

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021
18.-19. Juni

Antrags-Nr.: 2.0

Thema: Die Zukunft mit einem starken Verband solidarisch gestalten!

Antragsteller: Präsidium des Bundesverbandes

1 **Die Bundeskonferenz möge beschließen:**

2

3 Die Corona-Pandemie hat gezeigt, welchen hohen Stellenwert zivilgesellschaftliche Or-
4 ganisationen und demokratische Positionen für den Zusammenhalt der Gesellschaft
5 haben. Die Pandemie hat aber auch die Verwundbarkeit zivilgesellschaftlicher Struk-
6 turen, vor allem der Vereine, offengelegt. Dies gilt auch für die lokalen AWO Gliede-
7 rungen, die vielerorts stillliegen und ihre Angebote ausgesetzt haben, weil die Akti-
8 ven selbst ebenso wie die Adressat*innen der Angebote zu den Risikogruppen gehö-
9 ren.

10

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

14

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

25

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

35 Der Mitgliederverband hat einen wesentlichen Anteil daran, das politische Profil der
36 AWO, die Werte, Leitsätze und Positionen meinungsstark in der Öffentlichkeit darzu-

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021

18.-19. Juni

37 stellen. Ziel muss es sein, mehr politisches Engagement im Sinne der AWO-Werte
38 zu mobilisieren, Menschen zusammenzubringen und zu aktivieren und gemeinsam
39 notwendige gesellschaftliche Veränderungen zu bewirken. Das gilt vor allem im
40 Kampf gegen Rechtsextremismus und Rassismus, gegen Armut und Ausgrenzung,
41 für Vielfalt, Diversität und Inklusion, für Demokratie und soziale Gerechtigkeit, für
42 Nachhaltigkeit und für eine gemeinwohlorientierte Gestaltung der digitalen Transfor-
43 mation.

44

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

53

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

60

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

63

64

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

67

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

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021 18.-19. Juni

80 Nachbarschaft initiiert und soziale Arbeit mit Engagierten aus dem Wohnumfeld or-
81 ganisiert.

82

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

88

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

99

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

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

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

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021 18.-19. Juni

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

132

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

140

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

142

- 143 • Die AWO wird die Auswirkungen der Pandemie auf den Mitgliederverband, das
144 Ehrenamt und das bürgerschaftliche Engagement umfassend analysieren. Dafür
145 werden regionale Befragungen durchgeführt, deren Ergebnisse bundesweit zu-
146 sammengeführt werden.
- 147 • In den nächsten Jahren muss der Blick noch mehr auf zu erhaltende, zu erneu-
148 ernde und zu ergänzende Organisationsstrukturen innerhalb der AWO gerichtet
149 werden. Eine Öffnung für neue Gestaltungsformen der Vereinsarbeit ist gewollt,
150 die Umsetzung muss vor Ort ermöglicht werden, die Mitglieder müssen über die-
151 se Formen informiert sein.
- 152 • Neben öffentlichen und verbandlichen Mitteln müssen auch private Finanzie-
153 rungsoptionen stärker für den Mitgliederverband genutzt werden (Crowdfunding,
154 Spenden, Förderer, Stiftungen/Bürgerstiftungen etc.).
- 155 • Die Digitalisierung, hier insbesondere die Unterstützung und Qualifizierung des
156 Ehrenamts, wird ein wesentlicher Schwerpunkt der künftigen Verbandsarbeit,
157 Verbandsentwicklung und Engagementförderung sein. Die AWO fördert die digi-
158 tale Transformation in den eigenen zivilgesellschaftlichen Strukturen, unterstützt
159 digitale Zugänge der Vereine und Ehrenamtlichen vor Ort und den Erwerb von
160 Wissen und Kompetenzen.
- 161 • Die AWO fördert soziale Innovationen in der Verbandsentwicklung und im Enga-
162 gement- und Ehrenamtsbereich. Es wird daher geprüft, wie der Ideenreichtum
163 und das kreative Mitgestaltungspotential, die Entwicklung neuer Projekte aus der

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021

18.-19. Juni

164 Mitte des Haupt- und Ehrenamtes stärker unterstützt werden kann, wie Innovati-
165 onslabore eingerichtet und neue Partnerschaften mit Social Start-ups eingegan-
166 gen werden können.

167

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

169

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

185

186 **3. Inklusion ist unser Prinzip - Strukturelle Maßnahmen für Inklusion verwirkli-**

187 **chen**

188

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

198

199 Der Verband wird aufgerufen, folgende Maßnahmen umzusetzen:

200

- 201 • Leitungs- und Führungskräfte sind dazu aufgefordert, Rahmenbedingungen und
202 Strukturen zur Verwirklichung einer inklusiven Organisation zu schaffen. Dazu
203 gehören personelle Ressourcen in Form von Inklusionsbeauftragten sowie
204 Sachmittel für Inklusion zur Entwicklung und Koordination erforderlicher Maß-
205 nahmen im Rahmen der Organisationsentwicklung.

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021

18.-19. Juni

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

232

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

234

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

241

- 242 • Die AWO verpflichtet sich, die Leitlinien zur interkulturellen Öffnung als Teil
243 des Qualitätsentwicklungsprozesses umzusetzen. Die Gliederungen und Ein-
244 richtungen entwickeln eine diversitätsorientierte Strategie zur strukturellen
245 Veränderungen in ihrer Organisation und zur Umsetzung der interkulturellen
246 Öffnung.
- 247 • Die AWO verpflichtet sich die erforderlichen Kommunikationssprachen in ihren
248 Angeboten und Diensten sicherzustellen und setzt sich politisch dafür ein,

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021

18.-19. Juni

249 hierfür finanzierte Rahmenbedingungen zu schaffen. Im Sinne Inklusion und
250 Teilhabe aller zu verwirklichen, wird die Selbstverpflichtung der AWO mit einer
251 politischen Forderung verknüpft, damit die Sicherstellung der Kommunikation
252 in allen kommunalen und regionalen Regeldiensten rechtlich geregelt wird.
253

254 Die AWO wird folgende Positionen und Forderungen gegenüber Politik und Gesell-
255 schaft mit Nachdruck vertreten:
256

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

274 **5. Werteorientierung im Managementsystem als Motor für eine nachhaltige Or-** 275 **ganisationsentwicklung** 276

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

284 Folgende weitere Schritte sollen in den kommenden Jahren gegangen werden:
285

- 286 • Mit der Verabschiedung des neuen Grundsatzprogramms im Jahr 2019 besteht
287 nun eine wichtige Grundlage, die im nächsten Schritt unbedingt mit dem AWO-
288 QM zu verknüpfen ist.
- 289 • Darüber hinaus ist nach nunmehr 20 Jahren die Weiterentwicklung des AWO-
290 Management-Konzeptes im Sinne einer Anpassung an neue, veränderte Anforde-
291 rungen erforderlich. Es bedarf einer Reform, welche zum einen für etablierte An-

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021

18.-19. Juni

292 wender*innen neue Herausforderungen in Form von Entwicklungsperspektiven
293 schafft und gleichzeitig Barrieren für den Einstieg in das AWO-Management-
294 Konzept und dessen Zertifizierung abbaut.

- 295 • Um den für diesen Entwicklungsprozess notwendigen Rahmen zu definieren, wird
296 das Präsidium einen Beschlussvorschlag in den Bundesausschuss einbringen,
297 über welchen dieser zeitnah beraten und entscheiden soll.
- 298 • Darüber hinaus ist der Prozess, mit dem die Verantwortung des Unternehmens
299 für den Mitgliederverband als wichtige Führungs- und Managementaufgabe im
300 QM verankert wird, intensiv fortzuführen. Die entsprechenden Inhalte der AWO-
301 Norm Führung und Organisation werden in das auch zu entwickelnde AWO-
302 Management-Konzept überführt und sind verbindlich umzusetzen.

303

304 **6. Demokratie braucht eine aktive Gesellschaft in Vielfalt –AWO gestaltet die** 305 **solidarische Zivilgesellschaft**

306

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

314

315 Die AWO wird die Zivilgesellschaft in traditionellen und in neuen Bündnissen mitge-
316 stalten.

317

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

321

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

328

- 329 • Alle Gliederungen der AWO sind aufgerufen, vor Ort, gemeinsam mit Mitgliedern,
330 Engagierten und Mitarbeitenden öffentlichkeitswirksame Aktionen, Veranstaltun-
331 gen und Projekte durchzuführen und sich dabei auf das AWO Grundsatzpro-
332 gramm zu beziehen.

- 333 • Im Vordergrund steht dabei das Eintreten gegen Rechtsextremismus und Ras-
334 sismus, gegen Armut und Ausgrenzung, für Vielfalt und Inklusion, für Demokratie

Arbeiterwohlfahrt Bundeskonferenz 2021 18.-19. Juni

335 und soziale Gerechtigkeit, für Nachhaltigkeit und für eine gemeinwohlorientierte
336 Gestaltung der digitalen Transformation. Die lokalen AWO Gliederungen sind
337 überall zu beteiligen und zu unterstützen.

- 338 • Alle Menschen die mit der AWO in Kontakt kommen, erleben die AWO als eine
339 große einheitliche Organisation, die mit einer Stimme spricht und aufeinander ab-
340 gestimmte Angebote schafft. Sie schafft Räume für Beteiligung und ermöglicht
341 aktives, sinnstiftendes Engagement, das auch auf die Stärkung der Quartiere und
342 Nachbarschaften und die Teilhabe aller Bewohner*innen ausgerichtet ist.
- 343 • Die AWO verpflichtet sich dazu, ihre ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen
344 so zu fördern und fortzubilden, dass sie ihre Aufgaben, von den Grundwerten der
345 Organisation geleitet, für sich selbst und für die Menschen, denen sie sich zu-
346 wenden, sinngemäß und erfolgreich erfüllen können.
- 347 • Bereits bestehende Konzepte müssen zielgerichtet und auf die Arbeitsfelder be-
348 zogen angewendet werden. Sie müssen dahingehend überprüft werden, ob sie
349 Leitlinien zum Handeln der Fachkräfte enthalten, die sich aus den Grundwerten
350 der AWO erkennbar und praktikabel ableiten.
- 351 • Der AWO Bundesverband koordiniert die Erarbeitung berufsheterogener und ad-
352 ressatenspezifischer Schulungsmaterialien und AWO-spezifischer Bildungsmodu-
353 le gegen Rassismus und Diskriminierung. Zielgruppen der Fortbildung sind eh-
354 renamtlich und hauptamtlich Tätige. Hierzu werden die AWO-Akademien (über
355 das Bundesnetzwerk Fort- und Weiterbildung) und die in der Antirassismuserbeit
356 tätigen Mitarbeitenden der AWO eingebunden. Die Schulungsmaterialien werden
357 bundesweit als wichtige kompetenzbildende Maßnahme in der Personal-, Organi-
358 sations- und Verbandsentwicklung der AWO implementiert. Die fachliche und me-
359 thodische Grundlage dafür bildet das Trainingshandbuch Antidiskriminierung des
360 LMU-Projektes „Den Menschen im Blick“.

361
362 In diese erkennbare Ausrichtung der Aktivitäten der AWO werden gezielt Abgeordne-
363 te auf kommunaler Ebene, auf Landes- und Bundesebene (in ihren Wahlkreisen)
364 einbezogen und informiert. Nur wenn diese die AWO-Arbeit kennenlernen, dann
365 können sie die Positionen und Forderungen der AWO in ihre politische Arbeit einbe-
366 ziehen.
367

Empfehlung der Antragskommission:

Annahme

Beschluss:

- Nichtbefassung
- Annahme
- Überweisung an das Präsidium
- Ablehnung