Menschen – oft verschiedener Altersgruppen – und bieten Gelegenheiten für Engagement, sozialen Zusammenhalt und gesellschaftliche Teilhabe.

Einige Seniorenbüros könnten als „Dritte Räume“ gelten, als ein Ort, der weder Arbeitsplatz noch zuhause ist, sondern außerhalb beider Lebensbereiche liegt.

Dieser Raum kann das Gefühl eines „weiteren Wohnzimmers“ erzeugen, zu einem Wohlfühlort werden, der niederschwellig viele Menschen anspricht.

### Settings gestalten

Wie kann man ein Seniorenbüro oder einen Begegnungsraum so gestalten, dass sich möglichst alle Menschen unabhängig ihrer Herkunftsgeschichte oder sozialen Hintergrundes eingeladen fühlen?

Im Idealfall unterstützt die Einrichtung des Raumes das Geschehen. Die Bedeutung, Settings angemessen zu gestalten und zu planen, ist im Rahmen von Sozialer Arbeit Alltagswissen. Durch die Einrichtung und auch durch die Dekoration können Signale gesendet werden, die für verschiedene Zielgruppen einladend und vertrauenserweckend wirken.

Das Beispiel des Seniorenbüros Inge & Walter in Leipzig zeigt, wie Menschen niederschwellig angesprochen werden können.

#### Info

Das Seniorenbüro Inge & Walter in Leipzig hat sich bei der Einrichtung von „Wohnzimmern“ inspirieren lassen. Alltagsgegenstände, die in der „Jugend“ oder im Arbeitsleben der Bewohner:innen im Nahraum üblich waren, finden sich genauso wieder wie Gegenstände, die einen hohen Wert hatten, wie z. B. Sammeltassen. Heute trinken die Besucher:innen aus solchen Sammeltassen aus DDR-Zeiten Tee und Kaffee, spenden sogar selbst Geschirr und gestalten dadurch den Begegnungsraum mit.





Februar	März	April	Mai
1 Do	1 Fr	1 So	1 Mi
2 Fr	2 Sa	2 Di	2 Do
3 Sa	3 So	3 Mi	3 Fr
4 So	4 Mo	4 Do	4 Sa
5 Mo	5 Di	5 Fr	5 So
6 Di	6 Mi	6 Sa	6 Mo
7 Mi	7 Do	7 So	7 Di
8 Do	8 Fr	8 Mo	8 Mi
9 Fr	9 Sa	9 Di	9 Do
10 Sa	10 So	10 Mi	10 Fr
11 So	11 Mo	11 Do	11 Sa
12 Mo	12 Di	12 Fr	12 So
13 Di	13 Mi	13 Sa	13 Mo
14 Do	14 Do	14 So	14 Di
15 Fr	15 Fr	15 Mo	15 Mi
16 Sa	16 Sa	16 Di	16 Do
17 Sa	17 So	17 Mi	17 Fr
18 So	18 Mo	18 Do	18 Sa
19 Mo	19 Di	19 Fr	19 So
20 Di	20 Mi	20 Sa	20 Mo
21 Mi	21 Do	21 So	21 Di
22 Do	22 Fr	22 Mo	22 Mi
23 Fr	23 Sa	23 Di	23 Do
24 Sa	24 So	24 Mi	24 Fr
25 So	25 Mo	25 Do	25 Sa
26 Mo	26 Di	26 Fr	26 So
27 Di	27 Mi	27 Sa	27 Mo
28 Mi	28 Do	28 So	28 Di
29 Do	29 Fr	29 Mo	29 Mi
30 Sa	30 Sa	30 Di	30 Do
31 So	31 So	31 Mi	31 Fr

Um die Vielfalt sichtbar zu machen, können Kalender, Bilder und Gegenstände mit eingebunden werden. Menschen mit internationaler Familiengeschichte könnten angesprochen werden, ob sie etwas beisteuern möchten. Ebenso könnten Glückwünsche zu verschiedenen Feiertagen unterschiedlicher Religionen öffentlich sichtbar dargestellt werden, oder auf den Tischen können für Diskussionen anregende Bücher ausgelegt werden. Die ansprechende Atmosphäre wirkt in jedem Fall vertrauenserweckend.

## Repräsentanz erhöhen

Auch während der Gestaltungsprozesse von Settings ist es wichtig, Zuschreibungen zu vermeiden und damit Othring vorzubeugen.

Repräsentanz wird am leichtesten durch Kontakte zu Personen ermöglicht, bei denen bekannt ist, dass sie sich zu bestimmten Gruppen zugehörig fühlen, wie beispielsweise eine kopftuchtragende Frau, die sich als Muslima identifiziert. Nur ist es nicht immer auf Anhieb möglich, Personen ihre Zugehörigkeiten anzusehen.

So tragen beispielsweise die meisten muslimischen Frauen in Deutschland kein Kopftuch.

### Tipp

Nicht immer ist es möglich, Betroffene direkt anzusprechen. Öffentliche Informationen, die von verschiedenen Menschengruppen selbst erstellt wurden, findet man z. B. hier:

Dokumentationszentrum und Museum über die Migration in Deutschland e.V.  
<https://domid.or>



Wenn es in einer konkreten Situation darum geht, beispielsweise zur Ramadanzeit oder Pessachzeit, die Räumlichkeiten entsprechend zu gestalten, könnte eine Umfrage in der Einrichtung durchgeführt werden, wer sich an der Dekoration beteiligen möchte. Auf diese Weise können Zuschreibungen vermieden werden, wenn der Kontakt einladend gestaltet wird. Sollten Menschen es vorziehen, sich nicht einzubringen, hat die Nachfrage dennoch die Wirkung, dass sich der/die Einzelne gesehen, aber nicht genötigt fühlt.

## Ein Bekenntnis für Vielfalt

Repräsentanz ist auf mehreren Ebenen wichtig. Sie macht verschiedene Perspektiven nicht nur sichtbar, sondern sie signalisiert auch – vor allem Kindern und Jugendlichen –, dass alle Menschen normal und ein selbstverständlicher Teil der Gesellschaft sind.

Ähnlich wie Trikots und Fähnchen während Fußball-Meisterschaften trägt die Repräsentanz von Vielfalt während öffentlicher Veranstaltungen dazu bei, dass die Haltung von Seniorenbüros deutlich wird.

Seniorenbüros wirken häufig auch bei städtischen Veranstaltungen mit – von Ferienaktionen über die Organisation von Ausstellungen und Demonstrationen. Sie schaffen dadurch Gelegenheiten für Begegnungen über das Setting eines Seniorenbüros hinaus. Wie weiter oben beschrieben, sollten diese Begegnungen positive Gefühle auslösen, wozu die Darstellung von Vielfalt auch beitragen kann.

### Tipp

Wie tief Repräsentanz berühren und damit auch wirken kann, zeigen diese Reaktionen auf den Disney Klassiker Arielle, die Meerjungfrau:

[https://www.youtube.com/watch?v=GTlxPg59Z\\_g](https://www.youtube.com/watch?v=GTlxPg59Z_g)



## Methoden zielgruppengerecht verändern

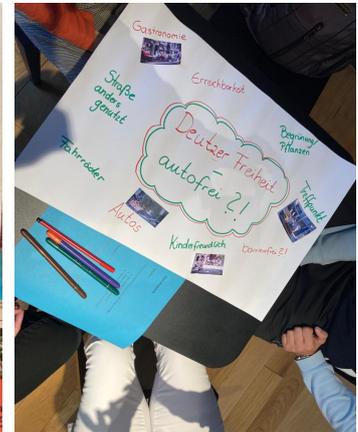
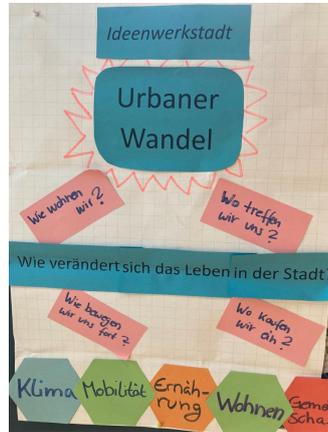


Sichtbarkeit zusammen mit einem Verständnis für Oothering sind dann erfolgsversprechender, wenn zusätzlich Methoden für die Zielgruppen angepasst werden. Das erfordert gegebenenfalls, ein Format über mehrere Termine zu strecken, durch eine kontinuierliche Begleitung Themen und Wünsche festzuhalten, insbesondere von Menschen, denen es schwerer fällt sich zu äußern und dann später wieder aufzugreifen. Am Beispiel Zukunftswerkstatt soll exemplarisch aufgezeigt werden, wie diese zielgruppenspezifische und flexible Umsetzung viele Menschen unabhängig von Alter, Herkunft, Sprachkompetenzen einbinden konnte.

Das zentrale Thema „Nachhaltiges Köln“ war für die unterschiedlichsten Zielgruppen attraktiv. Ursprünglich als Freiluft-Picknick in einer autofreien Zone geplant, fand eine Ideenwerkstatt wetterbedingt doch in einem Raum eines Netzwerkpartners statt. Die Bekanntmachung lief über viele verschiedene Kanäle und Netzwerkpartner:innen. Die Beobachtung der Organisator:innen: *„Alle Teilnehmer:innen konnten durch den intergenerativen Austausch viele schöne Gespräche führen ... Ebenso war es für alle sehr erfrischend, sich mit Menschen zu unterhalten, mit denen sie ansonsten nicht zusammenkommen.“*

Das Format „Zukunftswerkstatt“ besteht aus drei verschiedenen Phasen, von denen die erste ein Kennenlernen beinhaltet. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigen, dass die Themenauswahl und die Tatsache, dass ein zwangloses Miteinander ermöglicht wurde, am meisten wertgeschätzt wurde.

Daraus kann man den Schluss ziehen, dass die Standard-Aufgaben einer Moderation angepasst werden müssen, um die Anwesenden auf Augenhöhe miteinander ins Gespräch zu bringen.



Für Seniorenbüros ist die Projekterfahrung übertragbar. Die Initiatorinnen der Zukunftswerkstatt waren in der Lage, diese Zwanglosigkeit zu moderieren, hatten im Vorfeld kontinuierlich Arbeit in die Vorbereitung gesteckt und im Anschluss Kontakte und Stimmung für weitere Maßnahmen (in diesem Fall ein Winterfrühstück) genutzt. Die Aussicht auf weitere positive Begegnungen schien den Teilnehmenden genauso wichtig wie der sachliche Inhalt der Zukunftswerkstatt.

Eine gelassene und entspannte Haltung zu Zeit, eine verständliche Visualisierung, eine Atmosphäre für mehrsprachige Interaktionen zu einem für Alle wichtigen Thema führte zu Begegnungen, in die sich alle eingebracht hatten und dabei auch wohlfühlten.

### Info

Auch andere Standorte haben Zukunftswerkstätten umgesetzt. Erfahrungen dazu finden Sie hier:

<https://www.generationen-kulturen-vielfalt.de/welche-zukunft-darfs-denn-sein/>



## Das geballte Leben – Veranstaltungen im größeren Sozialraum

Alle Grundprinzipien, die für eine gelingende Kommunikation zwischen zwei und mehr Menschen wichtig sind, für die Gestaltung von Räumen und Settings sowie die Flexibilität bei Methoden, können auch in größeren Strukturen, wie Quartieren oder Stadtfesten, Anwendung finden. Nur stoßen sie dann auf das geballte Leben mit noch mehr Facetten.

Vielen Seniorenbüros ist bewusst, dass neben Altersdiskriminierung, Rassismus, Geschlechter-Vorstellungen auch Bildungs- und Wohlstandsbiografien den Sozialraum prägen. Das Beispiel des Projektes „Tauschen statt Kaufen – Tauschbox“ soll dies veranschaulichen.

### Quartiersarbeit – vielfältig und vernetzt

Ursprünglich wurde das Konzept einer feststehenden Tauschbox, an der regelmäßige Aktionen und Bildungsangebote stattfinden, vom Hamburger Seniorenbüro entwickelt. Dort konnte es nicht umgesetzt werden. Der Quartierstreff Leben im Alter, L-I-A e.V., in Bocholt übernahm die Ideen. L-I-A e.V. hat seinen Standort in einer Wohnanlage. Das Viertel ist geprägt durch viele Bürgergeldempfänger:innen, Alleinerziehende, Alteingesessene wie Neu-Hinzugezogene, mit und ohne internationale Familiengeschichte, und Studierende. Durch das Projekt soll in der Nähe des Quartierstreffs ein festinstalliertes Gartenhäuschen errichtet und zu einer Tauschstation werden. Nicht benötigte Gegenstände können abgegeben werden, die sich andere nehmen können. Dazu werden unter anderem auch Menschen zu Kümmerer:innen fortgebildet, die die Betreuung der Tauschbox zu bestimmten Öffnungszeiten übernehmen wollen.

Um die Tauschbox mit dem Aspekt der gegenseitigen nachbarschaftlichen Hilfe vorzubereiten, wurden schon seit Ostern mehrere Veranstaltungen durchgeführt, zu denen die Bewohner:innen des Viertels eingeladen wurden.

„Essen lockt“ ist ebenfalls eine Erfahrung, die viele Organisator:innen in Seniorenbüros kennen. In Bocholt wurde das Prinzip mit einem Ernährungsworkshop kombiniert und Spaßvoll für Jung und Alt umgesetzt. Die Rückmeldung nach der Veranstaltung zeigte, dass die Menschen unabhängig von Herkunft und Alter tatsächlich miteinander ins Gespräch kamen und Kontakte knüpften. Für das Projekt „Tauschen statt Kaufen“ bieten diese und andere Veranstaltungen die Gelegenheit, Menschen anzusprechen, darauf hinzuweisen, niederschwellig Bedarfe zu erahnen und vor allem Vertrauen zu den Quartiersmitarbeiter:innen aufzubauen.

Über einen längeren Zeitraum hinweg sollen dadurch die Menschen ermutigt werden, die Tauschbox auch als Ort zu nutzen, an der sie Wünsche und Gesuche nach weiterer Unterstützung aufhängen können – und so ein eigenständiges Netzwerk für gegenseitige nachbarschaftliche Hilfe entwickeln – oder sich in ihrem unmittelbaren Umfeld wohler fühlen. Wie weit das klappt, wird bis Ende 2025 wissenschaftlich evaluiert.



Möglich wird dieses Projekt nicht nur durch die Unterstützung der Stiftung Mitarbeit, finanziert von der Stiftung Mercator, sondern auch durch die Vernetzung des Vereins mit dem Seniorenbüro, dem Integrationsbeauftragten und der Stabsstelle Soziale Planung und Quartiersarbeit der Stadt Bocholt, die im Vorfeld bei Genehmigungen, Planungen und Konzeption aktiv und engagiert unterstützt haben. Weitere Akteure im Netzwerk sind die LEG Wohnen NRW GmbH und die Bocholter Heimbau eG, die bei den Aktivitäten jedoch im Hintergrund stehen.

Dass eine gute Vernetzung zu Synergien führt, ist auch keine Neuigkeit, hier aber ist es gelungen, sich so zu öffnen, dass intergenerativ und kultursensibel Veranstaltungen umgesetzt werden und viele Menschen aktiv teilnehmen. Das liegt sicherlich auch daran, dass die Aktivitäten zur Tauschbox, der Quartierstreff und zukünftige Standort in unmittelbarer Nachbarschaft liegen. Die Gestaltung des Sozialraumes fällt mit positiv erlebten, regelmäßigen Aktivitäten zusammen.

### Seniorenbüros – vernetzt und interkulturell offen für verschiedene Perspektiven

So wie ein Verein von der Vernetzung mit einem Seniorenbüro profitiert, profitieren Seniorenbüros natürlich auch von der Vernetzung mit Vereinen. Bei dem Prozess der Interkulturellen Öffnung stellt sich auch auf struktureller Ebene die Frage, welche Interessen und Perspektiven bei Entscheidungen eine Rolle spielen können. Seniorenbüros sind als Teil einer Kommune aktiv und können sich daher auch mit anderen kommunalen Einheiten vernetzen. Nur, seien es Ämter oder Beiräte, fehlen nach wie vor dort ebenfalls (noch) die unterschiedlichsten Perspektiven.

Dieser Herausforderung stellt sich das Seniorenbüro in Flensburg (Fachstelle für Pflege und Kultur 50+/ Kultur und Bildung 50+) durch die Einbindung eines Förderbeirates, der an den Entscheidungen für die Mittelverwendung mitwirkt. In diesem Förderbeirat sind auch Mitglieder von Migrantenselbstorganisationen vertreten. Bei Veranstaltungen wie dem Märchensommer wurde sich für mehrsprachiges Vorlesen verschiedener Märchen aus anderen Ländern entschieden. Die städtische Veranstaltung ist sehr beliebt und alleine die mehrsprachige Einbettung in sonntägliche Angebote trägt zu mehr Repräsentanz im Stadtleben bei.

Auch das Seniorenbüro in Düren (dort das Amt für Generationen, Demografie, Inklusion und Sozialplanung, Koordinationsstelle „Pro Seniorinnen und Senioren im Kreis Düren“) veranstaltet regelmäßig Ferienaktivitäten. Im Vorfeld und in der Vorbereitungsphase achten die Mitarbeiter:innen darauf, verschiedene Kooperationspartner:innen zu gewinnen. Ein Veranstaltungstag kann so aus einer Nähwerkstatt, angeboten von einer Geflohenen, einem Bewegungsangebot für Alle, einer Malwerkstatt für Alt und Jung und der Herstellung eines Obstsalates in einem Mehrgenerationenhaus bestehen, an denen Menschen je nach Interesse mitmachen, miteinander ins Gespräch kommen und sich bei den nächsten Veranstaltungen noch näher kennenlernen.



Die Strategie, über mehrere Tage hinweg verschiedene Aktivitäten anzubieten führt dazu, dass sich ehemals „fremde“ Menschen mehr füreinander einsetzen. Eine kleine Anekdote mag dies veranschaulichen: Eine alleinerziehende Mutter von vier Kindern, neu hinzugezogen und ohne Auto oder Führerschein, wird von Ehrenamtlichen, welche ebenfalls regelmäßig an den Veranstaltungen teilnehmen, an ihrem Geburtstag besucht. Sie sprechen sich ab, wie sie mit den Kindern und der Mutter in zwei Autos zu einer Veranstaltung kommen oder ob die jugendlichen Kinder mit dem Bus vorfahren und nur ein Auto benötigt wird.

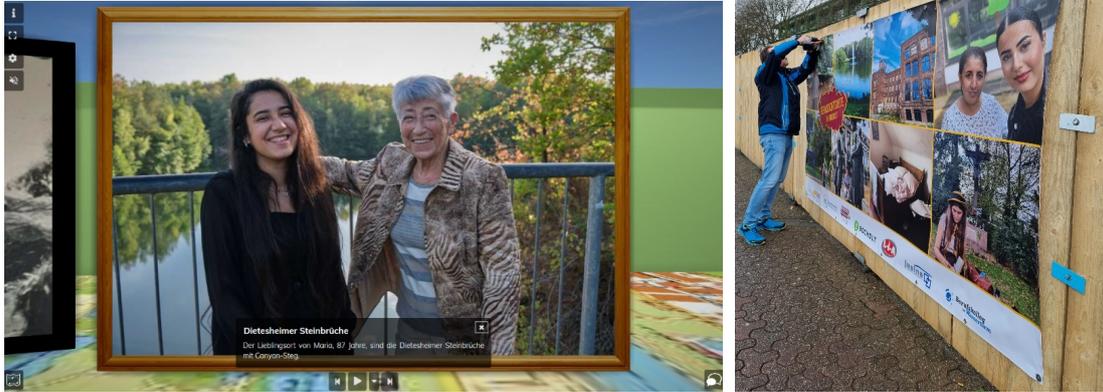
Für solche Absprachen, die in Vereinen, alteingesessenen Gemeinschaften automatisch ablaufen, braucht es für Neu-Hinzugezogene Gelegenheitsstrukturen, die kultursensibel und rassismuskritisch sind. Dazu können Seniorenbüros beitragen.

### Gemeinsam leben

Ziel aller Aktivitäten ist ein gutes Zusammenleben, für Menschen jeden Alters und mit all ihren Merkmalen. Aktivitäten, die Neu-Hinzugezogene einladen, Lieblingsorte oder Sehnsuchtsorte von „Alt-Einwohner:innen“ kennenzulernen und damit einen emotionalen Bezug zu dem für sie „neuen“ Ort zu entwickeln, führt zu persönlichen Begegnungen. Mit etwas Kreativität können diese Begegnungen sogar für die Öffentlichkeit festgehalten werden und zu Sichtbarkeit als Einwanderungsgesellschaft beitragen.

Bei all den Gefühlen, die interkulturelle und rassismuskritische Öffnungsprozesse mit sich bringen, ist das wichtigste Gefühl und Projekt-Ergebnis: Spaß! – Spaß für alle, die da sind. Ob „Zielgruppe“ oder Organisator:in im Seniorenbüro, das eigentliche Ziel der Projekte ist Freude an einer guten Gemeinschaft.





### Info

Das Thema Sehnsuchtsorte/Liebingsorte wurde an verschiedenen Standorten durchgeführt. Hier finden Sie mehr Beispiele aus Hanau, wie die Erlebnisse visualisiert und festgehalten wurden. Mehr dazu auch in den Handreichungen.

<https://www.artsteps.com/view/628b3fcc7f6b1ebce320a261/>



## Liste beteiligter Seniorenbüros

Danke an Alle, die mit Kreativität und guter Laune das Projekt bereichert haben!  
Auch an Alle, die bei Euch vor Ort mitwirken und aus Platzmangel nicht namentlich genannt werden.

### Stadt Bocholt

Fachbereich Soziales  
Geschäftsbereich Rente, Senioren, Betreuungen und Ehrenamt  
Berliner Platz 2  
46395 Bocholt  
<https://www.bocholt.de/soziales-und-bildung/soziale-einrichtungen/senioren/seniorenbuero>

### Ceno & Die Paten e.V.

Koordination SeniorenNetzwerk Deutz  
Gebrüder Coblenz Straße 10  
50679 Köln  
[www.ceno-koeln.de](http://www.ceno-koeln.de)

### Kreisverwaltung Düren

Amt für Generationen, Demografie, Inklusion und Sozialplanung  
Koordinationsstelle „Pro Seniorinnen und Senioren im Kreis Düren“  
Bismarckstr.16  
52351 Düren

### Seniorenbüro Ost: „Inge & Walter“

Eisenbahnstr. 66  
Gebrüder Coblenz Straße 10  
04315 Leipzig  
[www.seniorenbuero-ost.de](http://www.seniorenbuero-ost.de)

### AWO Kreisverband Freiberg e.V.

Forstweg 69  
09599 Freiberg  
<https://www.awo-freiberg.de/>

### Magistrat der Stadt Hanau

Amt 52 Amt für Sozialen Zusammenhalt & Sport  
52.3 Senioren und Ehrenamt  
Steinheimer Str 1  
63450 Hanau  
[https://www.hanau.de/vielfalt-leben/projekte/demokratie\\_leben/](https://www.hanau.de/vielfalt-leben/projekte/demokratie_leben/)

### AWO Kreisverband Freiberg e.V.

Forstweg 69  
09599 Freiberg  
<https://www.awo-freiberg.de/>

### Seniorenbüro Hamburg e.V.

Brennerstraße 90  
20099 Hamburg e.V.  
[https://www.seniorenbuero-hamburg.de /](https://www.seniorenbuero-hamburg.de/)

### Der Oberbürgermeister der Stadt Flensburg

Fachstelle für Pflege und Kultur 50+, Kultur und Bildung 50+  
Rathausplatz 1  
24937 Flensburg  
<https://www.flensburg.de/Leben-Soziales/Senioren-innen/Fachstelle-f%C3%BCr-Pflege-und-Kultur-50-/Kultur-und-Bildung-50-/>

### Stadt Ingolstadt

Bürgerhaus  
Fechtgasse 6  
85049 Ingolstadt

### Magistrat der Stadt Eltville

Amt für Soziales, Kitas, Sport und Vereine  
Seniorenbüro  
Kiliansring 3  
65343 Eltville

### Landkreis St. Wendel

Stabsstelle Integrierte Sozialplanung  
Mommstraße 27/29  
66606 St. Wendel

## Dank an weitere Kooperationspartner:innen

### Said Rezek

Journalist, Blogger und Politikwissenschaftler, für die sensible redaktionelle Überarbeitung! Danke, dass Du Dich der ersten unlesbaren Version so aufmerksam angenommen hast!

Kontakt: <https://said-rezek.de/>

### Martin Rüttgers

Für die verständnisvolle Begleitung bei gleichzeitig glasklarer Wissenschaftlichkeit! Danke, dass Du uns trotz Zeitmangel ein paar Vorab-Ergebnisse mitgeteilt hast.

Kontakt: <https://politikberatung-ruettgers.de>

## Dank an weitere Fördermittelgeber

Generationen Kulturen Vielfalt wurde hauptsächlich durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des BMFSFJ gefördert.

Es wäre jedoch ohne die Unterstützung weiterer Fördermittelgeber nicht möglich gewesen. Wir danken für die zusätzliche Unterstützung der BaS folgenden Stiftungen und Vereinen:

Deutsche Postcode Lotterie

GLS Treuhand e.V., Fonds „Auf Augenhöhe“

Bonner Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Bildung e.V.

Bildungschancen Spielend Zukunft gestalten

Stiftung Mitarbeit, Förderfonds Begegnung und Zusammenhalt, gefördert durch die Stiftung Mercator

## Impressum

Herausgeberin:

Bundesarbeitsgemeinschaft Seniorenbüros e.V. (BaS)

Agnes Boeßner (V.i.S.d.P.)

Noeggerathstr. 49 · 53117 Bonn

Tel. 0228-614074 · Email: [bas@seniorenbueros.org](mailto:bas@seniorenbueros.org)

<https://seniorenbueros.org/>

Redaktion: Sangita Popat

Redaktionelle Überarbeitung: Agnes Boeßner, Said Rezek

Grafik: Cornelia Agel, <https://www.sevenminds.de>

Fotonachweise: alle Fotos mit freundlicher Genehmigung der beteiligten Seniorenbüros

Projektwebsite: <https://www.generationen-kulturen-vielfalt.de>

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar.

Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.