

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt
18. - 19. 06. 2021

Antrags-Nr.: 2.0

Thema: Die Zukunft mit einem starken Verband solidarisch gestalten!

Antragsteller: Präsidium des Bundesverbandes

1 Die Corona-Pandemie hat gezeigt, welch hohen Stellenwert zivilgesellschaftliche Or-
2 ganisationen und demokratische Positionen für den Zusammenhalt der Gesellschaft
3 haben. Die Pandemie hat aber auch die Verwundbarkeit zivilgesellschaftlicher Struk-
4 turen, vor allem der Vereine, offengelegt. Dies gilt auch für die lokalen AWO Gliede-
5 rungen, die vielerorts stillliegen und ihre Angebote ausgesetzt haben, weil die Akti-
6 ven selbst ebenso wie die Adressat*innen der Angebote zu den Risikogruppen gehö-
7 ren. Trotzdem wurden in vielen Gliederungen von Ehrenamtlichen, oft in enger und
8 konstruktiver Kooperation mit hauptamtlichen AWO Einrichtungen und Diensten, An-
9 gebote entwickelt, die den Menschen bei der Bewältigung der Pandemiefolgen ge-
10 helfen haben.

11

12 Die AWO wird engagiert daran mitwirken, die politischen Schlussfolgerungen aus der
13 Corona-Krise zu ziehen. Sie wird von der Politik bessere und nachhaltige Unterstüt-
14 zung für die zivilgesellschaftliche Infrastruktur fordern.

15

16 Nach innen wird die Arbeiterwohlfahrt die eigenen Vereinsstrukturen stabilisieren,
17 erneuern und öffnen. Sie wird mehr als zuvor Orte und Gelegenheiten für Partizipati-
18 on, ehrenamtliches Engagement und soziale Teilhabe schaffen. Die Zusammenarbeit
19 zwischen Ehren- und Hauptamt ist überall weiterzuentwickeln und zu stärken. Dafür
20 müssen hauptamtliche Ressourcen, auch Mitarbeitende und Fördermittel für Enga-
21 gement und Ehrenamt bereitgestellt werden. Die Unternehmen der AWO verfügen
22 über viel Potential, wenn die hauptamtlichen Mitarbeitenden stärker als bisher als
23 Multiplikatoren und „Botschafter“ der AWO wirken. Die Einrichtungen und Dienste
24 müssen diese in ihren Managementsystemen abbilden und nachhaltige Strukturen
25 schaffen.

26

27 Die Corona-Pandemie hat außerdem eindrucksvoll gezeigt, welche Bedeutung die
28 Digitalisierung gerade auch für den Mitglieder- und Engagementverband hat. Hier
29 liegen enorme Chancen, die Vereinsarbeit, die Aktivitäten und Projekte vor Ort pro-
30 duktiv weiterzuentwickeln und dabei neue Wege der Kooperation zu gehen. Aller-
31 dings hat sich auch gezeigt, welche Hürden mit der Digitalisierung verbunden sind.
32 Die Teilhabe aller wird durch bestehende Barrieren verhindert oder eingeschränkt.
33 Die AWO wird daher in den kommenden Jahren auf allen Ebenen einen besonderen
34 Fokus auf die Digitalisierungsprozesse im Engagement und Ehrenamt richten und
35 dafür personelle und finanzielle Ressourcen mobilisieren.

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

36 Der Mitgliederverband hat einen wesentlichen Anteil daran, das politische Profil der
37 AWO, die Werte, Leitsätze und Positionen meinungsstark in der Öffentlichkeit darzu-
38 stellen. Ziel muss es sein, mehr politisches Engagement im Sinne der AWO-Werte
39 zu mobilisieren, Menschen zusammenzubringen und zu aktivieren und gemeinsam
40 notwendige gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken. Das gilt vor allem im
41 Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus, gegen Armut und Ausgrenzung,
42 für Vielfalt, Diversität und Inklusion, für Demokratie und soziale Gerechtigkeit, für
43 Nachhaltigkeit und für eine gemeinwohlorientierte Gestaltung der digitalen Transfor-
44 mation.

45
46 Die Arbeiterwohlfahrt bekennt sich auf Basis ihrer Grundwerte zu einer Gesellschaft
47 in Vielfalt, in der der Mensch sein Leben in Verantwortung für sich und für die Ge-
48 meinschaft mit eigenen Vorstellungen gestalten kann. Diese Freiheit muss allen offen
49 stehen und darf nicht vom Geldbeutel abhängen. Für die Arbeiterwohlfahrt ist eine
50 vielfältige Gesellschaft eine entscheidende Grundlage für ein demokratisches Ge-
51 meinwesen. Der gesamte Verband bekennt sich dazu, jede Form von Feindlichkeit,
52 Diskriminierung, Extremismus und Rassismus gegen Menschen und soziale Grup-
53 pen zu bekämpfen.

54
55 Der AWO Bundesverband und die Gliederungen setzen ihr Engagement zur Verwirk-
56 lichung von Inklusion nach innen und nach außen fort. Inklusion ist unser Prinzip, um
57 die Teilhabe aller zu verwirklichen. In diesem Sinne besteht in der AWO ein weites
58 Inklusionsverständnis. Das Ziel ist stets, für eine Kultur zu sensibilisieren und diese
59 zu fördern, die Vielfalt als Wert schätzt und einen respektvollen und diskriminierungs-
60 freien Umgang miteinander und untereinander unterstützt.

61
62 Das Grundsatzprogramm formuliert dafür den Auftrag und gibt die notwendige Orien-
63 tierung.

64
65

66 **1. „Das Wir ist immer stärker als das Ich“ – Ein starker und innovativer Enga- 67 gement- und Mitgliederverband braucht Ressourcen**

68
69 Seit dem Startschuss zur Verbandsentwicklung mit der Sonderkonferenz in Magde-
70 burg 2007 beschäftigt sich die AWO mit der Frage, wie Mitgliedschaft und Engage-
71 ment im Verband gestärkt werden können. Der Bundesverband hat mit verschiede-
72 nen Akteur*innen aus allen Verbandsebenen einen Strategieprozess initiiert, der in
73 das erfolgreiche mehrjährige Aktionsprogramm zur Stärkung des Mitgliederverbandes
74 und Bundeskonferenzbeschlüsse mündete (2015 bis 2020). Ziel war es, die Mit-
75 gliederbasis der AWO zu stärken, Engagement im Sinne einer offenen Mitmachkultur
76 zu fördern und die AWO-Vereinsstrukturen zu unterstützen und zu erneuern. Zu den
77 umgesetzten Maßnahmen zählen zahlreiche Beratungs-, Vernetzungs- und Qualifi-
78 zierungsangebote, digitale Plattformen und Materialien. Aber auch Arbeitsansätze,
79 wie die Quartiersentwicklung, die die Einrichtungen und Angebote der AWO vor Ort

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

80 als Anker- und Aktionspunkte für sozialräumliche Ansätze nutzt und von hier aus
81 Nachbarschaft initiiert und soziale Arbeit mit Engagierten aus dem Wohnumfeld or-
82 ganisiert.

83

84 Trotzdem ist festzuhalten, dass in den AWO Unternehmen zwar ein dynamisches
85 Wachstum im Hinblick auf Beschäftigtenzahlen und Einrichtungen anhält, die Zahlen
86 der Mitglieder und der AWO-Vereine jedoch weiter rückläufig sind. Die Verjüngung
87 der Mitgliedschaft und die Öffnung der Vereinsstrukturen für neue Zielgruppen blei-
88 ben weitgehend aus.

89

90 Der Bundesverband hat, verstärkt noch mit Beginn der Corona-Pandemie, für den
91 Verband wichtige und nachgefragte Unterstützungsaufgaben unter anderem bei der
92 Digitalisierung übernommen. Diese kommen insbesondere auch dem Bereich Eh-
93 renamt und Engagement zugute. Die Anforderungen an den AWO Bundesverband,
94 seine Expertise, Beratungs- und andere Leistungen zur Verfügung zu stellen, ist
95 auch in weiteren Bereichen, die für die Verbandspolitik zentral sind, stark gewach-
96 sen. Neben der Digitalisierung sind hier die Themen Compliance und Verbandscon-
97 trolling, Vereinsrecht, Mitgliederentwicklung und Engagementförderung, Daten-
98 schutz, Gleichstellung, Aufbereitung und Auswertung von Verbandsdaten, Kampag-
99 nen, soziale Innovationen und wissenschaftliche Expertise hervorzuheben.

100

101 Compliance in der AWO ist keine Pflichtübung, sondern das Leben unserer Werte im
102 gemeinschaftlichen Arbeiten:

103 Die Arbeiterwohlfahrt leistet dank ihrer ehrenamtlich Engagierten und ihrer hauptamt-
104 lichen Mitarbeitenden einen wesentlichen Beitrag zum Gemeinwohl und zur Daseins-
105 vorsorge. Soziale Verantwortung und Gemeinwohlorientierung sind untrennbar mit
106 unserem Namen in allen Regionen verbunden – ein hohes Maß an Vertrauen und
107 Glaubwürdigkeit ist somit unerlässlich für unsere Rolle und Verantwortung in der Öff-
108 fentlichkeit und in der Politik sowie gegenüber unseren Klient*innen. Als wertege-
109 bundener Mitgliederverband haben wir selbstverständlich ebenso einen hohen An-
110 spruch an uns selbst. Die Werte und Grundsätze der Arbeiterwohlfahrt bilden weiter-
111 hin die Grundlage unseres unternehmerischen Handelns und begründen damit eine
112 verantwortungsvolle Verbands- und Unternehmensführung. Der eingeleitete Compli-
113 ance-Prozess soll insbesondere mit nachfolgenden Maßnahmen und Arbeitsweisen
114 stetig weiterentwickelt werden. Eine effektive Compliance in der AWO sichert uns
115 unsere Glaubwürdigkeit und ermöglicht die Fokussierung auf Themen der sozialen
116 Arbeit.

117 ▪ Mit dem verbindlichen AWO-Governance-Kodex hat die AWO eine Rolle als
118 Vorreiter in der Freien Wohlfahrtspflege übernommen und ein inhaltsstarkes
119 Rahmenwerk etabliert, welches einen wesentlichen Beitrag zur Stärkung un-
120 seres Verbands leistet. Die Gliederungen sollen weiter in der Anwendung des
121 Regelwerks unterstützt werden.

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

- 122 ▪ Unsere ehrenamtlichen Aufsichtsgremien und Verbandsrevisor*innen werden
123 gestärkt und gefördert, da diese eine zentrale Rolle und Verantwortung in ei-
124 ner funktionierenden Verbands- und Unternehmensführung spielen. Dies soll
125 mittels adressatengerechter Schulungen unterstützt werden, die über das
126 AWO-Netzwerk Fort- und Weiterbildung bundesweit angeboten werden. Hier-
127 für ist ein gemeinsames Schulungskonzept auf Grundlage der verbandlichen
128 Regelwerke zu entwickeln.
- 129 ▪ Des Weiteren sind die stetige Evaluierung und Weiterentwicklung unserer
130 grundlegenden Richtlinien sowie ein gradliniger Umgang bei Aufsichtsfragen
131 entscheidend dafür, dass die Arbeiterwohlfahrt nachhaltig als starker und ver-
132 lässlicher Partner in der sozialen Arbeit auftritt.

133

134 Viele der genannten Leistungen können bislang nur über Globalmittel und Projektmit-
135 tel des Bundesverbandes refinanziert werden. Die AWO muss daher in einem ge-
136 samtverbandlichen Prozess klären, welche Verbandsebenen künftig welche Aufga-
137 ben übernehmen sollen und welche finanziellen und personellen Ressourcen dafür
138 zur Verfügung stehen sollen. Der Verband muss zu einer den veränderten Anforde-
139 rungen angemessenen neuen Balance zwischen zentraler und dezentraler Aufga-
140 benerfüllung und Steuerung finden.

141

142 Folgende Schritte wird die Arbeiterwohlfahrt in den kommenden Jahren gehen:

- 143
- 144 • Die AWO wird die Auswirkungen der Pandemie auf den Mitgliederverband, das
145 Ehrenamt und das bürgerschaftliche Engagement umfassend analysieren. Dafür
146 werden regionale Befragungen durchgeführt, deren Ergebnisse bundesweit zu-
147 sammengeführt werden.
 - 148 • In den nächsten Jahren muss der Blick noch mehr auf zu erhaltende, zu erneu-
149 ernde und zu ergänzende Organisationsstrukturen innerhalb der AWO gerichtet
150 werden. Eine Öffnung für neue Gestaltungsformen der Vereinsarbeit ist gewollt,
151 die Umsetzung muss vor Ort ermöglicht werden, die Mitglieder müssen über die-
152 se Formen informiert sein. Hierbei sind die Grundsätze des föderalen Aufbaus der
153 AWO und das demokratische Prinzip, dass jedes persönliche Mitglied mit einer
154 Stimme an der innerverbandlichen Willensbildung beteiligt wird, zu beachten.
 - 155 • Neben öffentlichen und verbandlichen Mitteln müssen auch private Finanzie-
156 rungsoptionen stärker für den Mitgliederverband genutzt werden (Crowdfunding,
157 Spenden, Förderer, Stiftungen/Bürgerstiftungen etc.).
 - 158 • Die Digitalisierung, hier insbesondere die Unterstützung und Qualifizierung des
159 Ehrenamts, wird ein wesentlicher Schwerpunkt der künftigen Verbandsarbeit,
160 Verbandsentwicklung und Engagementförderung sein. Die AWO fördert die digi-
161 tale Transformation in den eigenen zivilgesellschaftlichen Strukturen, unterstützt
162 digitale Zugänge der Vereine und Ehrenamtlichen vor Ort und den Erwerb von
163 Wissen und Kompetenzen.

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

- 164 • Die AWO fördert soziale Innovationen in der Verbandsentwicklung und im Enga-
165 gement- und Ehrenamtsbereich. Es wird daher geprüft, wie der Ideenreichtum
166 und das kreative Mitgestaltungspotential, die Entwicklung neuer Projekte aus der
167 Mitte des Haupt- und Ehrenamtes stärker unterstützt werden kann, wie Innovati-
168 onslabore eingerichtet und neue Partnerschaften mit Social Start-ups eingegan-
169 gen werden können.

170

171 **2. Die AWO streitet für Geschlechtergerechtigkeit – auch im eigenen Verband!**

172

173 Innerverbandlich muss Gleichstellung als Querschnittsthema gesetzt und im Bereich
174 Organisations- und Personalentwicklung fest verankert werden. Klare Verantwor-
175 tlichkeitsstrukturen müssen verbindlicher weiterentwickelt werden. Ein AWO-
176 spezifisches Leitbild vielfaltsbewusster Führung ist zu entwickeln und das Ziel, die
177 Repräsentanz von Frauen* in all ihrer Vielfalt in haupt- und ehrenamtlichen Füh-
178 rungspositionen auf mindestens 50% zu steigern, ist mit Nachdruck zu verfolgen.
179 Innovative Arbeitszeitkonzepte insbesondere zur Lösung von Vereinbarkeitsfragen in
180 SAHGE-Berufen sind (weiter) zu entwickeln und umzusetzen. Die Gremienkultur, -
181 struktur und Handlungspraxis muss überprüft und vielfaltsbewusst gestaltet werden.
182 Gender- und Vielfaltskompetenzen sind bei Haupt- und Ehrenamtlichen zu stärken.
183 Text- und Bildmaterial sind im gesamten Verband konsequent geschlechtergerecht
184 und vielfaltsbewusst zu gestalten. Die Gleichstellungsberichtserstattung soll verste-
185 tigt werden und die Kommission Geschlechtergerechtigkeit in der AWO ihre Arbeit
186 fortsetzen, um eine gemeinsame verbandliche Gleichstellungsstrategie (weiter) zu
187 entwickeln und die weitere Umsetzung der Ziele zu begleiten und abzusichern.

188

189 **3. Inklusion ist unser Prinzip - Strukturelle Maßnahmen für Inklusion verwirkli-** 190 **chen**

191

192 Inklusion in den hauptamtlichen und ehrenamtlichen Strukturen der Arbeiterwohlfahrt
193 voranzubringen ist ein wichtiges Anliegen des gesamten Verbandes in den kommen-
194 den Jahren. Inklusion ist unser Prinzip, um Teilhabe aller zu verwirklichen. Der aktiv
195 verfolgte Ansatz der Inklusion leitet einen Paradigmenwechsel ein: weg von der allei-
196 nigen Verantwortung und Bemühen des Einzelnen, der dazugehören und teilhaben
197 möchte, hin zur Verantwortung einer Gesellschaft, aller ihrer Mitglieder und aller In-
198 stitutionen Zugehörigkeit aktiv zu ermöglichen und das Notwendige dafür zu tun,
199 dass Teilhabe gelingt. Partizipation ist dabei Voraussetzung: Um Inklusion zu errei-
200 chen, muss die Qualität der Beteiligung im Verband erhöht werden.

201

202 Der Verband wird aufgerufen, folgende Maßnahmen umzusetzen:

203

- 204 • Leitungs- und Führungskräfte sind dazu aufgefordert, Rahmenbedingungen und
205 Strukturen zur Verwirklichung einer inklusiven Organisation zu schaffen. Dazu
206 gehören personelle Ressourcen in Form von Inklusionsbeauftragten sowie

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

- 207 Sachmittel für Inklusion zur Entwicklung und Koordination erforderlicher Maß-
208 nahmen im Rahmen der Organisationsentwicklung.
- 209 • Die AWO-Standards werden im Hinblick auf die inklusive Ausrichtung von Einrich-
210 tungen und Diensten in den AWO-Gliederungen weiterentwickelt.
 - 211 • Notwendig ist außerdem die Erfassung von Inklusionsaktivitäten im Gesamtver-
212 band, um diese sichtbarer zu machen und in geeigneter Weise darzustellen und
213 um den sozialpolitischen Anspruch zu bekräftigen. Dazu sollen digitale Möglich-
214 keiten für die Präsentation sowie Vernetzung und Kommunikation der AWO Inklus-
215 sionsakteur*innen eingerichtet werden. Barrierefreiheit ist dabei immer zu beach-
216 ten.
 - 217 • Die Ergebnisse von durchgeführten Projekten und Maßnahmen zu Inklusion sol-
218 len verbreitet und durch (selbst-) reflexive Aneignungsformate zugänglich und
219 nutzbar gemacht werden. Die AWO-Standards werden im Hinblick auf die inklusi-
220 ve Ausrichtung von Einrichtungen und Diensten in den AWO-Gliederungen wei-
221 terentwickelt.
 - 222 • Der Verband wird aufgefordert, in allen Arbeitsfeldern und verbandlichen Ebenen
223 Diskurs- und Reflexionsangebote zu entwickeln, in deren Fokus demokratische
224 Prinzipien und der Wert von Inklusion auch für das Gemeinwesen, die Nachbar-
225 schaft von Einrichtungen und Diensten stehen sollen.
 - 226 • Der Mitgliederverband und der Bereich bürgerschaftliches Engagement wird in
227 die Prozesse einbezogen und erhält Unterstützung durch die hauptamtlichen
228 Strukturen, um Inklusion und Teilhabe zu ermöglichen.
 - 229 • Die Beteiligungsqualität im Verband soll gestärkt werden. Ziel ist es, bei Nut-
230 zer*innen, Mitarbeitenden, ehrenamtlich Engagierten und Mitgliedern die Diskurs-
231 fähigkeit zu erweitern, Ambiguitätstoleranz zu entwickeln, die Verantwortungs-
232 übernahme zu stärken sowie echte Mitwirkung und Selbstwirksamkeitserfahrun-
233 gen zu erreichen. Menschen im Verband sollen dabei unterstützt werden, selbst
234 aktiv für demokratische Prinzipien und Inklusion einzustehen.

235

236 **4. AWO für Vielfalt und Zusammenhalt – Diversitätskonzept entwickeln**

237

238 Die Arbeiterwohlfahrt setzt sich für eine offene, plurale und diverse Gesellschaft im
239 Einwanderungsland Deutschland ein. Ziel ist eine aktive inklusive Gesellschaft, deren
240 Leitbild Wirkung vor Ort in Aktivitäten und Engagement der AWO vor Ort entfaltet
241 und die Lebensqualität aller bereichert. Der Bundesverband wird in Abstimmung mit
242 dem gesamten Verband ein Diversitätskonzept entwickeln, das folgende Bereiche
243 umfasst:

244

- 245 • Die AWO verpflichtet sich, die Leitlinien zur interkulturellen Öffnung als Teil
246 des Qualitätsentwicklungsprozesses umzusetzen. Die Gliederungen und Ein-
247 richtungen entwickeln eine diversitätsorientierte Strategie zur strukturellen
248 Veränderungen in ihrer Organisation und zur Umsetzung der interkulturellen
249 Öffnung.

Bundeskonferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

- 250 • Die AWO verpflichtet sich die erforderlichen Kommunikationssprachen in ihren
251 Angeboten und Diensten sicherzustellen und setzt sich politisch dafür ein,
252 hierfür finanzierte Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Sinne Inklusion und
253 Teilhabe aller zu verwirklichen, wird die Selbstverpflichtung der AWO mit einer
254 politischen Forderung verknüpft, damit die Sicherstellung der Kommunikation
255 in allen kommunalen und regionalen Regeldiensten rechtlich geregelt wird.
256

257 Die AWO wird folgende Positionen und Forderungen gegenüber Politik und Gesell-
258 schaft mit Nachdruck vertreten:

- 259
- 260 • Mit dem Bekenntnis „Deutschland ist ein Einwanderungsland“ übernimmt die
261 AWO gesellschaftliche Verantwortung für die Gestaltung einer offenen, plura-
262 len und diversen Gesellschaft. Sie setzt sich offensiv für die doppelte Staats-
263 bürgerschaft und die Einführung des kommunalen Wahlrechts für Drittstaats-
264 angehörige und für die vereinfachte Vergabe der doppelten Staatsbürger-
265 schaft an die Gastarbeiter-Generation ein.
 - 266 • Das Recht, gesund zu sein, ist ein Menschenrecht. Demnach ist in einer offe-
267 nen, pluralen und diversen Gesellschaft allen Menschen Zugang zur Gesund-
268 heitsversorgung und zur Gesundheitsbildung zu ermöglichen. Als politischer
269 Verband setzt sich die AWO für „Diversity-Konzepte“ und den verpflichtenden
270 Aufbau von interkulturellen Kompetenzen im Gesundheitswesen ein.
 - 271 • Die AWO setzt sich dafür ein, dass die Bundesregierung den flächendecken-
272 den und bedarfsgerechten Ausbau der Migrationssozialarbeit garantiert und
273 die Bundesmittel von einer Projektfinanzierung in eine Regelförderung über-
274 führt und damit die professionelle Begleitung und Unterstützung für Menschen
275 in migrationsspezifischen Lebenslagen und –fragen sicher stellt.
276

277 **5. Werteorientierung im Managementsystem als Motor für eine nachhaltige Or- 278 ganisationsentwicklung**

279

280 Die Arbeiterwohlfahrt wird auch in Zukunft ihr Managementkonzept weiterentwickeln
281 und damit die Bindung an die Werte und Grundsätze der AWO stärken. Mit dem
282 AWO-Tandem-Modell hat die AWO einen Managementansatz etablieren können, der
283 auf der DIN EN ISO 9001 als Steuerungsansatz sowie aus dem Leitbild der AWO
284 abgeleiteten Qualitätskriterien (AWO-Normen) basiert. Dieses Modell ist verbandlich
285 anerkannt und wurde in weiten Teilen des Verbandes erfolgreich umgesetzt.
286

287 Folgende weitere Schritte sollen in den kommenden Jahren gegangen werden:

- 288
- 289 • Mit der Verabschiedung des neuen Grundsatzprogramms im Jahr 2019 besteht
290 nun eine wichtige Grundlage, die im nächsten Schritt unbedingt mit dem AWO-
291 QM zu verknüpfen ist.

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

- 292 • Darüber hinaus ist nach nunmehr 20 Jahren die Weiterentwicklung des AWO-
293 Management-Konzeptes im Sinne einer Anpassung an neue, veränderte Anforde-
294 rungen erforderlich. Es bedarf einer Reform, welche zum einen für etablierte An-
295 wender*innen neue Herausforderungen in Form von Entwicklungsperspektiven
296 schafft und gleichzeitig Barrieren für den Einstieg in das AWO-Management-
297 Konzept und dessen Zertifizierung abbaut.
- 298 • Um den für diesen Entwicklungsprozess notwendigen Rahmen zu definieren, wird
299 das Präsidium einen Beschlussvorschlag in den Bundesausschuss einbringen,
300 über welchen dieser zeitnah beraten und entscheiden soll.
- 301 • Darüber hinaus ist der Prozess, mit dem die Verantwortung des Unternehmens
302 für den Mitgliederverband als wichtige Führungs- und Managementaufgabe im
303 QM verankert wird, intensiv fortzuführen. Die entsprechenden Inhalte der AWO-
304 Norm Führung und Organisation werden in das auch zu entwickelnde AWO-
305 Management-Konzept überführt und sind verbindlich umzusetzen.
- 306

307 **6. Demokratie braucht eine aktive Gesellschaft in Vielfalt –AWO gestaltet die** 308 **solidarische Zivilgesellschaft**

309
310 Die Arbeiterwohlfahrt versteht sich als engagierter, politisch aktiver Mitgliederverband
311 und als Teil einer starken, vielfältigen und demokratischen Zivilgesellschaft. Um als
312 Interessenvertreterin für Menschen, die ausgegrenzt und benachteiligt sind, einzutre-
313 ten und in der Öffentlichkeit entsprechend wahrgenommen zu werden, muss die
314 AWO ihre Kampagnen- und Politikfähigkeit weiterentwickeln. Sie wird ihre wertege-
315 bundene Interessenvertretung intensivieren und der Zivilgesellschaft ein wiederer-
316 kennbares Gesicht geben.

317
318 Die AWO wird die Zivilgesellschaft in traditionellen und in neuen Bündnissen mitge-
319 stalten.

320
321 Sie vernetzt sich mit europäischen Bündnispartner*innen und streitet mit ihnen ge-
322 meinsam für gute und gerechte politische, rechtliche und finanzielle Rahmenbedin-
323 gungen, für ein soziales Europa mit einer aktiven Bürger*innenschaft.

324
325 Das auf den Werten und der Geschichte der AWO beruhende politische Engagement
326 des Verbandes ist ein wesentlicher Faktor, um Menschen als Mitglieder, Engagierte
327 und Mitarbeitende zu gewinnen und zu binden. Mitgliedern, Engagierten und Mitar-
328 beitenden sollen Reflexions-, Bildungs- und Vernetzungsangebote zu politischen
329 Fragen ermöglicht werden, die darauf ausgerichtet sind, Handlungsräume zu eröff-
330 nen und zum aktiven Handeln zu motivieren.

- 331
- 332 • Alle Gliederungen der AWO sind aufgerufen, vor Ort, gemeinsam mit Mitgliedern,
333 Engagierten und Mitarbeitenden öffentlichkeitswirksame Aktionen, Veranstaltun-

Bundeskonzferenz der Arbeiterwohlfahrt 18. - 19. 06. 2021

334 gen und Projekte durchzuführen und sich dabei auf das AWO Grundsatzpro-
335 gramm zu beziehen.

336 • Im Vordergrund steht dabei das Eintreten gegen Rechtsextremismus und Ras-
337 sismus, gegen Armut und Ausgrenzung, für Vielfalt und Inklusion, für Demokratie
338 und soziale Gerechtigkeit, für Nachhaltigkeit und für eine gemeinwohlorientierte
339 Gestaltung der digitalen Transformation. Die lokalen AWO Gliederungen sind
340 überall zu beteiligen und zu unterstützen.

341 • Alle Menschen die mit der AWO in Kontakt kommen, erleben die AWO als eine
342 große einheitliche Organisation, die mit einer Stimme spricht und aufeinander ab-
343 gestimmte Angebote schafft. Sie schafft Räume für Beteiligung und ermöglicht
344 aktives, sinnstiftendes Engagement, das auch auf die Stärkung der Quartiere und
345 Nachbarschaften und die Teilhabe aller Bewohner*innen ausgerichtet ist.

346 • Die AWO verpflichtet sich dazu, ihre ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen
347 so zu fördern und fortzubilden, dass sie ihre Aufgaben, von den Grundwerten der
348 Organisation geleitet, für sich selbst und für die Menschen, denen sie sich zu-
349 wenden, sinngemäß und erfolgreich erfüllen können.

350 • Bereits bestehende Konzepte müssen zielgerichtet und auf die Arbeitsfelder be-
351 zogen angewendet werden. Sie müssen dahingehend überprüft werden, ob sie
352 Leitlinien zum Handeln der Fachkräfte enthalten, die sich aus den Grundwerten
353 der AWO erkennbar und praktikabel ableiten.

354 • Der AWO Bundesverband koordiniert die Erarbeitung berufsheterogener und ad-
355 ressatenspezifischer Schulungsmaterialien und AWO-spezifischer Bildungsmodu-
356 le gegen Rassismus und Diskriminierung. Zielgruppen der Fortbildung sind eh-
357 renamtlich und hauptamtlich Tätige. Hierzu werden die AWO-Akademien (über
358 das Bundesnetzwerk Fort- und Weiterbildung) und die in der Antirassismusbearbeitung
359 tätigen Mitarbeitenden der AWO eingebunden. Die Schulungsmaterialien werden
360 bundesweit als wichtige kompetenzbildende Maßnahme in der Personal-, Organi-
361 sations- und Verbandsentwicklung der AWO implementiert. Die fachliche und me-
362 thodische Grundlage dafür bildet das Trainingshandbuch Antidiskriminierung des
363 LMU-Projektes „Den Menschen im Blick“.

364
365 In diese erkennbare Ausrichtung der Aktivitäten der AWO werden gezielt Abgeordne-
366 te auf kommunaler Ebene, auf Landes- und Bundesebene (in ihren Wahlkreisen)
367 einbezogen und informiert. Nur wenn diese die AWO-Arbeit kennenlernen, dann
368 können sie die Positionen und Forderungen der AWO in ihre politische Arbeit einbe-
369 ziehen.

370