Landesvereinigung
Kulturelle Jugendbildung
Berlin e. V.

FSJ KULTUR
FREIWILLIGES SOZIALES JAHR

Fachtag: FSJ Kultur – offen für alle?!
– Inklusion und Diversität für jugendliches Engagement in der Berliner Kulturlandschaft

Berlin, 9. Februar 2015

Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e. V.

FSJ KULTUR
FREIWILLIGES SOZIALES JAHR

Fachtag: FSJ Kultur – offen für alle?! – Inklusion und Diversität für jugendliches Engagement in der Berliner Kulturlandschaft

Am Montag, den 9. Februar 2015 fand in der Heilig Kreuz Kirche ein inspirierender Fachtag zum Thema Inklusion und Vielfalt im Freiwilligendienst statt. Die Berliner Staatssekretärin für Jugend *Sigrid KLEBBA* begrüßte die Teilnehmenden und stand zu Beginn der Veranstaltung gemeinsam mit *Lutz LIENKE* vom Vorstand der LKJ Berlin zum Interview bereit. Die Staatssekretärin betonte insbesondere, dass Inklusion und Diversität eine Frage der eigenen Haltung sind. Herr Lienke wies auf die Überarbeitung der Berliner Rahmenkonzeption Kulturelle Bildung im Hinblick auf Diversity- und Inklusionsaspekte hin. Diversity-Konzepte gehen von der Vielfalt der Kulturen und der Unterschiedlichkeit aller Menschen als gesellschaftlicher Reichtum und Potential aus, doch auch von deren Konfliktpotential. Der Begriff „diversity“, so wie ihn die UNESCO-Debatte geprägt hat, bedeutet Vielfalt und Differenz. Darin wird der absolute Wert von Vielfalt als erhaltenswerte Grundausstattung betont, jedoch auch der vorwärtsweisende Impetus des Sich-aneinander-Reibens und des Konflikts anerkannt. Damit wird die große Chance eines an Diversität orientierten Konzepts kultureller Bildung genutzt, die darin Vielfalt und Differenz sieht, wobei gerade der Differenz große Innovationskraft und Zukunftspotential zugemessen wird.

Es folgten zwei Standortbestimmungen zur inklusiven Öffnung des Freiwilligendienstes durch *Anja SCHÜTZE* von der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung – BKJ e.V. und durch *Katrin HUKAL*, Projektleiterin FSJ Kultur bei der LKJ Berlin. Anja Schütze stellte nach einigen statistischen Angaben die sogenannte „Roadmap“ des Trägerverbunds und der Einsatzstellen im FSJ Kultur für die kommenden Jahre bis 2017 vor. Katrin Hukal betonte den gemeinsamen Weg aller Akteure in der kulturellen Bildung hin zu einer inklusiven Haltung. Ziel ist die Offenheit für mehr Vielfalt im Freiwilligendienst als Abbild der diversen Gesellschaft – also das breite Spektrum von Inklusion.

Christian JUDITH von der inklusiven Beratungsfirma K Produktion aus Hamburg machte mit seinem Vortrag „Inklusion und Vielfalt – eine Chance für alle“ auf die Bereicherung der Gesellschaft durch und das Menschenrecht auf Inklusion aufmerksam.

Der Nachmittag des Fachtags war geprägt durch den fachlichen Austausch im Rahmen der Methode World Café. Zu acht Fragestellungen aus dem Themenspektrum von Inklusion und Vielfalt – nicht nur vor dem Hintergrund des Freiwilligendienstes – diskutierten die Vertreter_innen der (vornehmlich Berliner) Jugend- und Kulturinstitutionen sowie anderer FSJ Träger und weitere Interessierte miteinander. Themen waren hier inklusive Sprache, Migration, anonymisiertes Bewerbungsverfahren etc. Neue Sichtweisen und Gedanken zu konkreten Umsetzungsschritten, aber auch die guten Erfahrungen aus bereits gelebter Inklusion wurden hier ausgetauscht.

Wir danken allen Teilnehmenden für die aktive Beteiligung, das Mit- und Weiterdenken und freuen uns auf den gemeinsamen Prozess der inklusiven Öffnung.

Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e. V.

FSJ KULTUR
FREIWILLIGES SOZIALES JAHR

PROGRAMM

10:00	**Anmeldung**
10:30	**Begrüßung** **Moderation:** *Corinna Korb* *Lutz Lienke, LKJ Vorstand*
10:40	**Im Interview mit …** *Sigrid Klebba, Staatssekretärin für Jugend und Familie*
11:05	**ROADMAP INKLUSION: Was tun die Träger des FSJ Kultur für die Öffnung der Freiwilligendienste?** *Anja Schütze, BKJ e.V.*
11:20	**„Wer neu anfangen will, sollte es sofort tun.“ (Konfuzius) – Wo stehen wir?** *Katrin Hukal, LKJ Berlin e.V.*
Kaffeepause	
11:45	**Inklusion und Vielfalt – eine Chance für alle** (Vortrag und Diskussion) *Christian Judith und Anja Teufel, K Produktion, Hamburg*
12:30	*Mittagspause*
13:15	**Austausch, Diskussion und Vernetzung im World Café** zu diesen und anderen Themen: anonymes Bewerbungsverfahren, Inklusion, inklusive Sprache, bewusste und unbewusste Barrieren, …
13:30	**World Café Runde 1**
14:15	**World Café Runde 2**
Kaffeepause	
15:30	**World Café Runde 3**
16:15	**Abschlussplenum** Vorstellung der Ergebnisse des World Café
17:00	*Schluss*

BEGRÜSSUNG

Lutz Lienke, Vorstand der LKJ Berlin e.V.

Schön, dass Sie zu unserem Fachtag gekommen sind. Der Termin direkt nach den Schulferien machte es vielleicht ein bisschen komplizierter, heute direkt einzusteigen.

„FSJ K für alle“ ist heute unser Thema. Und Sie sind sicherlich wegen des Themas gekommen. Inklusion und Vielfalt ist ein Thema, das zurzeit von vielen diskutiert wird und viele Fragen aufwirft. Fragen, die wir heute hoffentlich mit auf den Weg bringen und vielleicht auch Antworten finden.

Wir haben eine Reihe von Fragen vorbereitet, die sich mit dem Thema Inklusion beschäftigen. Ich führe Sie jetzt nicht durch die Veranstaltung – das überlasse ich gern der Moderatorin Frau Korb. Ich möchte aber auch als ehemaliger Einsatzstellenleiter sagen, dass sich die Frage der Inklusion für uns alle stellt. Nicht nur die Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung versucht, hier Impulse zu setzen. Sondern die Frage stellt sich, weil unsere gesellschaftlichen Rahmenbedingungen einfach andere geworden sind, und wir uns überlegen müssen: wie können wir darauf reagieren? Da bleibt uns eigentlich nicht so viel Zeit, sondern es ist eine Frage, die sich täglich stellt. Laut Statistik – die mag jetzt schon vielleicht zwei Jahre alt sein – haben 48% der Jugendlichen unter 15 Jahren in Berlin einen Migrationshintergrund. Diese Zahl zeigt ganz deutlich, dass sich auch im FSJ Kultur zukünftig die eine oder andere Frage stellt, die wir vielleicht auch anders als bisher beantworten müssen. Wir haben im Freiwilligen Jahr in der Kultur eine gewisse Homogenität bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die sich stärker auf die Gruppe von Abiturient_innen und Unter-18-Jährigen bezieht. Hier müssen neue Wege gefunden werden, wie wir den Freiwilligendienst auch für andere Jugendliche öffnen und attraktiver machen können. Einfache Antworten gibt es hier sicher nicht.

Wenn man den Begriff Inklusion so weit angeht, wie er gedacht ist, nämlich die Möglichkeit für alle Menschen, teilzuhaben und die Welt mitzugestalten, dann ist das ganz klar eine Aufgabe für die Kulturelle Bildung.

Ich wünsche Ihnen im Namen der LKJ Berlin heute lebhafte Diskussionen und erste Antworten und Impulse für den weiteren Prozess. Vielen Dank.

IM INTERVIEW

Sigrid Klebba,
Staatssekretärin für
Jugend und Familie

Lutz Lienke,
Vorstand der LKJ Berlin e.V.

Moderatorin. Corinna Korb

Moderatorin: Im Rahmen eines Interviews möchten wir uns dem heutigen Thema annähern. Ich begrüße dazu Frau Sigrid Klebba, Staatssekretärin für Jugend und Familie in Berlin und Herrn Lutz Lienke, den Sie gerade kennengelernt haben, vom Vorstand der LKJ Berlin, der seit vielen Jahren in der Kulturellen Jugendbildung in Berlin tätig ist.
Inklusion – ein Thema, das uns alle angeht, darin sind wir uns sicher einig. Dennoch gibt es durchaus unterschiedliches Verständnis des Begriffes. Frau Klebba, was bedeutet der Begriff Inklusion für Sie und worin sehen Sie Chancen der Inklusion?

Frau Klebba: Auch von meiner Seite ein herzliches Guten Morgen! Herzlich Willkommen zu dieser Ver_anstaltung und vielen Dank für die Einladung, hier heute mit dabei zu sein. Denn für die Senatsverwaltung Jugend und auch Bildung – wir sind ja ein Haus – ist das Thema ein sehr bestimmendes. Allerdings vielleicht auch gleich einschränkend gesagt, wird es häufig primär wahrgenommen in der Schaffung barrierefreier Zugänge. Gerade beim Umbau von Schulen und Gangbarmachung von barrierefreien Wegen in unser Bildungssystem – ganz konkret aber auch im übertragenen Sinne gesehen – beginnt für mich der Begriff der Inklusion. Es ist noch kein alter Begriff. Früher sprachen wir von Integration. Worin der Unterschied besteht, ist vielleicht noch nicht allen bewusst und sie haben noch Fragen. Es geht darum, die Zugänglichkeit für alle zu schaffen. Das ist ein Prozess der Gesellschaft, die keine Teilhabeunterschiede mehr machen will aufgrund der Unterschiedlichkeit der Menschen, der individuellen Merkmale, die ihnen zugeschrieben werden. Das ist eine sehr große Aufgabe. Das wichtigste dabei ist, sie fängt bei der eigenen Haltung an. Es ist nicht so ganz einfach, sich dieser Herausforderung zu stellen. Wir alle ticken ganz unterschiedlich. Kein Mensch ist frei von Bildern im Kopf, die aus den eigenen Erfahrungen, der eigenen Entwicklung, der eigenen Herkunft entstehen. Diese Bilder laufen in der Begegnung zwischen Menschen hundertfach und immer ab. Niemand ist frei von diesen Zuschreibungen, die aus diesen Bildern entstehen. In diesem Zusammenhang wurde der Begriff der vorurteilsbewussten Erziehung geprägt. Wenn ich das Ziel der inklusiven Gesellschaft im Blick habe, muss ich da beginnen, wo Persönlichkeit entwickelt, beeinflusst und geprägt wird – als bei der Erziehung. Die Leistung liegt darin, sich dieser Bilder und Vorurteile bewusst zu werden. Worauf beruhen sie? Sind sie objektiv betrachtet richtig oder falsch? Mit diesem

Bewusstsein oder Sensibilität kann ich anders mit der Unterschiedlichkeit der Menschen umgehen, die ja immer da sein wird. Diversität heißt ja, Unterschiede anzuerkennen ohne abzuwerten oder zu diskriminieren. Dann sind wir da schon einen ganzen Schritt weiter.

Moderatorin: Die Aufgabe ist also sehr anspruchsvoll. Sie sagen, es ist Arbeit an der eigenen Haltung, ein permanenter Prozess, den man sich immer wieder bewusst machen muss. Vielleicht beginnt dieser Prozess heute bereits sehr früh in der kindlichen Entwicklung, um Diversität selbstverständlicher werden zu lassen und als eigenes anzunehmen.
Herr Lienke, Kulturelle Jugendbildung und Inklusion – was kann das eine für das andere denn für Chancen bieten? Was kann das leisten und bedeuten? Was ist möglich?

Herr Lienke: Es ist jetzt nicht ganz einfach, von diesem theoretischen Einstieg, darüber was Inklusion bedeutet, in eine pragmatische Ebene zu kommen. Was kann der Bereich der Erziehung und Bildung leisten? Ja, es ist eine Frage der Haltung. Wir können heute hier Impulse setzen. Kulturelle Bildung geht zumeist von den individuellen Voraussetzungen der Kinder und Jugendlichen aus. Und wenn man dann auch vom Begriff der Integration zur Inklusion geht, dann bedeutet das eine große Veränderung der kulturellen Bilder. Man muss die Bildwelt der heutigen Kinder und Jugendlichen kennen, um sie mit Bildungsangeboten zu erreichen. Die kulturelle Bildung bietet aber per se schon viele Möglichkeiten aus der Vielfalt in den Prozessen und Ergebnissen. Da gibt es viele Ansätze für Kinder und Jugendliche, auch eigenes zu schaffen, was nicht so normiert ist. Es gibt kein Richtig oder Falsch. Aus der pragmatischen Sicht einer Einrichtung der kulturellen Bildung denkt man zunächst vielleicht daran, ob sich das auch direkt verwirklichen und umsetzen lässt. Da muss wohl zukünftig mehr Mut entstehen, einfach darauf zu reagieren, also auf die, die da sind, sonst schließt man sie aus. Kulturelle Bildung kann viel erreichen, wenn man sie mit all denjenigen macht, die die ganze Gesellschaft repräsentieren.

Moderatorin: Oft werden zuerst die Grenzen des Machbaren gesehen, zum Beispiel in Bezug auf die Barrierefreiheit, die hohen Kosten. Was haben wir denn davon, Frau Klebba, wenn wir Inklusion aktiv und möglichst breit in der ganzen Gesellschaft umsetzen?

Frau Klebba: Hinter der Frage steht eine weitere, nämlich: welche Gesellschaft wollen wir? Je nachdem, wie man diese Frage beantwortet, hat man wohl mehr oder weniger davon. Wir könnten ein Stück mehr Konfliktlösung und weniger impulsiv und aggressiv geführte Auseinandersetzungen haben, wenn wir mehr in den Blick nehmen, wer ist der oder die Andere? Ganz ohne dies zu bewerten. Das gehört einfach zum inklusiven Denken, zur inklusiven Haltung dazu. Deshalb sprach ich vorhin von der Erziehung. Diese Haltung muss sich über die Erziehungsfragen entwickeln. Dazu gehört eine innere Offenheit gegenüber der Welt, gegenüber dem Anderen, dem Fremden, dem was ich selbst nicht bin, dem was ich nicht kenne. Aber ich muss mir auch selbstgewiss sein, mich aufgehoben fühlen in dem, wie ich als Mensch bin. Daraus beziehe ich die Stärke im Umgang mit dem Anderen, dem Fremden, dem Ungewöhnlichen. Zur inklusiven Haltung gehört auch, sich einlassen zu können auf etwas Neues, ohne dass es Angst macht. Wir reden heute über das FSJ Kultur. Die Kultur ist ideal dafür geeignet, um solche Fragen anzusprechen. Im Kulturbereich, z.B. Theater, Bildende Kunst, Musik usw. werden ja häufig Exklusionsprozesse, also Ausschluss, thematisiert. Die Sehnsucht der Menschen nach einer Welt in der man friedlich trotz aller Unterschiede zusammen leben kann, die ist ja universell da. Und dennoch wirken Mechanismen der Vormachtstellung Weniger gegenüber der Unterwerfung Vieler sehr stark. Dieser Frage ist nur mit Haltung zu begegnen, weil der Mensch auch anfällig ist für Macht, für Wohlstand, für Abgrenzung. Die Kultur kann hier sehr viel beitragen. Und die meisten Freiwilligen im FSJ Kultur bringen bereits sehr viel von einer solchen Haltung mit, weil sie

genau diese Auseinandersetzungsprozesse thematisieren wollen.

Moderatorin: Es passiert sicher schon sehr viel in diese Richtung, ohne dass das immer Inklusion genannt wird. Im FSJ Kultur liegen hier sicher viele Möglichkeiten. Frau Klebba, werden wir mal konkret. Wo wird denn im Bereich der Jugend Inklusion bereits erfolgreich umgesetzt? Können Sie uns Beispiele nennen und welche Hürden tauchen da eventuell auch auf?

Frau Klebba: In der Jugendarbeit gibt es ein vielfältiges Spektrum. Prozesse der Auseinandersetzung sind immer dort gut gelungen, wo Fragen von Ausgrenzung, von Bewertung, von latenter Diskriminierung thematisiert werden und in einer Konkretheit damit gearbeitet wird. Also z.B. Flüchtlingsprojekte, Musikprojekte mit Behindertengruppen. Ich war kürzlich bei einer Aufführung eines Jugendhilfeträgers, mit einem inklusiven Chor und einer Band. Dort wurde von gemeinsamen Probenwochenenden berichtet, die nicht immer einfach waren. Geklärt werden mussten Fragen: Wie kommunizieren wir? Wie verstehen wir uns? Wo gibt es Missverständnisse? Das konkrete Erfahren ist der Schlüssel in der Jugendarbeit. In der Behindertenarbeit wird noch zu oft darauf gesehen, was ein behindertes Kind vielleicht alles nicht oder nicht so gut kann. Hier muss ein Umdenken stattfinden, denn vielleicht hat das Kind ganz andere Fähigkeiten, die gefördert werden können. Dann das Thema Homosexualität. In unserem Hause diskutieren wir gerade über die Notwendigkeit eines gleichgeschlechtlichen Jugendzentrums – widerspricht das nicht gerade dem inklusiven Gedanken? Sind wir in der Gesellschaft schon überall soweit, oder brauchen potenziell diskriminierte Gruppen auch eigene „Schutz-Räume“? Diese Fragen sind in der außerschulischen oder außerunterrichtlichen Jugendarbeit an der Tagesordnung.

Moderatorin: Ganz konkret gerichtet an die Teilnehmerinnen und Teilnehmer heute hier: was können Sie empfehlen, wie kann man anfangen mit dem Thema Inklusion?

Herr Lienke: Wenn das so einfach wäre. Vorher möchte ich gern noch einmal auf Frau Klebbas Aussage eingehen. Zuerst sprachen Sie über die Haltung, dann über die eventuellen Schonräume, die man braucht, damit sich eine Selbstgewissheit entwickeln kann. Allein bei der Ausbildung von Lehrern, Sozialarbeitern oder Erziehern muss sich eine Menge ändern, damit kulturelle Bildung überhaupt greifen kann. Sie haben die Diversität als Positives genannt. Es gibt aber auch eine ganze Reihe von Menschen, die lieber in Standards denken – das ist einfacher. Wenn wir über kulturelle Bildung sprechen, sprechen wir ja auch über Kunst. Also mit dem Fremden umgehen, Unerwartetes erleben – das sind ja Dinge, die in der Kunst geradezu Methode sind. Insofern ist hier eine Verbindung da. Als Lehrer oder Erzieher habe ich einfach geeignete Methoden, um auf den speziellen Bedarf z.B. eines hörbehinderten Kindes einzugehen. In der Bildungsarbeit mit Jugendlichen aus dem außereuropäischen Kulturraum fehlt für gewöhnlich das Wissen und die Kenntnis dieser außereuropäischen Kulturen. Hier werden Methoden gebraucht, die die kulturellen Bildner, die Akteure der kulturellen Bildungsarbeit, stark machen.

Moderatorin: Sie plädieren also dafür, gerichtet an alle in der kulturellen Bildung Tätigen, sich Unterstützung zu holen, auch Möglichkeiten zur Selbstreflexion zu nutzen, zu hinterfragen, wie ist meine eigene Haltung? Wie kann ich weiter daran arbeiten? Und auch der inhaltliche Input, wie mit bestimmten Themen umgegangen werden kann.

Herr Lienke: Also hier in Berlin ist im Rahmenkonzept Kulturelle Bildung und dem letzten größeren Papier dazu aus der Denkwerkstatt Kulturelle Bildung der Weg beschrieben, der Inklusion und Teilhabe verlangt. Diese als wesentliche Begriffe und Bestandteile der Kulturellen Bildung zu

sehen. Nicht nur Kultur als Möglichkeit der Persönlichkeitsbildung zu sehen, sondern Kultur und Auseinandersetzung im kulturellen Bereich auch als Möglichkeit der Einmischung in Gesellschaft und Gestaltung zu sehen. Also sowohl in der Kunst, aber auch in der Architektur, im Wohnen, der Mode und allen Interessensbereichen von Kindern und Jugendlichen. Als Akteur der kulturellen Bildung muss man aktiv an diesem Rahmenkonzept teilhaben muss. Das kann keine Sache von wenigen Spezialisten sein. Jeder sollte für sich prüfen, wie entspricht das meiner Praxis? Was brauche ich für meine Praxis? Die LKJ Berlin und ihre Mitarbeiter_innen bieten sich für Gespräche und Beratungen in den Einsatzstellen und Kultureinrichtungen an. Es ist ein erster Schritt, Inklusion zu wollen. Aber wir sollten auch in die Umsetzung kommen.

Moderatorin: Frau Klebba, haben Sie eine Empfehlung an die Teilnehmer_innen?

Frau Klebba: Es gibt da zwei Ebenen. Einerseits wollen wir mehr Freiwillige im FSJ Kultur haben, die z.B. nicht vorrangig zu den bildungsorientierten Elternhäusern, zu den locker Abitur machenden, jungen Menschen gehören. Sondern auch im FSJ Kultur anzuregen und junge Menschen zu motivieren, die vielleicht aus schwierigeren Verhältnissen kommen, die vielleicht mehrere Anläufe brauchten um einen Schulabschluss zu bekommen, aber ihren Weg finden. Auf der anderen Seite steht also die Frage, worauf ziele ich ab, wenn ich für das FSJ Kultur werbe? Wie präsentiere ich, was da gewünscht und erwartet wird und welche Fähigkeiten einzubringen sind? In Berlin Migrant zu sein, impliziert ja auch eine besondere Fähigkeit, den Erfahrungshorizont von zwei kulturellen Welten, auch die Erkenntnis, worin sich die Werte und Normen in beiden Welten unterscheiden. Davon geprägt worden zu sein. Diese Fähigkeiten bringen sie im Freiwilligendienst durchaus ein, was in einer diversen Gesellschaft von Vorteil sein kann. Im Bereich der Fort- und Weiterbildung sind wir ja auch dran an dem Thema Inklusion, mit Diversity-Fortbildungen in der Jugendarbeit und auch auf anderen Feldern. Sämtliche dieser Kurse haben etwas mit der Entwicklung von Haltung zu tun. Andres geht es nicht. Das Wissen um Anderes, andere Regionen in der Welt, andere Sitten und Gebräuche, andere kulturelle, soziale oder auch strukturelle Unterschiede usw. – all dieses Wissen ist auch wichtig. Dennoch kann ich nur mit einer offenen Haltung einem fremden Menschen begegnen, mit dem ich mich vielleicht nicht sprachlich verständigen kann. Ich muss meine eigene Wahrnehmung schärfen, da ist vielleicht Neugier, Angst oder Ablehnung. Das ist eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Darin steckt aber auch eine große Chance der Einflussnahme, dessen sollte man sich immer bewusst sein.

Herr Lienke: Ich möchte noch gern ergänzen, dass es auch eine finanzielle Frage ist. Ihr Appell ist wichtig. Aber wir brauchen eben an manchen Stellen auch Unterstützung in der Betreuung der Freiwilligen, die vielleicht etwas größere Fragen haben. Dann muss man das auch intensiver behandeln. Und irgendwann reichen dann die vorhandenen Mittel nicht mehr aus. Wenn wir also die Öffnung für den Freiwilligendienst wollen, stellt sich nicht nur die Frage, wie kann man diese neuen Freiwilligen erreichen, sondern auch, wie kann man sie dann über das Jahr hin betreuen?

Moderatorin: Herzlichen Dank für das Gespräch.

ROADMAP INKLUSION:
Was tun die Träger des FSJ Kultur für die Öffnung der Freiwilligendienste?

Anja Schütze, Bildungsreferentin für Freiwilligendienste für Kultur und Bildung, Leiterin der AG Inklusion, Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung – BKJ e.V.

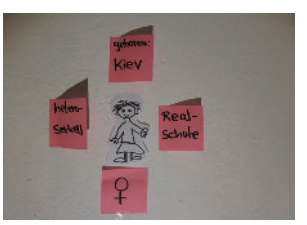
Die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung – kurz: BKJ – ist Zentralstelle für Freiwilligendienste Kultur und Bildung. Hier spreche ich über den Klassiker, das FSJ Kultur. Es gibt aber auch noch andere. Die BKJ als Zentralstelle moderiert und koordiniert einen Trägerverbund, der in den unterschiedlichen Regionen Deutschlands das FSJ Kultur umsetzt. Das FSJ Kultur ist für die Menschen die mitmachen dürfen, tendenziell eine sehr schöne, eine bildende Zeit und eine Zeit, in der viele Netzwerke und Gedanken entstehen und viel für die weitere Entwicklung mitgenommen wird. Seit 2012 gibt es eine Arbeitsgruppe, in der Vertreter_innen aus dem Trägerverbund zusammenkommen, um sich über Inklusion Gedanken zu machen. In diesem Zusammenhang ist eine Roadmap entstanden, die einzelne Schritte formuliert, wie wir uns und das Format FSJ Kultur inklusiv öffnen können. Der Start war im Dezember 2014, als alle Geschäftsführenden aus dem Trägerverbund darüber abgestimmt haben, dass wir uns auf den Weg machen wollen. Die zwei Jahre vorher haben wir vor allem daran gearbeitet, wie wir Inklusion definieren wollen und was das für unseren Kontext, die kulturellen Freiwilligendienste, bedeutet.

Wir teilen einen erweiterten Inklusionsbegriff, der alle Hintergründe, Identitätsmerkmale und Zugehörigkeiten einschließt und selbstverständlich als zugehörig empfindet. Alle Menschen dürfen Ansprüche stellen und erwarten, dass ihre Bedürfnisse gesehen und anerkannt werden. Zunächst ein kurzer Blick auf das FSJ Kultur. Es wurde bereits erwähnt, dass das FSJ Kultur derzeit sehr abiturientisch ist. Laut Statistik des aktuellen Jahrgangs 2014/15 gab es bei den Bewerbenden 81,5% mit Abitur, 2% mit Hauptschulabschluss und 14% mit Realschulabschluss. Ausgewählt als Freiwillige wurden dann 1% mit Hauptschulabschluss, 7% mit Realschulabschluss und 92% mit Abitur. Interessant ist an dieser Stelle die Vergleichszahl der Schulabgänger_innen im Jahr 2013 (das ist die aktuellste vorliegende Zahl). Das waren bundesweit 16,9% mit Hauptschulabschluss, 42% mit Realschulabschluss, 35% mit Abitur. Letztere Zahlen zeigen, dass das FSJ Kultur keineswegs der gesellschaftlichen Realität entspricht, in der nur etwa 1/3 der Schulabgänger_innen Abitur machen. Die Zahlen zeigen auch, dass sich Nicht-Abiturient_innen seltener bewerben, sich möglicherweise durch das FSJ Kultur nicht angesprochen fühlen, und sie zeigen, dass die Nicht-Abiturient_innen, die sich bewerben, weit weniger Vermittlungschancen auf einen Platz im FSJ Kultur haben. Ausgehend von diesen Zahlen haben wir uns gefragt, wie wir tun können. Welche Barrieren gibt es in unserem Programm? Was schreckt Be-

werbende ab? Was hindert junge Menschen daran, dabei zu sein? Wir wollen Zugänge schaffen für alle. Ich habe das jetzt exemplarisch am Bildungsabschluss gezeigt, weil es sich dort statistisch anbietet. Aber wir meinen bei ALLE, auch Menschen, die zugeschrieben behindert sind, nicht weiß, nicht muttersprachlich deutsch sind. Denn das sind Menschen, die tendenziell in unserem Programm unterrepräsentiert sind. Wir haben uns eine jährliche 10-prozentige Steigerung vorgenommen. Nicht in konkreten Zahlen messbar ist der notwendige Paradigmenwechsel im FSJ Kultur: ein Wechsel von einem Leistungs- und Elitejahr zu einem Engagementjahr. Obwohl Freiwilligendienst und Engagement vom Wort her schon immer zusammengehören, hat sich durchaus verfestigt und etabliert, dass wir damit werben, dass wir den „passenden Freiwilligen" für die Einsatzstelle finden. Es gibt ein relativ klares Bild davon, wer passend ist in einer Seminargruppe, wer passend ist für eine Einsatzstelle, oder kurz: wer ins FSJ Kultur gehört. Diese Einordnung macht sich häufig an Leistung und Verwertbarkeit fest und weniger daran, wer kann sich durch den Freiwilligendienst am besten entwickeln und für die Gesellschaft engagieren? Da wollen wir gern hinkommen.

Warum machen wir das? Wir finanzieren uns maßgeblich aus öffentlichen Mitteln. Öffentliche Fördergelder sollen sensibel vergeben werden und allen unterschiedlichen Menschen der Gesellschaft zu Gute kommen. Es geht uns um nichts geringeres als die Umsetzung der allgemeinen Menschenrechte und um den Bildungsauftrag, denn wir sind alle Akteure der Zivilgesellschaft. Nicht zuletzt wollen wir einen Beitrag zum Abbau von struktureller Diskriminierung leisten. Dabei haben wir uns stark am Index für Inklusion orientiert, an der Übersetzung durch Andreas Hinz und Ines Boban von der Martin-Luther-Universität in Halle[1]. Der Index beschreibt drei wichtige Bausteine: *Inklusive Kulturen entwickeln, Inklusive Strukturen aufbauen, Inklusive Praktiken* etablieren. Das versuchen wir, in der Roadmap umzusetzen. *Inklusive Kulturen* meint, eine inklusive Haltung zu entwickeln, sich zu öffnen. *Inklusive Strukturen* würde bedeuten, ist es möglich, dass alle Menschen überhaupt in die Theater hinein kommen – nicht nur bis zur Kasse, sondern auch bis in den Bühnenraum und hinter die Bühne. Wie können wir das Bewerbungsverfahren verändern, wie und wen können wir ökonomisch unterstützen? *Inklusive Praktiken* sind die Art und Weise, wie werden Menschen in den Einsatzstellen begleitet oder welche Methodik wird im Seminar verwendet?

Teil dieser Veränderungen ist der kritische Blick auf uns selbst. Wie werben wir zur Zeit für unseren Freiwilligendienst? Das Bild des typischen Freiwilligen ist weiß, mit Abitur und zugeschrieben gesund. Die Sprache unserer Öffentlichkeitsarbeit ist schwer und komplex. Das können Gründe dafür sein, dass sich manche junge Menschen nicht angesprochen fühlen. Eine andere wichtige Auseinandersetzung beschäftigt sich mit den Bildern und Zuschreibungen, die wir im Kopf haben. Wie können wir es schaffen, einen Menschen ganz frei von vorgefertigten Bildern zu betrachten und kennenzulernen als Menschen, der sich mit vielen Zugehörigkeiten für ein FSJ bewirbt? Zur Veranschaulichung stelle ich nun einige Bilder vor:



Weiblichen Freiwilligen wird bspw. zugeschrieben, sie seien tendenziell fleißiger und belastbarer. Es gibt

[1] Index für Inklusion - Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln; entwickelt von Tony Booth & Mel Ainscow; übersetzt, für deutschsprachige Verhältnisse bearbeitet und herausgegeben von Ines Boban & Andreas Hinz; Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 2003. http://bit.ly/1Eu2cSY

auch die Annahme, dass sie vielleicht nicht so gut schwere Dinge tragen oder nachts arbeiten können, und für diese Tätigkeiten eher ein junger Mann geeignet sei. Wenn diese junge Frau nun einen Realschulabschluss hat, könnte ihr zugeschrieben werden, dass sie komplexe Aufgaben nicht so gut erfüllen kann wie eine Abiturientin oder dass das Aufgabenprofil in der Einrichtung für sie zu schwierig sei. Heterosexualität ist gewünscht und führt nicht zu Benachteiligung. Jedoch ist hier positiv anzumerken, dass Diversität in der sexuellen Orientierung durchaus vorhanden ist und wir Strukturen haben, in denen sich queere Freiwillige identifizieren können und anerkannt fühlen. Wenn man beispielsweise der Bewerbung entnehmen kann, dass diese Frau in Kiew geboren wurde, kann es zu folgenden Annahmen kommen: Versteht sie überhaupt deutsch? Kommt sie in unserer Kultur zurecht? Aber was sagt der Geburtsort Kiew wirklich? Wir haben keine Ahnung, welche ukrainische Kultur sie teilt, denn es gibt nicht die eine ukrainische Kultur, sondern ganz viele verschiedene. Wir wissen auch nicht, wie sie zu diesen ukrainischen Kontexten/Kulturen steht und wie sie sie für sich interpretiert. Es kann aber auch sein, dass ihre Eltern sich zeitweilig in Kiew aufhielten und sie deshalb dort geboren ist. Diese Zuschreibungen sind fiktiv. Wir wissen nicht, was diese Person unter Weiblichkeit versteht, was für sie Heterosexualität bedeutet, wie sie in die Realschule gekommen ist, was sie dort gelernt hat, und auch nicht, wie sie zu Kiew steht. Das sind alles nur Vermutungen und deswegen Fiktion. Möglicherweise raucht sie auch, guckt sich gern die Welt an, beobachtet ihr Umfeld, liebt das Theater und fährt gern Bus. Und fragt sich ganz nebenbei, was sie mit ihrem Leben machen soll – diese Frage stellen sich ziemlich viele Menschen, die in einen Freiwilligendienst kommen. Eine weitere Auseinandersetzung geschieht in unserer Öffentlichkeitsarbeit, die bisher weder in einfacher noch in leichter Sprache war. Sie wird umgestellt auf einfache Sprache. Darüber hinaus wollen wir perspektivisch auch filmisch erklären, was das FSJ Kultur ist oder wie das Bewerbungsverfahren funktioniert, für Leute, die eher visuell lernen. Es wird auch Informationen in Fremdsprachen geben, um internationale Bewerbende zu unterstützen. All das sind eigentlich selbstverständliche Dinge, für uns aber noch nicht. Es geht darum, Fördermöglichkeiten zu generieren, um ökonomische Bedarfe rund um Wohnen und Mobilität auszugleichen. Mit 300 Euro Taschengeld ist das Wohnen in größeren wie auch in kleineren Städten in Deutschland schwierig. Es geht darum gezielt im Bewerbungsverfahren zu unterstützen, z.B. für Geflüchtete, oder Menschen aus dem globalen Süden, die im Visumsverfahren häufig höhere Hürden zu überwinden haben. Chancengleichheit heißt nicht Chancengerechtigkeit. Wir brauchen im FSJ Kultur nicht für alle das Gleiche, sondern für alle das, was sie individuell brauchen, eine vielfältige Unterstützung. Das meint weder „Gleiches für alle“, noch „Gesondertes für Besondere“. Vielfältige Unterstützung muss den individuellen Potenzialen und Bedürfnissen entsprechen. Dies soll als inklusive Kultur zukünftig in allen Bereichen des FSJ Kultur mitgedacht werden.

Abschließend möchte ich noch einen Gedanken von Aimee Mullins teilen. Sie ist Sportlerin, Model, Schauspielerin. Ihr Slogan lautet: *„Everyone can contribute“* (jede_r kann etwas beitragen). Man kann dies auch auf unseren Kontext übertragen: Jeder Mensch kann in der kulturellen Einsatzstelle etwas einbringen, bringt individuelle Fähigkeiten, neue Perspektiven und Expertisen mit, die uns dort vielleicht bislang fehlten.

Ihrer Tagungsmappe entnehmen Sie bitte die erarbeiteten Auszüge aus dem Index für Inklusion. Die insgesamt ca. 600 Reflexionsfragen, denen sich Individuen oder Institutionen stellen können, haben wir für den Kontext Freiwilligendienst auf ca. 20 Fragen gekürzt. Ebenfalls beigelegt ist ein Papier, das unser Inklusionsverständnis etwas ausführlicher erklärt.

„Wer neu anfangen will, sollte es sofort tun, denn eine überwundene Schwierigkeit vermeidet hundert neue.“ (Konfuzius) – Wo stehen wir?

Katrin Hukal,
Projektleiterin im FSJ Kultur
in Berlin und Brandenburg

Landesvereinigung Kulturelle
Jugendbildung (LKJ) Berlin e.V.

Liebe Gäste unseres Fachtages,

in diesem Satz von Konfuzius steckt, wenn er auf unser heutiges Thema bezogen wird, eine kleine Provokation. Sehen wir Inklusion als einen Prozess voller Schwierigkeiten, dem wir uns nur notgedrungen stellen? Der jetzige Stand der Diskussion in unserem Trägerverbund, in der Zusammenarbeit mit unseren Einsatzstellen und innerhalb der Organisation der LKJ zeigt zumindest folgendes: Wir stehen am Anfang eines tiefgreifenden Prozesses, und wie so häufig, ist es unbequem, Gewohnheiten und Routinen zu hinterfragen und zuzulassen, dass das Neue uns verändern wird.

Unsere Einsatzstellen und unsere Freiwilligen jedoch machen uns Mut! Vor gut 1 Jahr, im Januar 2014, setzten wir Inklusion als Schwerpunktthema auf die Agenda unseres Einsatzstellentreffens und diskutierten darüber mit Vertreter_innen aus Museen, Theatern, Jugendzentren und Bibliotheken (um nur einige der Einsatzstellen im FSJK zu nennen).

Dabei beschäftigten uns Fragen wie:

- was kann Inklusion für das FSJ Kultur bedeuten?
- wo setzen wir unsere Schwerpunkte?
- welche mentalen, organisatorischen und finanziellen Ressourcen benötigen wir?
- welche Erfahrungen können wir einander mit auf den Weg geben?

Wir hielten fest: wir wünschen uns, dass sich das FSJ Kultur für diejenigen Jugendlichen öffnet, die kulturell und künstlerisch interessiert sind, sich aber vom FSJ Kultur dennoch nicht angesprochen fühlen. Wir müssen uns dabei u.a. fragen,

- wie kann die Arbeit in den Einsatzstellen und ebenso unsere Begleitung als Trägerin gute Bedingungen für inklusives Handeln schaffen?
- welches Bild vom FSJ Kultur und der Arbeit in den Einsatzstellen tragen wir gewollt oder ungewollt nach außen?

- welche Hürden nehmen die Jugendlichen ihrerseits wahr und bewerben sich NICHT für unseren Freiwilligendienst?
- wenn sich die Jugendlichen bewerben, welche Gründe gibt es, dass ihnen bei der Auswahl andere Jugendliche vorgezogen werden?

Anlass genug für Trägerin und Einsatzstellen, die die Auswahl gemeinsam verantworten, die eigene Haltung, gewohnte Denkmuster und bisherige Praxis kritisch zu reflektieren. Wir befragten insbesondere diejenigen Einsatzstellen, die ihre Entscheidungen für Freiwillige jenseits des „Mainstreams“ getroffen hatten, nach ihren Erfahrungen, nach erlebten Herausforderungen und Hürden wie bspw. beim Einsatz von minderjährigen Freiwilligen, der dem Jugendschutz und dem Jugendarbeitsschutz unterliegt. Eine wiederkehrende Erfahrung der Einsatzstellen war es, höchsten Wert auf ein persönliches Kennenlernen zu legen, und soweit als möglich, vermutete formale Voraussetzungen wie bspw. Alter oder Schulabschluss zugunsten von Motivation und Interesse außen vor zu lassen.

Auch die Freiwilligen des aktuellen Jahrgangs beschäftigt das Thema Vielfalt. Auf unserem letzten Bildungsseminar entwickelten Freiwillige in der Werkstatt Öffentlichkeitsarbeit Slogans und Materialien, mit denen sie Jugendliche, die bis jetzt noch nicht für das FSJ Kultur interessiert werden konnten, ansprechen wollten. Auf ihren Karten stand bspw. *„Wir wollen Vielfalt – Wir wollen Dich!“* oder *„Erweitere deinen Kulturbegriff: Das FSJK gibt’s nicht nur am Theater!“* Und sie geben, weil eben 300 Euro Taschengeld für den Lebensunterhalt nicht reichen, unsere Tipps und Infos für die Beantragung von staatlichen Transferleistungen gleich für Interessierte weiter.
Ich finde das phänomenal aus mindestens zweierlei Gründen: Die Freiwilligen haben die relative Homogenität ihrer Gruppe wahrgenommen und sich als unvollständig empfunden!
Und sie hatten das Bedürfnis, dies zu ändern und sind aktiv geworden – was uns zeigt, dass für sie inklusive Impulse und inklusives Denken bereits eine Selbstverständlichkeit bekommen haben. Das macht uns Mut.

Sie sehen, wir sind auf dem Weg, mit der Unterstützung aller Beteiligten. Wir wollen den Prozess eher als eine Entdeckungsreise denn als eine Aneinanderreihung von Schwierigkeiten sehen und gestalten. Es ist uns wichtig, statt des reflexhaften „das geht nicht“ zunächst nach dem „das geht, und das auch“ zu suchen, Spiel- und Handlungsräume für Inklusives zu entdecken, die schon jetzt, innerhalb unserer derzeitigen Rahmenbedingungen, machbar sein können.

Wir wissen, wir müssen diesen Prozess bei uns selbst beginnen, wir sind am Beginn und wir sind keine Expert_innen. Manchmal sind wir bereits bei der Wahl der richtigen Worte unsicher: geht das, darf man das sagen? Wie kann ich beschreiben und definieren, ohne jemanden oder etwas dabei auszugrenzen? Geht das überhaupt noch oder erleben wir ein sprachliches „Zuviel des Guten“?

Was gilt es für inklusives Handeln im Vorfeld zu bedenken, zu beachten, welche Bedingungen braucht gelungene Inklusion? Und wann kommen wir ohne zusätzliche Ressourcen nicht mehr weiter auf dem Weg zur Inklusion? Diese Fragen wollen wir heute mit Ihnen diskutieren, wollen uns von Expert_innen Anregungen mit auf den Weg geben lassen und unsere Erfahrungen miteinander teilen, um voneinander zu lernen.

In diesem Sinne laden wir Sie ein, diesen Fachtag zu Ihrem Tag zu machen, ihn gemeinsam und miteinander zu gestalten und viel aus den Vorträgen, Gesprächen und an den World-Café-Tischen mit in Ihren Arbeitsalltag zu nehmen.

Inklusion und Vielfalt – eine Chance für alle (Vortrag und Diskussion)

Christian Judith und Anja Teufel, K Produktion, Hamburg

In unserer Firma K Produktion[2] arbeiten wir in vier Schwerpunkten:

- *Barrierefreie Veranstaltungen*, d.h. wie können wir so einen Event, wie wir ihn heute hier haben, so gestalten, dass wirklich alle etwas davon haben, also auch der Gehörlose, die Frau im Rollstuhl, der Mensch, der nicht sehen kann.[3]

- *Leichte Sprache*, hier ist Frau Teufel die Expertin. Es geht darum, die sog. schwere Sprache einerseits zu übersetzen in Leichte Sprache, so dass Informationen und Texte auch von Menschen mit Lernschwierigkeiten verstanden werden können. Zudem bieten wir auch Seminare zum Thema Leichte Sprache an.

- Das dritte Thema ist die *behindertenpolitische Fortbildung*. Ich selbst bin von Geburt an behindert und habe meine Wurzeln in der Selbstbestimmt Leben Bewegung. Die behindertenpolitischen Ideen und Ziele, die aus dieser Bewegung entstanden sind, möchten wir weiter vermitteln.

- Mein liebstes und schönstes Thema ist das *inklusive Tanzen*. Wir bieten Tanzprojekte, Workshops und Tanzproduktionen an.

Uns geht es in unserer Arbeit stets um die Inklusion, das heißt auch um die Vielfalt und die Verschiedenheit. Das führt mich zu unserem heutigen Thema. Die Struktur des Vortrags stelle ich Ihnen kurz vor:

Zunächst möchte ich einige Gedankensplitter zum Thema vorstellen. Vieles davon haben Sie heute sogar schon gehört. Ich war ganz gerührt, dass so viele Punkte heute bereits zur Sprache kamen, die ich jetzt noch einmal aufnehmen werde. Ich hoffe, darauf noch einen weiteren Blickwinkel richten zu

[2] www.k-produktion.de

[3] Handreichung u. Checkliste f. barrierefreie Veranstaltungen, BKB Bundeskompetenzzentrum Barrierefreiheit e.V., www.barrierefreiheit.de

können. Es sind Gedankensplitter zum Thema Inklusion, aber auch zur UN-Behindertenrechtskonvention. Außerdem stelle ich Ihnen heute einige Good Practice Beispiele vor, um zu zeigen, wie man sich auf den Weg machen kann. Sie sind heute hier, weil Sie das Thema Inklusion betrifft, weil Sie Inklusion umsetzen möchten, nicht zuletzt im Rahmen des Freiwilligen Sozialen Jahrs in der Kultur. Viele von Ihnen arbeiten in kulturellen Einrichtungen, vielleicht in kleinen Vereinen oder auch in großen Häusern. Eines haben Sie wohl alle gemeinsam: Sie möchten jungen Menschen eine sinnstiftende und bereichernde Möglichkeit geben, ein FSJ in der Kultur zu absolvieren. Weiterhin möchten Sie jungen Menschen ermöglichen, die Arbeit innerhalb des Kulturbetriebs kennen zu lernen. Vielleicht suchen Sie auch nur eine preisgünstige zusätzliche Arbeitskraft oder haben noch andere Motivationen.

Was sind für gewöhnlich die Aufgaben für eine_n Freiwilligen in einer Kultureinrichtung? Welche Bedingungen haben Sie in Ihrem Kulturbetrieb? Haben Sie bestimmte Öffnungszeiten, die mit dem Jugendschutzgesetz kollidieren? Ist es notwendig, dass die Freiwilligen einen Führerschein haben? Wenn wir uns immer von den vorhandenen Bedingungen in unseren Institutionen leiten lassen, dann werden wir immer wieder das gleiche Klientel bei uns anstellen. Hierin besteht die Gefahr, dass wir uns selbst einschränken und der Vielfalt keine Chance geben. Doch gerade die Kultur lebt von der Vielfalt.

Kommen wir zum Thema Tanz. Hierzu habe ich einige Bilder mitgebracht. Auf dem linken Bild sehen wir eine klassische Ballerina, in der Mitte einen athletischen Balletttänzer der in der Luft einen Spagat springt, und ganz rechts einen weiteren Tänzer, der auf einem Bein steht. Alle drei sind typische Tanzbilder. Es ist klar, was uns erwartet: Anmut, Athletik, so kennen wir es aus dem Ballett. Es ist schön und es ist bekannt. Solche Bilder sind nichts Neues. Kultur hungert nach Neuem. Kultur hungert nach Veränderung. Wenn Sie Kultur anbieten wollen, müssen Sie etwas Besonderes anbieten. Hier in Berlin, in einer Stadt in der es fast alles gibt, muss es schon etwas ganz Besonderes sein. Sie brauchen ein Alleinstellungsmerkmal. Ihre Besucher wollen in der Regel etwas Neues sehen und nicht die Wiederholung von Althergebrachtem. Zurück zum Beispiel Tanz kann das Neue z.B. so aussehen, wie es die beiden nächsten Bilder zeigen. Diese Tanzproduktion ist ebenso anmutig und ästhetisch. Zu sehen sind zwei Menschen. Emery Blackwell ist der Mann im Rollstuhl, daneben der Tänzer Alito Allessi. In der Szene ist der Rollstuhl so weit nach hinten gekippt, dass er fast schon auf den Rücken fallen müsste. Blackwell wird aber an den Fußrasten des Rollstuhls von Allessi in Balance gehalten. Ein solches Bild ist ein neues Bild, das verführt, das verändert etwas. Hier werden Sie verführt, etwas Neues im Tanz zu erleben, was Ihre Sinne, Empfindungen und Erfahrungen erweitern wird. Jetzt fragen Sie sich vielleicht, was hat Tanz mit Ihrer Kultureinrichtung zu tun? Wenn Sie sich darauf einlassen, dass „Andere“ als „Normale“ bei Ihnen ein FSJ Kultur machen können, dann werden sich Ihre Sinne und Erfahrungen erweitern. Ein Mensch unter 18 wird Ihnen etwas anderes zeigen, zum Beispiel, was Jugendkultur für ihn ist und bedeutet, was ihn interessiert, was er gern möchte. Und das wird auch Ihr Kunde von morgen sein. Ein Mensch mit Migrationshintergrund wird in der Kultureinrichtung neue Akzente setzen können, wenn wir das zulassen. Vorausgesetzt wir machen dies auf Augenhöhe, lassen die Menschen sein wie sie sind, formen sie nicht in unser altbekanntes Konzept. Ein Mensch mit einem anderen kulturellen Hintergrund wird unsere Kultur beeinflussen und verändern. Dieser Mensch hat andere Möglichkeiten. Lassen wir uns doch davon auch inspirieren. Ich möchte dies noch einmal am Tanz beschreiben. Wenn ich als Tänzer auf die Bühne rolle, habe ich ganz andere Möglichkeiten als Gehende. Das nächste Bild zeigt mich mit meiner Tanzpartnerin. Ich rolle auf meinem Dreirad auf die Bühne, während meine Tanzpartnerin auf dem Dreirad steht. Mir ist es in dem Moment möglich, mit einer Leichtigkeit die Bühne zu betreten und meine Partnerin zu tragen. Das ist in dieser Situation der Vorteil, dank meines Dreirads, dank meiner Behinderung ist das

möglich. Dieses Bild ist vielleicht neu für Sie und Sie sehen mich jetzt vielleicht auch als Tänzer. Es war zunächst eine Irritation, denn Sie haben ein fertiges Bild davon, wie ein Tänzer aussieht. Das sind Bilder oder Vorurteile im Kopf, die wir auch im Alltag immer wieder brauchen. Das ist praktisch, das ist sicher und auch bequem. Aber es ist auch Wiederholung und Routine, es widerspricht eigentlich dem Schaffen in der Kultur. Und es widerspricht dem Gedanken der Inklusion.

Alles, was ich bisher gesagt habe, ist nur der moralische Aspekt. Ich appelliere an Ihren guten Willen, etwas zu verändern. Das ist schön. Das machen Sie dann freiwillig oder auch als Überzeugungstäter. Doch wenn ich beispielsweise in eine Kultureinrichtung rolle, möchte ich nicht aufgrund einer Good-Will-Aktion eingeladen sein. Ich möchte, dass Sie mich aus ganz egoistischen Gründen einladen. Dass Sie, dass wir erkennen, was wir verschenken, wenn wir das Andere nicht nutzen, was wir dadurch verlieren, wenn wir Menschen mit Behinderung oder mit Migrationshintergrund nicht in unsere Kultureinrichtung einbinden. Mit „Wir“ meine ich die Kultureinrichtung, mit „Wir“ meine ich diejenigen, die schon immer dazu gehörten. Wir müssen erkennen, dass wir ganz persönlich Vorteile aus der Inklusion haben. Wenn das gelingt, werden Sie für Inklusion brennen und sich auf das Neue und Fremde freuen können. Das wird Ihren Alltag verändern.

Das hätte jetzt auch schon ein schöner Schlusssatz sein können und man könnte zum nächsten Thema übergehen. Ich gehe aber noch einen Schritt weiter. Ich appelliere nicht nur an Ihren Egoismus und versuche Sie zu verführen, Lust auf Verschiedenheit zu bekommen. Ich sage, Sie müssen es auch, wir müssen es auch. Es gibt in diesem Land Gesetze, viele gute und einige weniger gute. Ein solches Gesetz ist bspw. der Brandschutz. Wenn Sie den nicht einhalten, wird Ihr Haus dicht gemacht. Der Brandschutz nervt manchmal und frisst unsere Ressourcen, aber wir wissen, wir können ihn nicht ignorieren, wir kommen nicht drum herum. In der Regel ist der Brandschutz dennoch sinnvoll. Erinnern Sie sich noch daran, welche Diskussionen es um die Anschnallpflicht im Auto gab? Die Frage, ist das sinnvoll? Welche Einschränkungen des Selbstbestimmungsrechts bedeutete das Anschnallen? Heute spricht keiner mehr davon. Wir hinterfragen die Anschnallpflicht nicht mehr, wir machen es einfach. Dadurch ist die Zahl der Verkehrstoten gesunken. Das haben wir verstanden. So einfach ist das. Vielleicht auch mit der Inklusion.

Analog zum Brandschutz haben wir beim Thema Inklusion etwas Ähnliches geschaffen. Die UNO hat die Behindertenrechtskonvention erlassen, die in Deutschland im Jahr 2009 ratifiziert wurde. Diese Konvention konkretisiert noch einmal die Menschenrechte für Menschen mit Behinderung. Sie ist gültiges Recht in Deutschland. Damit habe ich als Mensch mit Behinderung ein Recht auf Teilhabe, ein Recht auf Kultur, ein Recht auf Arbeit. Dieses Recht wird zukünftig von immer mehr Menschen mit Behinderung in Anspruch genommen. Momentan wird vielerorts darüber diskutiert, wie die Anforderungen der Inklusion umsetzbar sind. Aktionspläne z.B. auf Bundes- und Landesebene entstehen. Die LKJ Berlin führt dazu einen Fachtag durch. Doch was können wir als erstes tun, um uns diesen Anforderungen zu öffnen? Was sind die ersten Schritte? Ein wichtiger Bestandteil der Behindertenrechtskonvention ist die Barrierefreiheit. Sie wird darin allumfassend verstanden. Gemeint ist hier nicht nur der/die Rollstuhlfahrer_in, sondern alle Menschen: Menschen die blind oder gehörlos sind, Menschen mit verschiedenen sexuellen Orientierungen und Identitäten, Menschen die alt oder jung sind, Menschen aus verschiedenen Kulturen und aus allen Bildungsschichten. Wem machen wir es noch besonders schwer, den Weg zu uns zu finden? Es wird nicht alles im Punkt Barrierefreiheit sofort umsetzbar sein. Aber man kann anfangen, in Projekten oder Ideen in diese Richtung zu denken und uns darauf einzulassen. Dafür brauchen wir Zeit und sicher auch Geld. Früher habe ich Rockfestivals organisiert: Krüppelpower gegen Treppenbauer. Von Jahr zu Jahr hatten wir immer größere Anforderungen an die Barrierefreiheit. Im ersten Jahr gab es noch nicht die Anforderungen

der Gehörlosen, Gebärdendolmetscher einzusetzen. Auch das Blindenleitsystem kam später dazu. Im ersten Jahr hatten wir nur an Rollifahrer gedacht. So wuchs das von Jahr zu Jahr und das Festival wurde immer bunter und größer. Die Zeitung in Kassel titelte damals: „So bunt, so friedlich“.

Ich glaube, dass diejenigen, die sich noch immer gegen den Gedanken der Inklusion stellen, irgendwann von der Realität eingeholt werden. Weil zum Beispiel öffentliche Förderung an die Barrierefreiheit gekoppelt wird. Ein Versuch, der in Hamburg im letzten Jahr zwar gescheitert war, aber wieder auf dem Plan stehen wird. Ein Beispiel dazu: in Hamburg gibt es zur Zeit ein Theater, das das Stück „Ziemlich beste Freunde“ aufführt. Das Theater war aber nicht rollstuhlgerecht zugänglich, was bei der Premiere zu Protesten führte. Nun wird das Stück an einem anderen, barrierefreien Ort gezeigt. Auch die Hamburger SPD hatte dieses Theater in ihrem Wahlkampf genutzt. Bei der Wahlkampfveranstaltung gab es wieder Proteste. Die SPD hat sich sofort entschuldigt und für viel Geld eine mobile Rampe organisiert. Zukünftig will die Partei diesen Raum wegen der fehlenden Barrierefreiheit nicht wieder mieten. So kann, und so wird es gehen. Ich glaube, dass wir Menschen mit Behinderung, die Migranten und alle anderen, sagen werden: Wir haben ein Recht auf Teilhabe. Wir wollen da rein.

Wenn öffentliche Gelder ausgegeben werden, müssen sie auch der ganzen Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und für alle zugänglich sein. Wenn das nicht der Fall ist, kann man dann diese öffentlichen Gelder noch ausgeben? Es wird zukünftig diejenigen geben, die die neuen Standards im Bereich der Inklusion setzen werden. Und es wird diejenigen geben, die solange weitermachen wie gewohnt und solange es noch so möglich ist. Fakt ist aber, je früher wir uns der Idee der Inklusion und den Forderungen der Behindertenrechtskonvention öffnen, desto besser können wir den Veränderungen begegnen und sie holen mich später nicht unvorbereitet ein.

Ich habe noch einige Good Practice Beispiele mitgebracht, die zeigen, wie man sich auf den Weg machen kann, etwas zu verändern, Inklusion umzusetzen. Das Hamburger Projekt „Selbstverständlich Freiwillig“ der Diakonie gibt es seit gut fünf Jahren. Dort geht es um einen wichtigen Perspektivwechsel: dort engagieren sich Menschen mit Behinderung als Freiwillige, sie sind also nicht die Hilfeempfänger, sondern die Hilfegeber. Wir haben dieses Projekt begleiten dürfen, haben dort Kurse in Leichter Sprache angeboten, Übersetzungen gemacht, aber auch die Begleitung von Freiwilligen zu ihren Einsatzstellen ermöglicht. Auf die Publikation „Praxisleitfaden. Engagement von Menschen mit Behinderungen. Erfahrungen aus dem Projekt Selbstverständlich Freiwillig“[4] der Diakonie Hamburg möchte ich an dieser Stelle gern hinweisen. Sie enthält Arbeitsmaterialien in Leichter Sprache, zum Beispiel einen Fragebogen für ein Erstgespräch mit zukünftigen Freiwilligen.

Ein weiteres Beispiel ist die Freiwilligenbörse.[5] Solche Messen gibt es in allen größeren Städten. In Hamburg hat sie einen Zulauf von ca. 6000 Menschen, die sich über die verschiedenen Vereine informieren, in denen man sich ehrenamtlich engagieren kann. Bei dieser Börse wurde bereits zum dritten Mal ein Vortrag in Leichter Sprache gehalten, der speziell Menschen mit Lernschwierigkeiten ansprach, die Lust haben, ehrenamtlich zu arbeiten. Die Vereine haben ihre Informationsmaterialien zunehmend auch in Leichte Sprache übersetzen lassen. Dazu gab es ein Gewinnspiel, bei dem sich die Vereine bewerben konnten, um die Übersetzungen kostenfrei zu erhalten.

Als drittes Beispiel möchte ich Ihnen das Projekt „weltwärts – alle inklusive“ vorstellen.[6] Das Projekt richtet sich gezielt an Menschen mit Behinderung, die sich im Freiwilligendienst auf der ganzen

[4] www.selbstverständlich-freiwillig.de

[5] Die nächste Freiwilligenbörse in Berlin findet am 25. April 2015 im Roten Rathaus statt. http://berliner-freiwilligenboerse.de

[6] Behinderung und Entwicklungszusammenarbeit e.V. http://www.bezev.de/freiwilligendienst.html

Welt engagieren wollen, egal ob Rollstuhlfahrer oder Gehörloser. Mit diesen drei Beispielen würde ich meinen Vortrag gern beenden und Ihnen noch entgegenschleudern: Geben Sie der Vielfalt eine Chance! Ich glaube, Stillstand ist der Tod und Leben ist Veränderung!

An den Vortrag schloss sich eine Diskussions- und Fragerunde an:

Moderatorin: Inklusion ist ja auch teuer. Und das Thema ist sehr umfangreich, so dass man gar nicht weiß, wo man beginnen soll.

Herr Judith: Ja, genauso ist es. Inklusion kostet viel Geld und macht Arbeit. Das ist doch aber kein Argument, um damit nicht anzufangen. Es sind am Anfang erstmal die kleinen Schritte. Schauen wir uns zum Beispiel diesen Ort hier an. In dieser Kirche gibt es zur Erschließung drei Aufzüge. Wenn ich mir nicht alle drei auf einmal leisten kann, baue ich zunächst eben erst einmal einen ein. Zwar kostet auch der eine Aufzug viel Geld. Aber hier komme ich noch mal zurück auf die innere Einstellung im Kopf. Den Brandschutz halten wir doch auch ein, weil es verstanden wurde, weil es ein Gesetz ist. Lassen wir uns also auf das Gedankenspiel ein, den Mut zu haben, ganz radikal zu sagen: alle haben das Recht, bei uns mitzumachen. Wir müssen uns dafür öffnen. Wenn wir das nicht tun, haben wir dann noch eine Berechtigung? Oder muss es erst ein Gesetz geben, das Kultureinrichtungen im zweiten Stock ohne Aufzug verbietet? Brauchen wir dafür Gesetze oder erkenne ich von Vornherein, dass ich damit Menschen ausschließe und ausgrenze. Die ersten Schritte sind die Veränderungen in den Köpfen. Nur so kann es gehen. Inklusion ist ein Menschenrecht.

Herr Johst: Mich interessiert die konkrete Umsetzung bei dem Projekt der Diakonie in Hamburg. Meine Erfahrung ist beim Einsatz von behinderten FSJler_innen, dass es strukturelle Schwierigkeiten gibt z.B. bei der Vollzeitbeschäftigung. Diese ist vom Gesetzgeber vorgeschrieben. Auch die Einsatzstellen wünschen sich natürlich Freiwillige, die Vollzeit arbeiten können.

Frau Teufel: Bei dem Projekt Selbstverständlich Freiwillig geht es um verschiedene Formen von Ehrenamt und Freiwilligenarbeit, jedoch nicht um einen Vollzeitfreiwilligendienst über einen längeren Zeitraum. Ich glaube aber dennoch, dass Vollzeit möglich ist. Man muss die Bedingungen an die Menschen anpassen und nicht umgekehrt. In Hamburg gab es bspw. auch ein World Café zum Thema „Freiwilligen-Strategie 2020“, wo genau diese Rahmenbedingungen diskutiert wurden. Ein weiterer Stolperstein ist auch, dass Menschen mit Lernschwierigkeiten am Anfang häufig noch eine Begleitperson benötigen. Wie sind diese Leute finanzierbar? Diese Fragen sind aber lösbar.

Herr Judith: Das ist vielleicht auch der Punkt. Man kann nicht immer von Vollzeit ausgehen, weil viele Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht in Vollzeit arbeiten können, weil es ihr Körper nicht zulässt. Ich selbst habe früher als Sozialpädagoge gearbeitet, habe Kulturprojekte in einer Kneipe gemacht. Dort war ich wie andere Kollegen auch öfter mal der Bierzapfer. Das verändert etwas. Selbst wenn es vielleicht manchmal etwas länger dauert, kann doch auch der Mensch mit Trisomie 21 genauso das Bier zapfen. Stellen Sie sich vor, was das in den Köpfen verändern würde, wenn es viel alltäglicher und selbstverständlicher wäre.

Moderatorin: Vielleicht geht es auch mehr um die flexiblere Gestaltung eines Arbeitstags in der Einsatzstelle, um flexible Lösungen, wenn jemand nicht acht Stunden pro Tag belastbar ist.

Herr Johst: Als Einsatzstelle bezahlt man schließlich auch die Freiwilligen. Da stellt sich die Frage, muss es immer ein Freiwilligendienst in Vollzeit sein?

Frau Schütze: Auf diese Frage gibt es viele Antworten. Schon der Begriff Vollzeit ist ein recht flexibel. Wenn ich eine ärztliche Bescheinigung habe, die ausweist, dass ich pro Tag nur vier Stunden arbeiten kann, dann ist das meine Vollzeit. Das würde auch das FSJ-Gesetz erfüllen. Der zweite Punkt ist, dass wir eine Flexibilität als Menschen miteinander mitbringen müssen. Es gibt schließlich Phasen in der Arbeit in Kultureinrichtungen, da gibt es gar nichts zu tun für volle acht Stunden und dann wieder andere Phasen, in denen sich die anfallende Arbeit häuft. Flexibel mit der Arbeitszeit umzugehen ist gesetzlich möglich. Ich möchte auch noch einmal an den Paradigmenwechsel zum Engagementjahr erinnern. Wir müssen uns von der Überlegung lösen, dass die Freiwilligen eine Bezahlung für Vollzeit erhalten. Diese Bezahlung bezieht sich nicht auf Stunden, sondern es handelt sich um eine Aufwandsentschädigung, ein Taschengeld, was das Engagement anerkennt. Es ist kein Gehalt in dem Sinne.

Frau Schilling: Ich komme nicht direkt aus dem Bereich der Freiwilligendienste, sondern aus dem internationalen Jugend- und Schulaustausch, und beschäftige mich zur Zeit sehr viel mit Dominanzkultur in Organisationen und mit Qualitätskriterien in der Bildung. Was gilt als qualifiziert? Wer soll was lernen? Wer definiert, was gelernt werden soll oder was professionell ist? In der Beschäftigung mit Inklusion scheint mir deutlich, dass dieser Wechsel im Kopf ganz anders stattfinden muss. Gerade für Organisationen, die sich auf den Weg machen, geht es auch darum, eine andere Kultur des Miteinanders zu entwickeln, wo ganz andere Fähigkeiten als Qualitätsmerkmal betrachtet werden, die nicht einfach nur unter Soft Skills fallen. Kennen Sie aktuelle Debatten oder Publikationen, die hier zuträglich sind für ein anderes Klima, eine andere Kultur des Miteinanders in Institutionen, die eine Auseinandersetzung anbieten, damit eine andere Ausstrahlung entsteht. Das klingt jetzt vielleicht sehr komplex. Hier ein Beispiel: in Stellenausschreibungen ist gutes Schreiben und Formulieren oft ein Qualitätskriterium. Das grenzt Menschen aus, die Schwierigkeiten mit Schriftsprache haben, oder nicht Muttersprachler_innen sind. Und es führt dazu, dass die immer gleichen Menschen auf den gleichen Positionen sitzen, die gleichen Sachen machen. Für diese Auseinandersetzung würde ich gern einen Griff dran kriegen.

Herr Judith: Das steckt ganz viel drin, was Sie sagen. Das ist ein dickes Brett. Einerseits müssen wir uns von festen Definitionen lösen. Es gibt nicht <u>den</u> Rollstuhlfahrer oder <u>die</u> Blinde. Alle Menschen haben ganz unterschiedliche Bedürfnisse und Empfindungen. Heute Morgen wurde nach dem Handwerkszeug für Inklusion gefragt. Ich glaube, wir brauchen einfach die Lust, miteinander zu arbeiten, sich einzulassen usw. Dann ist es erst die zweite Frage, welche Bedarfe entstehen, was wird individuell gebraucht. Bauliche Barrierefreiheit ist selbstverständlich eine andere Liga als die Arbeit an der inneren Einstellung. In Hamburg bei der Behörde für Arbeit und Soziales haben wir Module zur Inklusion angeboten. Eins davon war Barrieren erkunden. Damit haben wir den Mitarbeitenden die Chance gegeben, im Rollstuhl die nähere Umgebung im Einkaufzentrum zu erkunden. Das war gut vorbereitet und wurde ausgewertet. Es ging dabei nicht nur darum, wo die Hindernisse und Schwierigkeiten lagen, sondern auch darum, was Spaß gemacht hat. Erinnern Sie sich an das Bild von mir als Tänzer. Ich bin jetzt 51 und habe erst mit 30 angefangen, zu tanzen. Ich habe also mit dem Tanz angefangen, wenn andere Balletttänzer_innen in Rente gehen, weil das mein Tanz möglich macht. Finden Sie heraus, was das Tolle daran ist. Sonst würde es ja kein Mensch machen. Sonst gäbe es jetzt vielleicht einen kurzen Hype und wir haben drei Jahre lang Inklusion ganz vorn und dann wär es vorbei. Aber wenn Sie ganz egoistisch darin erkennen, was Sie von Inklusion haben, dann wird es toll werden.

Frau Teufel: Ich antworte jetzt mal provokativ: Auf die Frage, was kann ich denn tun? Im Grunde können Sie gar nichts tun, weil Ihnen eine bestimmte Fähigkeit fehlt. Das ist überhaupt nicht böse gemeint. Es ist viel einfacher. Holen Sie sich die Leute rein, die genau diese Fähigkeiten mitbringen. Sie sind dann Expert_innen in eigener Sache. Wir haben zum Beispiel eine Wahlveranstaltung in Hamburg begleitet, wo sowohl in Gebärdensprache gedolmetscht, als auch in Schriftsprache und in Leichte Sprache übersetzt wurde, passagenweise. Man kann darüber reden, aber das kommt nicht an. Man muss es machen. Das hat die Veranstaltung verändert. Holen Sie sich die Expert_innen rein, lassen Sie die die Arbeit machen.

Frau Dr. Krause: Ein Kommentar aus meinem beruflichen Leben. Ich habe im Prinzip das gemacht, was Sie sagen. Ich habe einfach integriert. Ich habe als Betriebsärztin in einem großen Unternehmen, das sich mit Gesundheit beschäftigt, Behinderte einfach immer integriert. Das ist mir, solange es unauffällig war, solange es keine sichtbare Behinderung war, ganz gut gelungen. Was ich Ihnen empfehlen möchte, machen Sie es einfach dann, wenn Ihnen das Problem begegnet. Sie müssen darauf achten, dass Sie Querverbindungen haben, auf die Sie sich stützen können. Ein Beispiel: Ich hatte Mitarbeiter_innen, die mit 45 Jahren eine schizophrene Erkrankung bekamen, sie sind dann mit Medikamenten eingestellt zurückgekommen. Sie konnten dann ja weiter arbeiten, das hatte ja an ihren intellektuellen Fähigkeiten nichts geändert. Ich habe diese Leute dann in Teams eingesetzt, wo ich wusste, dass der oder die Teamleiter_in ähnliche Erfahrungen aus der Familie kannte, wo ich auf Verständnis hoffen konnte. Ich habe also meine Strippen im Unternehmen persönlich klein gezogen. Ich hab das nicht groß über den Personalrat und die Behindertenvertretung organisiert. Das Tragfähigste war: einfach loslegen, nach den Verbindungen im Unternehmen suchen, wo man die Leute beschützen kann – also in dem Sinne, dass man ihre „Defizite“ mit hilfreicher Hand ausgleichen kann. Das hat sich bewährt. Als ich auch versuchte, einem sichtbar Behinderten eine Ausbildung zu ermöglichen, fingen die Probleme an, da wurde auf mich geschimpft. Es geht immer nur bis zu einer bestimmten Grenze. Die Dominanzkultur entscheidet, was gewollt wird. Wir brauchen sehr viel mehr Beiträge in der Gesellschaft und in den Medien, dass das einfach akzeptierter wird.

Herr Judith: Einfach machen ist schon ein guter Anfang. Ich denke aber auch, es hat sich etwas geändert. Wir haben ein Recht – ich habe ein Recht, hier zu sein. Das hat sich in den Köpfen seit den 1980er Jahren verändert. Es ist nicht nur schön, dass ihr mich eingeladen habt, und dass ich hier nicht umständlich auf die Bühne raufkrabbeln muss, sondern dass es eine Rampe gibt. Nee. Ich habe ein Recht dazu. Und wenn man das verstanden und verinnerlicht hat, hat man schon viel gelernt. Da werden Sie zwar noch immer die gleichen Schwierigkeiten haben, wie Sie beschrieben haben, weil andere dann versuchen werden, dieses Recht mit anderen Rechten aufzuheben. Da gab es ein Beispiel in einem Kino in Berlin in den 1990er Jahren. Das war rollstuhlgerecht zugänglich, toll! Aber die Brandschutzverordnung legte fest, dass nur zwei Rollifahrer gleichzeitig im Kinosaal sein durften, weil sie ja die Fluchtwege blockieren könnten. Der Kinobetreiber musste damals 1000 DM Strafe zahlen, weil er das ignoriert hatte. Das hätte sich der Staat im Jahr 1947 niemals getraut. Wie lange hat es gedauert, dass der öffentliche Personennahverkehr wirklich alle meint, und nicht nur die Leute, die da reinhüpfen können? Das betrifft genauso alte Menschen, Frauen oder Männer mit Kinderwagen oder Rollstuhlfahrer_innen. Mittlerweile ist auf diesem Gebiet ja ein Umdenken passiert. Aus diesem Ansatz, das machen wir mal, ist ein Recht geworden. Das finde ich toll.

Frau Angermann: Das gefällt mir sehr gut, was Sie sagen. Der Perspektivwechsel. Es ging ja bislang darum, was kann man tun für Menschen mit Beeinträchtigungen und Einschränkungen. Sie wechseln die Perspektive und fragen, was können diese Menschen denn jetzt für die Allgemeinheit tun? Ich war vor einem Jahr involviert, ein Museum hier im Umland barrierefrei zu gestalten. Es ging auch um die

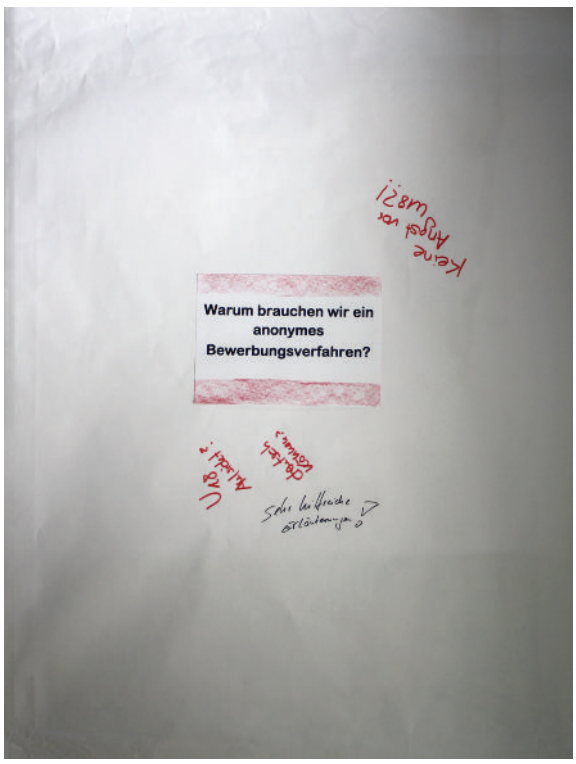
Sprache und alles drumherum. Wir rätselten, wo wir das Fachwissen dazu herbekommen würden. Wo sind die Menschen mit Sehbehinderungen, die uns sagen, was sie brauchen. Es ist gut, dass es solche Beratungsunternehmen wie Sie gibt.

Herr Judith: Zum Thema Museum möchte ich noch ergänzen, dass wir gerade an der Vorstudie für Barrierefreiheit in der Gedenkstätte Sachsenhausen beteiligt waren. Genau das war dort unser Rat: setzt dort einen Beirat ein, in dem Menschen mit Behinderung und Pädagog_innen aus der Gedenkstättenarbeit zusammen arbeiten. Sie können das Konzept gemeinsam entwickeln. Ich war dort zwei Tage auf dem Gelände. Es war nicht schön. Klar, dass so eine Gedenkstätte kein angenehmes Gefühl macht. Aber auch all das, was dort als historisch bedingt und unverändert nicht barrierefrei auf mich eingeprasselt ist, war noch mal nicht schön. Das hat ja einen ganz anderen Kontext. Dort wurden ja auch Menschen mit Behinderung in der Krankenstation ermordet. Und dann heutzutage darüber zu rollen und keine Wege zu finden, die gut zu rollen sind, weil gesagt wird, dass das zu diesem authentischen Ort gehört und so bleiben soll, wie es war. Das macht etwas mit mir. Wenn ich oft darüber stolpere und von Leuten angesehen werde.

World Café

Die Methode World Café basiert auf der zentralen Bedeutung des Gesprächs zwischen Menschen. In einer informellen, zur Kommunikation anregenden Atmosphäre (angelehnt an ein Straßen-Café) erarbeiten die Beteiligten – in rotierenden Gruppen – Antworten zu mehreren Fragestellungen bzw. tauschen sich über verschiedene Aspekte aus. Die wichtigsten Aussagen werden direkt auf die Papiertischdecken geschrieben.
Jedem Tisch war ein Thema zugeordnet, das Aspekte aus dem Themenspektrum Inklusion und Vielfalt im Freiwilligendienst verdeutlicht. Die Tische sind mit je einer / einem Tischgeber_in besetzt. Die Teilnehmer_innen wählen nach der kurzen Vorstellung aller Themen im Plenum ihre Thementische aus und haben je ca. 35-40 Minuten Zeit, sich zu diesen Themen auszutauschen. Nach dieser Zeiteinheit wechselten sie zu einem anderen Tisch und diskutierten in einer neu entstandenen Gruppe. Geplant waren drei Runden. Aus Zeitgründen wurden nur zwei Runden durchgeführt.
Zum Abschluss begab sich die Moderatorin mit einem Mikrofon auf „Streifzug“ durch den Saal und erfragte mit Hilfe von Kurzinterviews Eindrücke und wesentliche Fragen- und Themenstellungen aus den Gesprächsrunden des World Cafés.

Warum brauchen wir ein anonymes Bewerbungsverfahren?
Anja SCHÜTZE, Referentin Freiwilligendienste Kultur und Bildung,
(BKJ) Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.



„Keine Angst vor U18?!“

„U18 – wie ist das mit der Aufsichtspflicht?“

„Müssen alle Bewerbenden deutsch können?“

„Sehr hilfreiche Erläuterungen!“

Beschäftigung von Minderjährigen:

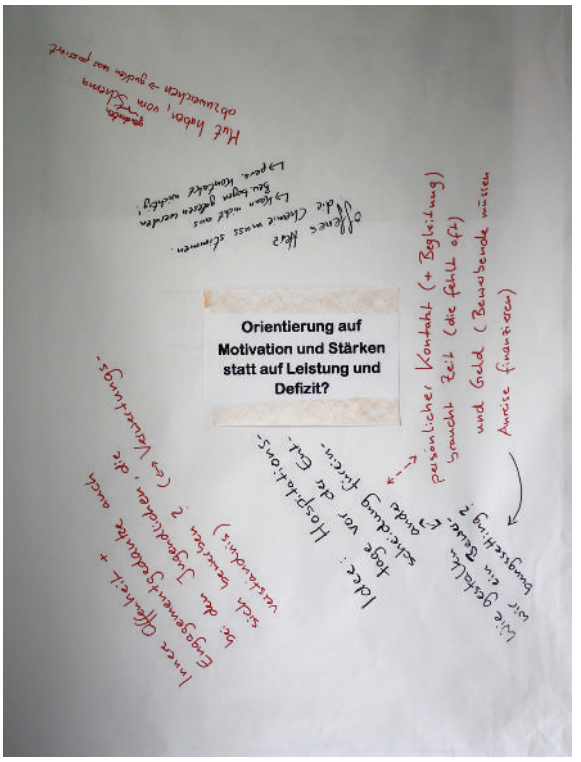
Einsatz bis 23:00?:
Das Gesetz (§14 Abs. 7 JArbSchG) sieht vor, dass Jugendliche bei Kulturveranstaltungen bis 23:00 Uhr gestaltend mitwirken dürfen. Sollte sich die Tätigkeit der Freiwilligen nicht einordnen lassen, ist eine Beschäftigung bis 23:00 Uhr möglich, wenn es sich um einen mehrschichtigen Betrieb handelt.

Acht-Stunden-Tag:
Eine Ausdehnung auf maximal 8,5 Stunden ist nur möglich, wenn die Arbeitszeit an einem anderen Tag in der Woche verkürzt ist. Bsp:
Di – Mi: 09:00-13:00, 14:00-17:15
(Pause 60 Min., Az: 7:15h)
Do – Sa: 13:30-17:00, 18:00-23:00
(Pause 60 Min., Az.: 8:30h)
Pausen (bei mehr als sechs Stunden, eine Stunde) sind nicht einzubeziehen.

Wochenendarbeit:
Gemäß §16 Abs. 2 Nr. 7 JArbSchG sollen zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben. Auch für Sonntagsarbeit sieht das Gesetz Ausnahmen vor. Es gilt aber die Fünf-Tage-Woche, der/die Freiwillige darf maximal fünf Tage pro Woche beschäftigt werden.

Orientierung auf Motivation und Stärken statt auf Leistung und Defizit?

Dörte SCHEURICH und *Philipp MAYER*, Pädagogische_r Projektkoordinator_in,
(LKJ) Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e.V.



„Idee: Hospitationstage vor der Entscheidung füreinander“

„Ist die innere Offenheit und der Engagementgedanke auch bei den Jugendlichen, die sich bewerben, vorhanden? (Verwertungsverständnis?)“

„Persönlicher Kontakt (und Begleitung) braucht Zeit (die fehlt oft) und Geld (Bewerbende müssen Anreise finanzieren)“

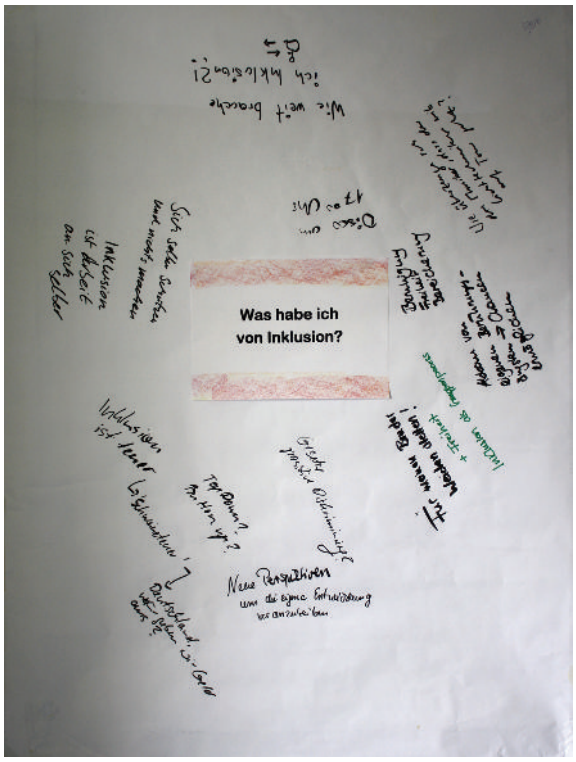
„Wie gestalten wir ein Bewerbungssetting?“

„Offenes Herz. Die Chemie muss stimmen. Kann nicht aus dem Bewerbungsbogen gelesen werden. Der persönliche Kontakt ist wichtig!“

„Mut haben, vom gewohnten Schema abzuweichen und gucken, was passiert.“

Was habe ich von Inklusion?

Christian JUDITH, Dipl. Sozialpädagoge und Sozialarbeiter,
K Produktion, Hamburg



„Inklusion ist teuer – schweineteuer – aber wofür geben wir in Deutschland Geld aus?“

„Ganz egoistischer Zweck“

„Entsteht durch Gesetze eine positive Diskriminierung?“

„Für meinen Bruder die Weichen stellen“

„Inklusion als Gruppenprozess begreifen“

„Beruhigung. Freiheit. Bereicherung.“

„Inklusion ist Arbeit an sich selbst und funktioniert nur, wenn ich überzeugt bin.“

„Abbau von eigenen Berührungsängsten. Dadurch Chancen ermöglichen.“

„Neue Perspektiven einnehmen, um die eigene Entwicklung voranzutreiben.“

„Disco um 17 Uhr – ist das Inklusion?“

„Wie weit brauche ich persönlich Inklusion?“

„Prozess als Top Down oder Bottom Up?“

„Wie überzeuge ich die Musiker, dass der Lichttechniker mit auf Tour geht?“

„Vorsicht vor verbalen Fallen wie ‚jeder hat seine Behinderung‘“

„Behinderung bedeutet nicht die Minderung der Lebensqualität, das gesellschaftliche Bild wird aber noch immer mit Einschränkung gezeichnet“

„Ich brauche keine positive Diskriminierung: warum darf ich als Rolli-Fahrer kostenlos mit dem Zug fahren?“

„Mit dem Rolli auf dem Jakobsweg war ich eine Sensation.“

„Inklusion bedeutet, dass ich nicht mehr der seelische Mülleimer für Gehende sein muss, die mir ungefragt ihre Ängste im Umgang mit Behinderten mitteilen.“

„Mir fehlen die Worte“ – wie wird Sprache inklusiv?

Anja TEUFEL, Dipl. Sozialwissenschaftlerin, K Produktion, Hamburg

Was heißt inklusive Sprache? Barrierefreiheit in Kommunikation und Sprache
Sog. politische Korrektheit in der Sprache

„Sprache ist (Definitions-)Macht“

„Wichtigkeit von gewaltfreier, diskriminierungs-sensibler, gendersensibler Sprache“

„Unsere Sprache verändert unser Menschenbild und umgekehrt“

„Wer darf welche Sprache verwenden?“

„Aneignung der Sprache vs. Zuschreibung“

„Kontrolle zurück“

„Sprache einfach halten / mehr Bilder / mehr Zeichen /Gebärdensprache?“

„Fehlertoleranz entwickeln!“

„Wir dürfen Fehler machen, nicht perfekt sein“

„Sich Schwächen eingestehen“

„Wir gehen von Fettnäpfchen zu Fettnäpfchen“

„Ich werde nicht den Koran lesen, damit ich niemanden kränke.“

„Als Angehörige einer Minderheit soll ich (oft nicht frei gewählt) als Experte/in sprechen, und werde schnell auf diesen Aspekt reduziert. Wie kann ich dabei meine Intimsphäre schützen?“

„Ich bin nicht schnell genug.“

„Weiterbilden ≠ Anpassen“

„Nicht ausgrenzen, sondern Willkommen heißen“

„Ich ‚darf‘ dich nicht verstehen. Sprache nicht als Zwang zur Verständigung“

„Sprechen wir die gleiche Sprache?“

„Nicht jede Sprache muss verstanden werden (Jugendsprache)“

„Im Austausch bleiben, Rückfragen:
Wie meinst du das? Thema/Frage zurückgeben“

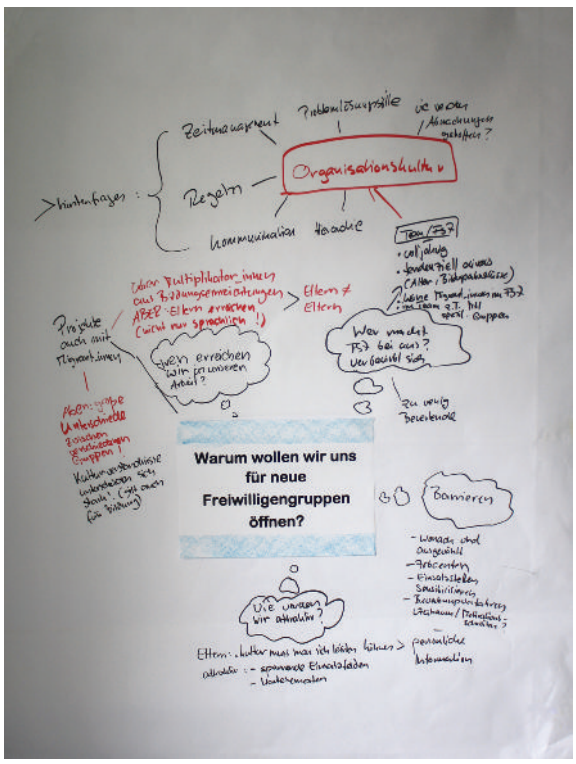
„Erfahrungswelten sind ein guter Einstieg:
Wo hast du dich diskriminiert gefühlt?“

„Individuelle Klärung der Begriffe“

„Selbstbestimmung vs. Fremdzuschreibung“

„Selbstverständnis abfragen, um sprachliche Hürden abzubauen“

Warum wollen wir uns für neue Freiwilligengruppen öffnen?
Tobias JOHST, Projektleiter FSJ, (TBB) Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg



„Inklusion wirkt auf und hängt ab von der Organisationskultur. Stets zu hinterfragen: Was wird unter Pünktlichkeit verstanden? Wie werden Abmachungen getroffen? Problemlösungsstile, Zeitmanagement, Regeln, Kommunikation, Hierarchie“

- Wen erreichen wir in unserer Arbeit?

„Projekte auch zusammen mit Migrant_innen, Aber große Unterschiede zwischen den verschiedenen Gruppen! Kulturverständnisse und Bildung unterscheiden sich stark.“

„Ansprache über die Eltern, Interesse und Anspruch an die Angebote“
„Elternansprache über Muttersprache, Teilnehmendenansprache in deutsch“

„Eltern müssen persönlich angesprochen werden!“
„Eltern ≠ Eltern“

„Große Brüder können Vermittler sein zu Migranteneltern“

- Wer macht eigentlich FSJ bei uns? Wer bewirbt sich?

„Es ist schwierig, Interesse zu wecken, dass es eine Gegenseitigkeit erfährt (deutsch – Migrant)“

„Es gibt nicht <u>die</u> Gruppe Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Sehr spezifisch je nach kulturellem Hintergrund.“

„Zu wenig Bewerbende“

„Wenn das Team tendenziell divers ist, besteht potenziell mehr Offenheit. Menschen neigen dazu, sich für Bewerbende zu entscheiden, die dem Team ähnlicher sind.“

- Welche Barrieren gibt es?

„Wonach wird üblicherweise ausgewählt?“
„Einsatzstellen sensibilisieren“
„Bewerbungsverfahren anpassen, z.B. im Hinblick auf Zeitraum, Motivationsschreiben?, persönliche Information

- Wie werden wir attraktiv?

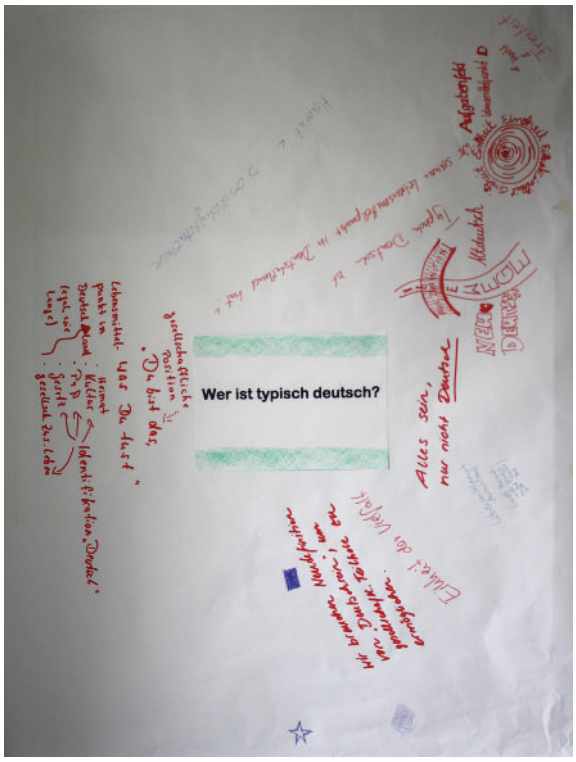
„Elternperspektive: Kultur muss man sich leisten können“

„Spannende Einsatzfelder“ „Wartesemester“

„FSJ ist eine sinnvolle Zeit, gut für den Lebenslauf“

„FSJ Kultur vermittelt soft + hard skills“

Wer ist typisch deutsch?
Pastor Joshua LUPEMBA, Typisch deutsch e.V.



„Alte Klischees vom Deutschsein (preußische Tugenden): kritisch, streng, ordentlich, pünktlich, direkt, geizig, ohne Familiensinn,…“

„Wir brauchen eine Neudefinition von ‚Deutschsein‘, um gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen.“

„Einheit in der Vielfalt, Recht und Freiheit“

„Deutsch ist, wer seinen Lebensmittelpunkt in Deutschland hat (unabhängig von Heimat, Kultur, Gesetz und Pass).“

„Du bist das, was du tust“

„Im bildungsfernen Milieu gibt es große Ablehnung gegenüber dem Deutschsein“

„Der Gartenzwerg ist gar nicht deutsch, sondern eine Erfindung aus der Türkei“

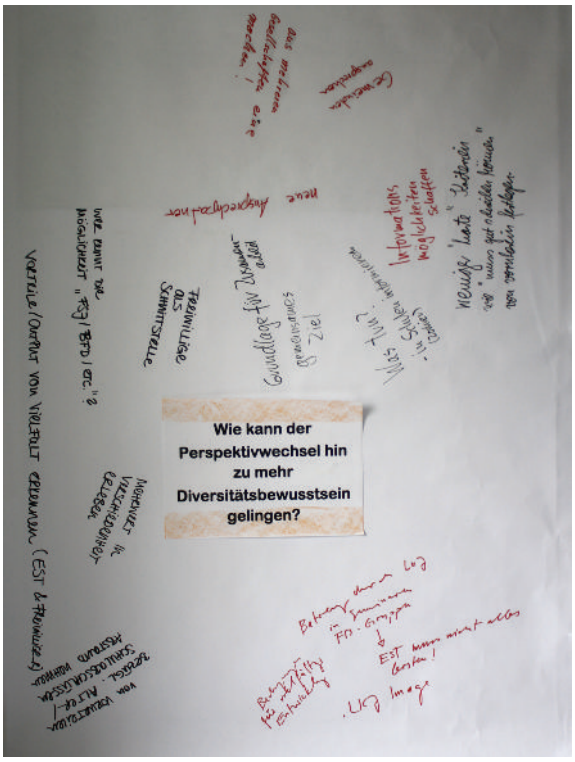
„Vom Pass her bin ich deutsch“

„Alles sein, nur nicht Deutsch“

„Neue Wege gehen, Brücken schlagen zwischen den Neu-Deutschen und den Alt-Deutschen“

Wie kann der Perspektivwechsel zu mehr Diversitätsbewusstsein gelingen?

Sabine OSTERMANN, Jugendmuseum Schöneberg und
Zouhier EL-OSTA, Freiwilliger im FSJK



„Die Einsatzstelle muss nicht alles leisten. Sie erfährt Unterstützung durch die LKJ, z.B. in den Bildungsseminaren, über Facebookgruppe, das LKJ Image“

„Bedingungen für vielfältige Entwicklung“

„Weniger ‚harte‘ Kriterien wie: ‚muss gut schreiben können‘ von vornherein festlegen.“

„Was kann man tun? Informationsmöglichkeiten schaffen, z.B. in Schulen“

„Grundlage für Zusammenarbeit ist ein gemeinsames Ziel“

„Neue Ansprechpartner finden, z.B. Gemeinden ansprechen“

„Aus mehreren Gesellschaften eine machen!“

„Von tradierten Vorurteilen bezüglich Alter oder Schulabschluss Abstand nehmen“

„Die Freiwilligen sind die Schnittstelle“

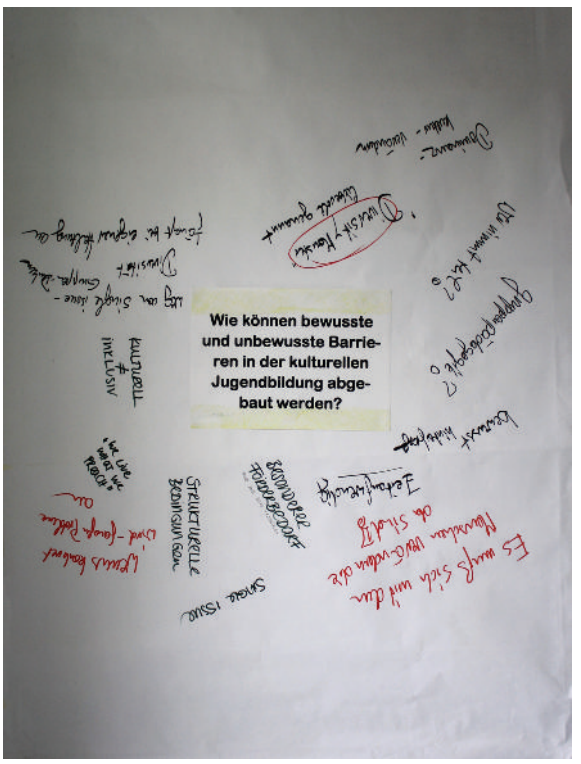
„Mehrwert in der Verschiedenheit erleben“

„Vorteile / Output von Vielfalt erkennen (beidseitig Einsatzstelle u. Freiwillige)“

„Wer kennt denn schon die Möglichkeiten von FSJ, BFD etc.?“

Wie können bewusste und unbewusste Barrieren in der kulturellen Jugendbildung abgebaut werden?

Claudia SCHILLING, Projektkoordinatorin für pädagogische Begleitung,
ENSA-Programm, ENGAGEMENT GLOBAL gGmbH



„Es muss sich mit den Menschen verändern, die da sind!“

„Knappe Ressourcen in der pädagogischen Betreuung bei besonderem Förderbedarf, zeitaufwendig“

„Bewusst Gedanken und Entscheidungen und Normen hinterfragen“

„Begriffe Qualität und Perfektionismus auf dem Prüfstand“

„Diversity Monster – liebevoll genannt“

„Kampf gegen Glaubenssätze – Grenzen in Institutionen“

„Dominanzkultur verändern.“

„Gruppenpädagogik“ „Intersektionalität, Methodenanpassung, Komplexitätsreduzierung“

„Wer nimmt teil?“

„Weg vom Single-Issue-Gruppen-Denken, keine Reduzierung auf zugeschriebene Gruppenmerkmale, Diversität fängt bei der eigenen Haltung an“

„Wer wird für wen als Expert_in hinzugezogen?“

„Kultureller Bildung wird oft Partizipation zugeschrieben. Die Praxis sieht oft anders aus.“

„kulturell $\neq$ inklusiv“

„We live what we preach“

„Besonderer Förderbedarf bei mind. zwei Diskriminierungskriterien“

„Strukturelle Bedingungen“

„Wenn es konkret wird, fangen die Probleme an“

„Meine Arbeit wird besser, wenn ich mir neue Erfahrungen einlade.“

„Ich bin weiß und spreche von Inklusion.“

„Das Kratzen an etablierten Normen ist kein Spaziergang.“

ANHANG

- Merkblatt Inklusionsverständnis
- Kurzfassung der BKJ aus dem Index für Inklusion
- Minderjährige im FSJ – eine Argumentationshilfe

ZUM VERSTÄNDNIS VON INKLUSION >>
MERKBLATT

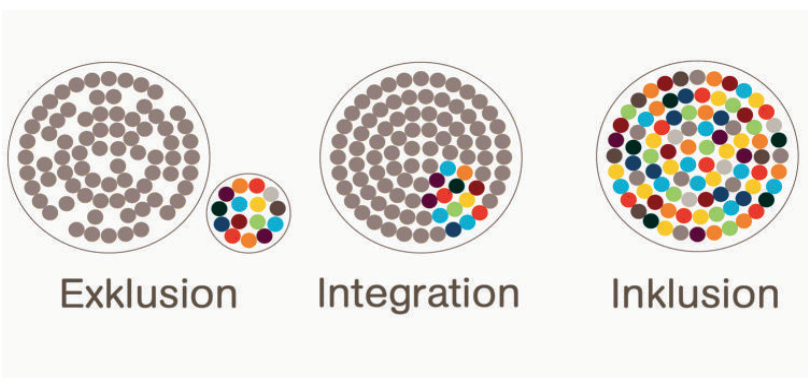
Stand: 19. Dezember 2014

„Ich bin anders, weil ich wie alle bin und weil alle anders sind." (Rio Reiser, 1990)

WAS HEIßT INKLUSION?

Inklusion in seiner ursprünglichen Wortbedeutung stammt aus dem Lateinischen und bedeutet "Einschluss" oder auch "enthalten sein".

Inklusion auf Gesellschaft übertragen bedeutet, dass alle Menschen unabhängig von Fähigkeiten und Herkunft selbstverständlich dazu gehören und willkommen sind. Willkommen sein bedeutet, in seiner Einmaligkeit erkannt zu werden, Spielraum und Möglichkeiten zu bekommen, aktiv am gesellschaftlichen und kulturellen Leben teilzuhaben und mitzugestalten und ist damit mehr, als bloß dabei zu sein. Das heißt auch, dass jeder Mensch als komplexes Ganzes gesehen wird und nicht auf ein Merkmal seiner Identität reduziert und als Repräsentant/in einer „homogenen" Gruppe wahrgenommen wird. Inklusion unterscheidet nicht mehr in Integrierte und zu Integrierende, wobei die einen sich als Norm wahrnehmen und die anderen mit einem scheinbaren Defizit behaftet sind. verbunden sind, zusammenhängen.



Quelle: Lebenshilfe Lörrach

Inklusion (im Verständnis eines „erweiterten" Inklusionsbegriffs) wendet sich gegen die Diskriminierung oder das "An-den-Rand-Drängen" (Marginalisierung) von Menschen aufgrund zugeschriebener Merkmale, wie z.B. Geschlecht, ökonomischer und kultureller Hintergrund, Hautfarbe, Alter, sexuelle Orientierung und körperliche oder geistige Behinderungen. Inklusion richtet den Blick auf individuelle Potentiale, Fähigkeiten und Bedürfnisse.

Inklusion ist auf vielen Ebenen wirksam und überall von jedem Menschen gestaltbar. Es fordert Privilegierte und die Verwalter_innen von Privilegien dazu auf, Institutionen, Angebote, Räume, Zugänge, zu öffnen – und die eigene Komfortzone zu verlassen. Inklusion ist ein Prozess, der bei der eigenen Haltung beginnt, eine Institution, eine Kommune, eine Gesellschaft verändert und nie endet.

EIN PROGRAMM DER
bkj Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

WARUM INKLUSION?

Grundlegend für die Umsetzung von Inklusion sind neben der Allgemeinen Menschenrechtserklärung (hier insbes. Artikel 26 – Recht auf Bildung; Artikel 27 – Recht am kulturellen Leben teilzunehmen), das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie die UN-Konvention zu den Rechten von Menschen mit Behinderung.

Wenn Inklusion gelingen soll, müssen Barrieren und Formen der Diskriminierung auf politischer, zivilgesellschaftlicher und individueller Ebene identifiziert und abgebaut werden, die bewusst oder unbewusst zum Ausschluss von Menschen führen.

FUNKTIONSWEISEN VON DISKRIMINIERUNG

Diskriminierung funktioniert auf individueller, auf struktureller sowie auf sozial-kultureller Ebene und drückt sich in unterschiedlichen Formen aus, wie beispielsweise Rassismus, Klassismus, Adultismus (Diskriminierung von Kindern durch Erwachsene), Ableismus (Diskriminierung von Menschen mit Behinderung durch Gesunde) oder auch Sexismus. Der Diskriminierung gegenüber stehen Privilegien für die „Mehrheitsgesellschaft", die jedoch häufig unsichtbar bleiben oder als selbstverständlich wahrgenommen werden.

- Auf individueller Ebene findet Diskriminierung statt, wenn Menschen auf Grund zugeschriebener Merkmale verbale oder körperliche Gewalt erfahren oder wenn ihnen Vorurteile und Antipathien entgegengebracht werden.

- Auf struktureller Ebene geht es um bewusste und unbewusste Diskriminierung im Bildungssystem, bei der Wohnungs- oder Jobvergabe, bei der Besetzung von Leitungspositionen oder in Bezug auf Gesetze (Abstammungsgesetz,Wahlrecht) etc.

- Auf kulturell-sozialer Ebene wird diskriminiert, indem betroffene Menschen in der Öffentlichkeit (z.B. Medien und Nachrichten, Werbung und Filmen, Schul- und Kinderbücher) häufig in stereotypen, einseitigen und stigmatisierenden Rollen dargestellt werden. Auf diese Weise werden zumeist negative Bilder gefestigt und Menschen als von der „Norm" abweichend konstruiert („Menschen mit Migrationshintergrund", „Hauptschüler/-innen"...).

INKLUSIVE FREIWILLIGENDIENSTE

Die Freiwilligendienste Kultur und Bildung wollen zur Entwicklung einer inklusiven Gesellschaft beitragen, indem sie die Barrieren in ihren Angeboten identifizieren und abbauen. Das beginnt bei den eigenen Bildern über Menschengruppen, führt über das Bewerbungsverfahren, die öffentliche Ansprache, die Zusammenarbeit mit Einsatzstellen, das Aufgabenspektrum für Freiwillige, die Seminararbeit und beschäftigt sich mit den Fragen: Wer ist dabei und wer wird ausgeschlossen? Ziel ist es, gemeinsam mit allen Agierenden eine inklusive Haltung zu entwickeln, die dann leitend für alle Entscheidungen über Struktur und Aktivitäten sind. Die inklusive Entwicklung der Freiwilligendienste ist eine bewusste Entscheidung für den Abbau von struktureller Diskriminierung in öffentlichen Einrichtungen und Bildungskontexten.

Für die Freiwilligendienste heißt das auch, dass ein Paradigmenwechsel vorgenommen werden muss: Weg von der Frage nach der besten Leistung oder Nützlichkeit hin zu der Frage nach größten Entwicklungsmöglichkeiten des/der Einzelnen und der Gesellschaft. Die Freiwilligendienste sind kein Eliteprogramm, sondern ein Bildungs- und Engagementjahr, das der Heterogenität unserer Gesellschaft zu Gute kommen und ihr in der Zusammensetzung der Teilnehmer/-innen entsprechen soll.

EIN PROGRAMM DER
Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Fragebogen zu Inklusion

A Inklusive Kulturen schaffen	
Heißen die Träger/Einsatzstellen alle BewerberInnen willkommen, z.B. Kinder von MigrantInnen, Fahrenden oder AsylbewerberInnen, BewerberInnen mit Beeinträchtigungen und aus verschiedenen sozialen Milieus?	
Sind Informationen über die FWD KuB für alle zugänglich und verständlich, z. B. in verschiedenen Sprachen bzw. in einfacher Sprache, in Braille, auf Kassette, in Großdruck?	
Wird in der Öffentlichkeitsarbeit für die FWD Kultur und Bildung unmissverständlich deutlich, dass es ihr Grundprinzip ist, auf die Vielfalt der Teilnehmenden und ihre Hintergründe einzugehen?	
Können die FW darauf vertrauen, dass mit ihren Schwierigkeiten auf Seiten des Trägers und in der Einsatzstelle in konstruktiver Weise umgegangen wird?	
Wird der Fakt institutionelle Diskriminierung anerkannt und gezielt abgebaut?	
Haben die KollegInnen (Träger / ESS) eine gemeinsame Haltung zu Teilnehmenden, denen 'ein besonderer Förderbedarf' zugeschrieben wird?	
Gibt es den gemeinsamen Wunsch, BewerberInnen aufzunehmen, unabhängig von Herkunft, schulischen und ehrenamtlichen Leistungen und Beeinträchtigungen?	
Vermeiden MentorInnen, SeminarleiterInnen und Teilnehmende stereotype Geschlechterzuschreibungen bei Leistungserwartungen, Zukunftsperspektiven oder bei der Aufgabenverteilung, z. B. Getränke servieren oder technische Unterstützung?	
Meiden die Freiwilligen rassistische, sexistische, homophobe, behinderungsspezifische und andere Formen diskriminierenden Hänselns?	
Sprechen die MitarbeiterInnen (Träger /EST) alle Freiwilligen respektvoll an, nennen sie bei dem Namen, mit dem sie gerufen werden wollen, mit der richtigen Aussprache?	

Wirken sich die Ansichten der Freiwilligen darauf aus, was in den Seminaren / in der Einsatzstelle passiert?	
Vermeiden MitarbeiterInnen der Träger / Einsatzstellen es, Freiwilligen aufgrund ihres gegenwärtigen Leistungsstandes festgelegte Fähigkeiten zuzuschreiben?	
Vermeiden es die Mitarbeiterinnen der Träger / Einsatzstellen Freiwillige entsprechend den erwarteten Fähigkeiten zu etikettieren (gute/schlechte Freiwillige)?	
Wird Unterschiedlichkeit als anregend wertgeschätzt - und nicht Anpassung an eine einzige 'Normalität' angestrebt?	
Wird Vielfalt als reiche Ressource für die Unterstützung des Lernens angesehen – und nicht als Problem?	
Wird berücksichtigt, dass alle Kulturen und Religionen handlungsleitende Ansichten und Regeln beinhalten und es unterschiedliche Verbindlichkeitsgrade für ihre Einhaltung gibt?	
B Inklusive Strukturen etablieren	
Sind alle Seminarmethoden auf die Teilhabe von Freiwilligen unterschiedlicher Herkunft, Erfahrungen, Leistungen und Beeinträchtigungen ausgerichtet?	
Gibt es einen klaren Plan darüber, wie ambulante Unterstützungsdienste von außen zur inklusiven Entwicklung beitragen sowie die Teilhabe aller unterstützen können?	
Lernen alle KollegInnen, wie sie Diskriminierung auch im Hinblick auf Rassismus, Sexismus und Homophobie begegnen können?	
Fühlen sich die MitarbeiterInnen verantwortlich dafür, ihre eigenen Fortbildungsbedarfe zu überprüfen?	
Werden die Freiwilligen mit 'sonderpädagogischem Förderbedarf' als Individuen mit unterschiedlichen Interessen, Kenntnissen und Fähigkeiten gesehen statt als Teil der vermeintlich homogenen Gruppe 'Behinderter'?	

Werden alle MitarbeiterInnen beim Träger und in den Einsatzstellen dafür fortgebildet, auf Probleme einzugehen, die FW haben und machen?	
Unterstützen die Einsatzstelle / der Träger aktiv die Rückkehr von Freiwilligen in den Dienst und deren Teilhabe am FWD, die einen Trauerfall, eine chronische Krankheit hatten oder lange abwesend waren?	
Werden rassistische, sexistische, homophobe und behindertenfeindliche Kommentare und Verhaltensweisen als Aspekt von Mobbing und Gewalt betrachtet?	
Wird Unterstützung für die Freiwilligen, die auf sie angewiesen sind, als ein Recht verstanden statt als besonderer Zusatz zu ihrer Entwicklung oder als Privileg?	
C inklusive Praktiken entwickeln	
Wird durch Lernaktivitäten ein positives Verständnis von Unterschieden in sozialem Hintergrund, Kultur, Ethnizität, Alter, Geschlechterrolle, Beeinträchtigung, sexueller Orientierung und Religion entwickelt?	
Lernen die Freiwilligen, Stereotypen in Seminarmaterialien und Gruppengesprächen zu hinterfragen?	
Wird jeder/m – unabhängig von Begabung, Beeinträchtigung oder Alter – zugetraut, dass er/sie wichtige Dinge zum Seminar / in der Einsatzstelle beitragen kann?	

MINDERJÄHRIGE IM FSJ – HINWEISE FÜR EINSATZSTELLEN >>
MERKBLATT

Stand: 30. April 2014

Einführung

Dem Engagement von minderjährigen Freiwilligen im FSJ stehen gesetzliche Regelungen nicht entgegen. Minderjährige Freiwillige konfrontieren die Einsatzstellen lediglich mit wenigen zusätzlichen Anforderungen.

Grundsätzlich finden für das FSJ die Vorschriften des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) Anwendung. Das Gesetz gilt im vollen Umfang, jedoch ist die Spezifik des FSJ zu berücksichtigen. Das Jugendarbeitsschutzgesetz bietet für die im FSJ typischen Tätigkeiten häufig Ausnahmeregelungen.

Auch sind die Einsatzstellen bei minderjährigen Freiwilligen im stärkeren Maße aufsichtspflichtig, wobei die Wahrnehmung dieser Pflicht einzelfallorientiert erfolgt. Zu berücksichtigen ist, dass der Einsatzstelle, handelnd etwa durch die fachliche Anleitung, ebenso in der Arbeit mit volljährigen Freiwilligen die Pflicht zukommt, Schäden zu verhindern.

Eine dem minderjährigen Alter angemessene Steigerung der Aufsichtspflicht ist zwar zu bejahen, dem Engagement steht dadurch jedoch nichts entgegenstehen. Ganz im Gegenteil kann durch minderjährige Freiwillige sogar der schulformübergreifenden Förderung junger Potenziale Ausdruck verliehen werden.

Beschäftigung bis 23.00 Uhr

Minderjährige dürfen nicht länger als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Grundsätzlich ist eine Beschäftigung nur bis 20.00 Uhr vorgesehen.

Insbesondere das frühe Dienstende entspricht bei Einsatzstellen im kulturellen Feld nicht der Alltagsrealität.

Daher sieht das Gesetz eine Abweichung (§14 Abs. 7 JArbSchG) vor, wonach die jugendlichen Freiwilligen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen bis 23.00 Uhr gestaltend mitwirken dürfen. Sollte sich die Tätigkeit der Freiwilligen nicht entsprechend einordnen lassen, ist eine Beschäftigung bis 23.00 Uhr möglich, sofern es sich um einen mehrschichtigen Betrieb handelt. Nach Beendigung der Tätigkeit dürfen die Freiwilligen nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 14 Stunden beschäftigt werden.

Acht-Stunden-Tag

Das Gesetz ist insbesondere im Hinblick auf den Acht-Stunden-Tag streng, sodass eine Ausdehnung auf maximal 8,5 Stunden nur möglich ist, wenn die Arbeitszeit an einem anderen Tag in der Woche verkürzt ist. Die Ruhezeit, welche bei einer Beschäftigung von mehr als sechs Stunden am Stück, eine Stunde zu betragen hat, ist nicht einzuberechnen.

Grundsätzlich haben die Einsatzstellen zu beachten, dass auch die Seminarzeiten Dienstzeit darstellen und somit auf die 40-Stunden-Woche anzurechnen sind. Beschäftigung bis 20.00 Uhr und 8-Stunden-Tag

Wochenendarbeit: Samstags immer, Sonntags (n)immer

Grundsätzlich sind Samstage beschäftigungsfrei zu halten. Nach §16 Abs. 2 Nr. 7 JArbSchG gilt dies jedoch nicht für Musikaufführungen, Theatervorstellungen und andere Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk, auf Ton- und Bild-

EIN PROGRAMM DER
Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

träger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen. Selbiges gilt beispielsweise für eine Beschäftigung im Gaststätten- oder Schaustellergewerbe sowie bei Tätigkeiten in offenen Verkaufsstellen. Dies dürfte bereits die Masse der im FSJ relevanten Fälle abdecken. Für die genannten Fälle gilt, dass zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben sollen. Letztgenannte Vorschrift ist jedoch bereits ihrem Wortlaut nach nicht zwingend.

Auch hinsichtlich der Sonntage sieht das Gesetz Ausnahmen vor. Allerdings ist es zwingend, dass ein Sonntag im Monat beschäftigungsfrei bleibt.

Fünf-Tage-Woche

Es gilt das Gebot der Fünf-Tage-Woche, wonach der minderjährige Freiwillige maximal fünf Tage pro Woche beschäftigt werden darf. Auch hier gilt, dass die Einsatzstelle etwaige Bildungstage in derselben Woche anzurechnen hat.

Urlaub

Der Urlaubsanspruch der Freiwilligen hängt in seinem Umfang vom konkreten Alter der Freiwilligen ab. Bildungstage sind keine Urlaubstage. Ist der/die Freiwillige zu Beginn des Kalenderjahres nicht 17 Jahre alt, stehen ihm/ihr mindestens 27 Urlaubstage zu. Ist er/sie 17 Jahre alt, reduziert sich der Anspruch auf 25 Urlaubstage.

Aufsichtspflicht

Der Einsatzstelle kommt hinsichtlich jedes Freiwilligen eine Aufsichtspflicht zu, die beinhaltet Schäden durch Freiwillige sowie Schädigungen von Freiwilligen nach Möglichkeit zu verhindern. Das Maß der Aufsichtspflicht hängt vom Einzelfall ab und wird neben dem Alter und der Einsichtsfähigkeit durch die jeweilige Situation bestimmt. Bei Freiwilligen zwischen 16 und 18 Jahren wird dies typischerweise dazu führen, dass die Jugendlichen nicht rund um die Uhr streng zu beaufsichtigen sind.

Zur Orientierung können die fünf Stufen zur Verwirklichung der Aufsichtspflicht dienen. Zunächst sind Informationen hinsichtlich potenzieller Gefahrenquellen zu sammeln (1. Stufe). Eine Verdichtung zur Gefahr in der spezifischen Situation ist durch die Aufsichtspflichtigen zu erkennen (2.Stufe). Besteht eine solche, sind Handlungen vorzunehmen, die den Schadenseintritt verhindern/verringern (3. Stufe). Parallel sind die Freiwilligen auf die Gefahren hinzuweisen und entsprechend zu instruieren (4. Stufe). Schließlich kann ein Eingreifen erforderlich sein, das je nach Gefahrenpotenzial zunächst eine Verwarnung umfassen sollte und wenn nötig ein faktisches Einschreiten darstellt. Sanktionen sind angemessen zu erteilen und sind entsprechend der Verwarnung umzusetzen (5. Stufe).

Dass durch Absprachen generell keine Aufsichtspflicht besteht, obwohl Alter, Einsichtsfähigkeit und Situation eine solche erforderlich machen, kann nicht herbeigeführt werden.

Auch eine Erklärung der Eltern, dass betreuende Personen von der Aufsichtspflicht entbunden werden, ist unwirksam.

Beispiel:

1. Stufe: Der Mitarbeiterzugang ist nicht hinreichend vor Vereisung gesichert. Die Einsatzstelle nimmt das Risiko zur Kenntnis und wägt die konkreten Risiken ab.

2. Stufe: Die Einsatzstelle bemerkt, dass es friert und wird auf das konkrete Bedürfnis einer Absicherung aufmerksam.

3. Stufe: Die Einsatzstelle stellt Niederschläge und erheblichen Temperaturabfall über einen nicht unerheblichen Zeitraum fest und veranlasst die Sicherung des Zugangs.

4. Stufe: Bis zu Sicherung werden die Freiwilligen aufgefordert den Haupteingang zu benutzen.

EIN PROGRAMM DER
Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

5. Minderjährige Freiwillige, die den Mitarbeitereingang zur Zeitersparnis weiter nutzen, werden aufgefordert dies zu unterlassen.

Gesetzliche Grundlagen

Jugendarbeitsschutzgesetz // http://www.gesetze-im-internet.de/jarbschg

Jugendschutzgesetz // http://www.gesetze-im-internet.de/juschg/index.html

EIN PROGRAMM DER
Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Landesvereinigung
Kulturelle Jugendbildung
Berlin e. V.

FSJ KULTUR
FREIWILLIGES SOZIALES JAHR

IMPRESSUM

Herausgeber:

Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung (LKJ) Berlin e.V.
Obentrautstraße 57
10963 Berlin

Tel.: 030 / 296 687 66
Fax: 030 / 296 687 70
Mail: info@lkj-berlin.de
Url: www.lkj-berlin.de

Redaktion:

Irina Barke
Katrin Hukal

Berlin, Februar 2015

Die Veranstaltung wurde gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Senatskanzlei Kulturelle Angelegenheiten Berlin (Förderprogramm Lernort Kultur – LOK) und der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft Berlin.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds
Investition in Ihre Zukunft

ESF
...eine Chance durch Europa!

be Berlin
Senatsverwaltung
für Bildung, Jugend
und Wissenschaft

be Berlin
Der Regierende Bürgermeister
von Berlin
Senatskanzlei
Kulturelle Angelegenheiten
Förderprogramm
Lernort Kultur – LOK