

Hochschule Merseburg
Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur
Eberhard-Leibnitz-Str. 2, 06217 Merseburg

Inklusion im FSJ KULTUR und BFD KULTUR UND BILDUNG

Eine qualitative Untersuchung der diversitätssensiblen Öffnung der
kulturellen Freiwilligendienste in Sachsen und Sachsen-Anhalt

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts (M.A.)

am Fachbereich Soziale Arbeit. Medien. Kultur der Hochschule Merseburg

Erstgutachterin: Prof. Dr. phil. Nana Adriane Eger

Zweitgutachter: Prof. Dr. phil. Paul Detlev Bartsch

Merseburg, den 21. August 2018

Eszter Dunkl

Bornaische Straße 3c, 04277 Leipzig

E-Mail: eszter.dunkl@web.de

Studiengang: M.A. Angewandte Medien- und Kulturwissenschaft

Matrikelnummer: 22468

Inhaltsverzeichnis

Tabellenverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	III
1 Einleitung.....	1
2 Theoretischer Bezugsrahmen	5
2.1 Außerschulische kulturelle Jugendbildung.....	5
2.1.1 Begriffseingrenzung und Grundprinzipien.....	5
2.1.2 Die BUNDESVEREINIGUNG KULTURELLE KINDER- UND JUGENDBILDUNG.....	6
2.2 Das FSJ KULTUR	7
2.2.1 Entwicklung und Struktur des Freiwilligendienstes	7
2.2.2 Die Rahmenbedingungen	8
2.2.3 Wirkungspotentiale des FSJ KULTUR für junge Menschen.....	9
2.3 Diversität und Inklusion	11
2.3.1 Begriffliche Annäherung.....	11
2.3.2 Der Weg zur Inklusion	11
2.3.3 Kernelemente des vorliegenden Inklusionsbegriffs.....	12
2.3.4 Rechtliche Grundlagen der Inklusion.....	14
2.3.5 Streitpunkte innerhalb des Inklusionsdiskurses	15
2.4 Diversität und Inklusion im FSJ KULTUR	17
2.4.1 Die aktuelle Ausgangslage	17
2.4.2 Maßnahmen der BKJ für eine diversitätswusste Öffnung im FSJ KULTUR	18
3 Forschungsdesign	22
3.1 Das Forschungsfeld	22
3.2 Das Interview als Erhebungsmethode	23
3.2.1 Das Expert*inneninterview	24
3.2.2 Das problemzentrierte Interview.....	24
3.2.3 Der Leitfaden	25
3.2.4 Die Erhebung	25
3.3 Datenverarbeitung.....	27
3.3.1 Transkription.....	27
3.3.2 Anonymisierung.....	27

3.4	Datenauswertung	28
3.4.1	Qualitative Inhaltsanalyse.....	28
3.4.2	Kategoriensystem	28
3.5	Reflexion des Forschungsvorgehens	30
3.5.1	Die Untersuchungsobjekte	30
3.5.2	Datenerhebung mit der Methode des Interviews	31
3.5.3	Das Auswertungsverfahren.....	32
4	Ergebnisse	34
4.1	Einzelfalldarstellungen	34
4.1.1	Falldarstellung: ANDREAS BERGER, Geschäftsführer	34
4.1.2	Falldarstellung: SARAH BISCHOF, Koordinatorin	37
4.1.3	Falldarstellung: THOMAS JACOBI, Koordinator.....	40
4.1.4	Falldarstellung: JENS MEISSNER, Mentor	42
4.1.5	Falldarstellung: BIRGIT NEUMANN, Mentorin.....	45
4.2	Überblick der Befragten	48
4.2.1	Zusammenfassung und Gegenüberstellung der Koordinator*innen	49
4.2.2	Zusammenfassung und Gegenüberstellung der Mentor*innen	50
4.3	Fallübergreifende Ergebnisdarstellung	50
4.3.1	Wahrnehmung der BKJ und der AG INKLUSION	51
4.3.2	Inklusionsbegriffe und -praktiken der Befragten	52
4.3.3	Das anonymisierte Bewerbungsverfahren.....	53
4.3.4	Freiwillige in den Einsatzstellen.....	54
4.3.5	Formulierte Ziele	56
4.3.6	Geplante Maßnahmen.....	57
4.3.7	Akteur*innen im Prozess der inklusiven Öffnung im FSJ KULTUR	59
4.3.8	Interessenskonflikte: Gründe und Parteien	60
4.3.9	Herausforderungen und Befürchtungen im anvisierten Prozess	61
4.3.10	Ergebnisse im Überblick und Handlungsempfehlungen	63
5	Fazit.....	65
	Literaturverzeichnis.....	70
	Anhang	A1
	Selbstständigkeitserklärung	

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Das Kategoriensystem	29
Tabelle 2: Einheiten des Kategorienleitfadens.....	30
Tabelle 3: Zusammenfassender und vergleichender Überblick über die Befragten	48

Abkürzungsverzeichnis

AEMR	Allgemeine Erklärung der Menschenrechte
AG Inklusion	Arbeitsgruppe Inklusion der BKJ
BAFzA	Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben
BFD	Bundesfreiwilligendienst
BKJ	Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
E.D.	Ergänzung durch die Autorin
FSJ Kultur	Freiwilliges Soziales Jahr Kultur
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health (dt.: Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit)
JFDG	Jugendfreiwilligendienstgesetz
LKJ	Landesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e.V.
PISA	Programme for International Student Assessment (dt.: Programm zur internationalen Schülerbewertung)
PoC	Person of Color, Plural: People of Color
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study (dt.: Studie zu internationalen Trends in Mathematik und Naturwissenschaften)
UN-BRK	UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung

1 Einleitung

Beinahe 50 Jahre ist es her, dass die französischen Soziologen BOURDIEU und PASSERON in DIE ILLUSION DER CHANCENGLEICHHEIT den Zusammenhang zwischen dem Bildungswesen und der vorherrschenden Gesellschaftsordnung verdeutlichten (Bourdieu und Passeron 1971, S. 16). Diese Erkenntnis untermauern die seit Anfang der 2000er Jahre regelmäßig durchgeführten internationalen Schulstudien wie etwa TIMSS und PISA¹, die neben Kenntnissen und Fähigkeiten von Schüler*innen² auch die enge Verstrickung von sozialer Herkunft, Bildungsbeteiligung und Bildungserfolge untersuchen. Die Ergebnisse zeigen immer wieder, „dass soziale Herkunft in Deutschland in einem erheblichen Maße den Bildungserfolg beeinflusst“ (Sliwka 2012, S. 269). Unterrichtsinhalte und Beurteilungsverfahren verstärken gegebene Differenzen, da ungleiche Eintritts- und Lernbedingungen ignoriert und durch eine frühe Aufteilung in verschiedene Schulformen vorgegebene Bildungswege eingeleitet werden. Des Weiteren wird – trotz Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-KONVENTION ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNG (UN-BRK) – inklusiver Schulunterricht noch nicht zu Genüge umgesetzt, wodurch Schüler*innen mit und ohne diagnostizierten Förderbedarf vor allem in der Sekundarstufe nach wie vor weitgehend getrennt unterrichtet werden (Klemm 2015, S. 6). Dies bedeutet für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen Familien sowie für Kinder und Jugendliche mit Förderbedarf oder einer Behinderung fehlende Bildungschancen, da sie durch Etikettierungen und Stigmatisierungen einer negativen Auslese unterliegen (Nuding und Stanislawski 2013, S. IX-X). Diese Aspekte sind vor allem deshalb als besonders verheerend zu beurteilen, da das Bildungssystem und erreichte formale Abschlüsse „für die Zuteilung gesellschaftlicher Positionen und Laufbahnen“ (Kronauer 2010, S. 46) eine immer größere Bedeutung spielen.

Aus diesen Gründen kommt außerschulischen Bildungsformaten eine besonders wichtige Rolle zu. Insbesondere die kulturelle Kinder- und Jugendbildung vermag es, durch kulturpädagogische und künstlerische Angebote bestimmte Fähigkeiten von jungen Menschen zu stärken und dadurch nachhaltige Bildungserfolge zu gewährleisten. Kulturelle Bildung ermöglicht Kindern und Jugendlichen mit geringem kulturellen Kapital Zugänge zu Wissensbeständen und Kompetenzen, die im Schulkontext oft vorausgesetzt und aus diesem Grund nicht unterrichtet werden.

1 TIMSS (engl.: Trends in International Mathematics and Science Study) erfasst alle vier Jahre das mathematische und naturwissenschaftliche Grundverständnis von Viertklässler*innen; PISA (engl.: Programme for International Student Assessment) untersucht in dreijährlichem Turnus Kenntnisse und Fähigkeiten von Fünfzehnjährigen.

2 An dieser Stelle soll auf die gendergerechte Sprache der vorliegenden Arbeit aufmerksam gemacht werden. Vor allem das generische Maskulinum, aber auch Doppelnennungen („Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen“) und geschlechtsneutrale Partizipialformen („Koordinierende“) benennen nicht alle geschlechtlichen Identitäten unserer vielfältigen Gesellschaft. Sie sind daher beschränkend, ungenau und ungerecht. Im vorliegenden Text wird daher bei der Bezeichnung unbestimmter Personen und Personengruppen das Gendersternchen („Akteur*innen“) verwendet. Dies soll alle Menschen benennen und somit auch einbeziehen, auch jene, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen möchten oder können. Wörtlich zitierte Textstellen werden diesbezüglich jedoch unverändert wiedergegeben.

Hierdurch leisten Angebote der außerschulischen kulturellen Bildung einen erheblichen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit, da sie die sich „im Laufe der Bildungsbiographien [...] verschärfenden herkunftsbedingten Unterschiede“ (Bockhorst 2008, S. 87) ausgleichen. Kulturelle Bildung fördert die Persönlichkeitsentwicklung von jungen Menschen und ermutigt diese zur selbstbestimmten, aktiven und verantwortlichen Mitgestaltung der Gesellschaft, denn „kulturelle Teilhabe ist ohne kulturelle Bildung nicht möglich“ (Connemann 2008, S. 50f).

Forschungsfeld, Problemlage und Fragestellungen der vorliegenden Arbeit

Da das vielfältige Feld der außerschulischen kulturellen Bildung in der vorliegenden Arbeit nicht in Gänze untersucht werden kann, liegt der Fokus auf den Verbandsstrukturen sowie der Arbeitsweise der BUNDESVEREINIGUNG KULTURELLE KINDER- UND JUGENDBILDUNG (BKJ), die hierbei „stets als Einheit von Vorstand, Mitgliedern und Geschäftsstellen-Mitarbeitern gesehen“ (Wolf 2014, S. 13) wird. Den Schwerpunkt der Untersuchung bilden die kulturellen Freiwilligendienste, es werden das FREIWILLIGE SOZIALE JAHR KULTUR (FSJ KULTUR) und der BUNDESFREIWILLIGENDIENST KULTUR UND BILDUNG (BFD KULTUR UND BILDUNG) vorgestellt und untersucht, zusammengefasst jedoch lediglich als FSJ KULTUR betitelt. Eine weitere Eingrenzung des Forschungsfeldes wurde dahingehend unternommen, dass sich die Erhebung lediglich auf die Bundesländer Sachsen und Sachsen-Anhalt konzentrierte.

Als vorliegende Problemlage ist festzustellen, dass kulturelle Bildung ihr gesellschaftliches Wirkungspotential nur dann entfalten kann, wenn Bildungsangebote wirklich für alle Kinder und Jugendlichen zugänglich sind und niemand aufgrund seiner*ihrer Persönlichkeitsmerkmale diskriminiert und ausgeschlossen wird. Da Kulturinteresse jedoch eindeutig mit dem angestrebten bzw. vollendeten Bildungsabschluss korrespondiert, ist davon auszugehen, dass für Kinder und Jugendliche aus bildungsfernen Familien auch im außerschulischen Bildungsbereich Zugangsbarrieren bestehen (Connemann 2008, S. 55). Auch im Hinblick auf das FSJ KULTUR zeigt sich, dass die Teilnehmer*innen eine sehr homogene und sozial privilegierte Gruppe von jungen Erwachsenen repräsentieren, was vermuten lässt, dass gewisse Hürden andere Bewerber*innen vom Orientierungs- und Bildungsangebot FSJ KULTUR ausschließen. Um dies zu ändern, strebt die BKJ seit einigen Jahren mit ihrer eigens für dieses Vorhaben gegründeten ARBEITSGRUPPE INKLUSION (AG INKLUSION) einen Wandel in ihrer Haltung und Arbeitsweise zu mehr Diversitätsbewusstsein an. Ziel dieses Prozesses ist, das FSJ Kultur in Zukunft als ein inklusives Bildungsangebot bewerten zu können, das nicht nur theoretisch, sondern auch in der Praxis keine*n Bewerber*in aufgrund bestimmter Zuschreibungen ausschließt.

Das Format und die Inhalte des FSJ KULTUR werden von mehreren Akteur*innen unterschiedlicher Zuständigkeitsebenen mitgestaltet und -bestimmt. Dies führt dazu, dass angestrebte Veränderungen wie der untersuchte Prozess der diversitätssensiblen Öffnung gemeinsame und lang-

wierige Aushandlungsphasen mit sich bringen, Interessenskonflikte erzeugen und viel Zeit für die Umsetzung benötigen. Um ebendiese Aspekte ausreichend untersuchen und analysieren zu können, liegen der vorliegenden Forschungsarbeit folgende Fragestellungen zugrunde:

- Wie werden die Pläne und Vorgaben der BKJ und der AG INKLUSION hinsichtlich einer diversitätsbewussten Öffnung der kulturellen Freiwilligendienste von den Landsträgern und Einsatzstellen in Sachsen und Sachsen-Anhalt angenommen und umgesetzt?
- Liegen Interessenskonflikte in Bezug auf eine diversitätsbewusste Öffnung des FSJ KULTUR vor?
- Welchen Hürden begegnen die Inklusionsbestrebungen der BKJ und wie sehen mögliche Lösungsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen aus?

Das Anliegen der Untersuchung ist – über die Beantwortung dieser Fragen – Praktiken und Handlungsmotive ausgewählter Akteur*innen offenzulegen sowie denkbare Handlungsempfehlungen für den anvisierten Prozess zu formulieren. Als fokussierte Zielgruppe der Arbeit wurden somit die maßgeblichen Akteur*innen im Feld des FSJ KULTUR definiert.

Methodisches Vorgehen und Aufbau der Arbeit

Sowohl die erwähnte Problemlage als auch die genannten Fragestellungen ziehen eine entdeckende Forschungslogik nach sich und legen für diese Untersuchung somit das Verwenden von Methoden der qualitativen Sozialforschung nahe. Qualitative Analysemethoden bieten sich besonders für die Untersuchung komplexer Abläufe und sozialer Bedeutungskonstruktionen an, da sie durch eine starke Subjektbezogenheit, ein hohes Maß an Deskription und Interpretation sowie eine Generalisierbarkeit ihrer Ergebnisse gekennzeichnet sind (Mayring 2002, S. 19). Die vorliegenden Ergebnisse basieren auf einer Annäherung an das komplexe und institutionelle Feld des FSJ KULTUR, hierbei galt es, Sichtweisen ausgewählter Akteur*innen zu erfragen um ihre Handlungsgründe zu verstehen (Flick 2012, S. 135). Da sich subjektive Bedeutungen schwer aus Beobachtungen ableiten lassen, nimmt die Methode des Interviews eine bedeutende Rolle in der qualitativen Forschung ein (Mayring 2002, S. 66). Für die formulierten Fragen dieser Forschungsarbeit wurden *problemzentrierte Expert*inneninterviews* – mit einem Leitfaden als Instrument – in einer verhältnismäßig offen gehaltenen Interviewsituation als zielführende Methode angesehen. Das erhobene Datenmaterial wurde mit Hilfe der *qualitativen Inhaltsanalyse* nach MAYRING (Mayring 2008) und KUCKARTZ (Kuckartz 2012) ausgewertet, die sich besonders dazu eignet Interviews „sequenziell zu ordnen und nach inhaltlichen Gesichtspunkten zu strukturieren“ (Hill 2008, S. 184). Des Weiteren ermöglichte eine computergestützte Auswertung die Verdichtung der vorhandenen Inhalte und eine recht umfangreiche Sortierung und Bündelung des expliziten Wissens der Befragten (Dresing und Pehl 2015, S. 35), was eine abschließende Formulierung von Handlungsempfehlungen ermöglichte.

Zum Einstieg in die Untersuchung wird im Folgenden der theoretische Bezugsrahmen in drei Unterkapiteln dargestellt: Es werden die Grundlagen der kulturellen Bildung, die BKJ und das FSJ Kultur sowie das vorliegende Begriffsverständnis von Diversität und Inklusion vorgestellt und erörtert. In einem dritten Schritt erfolgt die Zusammenführung dieser beiden Unterkapitel, um den aktuellen Stand im diversitätsbewussten Öffnungsprozess im FSJ Kultur aufzeigen zu können. In Kapitel 3 wird das Forschungsvorgehen offengelegt und nachvollziehbar gemacht, woran anschließend in Kapitel 4 die Ergebnisse der Erhebung präsentiert werden. Diese sind zur Beantwortung der Forschungsfragen sowohl als Einzelfalldarstellungen, als auch als detaillierte fallübergreifende Analyse formuliert. Abschließend werden in Kapitel 5 neben einer Zusammenfassung und Reflexion der gesamten Forschungsarbeit auch – auf die Ergebnisse aufbauende – Handlungsempfehlungen formuliert.

2 Theoretischer Bezugsrahmen

Das folgende Kapitel verdeutlicht den theoretischen Bezugsrahmen der vorliegenden Arbeit. Für ein entsprechendes Verständnis bietet sich als Einstieg ein kurzer Blick auf die außerschulische kulturelle Jugendbildung an, der Fokus liegt hierbei auf den Verbandsstrukturen, Arbeitsweisen und Zielen der BKJ. Dieser Schwerpunkt wird gesetzt, da die BKJ einerseits als zentrale und impulsgebende Akteurin im Bereich der kulturellen Bildung in Deutschland gilt, andererseits 2001 das FSJ KULTUR als Modellprojekt auf den Weg gebracht hat. Nach dieser thematischen Hinleitung wird das FSJ KULTUR vorgestellt, wobei vor allem die strukturellen Abläufe und die sich für junge Menschen bietenden Potentiale dieses Bildungs- und Orientierungsangebots erläutert werden.

Hiervon zunächst inhaltlich losgelöst wird im Anschluss der Themenschwerpunkt *Diversität und Inklusion* betrachtet. Ziel dieses Unterkapitels ist nach einer allgemeinen Annäherung an die genannten Begrifflichkeiten, diese im Sinne der vorliegenden Arbeit einzugrenzen und handhabbar zu machen. Die Untersuchung fasst die außerschulischen und gesamtgesellschaftlichen Dimensionen des Themenschwerpunktes in den Blick.

Das letzte Unterkapitel widmet sich schließlich der Kombination der vorhergehenden und verdeutlicht die aktuelle Lage im FSJ KULTUR hinsichtlich *inklusive Strukturen und Praktiken*. Es werden Maßnahmen der BKJ für eine diversitätsbewusste Öffnung im FSJ KULTUR benannt – allen voran die Arbeitsweise und Ziele der ARBEITSGRUPPE INKLUSION – deren Umsetzung sowie Wirksamkeit im Zuge der vorliegenden Forschung es zu untersuchen galt.

2.1 Außerschulische kulturelle Jugendbildung

2.1.1 Begriffseingrenzung und Grundprinzipien

Da es keine explizit pädagogische Kulturtheorie gibt, speist sich der Kulturdiskurs der kulturellen Bildung aus Versatzstücken anthropologischer, ethnologischer, normativer und soziologischer Sichtweisen (Fuchs 2012b, S. 65f). Ein weiter Kulturbegriff ist nicht nur für das Handeln, sondern auch die Forschung im Feld nötig, da nur so alle Aktivitäten und Fähigkeiten des Menschen erfasst werden können, „mit denen dieser die Welt zu einer Welt des Menschen macht“ (Fuchs 2012a, S. 36). Dieser weite Kulturbegriff betont die gegebene Qualitätsvorstellung in der außerschulischen kulturellen Jugendbildung, bei der es nach BOCKHORST nicht um die Festlegung und Vermittlung eines bestimmten Kultur-Kanons geht, sondern um das Zusammenspiel kultureller Erfahrung und individueller Förderung (Bockhorst 2008, S. 86). Dieses weite Kulturverständnis wird durch einen spezifischen Bildungsbegriff ergänzt. Aus der „Realisierung des Dreischrittes: Wahrnehmen, Bewerten und Handeln“ (Fuchs 2008, S. 132) ergibt sich das konzeptionelle Fundament des Bildungsbegriffs in der kulturellen Bildung, das auf eine sozial-sensible Persönlichkeitsentwicklung des*r Einzelnen im Einklang mit der sozialen Dimension der Menschen abzielt. Insgesamt gilt,

dass kulturelle Bildung zunächst eine Voraussetzung zu sein scheint, um Interesse für kulturelle Angebote entwickeln und diese wahrzunehmen zu können. MANDEL betont, dass kulturelle Bildung jedoch erst durch eine reflektierte Teilhabe an Kultur entstehen kann. Somit verweist der Begriff sowohl auf den Besitz bestimmter kultureller Wissensbestände und ästhetisch-künstlerischer Kompetenzen, als auch auf den aktiven Erwerbungsprozess dieser Kompetenzen (Mandel 2012, S. 279).

Die Infrastruktur der außerschulischen kulturellen Jugendbildung in Deutschland ist vielfältig und wird von staatlichen und kommunalen Einrichtungen, aber auch von Institutionen und Projekten in freier Trägerschaft angeboten. Als Beispiele können Musik- und Jugendkunstschulen, Medienwerkstätten sowie Theater-, Tanz- oder Zirkusgruppen aufgeführt werden, die Kindern und Jugendlichen Zugänge zu künstlerischen und kulturellen Methoden und Inhalten ermöglichen (Fuchs 1994, S. 149). Die Arbeitsgrundlage dieser Angebote bilden die Grundprinzipien der kulturellen Bildung: Das Prinzip der *Freiwilligkeit*, der *Handlungsorientierung* und *Ganzheitlichkeit*, der *Teilhabe*, der *Lebensweltorientierung*, der *Selbstwirksamkeit* sowie die der *Fehlerfreundlichkeit* und *Stärkenorientierung* (Braun und Schorn 2012, S. 131ff). Die Absicht dieser Arbeitsprinzipien ist nicht die reine Wissensvermittlung, sondern ein indirekt angeleitetes Erfahrungslernen in der alltäglichen Arbeits- und Lebenspraxis des kulturellen Sektors, womit sich das Lernformat der kulturellen Bildung dem non-formalen und informellen Lernen zuordnen lässt. Kompetenzvermittlung und Persönlichkeitsbildung stellen hierbei keinen Gegensatz, sondern sich ergänzende und miteinander verbundene Aspekte und somit ein Alleinstellungsmerkmal der kulturellen Bildung dar.

2.1.2 Die BUNDESVEREINIGUNG KULTURELLE KINDER- UND JUGENDBILDUNG

Die BKJ ist seit 1963³ der Dachverband von bundesweit agierenden Fachverbänden, schulischen und außerschulischen Institutionen und Landesdachorganisationen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung in Deutschland. Ihre 56 Mitgliedsorganisationen sind in den Bereichen Theater, Tanz, Musik, bildende Kunst, Literatur, Medien, Film oder Fotografie tätig und leisten kulturelle Bildungsarbeit in Form von Kursen, Werkstätten, Projekten, Festivals, Wettbewerben oder Tagungen. Die BKJ vertritt zum einen die jugend- und kulturpolitischen Interessen ihrer Mitglieder auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene und fördert hierdurch den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den Mitgliedsverbänden. Zum anderen erprobt sie Modellprojekte der kulturellen Kinder- und Jugendbildung und veranstaltet Fortbildungen und Fachtagungen, um neue Impulse für die Praxis zu generieren (Bockhorst 2013, S. 101). Das übergeordnete Ziel der BKJ ist durch künstlerische und kreativspielerische Mittel Kinder und Jugendliche in ihrer Identitätsfin-

3 Zunächst mit nur zehn Mitgliedsorganisationen als BUNDESVEREINIGUNG MUSISCHE JUGENDBILDUNG gegründet, wurde der Verband 1971 schließlich in BUNDESVEREINIGUNG KULTURELLE KINDER- UND JUGENDBILDUNG umbenannt.

derung und Persönlichkeitsentfaltung zu unterstützen. Als Dachverband sorgt sie außerdem für ausreichende und vielfältige kulturelle Bildungsangebote, sodass möglichst viele Kinder und Jugendliche an diesen Teil nehmen können (Bockhorst 2013, S. 69). Hierfür verpflichtet das eigene Leitbild die BKJ zu einem Handeln, das aus drei Kernaufgaben besteht: *Fachlichkeit und Professionalität, Verlässlichkeit, Kontinuität und Nachhaltigkeit* sowie die *Anwaltschaft für kulturelle Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen* (Braun 2013, S. 26f). Insbesondere für den letztgenannten Aufgabenbereich spielt die fortwährende Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Entwicklungen, vor allem mit Fragen der Jugend- und Bildungspolitik, eine große Rolle für die Arbeit der BKJ.

Arbeitsinhalte und -formen der BKJ werden BRAUN zufolge von den individuellen Interessen und Lebenslagen und Bedürfnissen von Kindern und Jugendlichen bestimmt:

„Alle Verbandsentscheidungen haben zu allererst der Frage stand zu halten, ob sie für alle Kinder und Jugendlichen Zugänge zu Kunst, Kultur und Bildung öffnen und nachhaltig sichern. Auch wenn dies im Zweifelsfall zu schmerzhaften, das eigene Handeln betreffende Veränderungen führen kann.“ (ebd., S. 22)

Diese stringente Subjektorientierung verlangt von Akteur*innen der BKJ, ihre Angebotspraxis immer wieder auf Verfügbarkeit und Zugänglichkeit sowie Annehmbarkeit und Veränderbarkeit zu überprüfen. Dies dient neben der Selbstreflexion auch der Analyse politischer und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen innerhalb derer die BKJ agiert (ebd., S. 23).

2.2 Das FSJ KULTUR

2.2.1 Entwicklung und Struktur des Freiwilligendienstes

Unter dem Titel REIN INS LEBEN! startete im Jahr 2001 ein zunächst für drei Jahre geplantes Modellprojekt der BKJ, an dem insgesamt 125 Freiwillige in Niedersachsen, Thüringen, Sachsen-Anhalt, Sachsen und Berlin teilnahmen und sich ein Jahr lang als feste Mitarbeiter*innen in Vollzeit an einer kulturellen Einrichtung engagierten (Bockhorst 2013, S. 211). Einen gesetzlich geregelten Freiwilligendienst in Form des FREIWILLIGEN SOZIALEN JAHRES hatte es bereits seit 1964 gegeben, das FSJ KULTUR war nun ein weiteres Bildungsangebot für junge Menschen, die sich einerseits für Engagement, andererseits aber auch für Kultur interessierten (Maedler 2012, S. 783). Sowohl die Zahl der beteiligten Landesvereinigungen, als auch die der Einsatzstellen und somit auch die der Freiwilligenplätze wuchs von Jahr zu Jahr, was nicht nur das kulturelle Interesse junger Menschen, sondern auch ihren Bedarf an non-formalen und informellen Orientierungs- und Bildungsangeboten belegt: In den letzten Jahren bewarben sich bundesweit jährlich so viele Jugendliche auf

die Stellen im FSJ KULTUR⁴, dass nur etwa jede*r zehnte Bewerber*in einen Platz bekommen hat (Wolf 2014, S. 130).

Freiwilligendienste sind eine spezifische Form bürgerschaftlichen Engagements. Auch das FSJ KULTUR wird durch das GESETZ ZUR FÖRDERUNG VON JUGENDFREIWILLIGENDIENSTEN definiert und durch die konzeptionelle Rahmung ist sogar der kulturelle Schwerpunkt ausdrücklich festgelegt (JFDG, §3). Dabei wird das FSJ KULTUR von mehreren Akteur*innen mitbestimmt, wozu die kulturellen Einrichtungen als Einsatzstellen, die Freiwilligen, die Landesträger, die das Zusammenwirken von Einsatzstellen und Freiwilligen koordinieren sowie die BKJ, die den Informations- und Erfahrungsaustausch unter den insgesamt 19 Trägern fördert, zählen.

2.2.2 Die Rahmenbedingungen

Zwischen den Freiwilligen, Einsatzstellen und dem jeweiligen Landesträger wird eine verbindliche Vereinbarung aufgesetzt, die die Art und den Ort der freiwilligen Tätigkeit, Anfang und Ende, Umfang und Inhalte des Freiwilligendienstes sowie mögliche Arbeitsaufgaben und -ziele bestimmt. Auch sind finanzielle und organisatorische Belange und die rechtliche wie auch soziale Absicherung aller Seiten hierdurch geregelt (Maedler 2012, S. 783).

Als grundlegende Voraussetzung für ein FSJ KULTUR ist die Erfüllung der Vollschulzeitpflicht von neun Schuljahren festgelegt. Bis auf wenige Ausnahmen beginnt ein FSJ KULTUR zum 1. September und endet am 31. August des folgenden Jahres. In dieser Zeit werden die Freiwilligen in Vollzeit und als gleichberechtigte Mitarbeiter*innen in die Arbeitsabläufe ihrer jeweiligen Einsatzstelle eingebunden, bekommen 25 Urlaubstage zugesichert und sind über ihre Einsatzstelle oder den Träger sozialversichert. Die Höhe des Taschengeldes der Freiwilligen liegt je nach Bundesland zwischen 300 und 390 Euro, wobei dieses Geld nach dem Finanzierungsmodell der Träger z.T. vom Bund, dem jeweiligen Land, über Fördermittel des Europäischen Sozialfonds und von den Einsatzstellen gezahlt wird. Freiwillige in Sachsen und Sachsen-Anhalt bekommen ein monatliches Taschengeld von 330 bzw. 357,50 Euro. Die Rahmenbedingungen sehen des Weiteren vor, dass alle Freiwilligen an insgesamt 25 Bildungstagen teilnehmen, von denen 23 in Form von vier Seminarwochen durch die jeweiligen Landesträger gestaltet und zwei von den Freiwilligen selbst als freie Bildungstage genutzt werden sollen (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2017a).

4 Mit dem Aussetzen der Wehrpflicht 2011 entstand der Bundesfreiwilligendienst (BFD) des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA), ein gemeinwohlorientierter Freiwilligendienst, der sich stark an den Regelungen im FSJ orientiert, sich aber an Engagierte jeden Alters richtet. Unter dem Titel BFD Kultur und Bildung koordinieren die BKJ und einige Landesträger diesen kulturellen Teil des BFD gemeinsam mit dem FSJ Kultur (Wolf 2014, S. 129). Deutschlandweit gibt es im Jahrgang 2017/2018 etwa 600 Plätze im BFD Kultur und Bildung sowie 2000 Plätze im FSJ Kultur (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2016). Wie bereits erwähnt, betrachtet die vorliegende Arbeit diese zwei Formate der kulturellen Freiwilligendienste zusammengefasst und betitelt sie als FSJ Kultur.

Dieser gemeinsame Handlungsrahmen von Trägern, Einsatzstellen und Freiwilligen, die Leitlinien für die pädagogische Begleitung, die Seminararbeit und die Einsatzstellentreffen sowie die sich hieraus ergebenden Prüfmethode für Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualitäten werden – im Sinne des eigenen Qualitätsanspruchs – von der BKJ immer wieder überarbeitet. Für die Freiwilligen bedeuten diese Rahmenbedingungen des Trägerverbundes, dass ihnen, neben ihren Mentor*innen in der Einsatzstelle, auch die Projektkoordinator*innen des jeweiligen Trägers als zweite Zuständigkeits- und Hilfsinstanz zur Seite stehen.

Als Beispiele für typische Einsatzstellen im FSJ KULTUR lassen sich Theater- und Opernhäuser, Museen und Gedenkstätten, Musik-, Tanz-, Kunst- oder Volkshochschulen, Bibliotheken, aber auch soziokulturelle Zentren, Zirkusse oder Radiosender aufführen. Innerhalb ihrer Einsatzstelle sind die Freiwilligen für bestimmte Aufgabenbereiche eigenverantwortlich zuständig und sind darüber hinaus dazu aufgefordert, im Laufe ihres Freiwilligendienstes ein eigens konzipiertes und geplantes Projekt durchzuführen.

2.2.3 Wirkungspotentiale des FSJ KULTUR für junge Menschen

Aufgrund der erwähnten pädagogischen Begleitung durch die Projektkoordinator*innen des jeweiligen Trägers handelt es sich bei einem FSJ KULTUR um ein Orientierungs- und Bildungsjahr mit spezifischen Lernformen und Wirkungspotentialen (Wolf 2014, S. 125). Diesen liegen die bereits erwähnten Prinzipien der kulturellen Bildung zugrunde: Durch *Freiwilligkeit, Handlungsorientierung* und *Ganzheitlichkeit, Teilhabe, Selbstwirksamkeit* sowie *Fehlerfreundlichkeit* und *Stärkenorientierung* ist im FSJ KULTUR nicht nur eine große Verantwortungsbereitschaft und eine aktive und mitverantwortliche Selbstbestimmung seitens der Freiwilligen gegeben, in vielen Fällen überschreiten diese auch sukzessiv ihre zunächst angenommenen Handlungsgrenzen. Durch die starke Beteiligungsorientierung und den hohen Grad der Eigenverantwortung können Freiwillige im FSJ KULTUR laut WOLF ihre sozialen Fähigkeiten wie Kontakt- und Kooperationsbereitschaft erweitern, ihre Experimentierfreude, Kreativität und Kommunikationsfähigkeiten erproben und ihre Belastbarkeit, ihr Durchhaltevermögen und ihre Zielorientierung ausbauen (ebd., S. 130). Neben diesen Wirkungspotentialen unterstützen informelle Impulse auch die Entwicklung emotionaler Kompetenzen und kognitiver Fähigkeiten sowie die Persönlichkeitsbildung und Selbstentfaltung und -bestimmung. Dies wiederum lässt ein Selbstbewusstsein der Freiwilligen entstehen, das auf Sicherheit und dem Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten fußt, was insgesamt zu einem gestärkten und positiven Selbstbild führt (Elbertzhagen 2010, S. 65).

ELBERTZHAGEN hakt an dieser Stelle jedoch ein und betont, dass stets genau betrachtet werden muss, wie, durch welche Instanzen und mit welchem Anliegen für Angebotsformate der kulturellen Bildung plädiert wird (ebd., S. 67). Kritisch bemerkt ELBERTZHAGEN, dass sich viele angepriesenen Potentiale der kulturellen Bildung – so auch die bis zu diesem Punkt aufgeführten

Wirkungsweisen des FSJ KULTUR – unter dem Aspekt einer reinen Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zusammenfassen lassen. Eine verstärkt ökonomische Orientierung stellt hierbei bestimmte Bildungswirkungen wie etwa wachsende Leistungsbereitschaft, Flexibilität, Teamfähigkeit oder Zielorientierung in einen direkten Zusammenhang mit Anforderungen beruflicher Zusammenhänge. Dieser Sichtweise entsprechend diene ein FSJ KULTUR lediglich der Ausschmückung und Veredelung bereits erreichter Bildungsabschlüsse (Elbertzhagen 2010, S. 66).

Anders sind Urteile der Teilnehmer*innen über die Wirkungspotentiale des FSJ KULTUR zu bewerten, die sich als direkte Anknüpfung an Erfahrungen aus dem Praxisfeld artikulieren. Hierfür bietet die Gesamtevaluation aller Jugendfreiwilligendienste im Bereich Kultur und Bildung durch die BKJ im Jahrgang 2015/2016 eine gute Grundlage, an der sich Freiwillige, Einsatzstellen und Alumni beteiligten. Die Ergebnisse zeigen, dass ein FSJ KULTUR neben Impulsen für die persönliche Entwicklung und berufsorientierender Möglichkeiten auch ein gesteigertes Interesse für Engagement herbeiführt. Ein detaillierter Blick auf die Antworten der Befragten zeigt, dass 89 Prozent der Meinung sind, sich im Zuge ihres Freiwilligendienstes persönlich weiterentwickelt zu haben: Die Freiwilligen sind mehrheitlich überzeugt davon, dass ihnen das Jahr mehr Eigenverantwortung und Selbstsicherheit gebracht hat und dass sie mehr über ihre Stärken und Interessen gelernt haben. Mehr als die Hälfte hat ein starkes Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen entwickelt und von Möglichkeiten gelernt, das eigene Umfeld aktiv mitzugestalten. Zusätzlich trägt der Freiwilligendienst dazu bei, dass Kunst und Kultur eine wichtige Rolle im Leben der Freiwilligen spielen (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2017d, S. 31ff). Etwa zwei Drittel der Freiwilligen schreiben ihrem Freiwilligendienst eine berufsorientierende Wirkung zu. Hierzu gehört, dass sie Wissen über ihre berufliche Perspektiven erlangen sowie klare Vorstellungen über entsprechende Berufsfelder bekommen und praktische und berufsspezifische Erfahrungen sammeln können. Für diese Prozesse spielen neben der Arbeit in der Einsatzstelle auch die Bildungsseminare eine große Rolle, da sie zum Nachdenken über private und berufliche Ziele und über die Rolle von Beruf und Arbeit im späteren Leben anregen. Neben dem bereits erwähnten gesteigerten Interesse für gesellschaftliche Themen wurde bei etwa der Hälfte der Befragten eine Bereitschaft zum freiwilligen Engagement auch nach dem FSJ KULTUR geweckt bzw. gestärkt (ebd., S. 33ff).

Die von den Befragten als sehr positiv bewerteten Bildungsseminare werden als gelungene Ergänzung der Einsatzstellenarbeit empfunden und gelten als Alleinstellungsmerkmal des FSJ KULTUR. Durch die sich hieraus ergebende Kombination aus non-formalen und informellen Vermittlungsformen kann ein ganzheitlicher Bildungsauftrag umgesetzt werden: Ein FSJ KULTUR ist für die Freiwilligen laut MAEDLER rezeptiv und produktiv mit der Teilhabe am kulturellen und gesellschaftlichen Leben verbunden (Maedler 2012, S. 784). Die Freiwilligen erleben nicht nur Unterstützung und Anerkennung für ihre Aktivität, sondern bekommen Möglichkeiten geboten,

negative Lernerfahrungen aus dem schulischen Kontext zu überwinden und Offenheit für neue Lern- und Erfahrungsformate zu entwickeln.

2.3 Diversität und Inklusion

2.3.1 Begriffliche Annäherung

Diversität und Inklusion zählen aktuell zu den schillerndsten und beliebtesten Begriffen der Bildungs- und Sozialwissenschaften und tauchen hauptsächlich in den Bereichen der Schul-, Jugendhilfen- oder Behindertenpolitik auf. Der Ausdruck der Diversität beschreibt „einen Zustand, in dem Menschen verschiedenster Lebensrealitäten gleichberechtigt vertreten sind“ (Stadler 2014, S. 89), wobei sich diese Verschiedenheit durch Kategorien wie Kultur, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion oder Lebenslage ausdrücken lässt. Ein diversitätsbewusster Blick richtet sich jedoch nicht nur auf die Vielfältigkeit von Gesellschaften, sondern nimmt auch jedes einzelne Subjekt in seinen verschiedensten Gruppenzugehörigkeiten wahr. Hieraus ergibt sich ein enger Zusammenhang zu Perspektiven der Antidiskriminierung (Winkelmann 2015, S. 10). Für den inflationär genutzten Ausdruck der Inklusion bietet SCHATTENMANN als Annäherung Synonyme aus dem Alltagsverständnis an und umschreibt Inklusion im Sinne von Zugehörigkeit und Einbezogen-Sein mit den Worten „etwas gehört von vorneherein dazu, ist automatisch mit inbegriffen“ (Schattenmann 2016, S. 26). Nach FEUSER steht im Kern des Inklusionsgedankens immer eine „auf Anerkennung und Differenz basierende menschliche Gemeinschaft ohne Ausgrenzung“ (Feuser 2010, S. 18).

Für den Bereich FSJ KULTUR, der eng mit kultureller und gesellschaftlicher Teilhabe verbunden ist, tritt Diversität im vorliegenden Verständnis als gesellschaftliche Kategorie und Inklusion als Kombination aus erziehungswissenschaftlichen und sozialwissenschaftlichen Sichtweisen in Erscheinung.

2.3.2 Der Weg zur Inklusion

Für den Themenbereich liegt eine einseitige, hauptsächlich auf den schulischen Kontext fokussierte Quellenlage vor. Obwohl die vorliegende Arbeit keinen erziehungswissenschaftlichen Forschungsschwerpunkt hat, lohnt sich ein kurzer Exkurs in den schulischen Sektor, da sich hier Entwicklungen in Bezug auf Inklusion gut nachzeichnen lassen und bestimmte Begrifflichkeiten und Kernelemente auch für den gesamtgesellschaftlichen Bereich von Bedeutung sind.

Ein Blick auf das deutsche Bildungssystem ab Mitte des 20. Jahrhundert lässt ein vierstufiges Modell des Unterrichtswesens erkennen (Bürli 1997, S. 63f), das auch für die Verdeutlichung unterschiedlicher Stadien des Umgangs einer Mehrheitsgesellschaft mit marginalisierten Gruppierungen herangezogen werden kann: Ein System der *Exklusion* bedeutet den Ausschluss Vieler

vom gesellschaftlichen Regelsystem. Minderheiten können auf keinerlei öffentliche Unterstützung hoffen, ihnen ist der Zugang zu jeglichen Formen gesellschaftlicher Teilhabe verwehrt. Im Grundgedanken der *Separation* ist die Gleichheit und Bildungsfähigkeit aller Menschen verankert, was sich jedoch in separierten Fürsorge- und Bildungseinrichtungen manifestiert. Dies geht mit einem strikten und kategorischen Zuordnungsprinzip einher. Eine solche Ausgrenzungspraxis bestimmter Minderheiten wird durch Bestrebungen der *Integration* abgelehnt. Die Infragestellung spezieller Wohn- und Lernorte führt zur Kooperation unterschiedlicher Institutionen und die Integration von – nach wie vor als defizitär etikettierten – Gruppen in das Regelsystem. Die Kritik an der Fremdbestimmung dieser Prozesse gilt schließlich als Grundlage für die Stufe der *Inklusion*. Neben Forderungen nach Beendigung der Fremdbestimmung und Etikettierung spielt das bedingungslose Recht auf Teilhabe sowie das Konzept der Vielfalt als Normalzustand eine wichtige Rolle in der Inklusionsdebatte. Sowohl im schulischen als auch gesamtgesellschaftlichen Bereich zielen Inklusionsbestrebungen auf keine rein quantitativen, sondern vor allem qualitative und konzeptionelle Änderungen ab (Sander 2004, S. 14).

Hierzu soll in Ergänzung noch die wegbereitende Publikation INDEX FÜR INKLUSION Erwähnung finden. Aus dem Englischen zuerst 2003 für das deutsche Schulsystem bearbeitet, liefert er Materialien zur Entwicklung inklusiver Schulstrukturen und Unterrichtsinhalte und dient als Instrument zur Selbstevaluation. Obwohl der Index ausschließlich den schulischen Bildungssektor fokussiert, lässt sich eine Kernessenz herausfiltern, die auch für eine gesamtgesellschaftliche Sichtweise und somit für die vorliegende Untersuchung eine wichtige Rolle spielt: Inklusion gelingt nur, wenn nach der Schaffung grundlegender *inklusive Werte inklusive Strukturen* etabliert werden können, die wiederum zur alltäglichen Verankerung *inklusive Praktiken* führen (Booth und Ainscow 2003, S. 14ff).

2.3.3 Kernelemente des vorliegenden Inklusionsbegriffs

Die Begrifflichkeiten Diversität und Inklusion zielen im Kontext der vorliegenden Arbeit auf die Wahrnehmung von Vielfalt und Verschiedenheit als Normalität, sowie auf die Erhöhung von Teilhabechancen und -möglichkeiten ab. Die gegenseitige Abhängigkeit von Inklusion und Teilhabe spielt hierbei eine wichtige Rolle, denn Inklusion kann als Wegbereiter von gesellschaftlicher Teilhabe, aber auch als Ergebnis dieser verstanden werden (Schattenmann 2016, S. 52). Als Grundgedanke des vorliegenden Inklusionsbegriffs wurde bereits Folgendes festgehalten: Inklusion bezeichnet ein *selbstverständliches Dazugehören* bzw. *Inbegriffen-Sein* in die Gesellschaft. Niemand soll zunächst ausgeschlossen und später erst integriert werden, vielmehr sind nach Inklusionsverständnis alle Menschen von vorneherein gleichberechtigt Teil des gemeinschaftlichen Lebens. Um dies zu erreichen, ist es nach SCHATTENMANN essenziell, Inklusion als *Prozess der Veränderung* zu verstehen, denn „es geht darum, vielfältige Strukturen in der Gesellschaft bzw.

im Zusammenleben aufzubrechen und zu verändern, Entwicklungen zu unterstützen und voranzutreiben“ (Schattenmann 2016, S. 46).

Als weitere Kernelemente des Inklusionsgedankens sind die *soziale Dekategorisierung* und die *gelebte Diversität* zu nennen. Inklusion wendet sich gegen jede Art gruppenbezogener Kategorisierung und verzichtet auf eine Unterscheidung von Menschen anhand bestimmter Faktoren. Eine diversitätssensible Perspektive fasst alle Erscheinungsformen sozial konstruierter Heterogenitätskategorien – wie Geschlecht, Alter, Ethnie, Nationalität, Religion, sexuelle Orientierung, körperliche Verfassung oder Intelligenz – in den Blick (ebd., S. 45ff). Durch ein grundlegend anderes Verständnis von gesellschaftlicher Normalität werden diese genannten Kategorien „als Dimensionen von Vielfalt akzeptiert, als bereichernd anerkannt und als alltäglicher Bestandteil des Zusammenlebens wertgeschätzt“ (Nuding und Stanislawski 2013, S. 3). Das Grundrecht auf Inklusion im Sinne gleicher gesellschaftlicher Teilhabechancen begründet sich laut SILLER jedoch nicht durch diese natürliche Unterschiedlichkeit, sondern durch die Annahme der Irrelevanz dieser Unterschiede. Dies verdeutlicht den Zusammenhang zwischen den Begrifflichkeiten Diversität und Inklusion: „Das Ziel der Inklusion ist die Beseitigung von Barrieren, die mit diesen Unterschieden verbunden sind“ (Siller 2015, S. 35f). Dem so formulierten Inklusionsverständnis folgend, ist also die *Unterscheidung zwischen Heterogenität und Diversität* sehr wichtig. Während die Begrifflichkeit der Heterogenität Unterschiedlichkeit als Herausforderung oder Problem sieht, gilt diese für ein Diversitätsverständnis nicht nur als Normalität, sondern auch als Ressource und Bereicherung (Sliwka 2012, S. 272).

Für eine Annäherung an die Begrifflichkeiten von Diversität und Inklusion bietet sich auch eine Betrachtung gegensätzlich gerichteter Mechanismen wie die der Exklusion an. Das Bewusstsein darüber, dass soziale Differenzen und daraus resultierende Ausgrenzungspraktiken und Benachteiligungsrisiken gesellschaftliche Konstruktionen sind, ist eine grundlegende Voraussetzung für das Verständnis der vorliegenden Begrifflichkeiten.

Soziale Exklusion wird im Folgenden, an KRONAUER angelehnt, sowohl als Ergebnis von Benachteiligungs- und Ausgrenzungsprozessen, als auch als Prozess der Benachteiligung und Ausgrenzung verstanden (Kronauer 2010, S. 26). Der Begriff der Benachteiligung umfasst nach TREP-TOW episodenhafte oder strukturell-dauerhafte Zusammenhänge, in die Menschen aufgrund von Armut, Stigmatisierung, Rassismus oder gewaltsame Beeinträchtigung geraten können. Hierbei spielen auch kulturelle Konstruktionen von Andersartigkeit, eingeschränkte soziale Beziehungen, eine Marginalisierung im Bildungs- und Arbeitssektor und Fremdenfeindlichkeit eine tragende Rolle. Als weitere Strategien der Exklusion können die absichtliche Vorenthaltung von Informationen sowie die Verwehrung von Zugängen zu gesellschaftlich anerkannten Lebensstandards und Teilhabebereichen genannt werden (Treptow 2012, S. 805f). Umgekehrt formuliert, spielen sich

Ausgrenzungsmechanismen auf struktureller, institutioneller und auf interaktionaler bzw. persönlicher Ebene ab.

Um erkennen zu können, dass Benachteiligungserfahrungen von Betroffenen – unabhängig vom gesellschaftlichen Teilbereich – aufs Engste mit den gleichzeitigen Privilegien von Nichtbetroffenen verknüpft sind, ist die Bereitschaft, sich mit Diskriminierung auseinanderzusetzen, unabdingbar. Nur ein geschärftes Bewusstsein für Ungerechtigkeit und Privilegierung und eine kritische Wahrnehmung von stereotypisierenden und behindernden Zuschreibungen sowie konkreten Ausschlüssen und Benachteiligungen können dazu verhelfen, die gesellschaftlichen Bedingungen für die Konstruktion von Differenzen zu verstehen (Liebscher und Fritzsche 2010, S. 102f). Auch im Rahmen der vorliegenden Untersuchung ist es wichtig, gegebene Vorstellungen von vermeintlicher Normalität zu hinterfragen, vor allem „wenn Unterschiedlichkeit als ‚Abweichung‘ von dieser Normalität zu Benachteiligung führt“ (ebd., S. 105).

Im Kontext der Inklusionsdebatte werden vor allem die Themen Gesundheit und Behinderung kritisch analysiert und umgedeutet. Die kulturwissenschaftliche Sichtweise auf Behinderung, wie sie vom inter-, multi- und transdisziplinären Forschungsansatz der noch recht jungen *Disability Studies* praktiziert wird, sieht Behinderung als kulturelles Phänomen und betont, dass neben kulturellen auch politische, soziale und historische Perspektiven in die Betrachtung des Themenfeldes mit einfließen müssen (John et al. 2012, S. 65f). Aus dieser Perspektive kann es Benachteiligung und Behinderung nur in Verbindung mit gesellschaftlichen Erwartungs-, Benennungs- und Zuschreibungspraxen sowie Bewertungsvorgängen und den daraus resultierenden „institutionalisierten Formen des Umgangs mit Erwartungswidrigkeiten“ (Dederich 2010, S. 179) geben.

Zusammengefasst können diversitätssensible Perspektiven und Inklusionsbestrebungen als Aufforderung verstanden werden, sozialer Exklusion durch eine bewusste Auseinandersetzung mit dem gesellschaftlich konstruierten System von Benachteiligung und Privileg entgegenzuwirken. Inklusion „erfordert, dass gesellschaftliche Verhältnisse, die exkludieren, überwunden werden müssen“ (Kronauer 2010, S. 56).

2.3.4 Rechtliche Grundlagen der Inklusion

Zu den oben erwähnten notwendigen *Strukturen*, die *inklusive Praktiken* ermöglichen können, zählen auch internationale Abkommen, die die rechtliche Grundlage von Inklusionsbestrebungen darstellen. An erster Stelle sei hierfür die ALLGEMEINE ERKLÄRUNG DER MENSCHENRECHTE von 1948 genannt (Boysen et al. 2012, S. 32f), in der neben der Freiheit und der gleichen Rechte aller Menschen auch das Verbot der Diskriminierung sowie das Recht auf soziale Sicherheit als Grundwerte der Vereinten Nationen verankert sind (AEMR, Artikel 1, 2 und 22). Weiterführend sei die SALAMANCA-ERKLÄRUNG erwähnt, die als Resultat der Weltkonferenz PÄDAGOGIK FÜR BESON-

DERE BEDÜRFNISSE 1994 erstmals grundlegende politische Änderungen einforderte, um „Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit besonderen Förderbedürfnissen innerhalb des Regelschulwesens zu unterrichten“ (UNESCO 1994, S. 1).

Um einen weiteren rechtlichen Meilenstein der Inklusion, die UN-KONVENTION ÜBER DIE RECHTE VON MENSCHEN MIT BEHINDERUNGEN (UN-BRK), in seiner Gänze verstehen zu können, bedarf es einer kurzen Ausführung zum Thema Klassifikationen von Behinderung: Lange Zeit wurde Behinderung als Krankheit oder als Folge von Krankheit gesehen. Erst die 2001 von der WELTGESUNDHEITSORGANISATION eingeführte INTERNATIONALE KLASSIFIKATION DER FUNKTIONSFÄHIGKEITEN, BEHINDERUNG UND GESUNDHEIT (engl.: INTERNATIONAL CLASSIFICATION OF FUNCTIONING, DISABILITY AND HEALTH, ICF) löste diese störungs- und defizitorientierte Sichtweise ab (John et al. 2012, S. 58ff). Die neue, bio-psycho-soziale Perspektive „versteht Funktionsfähigkeit und Behinderung als dynamische Interaktion zwischen Gesundheitsproblemen und – person- und umweltbezogenen – Kontextfaktoren“ (Weltgesundheitsorganisation und Weltbank 2011, S. 3) und berücksichtigt somit den gesamten Lebenshintergrund einer Person. „In der ICF wird folglich von einer Behinderungssituation ausgegangen, welche beide Seiten von Behinderung – behindert sein und behindert werden – umfasst“ (John et al. 2012, S. 63).

Die bereits erwähnte UN-BRK fußt auf dieser neu formulierten Wahrnehmung von Behinderung. Das Hauptanliegen des Abkommens ist nicht, besondere Rechte für besondere Menschen zu schaffen, sondern, den gleichberechtigten Gebrauch der Menschenrechte auch für Menschen mit Behinderungen explizit einzufordern (Wocken 2010, S. 219). „Mit dem Begründungszusammenhang der ausnahmslos jedem Menschen innewohnenden Würde“ (Schattenmann 2016, S. 101) verbindet die Konvention Grundsätze der Nichtdiskriminierung, Achtung von Unterschiedlichkeiten, Chancengerechtigkeit und Gleichberechtigung mit dem Recht auf Bildung, Arbeit und politische, öffentliche und kulturelle Teilhabe ohne Diskriminierung (UN-BRK, Artikel 3, 24, 27, 29 und 30). Unter dem Leitgedanken der allgemeinen Barrierefreiheit verweist die UN-BRK auf zentrale Elemente des Inklusionsgedankens und definiert durch einen diversitätssensiblen Ansatz Behinderung als etwas Normales des menschlichen Lebens (Schattenmann 2016, S. 100ff). Mit der Unterzeichnung und Ratifizierung der UN-BRK im Jahr 2009 hat sich die Bundesregierung Deutschland zur Realisierung der geforderten Inhalte verpflichtet. Durch gesetzliche Rahmenbedingungen soll etwa der Zugang zu inklusiver Bildung und gesellschaftlicher Teilhabe und damit die Verwirklichung von Inklusion umgesetzt werden. Ergänzend sei an dieser Stelle erwähnt, dass im Hinblick auf das vorliegende, weite Inklusionsverständnis diese Entwicklungen auch andere benachteiligte Menschen einschließen sollten.

2.3.5 Streitpunkte innerhalb des Inklusionsdiskurses

Das Kernproblem des Inklusionsdiskurses bringen LIEBSCHER und FRITZSCHE treffend zum Aus-

druck, indem sie darauf hindeuten, dass sich der Inklusionsbegriff zwischen den Polen der *Gleichheit und Differenz* bewegt: Je nach Begriffsverständnis oder Kontext dominiere somit entweder ein universalistischer Ansatz der Gleichheit, der gleiche Behandlung für alle Menschen einfordert, oder eine Sichtweise, die Differenzen betont und aus diesem Grund auf die Anerkennung und Berücksichtigung individueller Bedürfnisse besteht (Liebscher und Fritzsche 2010, S. 108). Aus dieser fundamental uneindeutigen Begriffslage resultieren mehrere Streitpunkte innerhalb des Inklusionsdiskurses, von denen einige grundlegende an dieser Stelle abschließend aufgegriffen werden sollen, um die Brisanz und Problemlage der Fachdiskussion zu verdeutlichen.

FASCHING hinterfragt etwa die Brauchbarkeit der streng anti-kategorialen Sichtweise des Inklusionsgedankens, bei der Klassifikationen von Menschen konsequent abgelehnt werden. FASCHING argumentiert, dass benachteiligte oder gefährdete Personengruppen zunächst immer identifiziert werden müssen, um Problemlagen benennen und anschließend aktiv verändern zu können (Fasching 2017, S. 19f). Eine weitere Gefahr der Dekategorisierung besteht außerdem darin, dass durch Formulierungen wie ‚*alle Kinder*‘ oder ‚*jeder Mensch*‘ – ohne ein gewisses Diversitätssensibles Bewusstsein – die Vielfalt spezifischer Zugangs- und Teilhabebarrrieren oder individueller Bedürfnisse schnell aus dem Blick gerät (Bretländer 2015, S. 184).

Die von AHRBECK am Inklusionsbegriff geäußerte Kritik ist grundlegender Natur, denn er ist der Meinung, im Rahmen der Inklusionsdiskussion entstehe der falsche Eindruck, Verschiedenheit hätte per se einen positiven Wert. Es sei eine Differenzierung notwendig

„zwischen einer Vielfalt, die als bereichernd und beglückend erlebt werden kann, und einer solchen, die auch zum Leben gehört, aber Leiden und Leid hervorbringt. Es fällt schwer, beide umstandslos unter die Kategorie einer begrüßenswerten Vielfalt zu subsumieren; dazu sind die Verhältnisse zu komplex“ (Ahrbeck 2016, S. 36).

Diesen Gedanken weiterführend behauptet AHRBECK, inklusionstypische Formeln – wie ‚*es sei normal, verschieden zu sein*‘ oder ‚*Behindert ist man nicht. Behindert wird man*‘ – würden schmerzhaft Lebensbeschränkungen und daraus resultierende persönlich entfremdete Zustände trivialisieren und bagatellisieren (ebd., S. 42).

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass die lebhaft und auch sehr kontroverse – da polarisierende – Inklusionsdiskussion noch weit von einem einheitlichen Begriffsverständnis entfernt ist. Im Abgleich radikaler und moderater Sichtweisen finden die gemäßigten Stimmen selten Beachtung. Der Einsatz für die Umsetzung der Inklusionsidee nimmt z.T. unerbittliche Züge an und abweichende Überlegungen werden oft als bedrohlich für den Wesenskern des Vorhabens aufgefasst. Dass Kritiker*innen hierdurch schnell mit harschen Vorwürfen oder moralischen Entwertungen konfrontiert werden, sei AHRBECK zufolge sowohl bemerkenswert als auch merkwürdig: Die Polarisierung innerhalb des Inklusionsdiskurses stehe dem Kern des Inklusionsgedankens – Akzeptanz von und Bereicherung durch Vielfalt – geradezu diametral gegenüber (ebd., S. 118ff).

2.4 Diversität und Inklusion im FSJ KULTUR

2.4.1 Die aktuelle Ausgangslage

Als Spitzenverband der kulturellen Bildung verpflichtet sich die BKJ über ihr Leitbild dazu, Kindern und Jugendlichen eine vielfältige Landschaft der kulturellen Bildung anzubieten und diese Angebote zugänglich für alle zu gestalten (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2017b). Akteur*innen der BKJ setzten sich

*„mit Nachdruck für eine diversitätsbewusste Praxis kultureller Bildung ein, die kein Kind, keine*n Jugendliche*n oder junge*n Erwachsene*n wegen eines oder mehrerer Merkmale ihrer Persönlichkeit oder aufgrund von Zuschreibungen diskriminiert oder ausschließt.“
(Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2017c)*

Wird unter diesem Aspekt jedoch das FSJ KULTUR näher in den Blick gefasst, so fällt ein grundlegendes Merkmal dieses kulturellen Bildungs- und Orientierungsangebotes auf, das der hier angeführten diversitätsbewussten Haltung der BKJ und ihrer Akteur*innen widerspricht: Die Teilnehmer*innen im FSJ KULTUR weisen eine sehr starke Homogenität auf, denn die große Mehrheit ist *weiß*, weiblich, *cisgender*⁵, hat Abitur gemacht, ist älter als 18 Jahre und spricht Deutsch als Muttersprache (Schütze 2018, S. 39). Diese Personengruppe ist nicht nur sehr homogen, sondern durchaus auch einer privilegierten sozialen Schicht zugehörig. Diese „jugendliche Elite“ (Bockhorst 2013, S. 213) ist weder im Hinblick auf Geschlecht und Alter, noch auf soziale Schichten oder auf ethnische Indikatoren deckungsgleich mit der vermeintlich anvisierten Zielgruppe aller Jugendlicher, die die grundlegende Voraussetzung der Vollschulzeitpflicht erfüllt, siehe 2.2.2.

Nachfolgend soll diese Diskrepanz am Beispiel der Schulabschlüsse verdeutlicht werden: Während in der Bundesrepublik Deutschland ca. 40 bis 45 Prozent aller Schulabgänger*innen pro Jahrgang die Schule mit dem Abitur abschließen, haben im FSJ KULTUR 93 Prozent der Freiwilligen Abitur. Ein genauerer Blick auf die Statistiken der BKJ verdeutlicht sogar ein weiteres Detail im Hinblick auf diesen Aspekt: In der finalen Zusammensetzung eines FSJ-KULTUR-Jahrgangs hatten in den vergangenen Jahren im Durchschnitt zwar nur sieben Prozent der Freiwilligen einen Real- oder Hauptschulabschluss, doch waren es in den jeweiligen Bewerbungsphasen noch 20 Prozent. Dies lässt darauf schließen, dass das Bildungsangebot durch die öffentliche Präsentation hauptsächlich Abiturient*innen anspricht. Auch bedeutet dies im Umkehrschluss, dass Bewerber*innen ohne Abitur im FSJ KULTUR einer strukturellen Diskriminierung ausgesetzt sind, da Einsatzstellen ihre Plätze bevorzugt an Bewerber*innen mit Abitur vergeben (Schütze 2018, S. 39).

⁵ *cis* (lat. Präfix: diesseits, binnen, innerhalb) bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität demjenigen Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Der Begriff *cisgender* verdeutlicht die Unterscheidung zwischen Sex und Gender: „Sex bezeichnet das biologische Geschlecht, Gender das soziale Geschlecht, erlernt durch Prägung“ (Missy Magazine 2017).

An diesem Punkt kann direkt mit den oben genannten Kernaspekten des vorliegenden Diversitäts- und Inklusionsverständnisses angeschlossen werden. Auf diese Grundwerte aufbauend sollte es auch im FSJ KULTUR um die positive Wahrnehmung von Verschiedenheit, die Erhöhung von Teilhabemöglichkeiten sowie um die Hinterfragung von gegebenen Vorstellungen vermeintlicher Normalität gehen. Eine diversitätsbewusste Praktik im Feld des FSJ KULTUR sollte folglich die Homogenität innerhalb der Teilnehmer*innen aufbrechen, den gegebenen FSJ-KULTUR-Prototypen – *weiß*, weiblich, cis, älter als 18 Jahre und mit Abitur – hinterfragen und eine diversere Zusammensetzung der Teilnehmer*innen aktiv und gezielt ermöglichen. Eine Rückbesinnung auf die erwähnten Grundprinzipien der kulturellen Bildung – insbesondere die der *Teilhabe* und der *Lebensweltorientierung* – sollte hierbei dazu verhelfen, dass die Inklusion von bisher kaum oder gar nicht im FSJ KULTUR Vertretenen zu einer wichtigen und selbstverständlichen Aufgabe der Akteur*innen im Feld des FSJ KULTUR wird, fordert SCHÜTZE (Schütze 2008, S. 131). Eine solche diversitätssensible Öffnung ist wichtig, damit mehr – und nicht nur bereits privilegierte – junge Menschen reale Zugänge zu den unter 2.2.3 genannten Wirkungspotentialen eines FSJ KULTUR bekommen.

2.4.2 Maßnahmen der BKJ für eine diversitätsbewusste Öffnung im FSJ KULTUR

Unter 2.1.2 wurde bereits der Bedarf einer stetigen Selbstüberprüfung der Akteur*innen der kulturellen Bildung verdeutlicht. Im Feld der kulturellen Freiwilligendienste ist aus ebensolchen Prozessen der Selbstreflexionen vor einigen Jahren der Bedarf nach einer diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR formuliert worden. 2013 entstand aus diesem Grund im Rahmen eines Koordinator*innentreffens der Landesträger eine Arbeitsgruppe, die sich seitdem der Umsetzung dieses anvisierten Zieles widmet. In der AG INKLUSION sind sowohl Koordinator*innen verschiedener Landesträger als auch Mitarbeiter*innen aus dem Bundestutorat der BKJ vertreten, wobei es auch personelle Überschneidungen mit anderen Arbeitsgruppen gibt. Übergeordnetes Ziel der AG INKLUSION ist – in Anknüpfung an den bereits erwähnten INDEX FÜR INKLUSION – die Veränderung von *Werten*, *Strukturen* und *Praktiken* innerhalb des Trägerverbundes, sodass auch bisher marginalisierte junge Menschen teilnehmen können, ohne auf Bedürfnisse ihrerseits verzichten zu müssen (Schütze 2018, S. 40). Das unter 2.3.3 hervorgehobene Bewusstsein darüber, dass Ausgrenzungspraktiken und Benachteiligungsrisiken gesellschaftlich und institutionell konstruiert sind, stellt eine wichtige Voraussetzung für das Anliegen der AG INKLUSION dar. Das Bestehen der Arbeitsgruppe spiegelt folglich genau den unter 2.1.2 genannten Anspruch der BKJ wieder, Verbandsentscheidungen und -entwicklungen immer dahingehend zu überprüfen, „ob sie für alle Kinder und Jugendlichen Zugänge zu Kunst, Kultur und Bildung öffnen und nachhaltig sichern“ (Braun 2013, S. 22f). Im Nachfolgenden werden die Arbeitsweise und Errungenschaften der AG INKLUSION näher vorgestellt.

Die Arbeitsweise

Um Inklusion „aus diversitätssensibler und diskriminierungskritischer Perspektive zu durchdringen und Maßnahmen für eine Veränderung zu entwickeln“ (Schütze 2018, S. 40), wurden die formulierten Ziele und geplanten Schritte der AG INKLUSION in einer Roadmap festgeschrieben, die Ende 2014 von allen Trägern verabschiedet wurde. Seitdem trifft sich die AG INKLUSION in unregelmäßigen Abständen etwa zwei- bis dreimal im Jahr. Bei den Treffen werden je nach Interesse oder aktueller Dringlichkeit im Voraus festgelegte Themen und Probleme besprochen, hierbei fließen immer wieder Anregungen aus Geschäftsführer*innen- oder Koordinator*innentreffen der Landsträger mit ein.

Fortbildungen, Beratungen und der stetige Austausch kennzeichnen den diversitätssensiblen Transformationsprozess. Zu den Treffen werden häufig auch Außenstehende eingeladen, die mit ihren Erfahrungen oder ihrer Expertise die inhaltliche oder methodische Ebene durch neue Impulse bereichern. Hierfür können als Beispiel die Zusammenarbeit mit *People of Color*⁶ zu den Themen Diskriminierung und *Empowerment*⁷ oder die Moderation eines Treffens durch eine Expertin für *Design Thinking*⁸ genannt werden.

Anliegen und Problemstellungen, die einzelne Landsträger zu den Themen Diversität und Inklusion an die Arbeitsgruppe herantragen, diskutiert und bearbeitet diese ausführlich und gibt sie in einem weiteren Schritt in Form von Handlungskonzepten wie etwa möglichen Seminareinheiten wiederum an den gesamten Trägerverbund weiter. So ist z.B. auch der Kerngedanke von *Awareness*⁹-Teams bei den Bildungsseminaren der Freiwilligen ursprünglich aus dem Bedürfnis eines Landsträgers entstanden, wuchs durch eine Erweiterung durch die AG INKLUSION zu einem ausgearbeiteten Konzept heran und wurde schließlich auch den anderen Landsträgern vorgestellt (ebd., S. 45).

Durch die kontinuierliche inhaltliche Auseinandersetzung mit der Thematik schafft die von der BKJ und dem Trägerverbund initiierte AG INKLUSION eine sehr wichtige Grundlage für die angestrebte diversitätssensible Öffnung im FSJ KULTUR. Durch das Aufgreifen und Bearbeiten

6 *Person of Color* (Plural: *People of Color*, kurz: PoC) ist eine „internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrung“ (Amadeu Antonio Stiftung 2014, S. 15). Der emanzipatorische und solidarische Begriff positioniert sich gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die Mehrheitsgesellschaft.

7 *Empowerment* bedeutet Selbst-Bemächtigung und ist ein emanzipatorisches Strategie- und Handlungskonzept, das sich gegen Defizitperspektiven richtet. Stattdessen stehen auf geteilte Erfahrungen aufbauend „die Ressourcen und Potentiale von Einzelnen und/oder Gruppen im Zentrum“ (Amadeu Antonio Stiftung 2014, S. 24).

8 *Design Thinking* ist eine Methodik und ein Denkansatz, um „systematisch komplexe Probleme oder Aufgabenstellungen zu lösen. Das Ergebnis eines Design Thinking Prozesses ist in der Regel eine Innovation“ (Coaching Concepts 2018).

9 *Awareness* (engl: Bewusstheit, Gewahrsein, Aufmerksamkeit) ist eine machtkritische Haltung, die gesellschaftliche Positionen und strukturelle Machtverhältnisse hinterfragt. „Awareness versucht, das Bewusstsein für Ungleichheit zu schaffen/zu schärfen und produktiv mit diesen umzugehen. Awareness-Arbeit hat also das Ziel, mit allen beteiligten diskriminierungsfreie(re) soziale Räume herzustellen“ (GenderCamp Awareness-Team 2012).

aktueller Themen und Problemlagen werden grundlegende *inklusive Werte* des Trägerverbundes formuliert, was – wie unter 2.3.2 angeklungen – als wichtige Voraussetzung für die Etablierung *inklusive Strukturen und Praktiken* gilt.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

Das Bewerbungsverfahren im FSJ KULTUR ist mehrschrittig, wobei letztendlich die Mitarbeiter*innen der Einsatzstellen darüber entscheiden, wer von den Bewerber*innen einen Platz an ihrer Einrichtung als Freiwillige*r im FSJ KULTUR zugesagt bekommt. Eine weitere Arbeitsgruppe des Trägerverbundes initiierte im Januar 2016 eine neue Handhabung dieses Prozesses. Als wichtigste Änderung wurde – auf die Vorarbeit der AG INKLUSION aufbauend – eingeführt, dass Einsatzstellen nur noch anonymisierte Bewerbungen von den Trägern weitergeleitet bekommen. Die Entscheidung darüber, wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird, muss seitdem ohne das Wissen über Name, Alter, Geschlecht, Geburtsort oder Schulabschluss gefällt werden (Schütze 2018, S. 42). Durch diese Modifizierung wurde eine *Arbeitsstruktur* etabliert, die als Wegbereiter für *inklusive Praktiken* gewertet werden kann, da sie mit der Sensibilisierung der Einsatzstellen hinsichtlich ihrer Sichtweise auf den Zweck des Freiwilligendienstes einherging. Dies zielt auf einen Paradigmenwechsel in der Wahrnehmung der Einsatzstellen ab, „weg von einem nützlichkeitsorientierten Elitejahr hin zu einem Freiwilligendienst als Möglichkeit, sich auszuprobieren und voneinander zu lernen“ (ebd., S. 43).

Die Trägerselbstevaluation

Eine weitere wichtige Maßnahme der AG INKLUSION zielt auf die Praxis der bereits mehrmals erwähnten stetigen Selbstüberprüfung im Bereich der kulturellen Bildung. Für das formulierte Ziel einer diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR müssen jedoch nicht nur die Inhalte und Methoden der bisherigen pädagogischen Leitlinien, sondern auch die zugrundeliegenden Vorstellungen und Werte hinsichtlich Diversität und Inklusion überprüft werden. Dies setzt Selbstreflexion voraus und die Bereitschaft dazu, die eigene Verflochtenheit in Machtstrukturen zu erkennen, dies grundlegend zu ändern und bisherige Selbstverständlichkeiten zu verlernen (ebd., S. 42).

Ein Instrument für diesen Prozess ist die Trägerselbstevaluation aus dem Sommer 2016, die in Form eines Fragebogens alle Träger zur Reflexion ihrer eigenen Arbeitsweisen und ihrer Positionierung hinsichtlich einer diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR aufforderte. Der z.T. an den bereits erwähnten INDEX FÜR INKLUSION angelehnte Fragebogen ist in thematische Blöcke zur Öffentlichkeits- und Bildungsarbeit, zu Aspekten der Zugänglichkeit und Haltung, zum Team sowie zum Abbau von Diskriminierung unterteilt. Ziel dieser Maßnahme war, alle Mitarbeiter*innen zur Formulierung ihrer Sichtweisen zu bringen, eine gemeinsame Haltung gegenüber der Thematik zu entwickeln und Erfolge und weiterhin bestehende Problemlagen zu benennen (ebd., S. 45f).

Insgesamt ging es folglich auch bei diesem Schritt der AG INKLUSION um die Etablierung *inklusive Werte*, die weiterführend *inklusive Strukturen* und *Praktiken* ermöglichen sollen.

Die Zielvereinbarung

Die grundlegende Arbeitsweise der AG INKLUSION lässt sich auf den gesamten Prozess der inklusiven Öffnung im FSJ KULTUR übertragen: Das Formulieren und Befolgen einer verbindlichen Roadmap, die möglichst alle Aspekte des angestrebten Prozesses abdeckt und konkrete und messbare Ziele setzt um die eingesetzten Maßnahmen evaluieren zu können, ist ein bedeutendes Instrument für ein Vorhaben weitreichender Veränderungen (Schütze 2018, S. 47). Um bei der diversitätssensiblen Öffnung des Trägerverbundes konkreter zu werden, wurde im Dezember 2017 von allen Trägern beschlossen, „dass jeder Träger auf Grundlage der Selbstevaluation eine individuelle Zielvereinbarung erstellt“ (ebd., S. 46). Bei der Entwicklung dieser sollen nicht nur die gegebenen Bedingungen und die jeweiligen Entwicklungsvorhaben beachtet, sondern möglichst auch das gesamte Team sowie lokale Netzwerke mit einbezogen werden. Inhalt der jeweiligen Zielvereinbarungen sollen sowohl qualitative als auch quantitative Ziele sein. Einerseits gilt es, Ausgrenzungsmechanismen auf struktureller, institutioneller und persönlicher Ebene abzubauen um inklusive Rahmenbedingungen und Bildungsarbeit zu ermöglichen, andererseits sollen festgelegte Orientierungszahlen z.B. die Erhöhung der Quote der Freiwilligen ohne Abitur herbeiführen. Die Entstehungszeit der vorliegenden Arbeit fällt mit der Aushandlungsphase dieser Zielvereinbarung zusammen, die als wichtigste Maßnahme der AG INKLUSION hinsichtlich der Etablierung von *inklusive Werten, Strukturen* und *Praktiken* im Trägerverbundes der kulturellen Freiwilligendienste gilt.

3 Forschungsdesign

Um die vorliegende Forschungsarbeit in ihrer Gänze nachvollziehbar zu machen, wird nach der Darstellung des theoretischen Bezugsrahmens in diesem Kapitel nun das Forschungsdesign dargestellt. Hierbei soll eine Vorstellung der angewandten Methoden, eine transparente Begründung für die Auswahl dieser und eine Beschreibung des genauen Vorgehens erfolgen.

Wie eingangs bereits angeklungen ist, wurde für die Beantwortung der Forschungsfragen ein qualitatives Forschungsdesign als zielführend erachtet. Durch ein solches Vorgehen lässt sich das komplexe Feld des FSJ KULTUR leichter erschließen und die Sichtweisen maßgeblicher Akteur*innen besser verstehen. Hierdurch können subjektive Bedeutungszuschreibungen und mögliche Erklärungen für die Handlungsgründe der Befragten erhoben werden (Flick 2012, S. 135).

Für die Darstellung des Forschungsablaufs wird zunächst das Forschungsfeld eingegrenzt. Nachfolgend werden als Beispiele für qualitative Interviews sowohl das *Expert*inneninterview*, als auch die Grundlagen *problemzentrierter* und *leitfadengestützter Interviews* in Kürze vorgestellt. Dies ist dadurch begründet, dass eine Kombination dieser Interviewformen als zielführende Methode für die geplante Erhebung erachtet wurde. Anschließend werden die Vorgänge und Methoden der Datenverarbeitung und Datenauswertung – insbesondere die der *qualitativen Inhaltsanalyse* nach MAYRING (Mayring 2008) und KUCKARTZ (Kuckartz 2012) – dargestellt und begründet. Im Zuge einer abschließenden Reflexion werden schließlich das eigene Vorgehen sowie die gewonnenen Erkenntnisse mit Bezug auf Chancen und Grenzen der eingesetzten Methoden resümiert.

3.1 Das Forschungsfeld

Im vorangegangenen Kapitel konnte verdeutlicht werden, welche Akteur*innen neben der BKJ das FSJ KULTUR maßgeblich gestalten. Das Wissen über diese Arbeitsteilung ist aus dem Grund wichtig, da eine Annäherung an das Forschungsfeld am besten über diese Zuständigkeitsstrukturen gelingt. Mit Hinblick auf das Untersuchungsthema *Inklusion im FSJ KULTUR* wurden als Hauptakteur*innen die Geschäftsführer*innen der einzelnen Landesträger, die pädagogischen Projektkoordinator*innen sowie die Mentor*innen in den Einsatzstellen erkannt. Personen dieser drei Berufspositionen üben einen direkten Einfluss darauf aus, wer sich vom Orientierungs- und Bildungsangebot FSJ KULTUR angesprochen fühlt, bzw. im Fall einer Bewerbung letztendlich eine Zusage bekommt. Auch sind es diese drei Zuständigkeitsebenen, die anvisierte Ziele der AG INKLUSION aktiv umsetzen können.

Das Ziel der vorliegenden Forschungsarbeit bestand somit zunächst darin, die Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Problemlagen von Vertreter*innen dieser unterschiedlichen Zuständigkeitsebenen in Bezug auf *Inklusion im FSJ KULTUR* kennenzulernen und zu untersuchen. Bei der Auswahl der Akteur*innen, die hierzu interviewt werden sollten, wurde statt einer Zufalls-

auswahl die Methode des *gezielten Samplings* angewandt (Patton 1990, S. 169f). Die konkrete Benennung der verschiedenen Zuständigkeitsbereiche entspricht hierbei dem Vorgehen der maximalen Variation im Sample: Es werden wenige – in diesem Fall drei – aber möglichst unterschiedliche Ebenen einbezogen, „um darüber die Variationsbreite und Unterschiedlichkeit, die im Feld enthalten ist, zu erschließen“ (Flick 1999, S. 87). Da es sich bei Sachsen und Sachsen-Anhalt – wie unter 2.2.1 erwähnt – außerdem um Bundesländer handelt, in denen das FSJ KULTUR seit der Modellphase 2001 angeboten wird, stellen diese Landesträger besonders typische Fälle für den Kontext der Untersuchung dar.

Die Kontaktaufnahme zu dem Forschungsfeld erfolgte über E-Mail und anschließende Telefonate mit potentiellen Interviewpartner*innen. Es konnte jeweils ein*e Projektkoordinator*in und ein*e Mentor*in aus Sachsen und Sachsen-Anhalt sowie eine Person der Geschäftsführung für ein Interview gewonnen werden. Auf diese Weise waren alle drei Zuständigkeitsebenen im Rahmen von fünf geführten Interviews vertreten.

3.2 Das Interview als Erhebungsmethode

Für die qualitative Forschung spielt nach MAYRING das Gespräch eine besondere Rolle: Akteur*innen des Untersuchungsfeldes sollten immer selbst zu Wort kommen, denn „sie selbst sind zunächst die Experten für ihre eigenen Bedeutungsgehalte“ (Mayring 2002, S. 66). Daten, die als Produkt verbaler Kommunikation entstehen, lassen sich mit der Methode des Interviews erheben. Somit ist auch das Interview eine Form des verbalen Kommunizierens, bei der jedoch der befragten Person grundsätzlich die Aufgabe zukommt, „aktiv Ereignisse, Erfahrungen, Handlungen und Wissen zu rekonstruieren“ (Honer 2011, S. 95).

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde eine *offene, halbstrukturierte* und *qualitative* Interviewform angewandt, wobei sich diese Parameter auf den Freiheitsgrad des*r Befragten, der Interviewerin und auf die anschließende Auswertungsmethode beziehen (Mayring 2002, S. 66). Eine *offene* und *halbstrukturierte* Befragung ist nach LAMNEK dadurch charakterisiert, dass sie ohne Fragebogen oder rigides Frageschema durchgeführt wird. Weder die Formulierung der Fragen noch der Ablauf des Gesprächs unterliegen einer vorab festgelegten Form (Lamnek 1995, S. 43). Ein weiteres Grundprinzip nichtstandardisierter Interviewführung ist als Interviewer*in so wenig direktiv wie nur möglich zu verfahren, damit Befragte eigene Sichtweisen entwickeln und formulieren können (Honer 2011, S. 97). So bestand auch das Hauptanliegen der geführten Interviews darin, Erzählanreize zu liefern und den Befragten „monologisches Rederecht“ (Dresing und Pehl 2015, S. 11) einzuräumen. Hierdurch eröffnen sich nach DRESING und PEHL unerwartete Aspekte und Einblicke in die Gründe und Motive hinter den Aussagen der Befragten (ebd., S. 7).

3.2.1 Das Expert*inneninterview

Im Fokus der geführten Interviews standen nicht die biografischen Hintergründe der Gesprächspartner*innen, sondern ihre Rollen als Akteur*innen innerhalb des Forschungsfeldes *Inklusion im FSJ KULTUR*. Hierdurch weisen die Interviews ein wichtiges Merkmal des *Expert*inneninterviews* auf, das nach GLÄSER und LAUDEL den Befragten eine besondere Rolle als Quelle von spezialisiertem Sonderwissen im Kontext des zu erforschenden sozialen Sachverhaltes zuweist (Gläser und Laudel 2010, S. 12). Auch bei der vorliegenden Forschungsarbeit haben die Befragten eine zentrale Stellung im untersuchten sozialen Kontext, was sich durch eine „institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit auszeichnet“ (Meuser und Nagel 2011, S. 57): Durch beruflich bedingte und institutionalisierte Expertise eröffnen sich nicht nur Geschäftsführer*innen und Koordinator*innen der Landesträger, sondern auch Mentor*innen privilegierte Zugänge zu bestimmten Informationen über den Inklusionsprozess im FSJ KULTUR. Auf die Erhebung eben dieses Wissensvorsprungs waren die geführten *Expert*inneninterviews* ausgelegt.

Große Fallzahlen sind in der qualitativen Forschung ausgeschlossen und auch unnötig, da es um die Untersuchung typischer Fälle geht (Lamnek 1995, S. 68). So wurden auch bei der vorliegenden Forschungsarbeit die Befragten und ihre Aussagen nicht nur als Einzelfälle, sondern auch als Repräsentant*innen der jeweiligen Zuständigkeitsebene gesehen (Flick 2012, S. 214).

In einem Punkt weicht das vorliegende Forschungsdesign von den Merkmalen des *Expert*inneninterviews* ab: Die hier befragten Expert*innen sind nicht nur Zeug*innen der vorliegenden Thematik, sondern indirekt auch die Objekte der Untersuchung, was etwa GLÄSER und LAUDEL verneinen (Gläser und Laudel 2010, S. 12). Über die Aussagen und Meinungen des befragten Geschäftsführers sowie die der Koordinator*innen und der Mentor*innen zum Inklusionsprozess im FSJ KULTUR konnten hintergründige Einstellungen und Motive erschlossen werden, die sich wiederum in bestimmten Handlungsstrukturen niederschlagen und somit die inklusive Öffnung im FSJ KULTUR beeinflussen. Zusammenhänge dieser Art herauszufinden war erklärtes Ziel der Untersuchung. Diese werden im nachfolgenden Ergebniskapitel ausführlich diskutiert.

3.2.2 Das problemzentrierte Interview

Mit der erklärten Absicht, die diversitätssensible Öffnung im FSJ KULTUR zu untersuchen, liegt ein Forschungsvorhaben vor, das *problemzentrierter* Natur ist. Mit *Problemzentrierung* ist an dieser Stelle die von der Forscherin wahrgenommene gesellschaftliche Realität gemeint, dass bestimmte Gruppen von Menschen bisher wenig im FSJ KULTUR repräsentiert sind. Neben der *Problemzentrierung* bilden nach WITZEL die *Gegenstands-* sowie *Prozessorientierung* die weiteren zentralen Kriterien der *problemzentrierten Forschung* (Witzel 1982, S. 116). Das *problemzentrierte Interview* nach WITZEL wurde im vorliegenden Fall als Einzelmethode behandelt, und die von ihm vorgeschlagene, ursprüngliche Einbettung in ein multimethodisches Verfahren vernachlässigt.

Wie bei der Umsetzung *problemzentrierter Interviews* stand auch im Rahmen der hier vorgestellten Forschungsarbeit die Analyse und die Formulierung des zu untersuchenden Problems an erster Stelle. Hierbei spielte vor allem die kritische Verarbeitung theoretischer Bezugspunkte zum Themenkomplex Inklusion eine bedeutende Rolle. Die geführten Interviews zielten insgesamt darauf ab möglichst narrative Ausführungen seitens der Befragten herbeizuführen, um einen Verständniszuwachs für die Interviewerin zu gewähren (Witzel 1982, S. 94).

3.2.3 Der Leitfaden

Der Begriff des *Leitfadeninterviews* bezeichnet genau genommen keine eigenständige Methode, sondern die Gesamtheit aller Interviews, „bei denen der Interviewende einen unterstützenden Spickzettel nutzt“ (Dresing und Pehl 2015, S. 9). Dieser wird aus der Untersuchungsfrage und den theoretischen Vorüberlegungen abgeleitet und besteht aus Themenblöcken sowie Fragen, die den gesamten Problembereich abdecken (Gläser und Laudel 2010, S. 115). Der Leitfaden ist nicht nur ein Instrument zur Gedächtnisstütze, sondern bewirkt auch eine mittlere Strukturierungsqualität sowohl seitens des*r Interviewten als auch des*r Interviewer*in. Letztere*r kann sicherstellen, dass die im Vorfeld als wichtig erachteten Aspekte im Laufe des Interviews angesprochen werden, wodurch auch die Vergleichbarkeit mehrerer Interviews gewährleistet ist (Marotzki 2011, S. 114).

Der Ausgangspunkt für das Formulieren von Fragen war bei der vorliegenden Untersuchung stets die Überlegung, welche Informationen in Erfahrung gebracht und welche Aspekte des Gesprächs gesteuert werden sollen. GLÄSER und LAUDEL folgend, wurden außerdem drei verschiedene Gesprächsleitfäden konzipiert (Gläser und Laudel 2010, S. 117), da die befragten Expert*innen drei sehr unterschiedliche Zuständigkeitsebenen im FSJ KULTUR vertreten und somit gezielt zu spezifischen Themen befragt werden konnten: Für die Forschungsfrage nach dem Inklusionsprozess im FSJ KULTUR bot sich für den Geschäftsführer*in-Leitfaden der Fokus auf die Ausformulierung der Zielvereinbarung an. Der Leitfaden für die Projektkoordinator*innen konzentrierte sich auf die Umsetzung der Inhalte dieser Zielvereinbarung sowie auf die Frage nach den Freiwilligen als Gruppe und die Seminararbeit. Im Leitfaden für die Gespräche mit den Mentor*innen ging es schließlich um den Prozess der Bewerbungsgespräche, die Erwartungen an Freiwillige und deren Einbindung in die Aufgabenbereiche der Einsatzstelle (tabellarische Übersicht der Leitfadenstruktur und alle drei Leitfäden siehe Anhang I).

3.2.4 Die Erhebung

Um zentrale Kommunikationsstrategien für den Fall möglicher Schwierigkeiten wie z.B. zu emotionales, zu ausführliches oder zu knappes Antwortverhalten zu erlernen, wurden einige Probeinterviews durchgeführt (Dresing und Pehl 2015, S. 15f). Dies erschien wichtig, um bei den tatsächlichen Interviews eine flexible Handhabung des Leitfadens und die Gestaltung verschiedener Gesprächsphasen bewerkstelligen zu können.

Die Interviews wurden im Zeitraum vom 13. April bis 14. Mai durchgeführt und dauerten im Schnitt etwa 40 Minuten. Im Vorfeld der Interviews wurden die Gesprächspartner*innen per E-Mail über das Ziel der Untersuchung und über die Rolle, die das Interview im Kontext der Forschungsarbeit spielt, unterrichtet (Informations-Handblatt siehe Anhang II). Direkt vor den jeweiligen Gesprächen wurde dies, nach dem Prinzip der *informellen Einwilligung*, auch persönlich wieder aufgegriffen. Falls dies nicht vorher schon per E-Mail oder Telefon geklärt werden konnte, wurde an dieser Stelle auch die Genehmigung für die Tonaufzeichnung eingeholt und die Gesprächspartner*innen über die Anonymisierung ihrer persönlichen Daten informiert (Gläser und Laudel 2010, S. 144). Eine Audioaufzeichnung – mithilfe eines herkömmlichen Diktiergeräts umgesetzt – war aus dem Grund unerlässlich, da sich nur so eine wortgetreue Verschriftlichung der Gespräche bewerkstelligen ließ (Lamnek 1995, S. 68).

Die Interviews wurden in mündlich-persönlicher Form im Rahmen von Einzelbefragungen durchgeführt (ebd., S. 59f). Für die methodisch-technische Ebene der Umsetzung lässt sich festhalten, dass die Interviews im Besprechungsraum oder Büro der jeweils befragten Person, also in einer möglichst alltäglichen und natürlichen Umgebung und in freundlich-kollegialer Atmosphäre geführt wurden. Den Anforderungen eines nicht vordefinierten Gesprächsablaufs sowie einer möglichst offenen Gesprächstechnik folgend, wurde eine anregende, aber gleichzeitig auch passive Haltung gegenüber den Befragten praktiziert (ebd., S. 68).

Auf die hauptsächlich offen formulierten Interviewfragen konnten die Gesprächspartner*innen frei und ausführlich antworten. Genau genommen war es somit nicht der bereits vorgestellte Leitfaden, sondern die Rekonstruktionen der thematisch einschlägigen Wissensbestände der Befragten, die den Fokus des Gesprächs lenkten (Honer 2011, S. 97). Dies verlangte der Interviewerin eine situative Flexibilität ab, da immer wieder abgewägt werden musste, ob dem Erzählstrang des*r Gesprächspartner*in gefolgt, oder zu Fragen des Leitfadens zurückgekehrt werden sollte (Witzel 1982, S. 90). GLÄSER und LAUDEL benennen diese Anforderung als „permanente spontane Operationalisierung“ und als „gesteuerte Spontaneität“ (Gläser und Laudel 2010, S. 112), bei der vor allem ad-hoc-Fragen eine wichtige Rolle spielen. Fragen dieser Art zielten bei der vorliegenden Untersuchung auf die Präzision bestimmter Aussagen oder die Benennung von beispielhaften Situationen und Prozessen ab.

Im Anschluss an jedes Interview wurden einige Eckdaten zum Gespräch in einem tabellarischen Interviewbericht festgehalten (siehe Anhang II). Es wurden jeweils Bemerkungen zu den konkreten Rahmenbedingungen des Interviews, zum Gesprächsverlauf und der Nachinterviewphase notiert (ebd., S. 192f). Des Weiteren dienten die Interviewberichte dazu, die thematischen Schwerpunkte und die sich spontan ergebenden Auffälligkeiten festzuhalten.

3.3 Datenverarbeitung

Im Rahmen qualitativ orientierter Forschung stellt eine möglichst präzise Datenaufbereitung einen wichtigen Schritt zwischen Erhebung und Auswertung dar. Um das erhobene Material auswerten zu können, muss dieses zunächst festgehalten, aufgearbeitet sowie geordnet werden (Mayring 2002, S. 85). Für die Arbeit mit den erhobenen Daten verbaler Form bietet sich als Hauptdarstellungsmittel die geschriebene Sprache – also ein Text – an (ebd., S. 85f). Aus diesem Grund wurden die Audioaufnahmen der Interviews transkribiert, um das Material für die Auswertungsmethode der *qualitativen Inhaltsanalyse* in schriftlicher Form vorliegen zu haben.

3.3.1 Transkription

Da während eines kommunikativen Prozesses zu viele Faktoren eine Rolle spielen, kann ein Gespräch nie vollständig durch eine Transkription wiedergegeben werden (Dresing und Pehl 2015, S. 17). Dies stellt jedoch kein Problem dar, denn die anschließend geplante Analyse entscheidet über die Art und den Schwerpunkt der Transkription (ebd., S. 20): Da im Zuge der vorliegenden Forschungsarbeit die inhaltlich-thematische Ebene im Vordergrund steht, wurde „eine von Dialekt, Umgangssprache und anderen akustischen Elementen befreite schriftsprachliche Transkription“ (Knoblauch 2011, S. 159) erstellt. Damit die Transkripte verglichen werden können, wurde durch sogenannte Transkriptionsregeln festgehalten „wie die gesprochene Sprache in die schriftliche Form übertragen wird“ (Kuckartz 2012, S. 135). Die für die vorliegende Arbeit formulierten Transkriptionsregeln (siehe Anhang II) wurden in Anlehnung an KUCKARTZ (ebd., S. 136f) sowie DRESING und PEHL (Dresing und Pehl 2015, S. 21ff) aufgestellt. Die Transkription wurde mit dem Programm EASYTRANSCRIPT durchgeführt (Interviewtranskripte siehe Anhang II).

3.3.2 Anonymisierung

Im Zuge qualitativer Forschung werden z.T. sehr sensible Informationen erhoben. So auch im Fall der vorliegenden Untersuchung, bei der die Interviewpartner*innen unter anderem nach bestehenden Interessenskonflikten im Feld des FSJ KULTUR gefragt wurden. Aus diesen Umständen ergibt sich zwingend die Notwendigkeit der Anonymisierung des erhobenen Materials, welches den Befragten von Anfang an zugesichert wurde. Alle in den Interviews erwähnten Namen und Daten, die direkte Rückschlüsse auf die Forschungsteilnehmer*innen ermöglichen könnten, wurden aus diesem Grund durch Decknamen ersetzt oder nicht transkribiert (Kuckartz 2012, S. 140). Zur Anonymisierung zählt etwa, dass das jeweilige Bundesland, in dem die befragte Person tätig ist, nicht erwähnt wird. Da des Weiteren auch das Geschlecht der Befragten Rückschlüsse auf konkrete Personen zulässt, wurde per Los entschieden, welches Geschlecht die jeweiligen Decknamen repräsentieren. Von wesentlicher Bedeutung für die Untersuchung – und somit nicht anonymisiert – ist lediglich, wie viele Jahre die befragte Person bereits im Feld des FSJ KULTUR tätig

ist und aus welcher Zuständigkeitsebene heraus sie dieses Orientierungs- und Bildungsangebot beeinflusst.

3.4 Datenauswertung

Für eine Auswertung qualitativer Daten müssen diese nach der Verschriftlichung sortiert, gebündelt und verdichtet werden, um eine Veranschaulichung und Bearbeitung zu ermöglichen. Durch ihr streng systematisches Vorgehen sowie ihre Regel- und Theoriegeleitetheit bietet sich als Methode hierfür eine *qualitative Inhaltsanalyse* nach MAYRING (Mayring 2008), mit Ergänzungen durch KUCKARTZ (Kuckartz 2012) an. Für die Durchführung dieser qualitativen Inhaltsanalyse wurde mit der Auswertungs-Software MAXQDA gearbeitet.

3.4.1 Qualitative Inhaltsanalyse

Grundlegendes Ziel einer *qualitativen Inhaltsanalyse* ist nach MAYRING „die Analyse von Material, das aus irgendeiner Art von Kommunikation stammt“ (Mayring 2008, S. 11). Hierbei wird das vorliegende Textmaterial Schritt für Schritt mit einem – z.T. am Material selbst entwickelten – Kategoriensystem bearbeitet und in Einheiten zerlegt. Eine *qualitative Inhaltsanalyse* ist somit eine Methode zur systematischen und zusammenfassenden Beschreibung des erhobenen Materials, wobei relevante Abschnitte Kategorien mit bestimmten Bedeutungsaspekten zugeordnet werden. „Das Kategoriensystem stellt das zentrale Instrument der Analyse dar“ (ebd., S. 43), wodurch ein besonderer Fokus auf der Kategorienkonstruktion liegt. Für diese ist in der *qualitativen Inhaltsanalyse* laut KUCKARTZ eine Mischform aus deduktivem und induktivem Vorgehen charakteristisch (Kuckartz 2012, S. 69). Die Frage nach der Relevanz von Texteinheiten und die Definition der Kategorien werden von den Forschungsfragen, der Zielsetzung der Arbeit sowie dem Vorwissen des*r Forschenden bestimmt (Dresing und Pehl 2015, S. 36). Trotz z.T. induktiver Kategorienbildung ist das Verfahren der *qualitativen Inhaltsanalyse* weniger theorie- oder hypothesengenerierend und eignet sich demnach eher für eine systematische und theoriegeleitete Bearbeitung des erhobenen Textmaterials (Mayring 2002, S. 121), was sich auch für die vorliegende Forschungsarbeit anbot.

3.4.2 Kategoriensystem

Als Kategorie wird im Folgenden nach KUCKARTZ das „Ergebnis einer Klassifizierung von Einheiten verstanden, wobei diese Klassifizierung [...] einen gewissen ‚Reifegrad‘ erreicht hat und nicht lediglich vorläufig ist“ (Kuckartz 2012, S. 45f). Da bei der vorliegenden Arbeit bereits bei der Erhebung das strukturierende Mittel eines Leitfadens eingesetzt wurde, wurden für die erste Phase der anschließenden qualitativen Auswertung zehn Hauptkategorien direkt aus diesen Interview-

leitfäden abgeleitet und somit mit deduktiv gebildeten Kategorien begonnen (Kuckartz 2012, S. 60f). Im nächsten Schritt wurden im Zuge einer initiierten Textarbeit die Interviewtranskripte mit dem Fokus auf die bereits gebildeten Hauptkategorien und einer Vergegenwärtigung der Forschungsfragen Zeile für Zeile intensiv gelesen. Direkt am Text wurden nun induktiv, aus spezifischen Textpassagen heraus neue Haupt- oder verfeinernde Subkategorien formuliert (Mayring 2002, S. 116f) (Kuckartz 2012, S. 63).

Hauptkategorie	Subkategorie
Potentiale des FSJ KULTUR für die Freiwilligen	
Interesse am FSJ KULTUR	Interesse von Kultureinrichtungen
	Interesse der Bewerbenden
	Zahl der Bewerbenden
anonymisiertes Bewerbungsverfahren	persönliche Meinung
	Begründung der Meinung
	Auswirkungen auf die jeweilige Arbeit
	Erfolge
	neues Bewerbungsverfahren
Entscheidungsmacht der Einsatzstellen	Vorstellungsgespräche
	Voraussetzungen und Erwartungen
Freiwillige in den Einsatzstellen	Freiwillige im Arbeitsalltag
	Festlegung der Aufgaben
	Verantwortung
	Formulierung von Zielen
	Herausforderungen der Zusammenarbeit
Freiwillige im FSJ KULTUR	
Inklusionsbegriff	grundlegendes Inklusionsverständnis
	Inklusion im Arbeitsalltag
Inklusion im FSJ KULTUR	aktueller Stand
	Akteur*innen der diversitätssensiblen Öffnung
	eigene Verantwortung der Befragten
	Ziele der diversitätssensiblen Öffnung
	Maßnahmen im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung
	inklusive Seminararbeit
	Herausforderungen und Befürchtungen
	Potentiale eines inklusiven FSJ KULTUR
Interessenskonflikte	Gründe für Konflikte
	Parteien in Konflikten
Unterstützung	

Tabelle 1: Das Kategoriensystem

Haupt- und Subkategorien wurden anschließend durch mehrere Materialdurchläufe modifiziert und überprüft. Parallel hierzu wurden Textpassagen mithilfe des Codierungstools der Auswertungs-Software MAXQDA den jeweiligen Kategorien zugeordnet. Durch dieses Vorgehen entwickelte sich nach und nach das vollständige Kategoriensystem, das in seiner endgültigen Fassung schließlich als tabellarischer Kategorienleitfaden festgehalten wurde (Kuckartz 2012, S. 63f) (siehe Anhang I). Dieser ist in folgende Einheiten unterteilt:

Kategorie	Bildung	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
-----------	---------	------------	---------------	-------------

Tabelle 2: Einheiten des Kategorienleitfadens

Unter *Bildung* wurde vermerkt, ob es sich um eine deduktive oder induktive Art der Kategorienbildung handelt. Die Einheiten *Ankerbeispiel* und *Kodierregel* verdeutlichen die jeweilige *Definition* durch das Anführen prototypischer Textstellen sowie das Ausformulieren von Regeln, die bei Abgrenzungsproblemen eine eindeutige Zuordnungen zu Kategorien ermöglichen (Mayring 2002, S. 118ff). Bei der Bildung von Haupt- und Subkategorien wurde insgesamt darauf geachtet, dass diese sich nicht überlappen und dass die Zuordnung präzise festgelegten Regeln folgt und somit nachvollziehbar ist (Diekmann 2011, S. 589).

3.5 Reflexion des Forschungsvorgehens

Kennzeichnend für qualitative Forschung ist FLICK zufolge die Tatsache, dass auch die Reflexion über das Forschungsvorgehen einen Teil der Erkenntnis ausmacht (Flick 2012, S. 26). Aus diesem Grund werden nachfolgend Erfahrungen und Wahrnehmungen der Forschenden hinsichtlich der Befragten, der Datenerhebung sowie der Auswertungsmethode wiedergegeben.

3.5.1 Die Untersuchungsobjekte

Die Kontaktaufnahme zu den Interviewpartner*innen erfolgte schnell und unkompliziert per E-Mail. In einem ersten Schritt wurden Koordinator*innen der Landesvereinigungen Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (LKJ) Sachsen und Sachsen-Anhalt für ein Interview angefragt, die – nach einer Zusage – den weiteren Kontakt zu den jeweiligen Geschäftsführer*innen und einer Auswahl an Mentor*innen vermittelten. Auch im weiteren Verlauf der Kommunikation ergaben sich keine Hürden, da mit allen Interviewpartner*innen zeitnahe Termine ausgemacht werden konnten und alle Gesprächspartner*innen jederzeit schnell per E-Mail oder Anruf auf Nachrichten reagierten. Von den insgesamt sechs kontaktierten Personen erklärten sich fünf für ein Gespräch bereit. Lediglich auf der Ebene der Geschäftsführung konnte nur eine Person für das Forschungsvorhaben gewonnen werden. Insgesamt lässt sich festhalten, dass alle Interviewpart-

ner*innen gesprächsbereit, freundlich und sehr offen waren, was auch zu einer angenehmen Interview-Atmosphäre führte.

Ergänzend muss hinzugefügt werden, dass sich erst im Laufe der Gespräche und der sich anschließenden Auswertung zeigte, dass sich die beiden kontaktierten Koordinierenden in ihren Tätigkeiten und Arbeitsschwerpunkten in vielen Punkten sehr ähneln. Für die vorliegende Untersuchung wäre eine größere Variation an Sichtweisen und Haltungen zum Inklusionsprozess im FSJ KULTUR wünschenswert gewesen. Diese ist jedoch, wenn alle Befragten betrachtet werden, trotzdem gegeben.

3.5.2 Datenerhebung mit der Methode des Interviews

Das *problemzentrierte, leitfadengestützte Expert*inneninterview* hat sich insgesamt als sehr geeignete Erhebungsmethode für das Forschungsvorhaben erwiesen. Einerseits konnten durch die Methode genügend Erzählanreize geboten werden, andererseits stellten die Leitfäden eine gute Hilfestellung dar, um bestimmte Themenblöcke bei jedem Interview zur Sprache zu bringen. Trotz z.T. sehr individueller Gespräche konnten diese so in der fallübergreifenden Analyse anschließend verglichen und in Bezug zueinander gesetzt werden.

Konzeption und Überarbeitung der Leitfäden

Da zum Zeitpunkt der Terminvereinbarung mit den Gesprächspartner*innen – die wie erwähnt sehr schnell auf die Anfrage reagierten – der Interviewleitfaden noch nicht konzipiert war, verblieb für die Ausarbeitung nur ein knappes Zeitfenster. Dies ist in Anbetracht der Tatsache, dass der Leitfaden die Grundlage der gesamten Erhebung und somit auch der anschließenden Auswertung bildet, als ein heikler Punkt des gesamten Forschungsvorgehens zu bewerten. Hinzu kam die erschwerende Tatsache, dass für die vorliegenden Fragestellungen drei Zuständigkeitsebenen erkannt wurden und somit auch drei – voneinander z.T. unabhängige – Leitfäden erarbeitet werden mussten.

Im Zuge von drei Probeinterviews konnten schließlich inhaltliche Unstimmigkeiten und Unsicherheiten in der Gesprächsführung ermittelt und beseitigt werden. Die Probeinterviews führten auch dazu, dass während der tatsächlichen Interviews eine verhältnismäßig freie Gesprächsführung bewerkstelligt werden konnte und der Leitfaden nur selten als Gedächtnisstütze herangezogen werden musste. Schließlich dienten die Leitfäden – wie bereits erwähnt – auch der ersten, deduktiven Kategorienbildung im anschließenden Auswertungsprozess.

Fokus auf offene Fragestellungen und Nachfragen zur Präzision

Allgemein lässt sich sagen, dass die Mehrheit der Gesprächspartner*innen die Erzählanreize gut annahm und offen und ausführlich antwortete. Bei zwei Gesprächen war dies anfänglich nicht

der Fall. Hier bestand immer wieder die Gefahr, Antwortmöglichkeiten vorzugeben. Dies wurde jedoch erkannt und im weiteren Verlauf durch das bewusste Stellen offener Fragen vermieden. Ergänzend hätten Gesprächspartner*innen, deren Antworten zu ausführlich waren, vermehrt zum eigentlichen Thema zurückgeführt werden können.

Schließlich fielen bei der Transkription mehrere Antwortpassagen auf, bei denen Nachfragen zur Präzision des tatsächlich Gemeinten hilfreich und sinnvoll gewesen wären. Dies gilt insbesondere für Antworten auf die Frage nach dem eigenen Inklusionsverständnis und dahingehenden Zielen, sowie für Passagen, in denen die Befragten über nicht näher benannte Personengruppen sprechen. Als Erklärung für dieses Versäumnis seitens der Forscherin ist auf die Brisanz des Themas hinzuweisen, die in manchen Fällen zu einer spürbaren, kurzzeitigen Anspannung der Befragten führte. Ein Nachfragen – vor allem in Bezug auf bestehende Konflikte – erschien in einigen Situationen unhöflich und hätte unter Umständen die Redebereitschaft der Gesprächspartner*innen gemindert. Hinzu kommt, dass im Vorfeld keine Erfahrungen mit dem tatsächlichen Durchführen von qualitativen Interviews gesammelt wurden, was nach GLÄSER und LAUDEL die Unsicherheit hinsichtlich spontaner Nachfragen erklärt (Gläser und Laudel 2010, S. 120).

3.5.3 Das Auswertungsverfahren

Für die Auswertung des erhobenen Materials erwies sich die Methode der *computergestützten qualitativen Inhaltsanalyse* als sehr geeignet. Das Verfahren wird vor allem aufgrund der großen Transparenz, der internen Validität sowie der guten Dokumentierbarkeit positiv bewertet (Kuckartz 2006, S. 467).

Die Kategorienbildung

Wie bereits beschrieben, erfolgte die Kategorienbildung zunächst mithilfe der Interviewleitfäden und wurde im zweiten Schritt durch eine induktive Kategorienbildung am erhobenen Material ergänzt. Hierbei erwies sich die Sorgfalt, mit der die Leitfäden vor der Erhebungsphase konzipiert wurden als sehr hilfreich und zielführend. Auch die Tatsache, dass drei verschiedene Leitfäden vorlagen, unterstützte die Kategorienbildung, da bereits im Zuge der Leitfadenzonzeption Haupt- und Subkategorien für die zu behandelnden Themenblöcke festgelegt worden waren.

Das Auswertungsprogramm MAXQDA

Die Computerunterstützung für die *qualitative Inhaltsanalyse* wurde insgesamt als sehr positiv empfunden, da sie eine große Erleichterung bedeutete: „Die Textdaten lassen sich besser organisieren, sind schneller zugänglich und es lassen sich prinzipiell mehr Daten verarbeiten“ (ebd., S. 467). Darüber hinaus ist das Analyseprogramm MAXQDA intuitiv bedienbar und bietet eine gute Übersichtlichkeit über die einzelnen Codes und die dazugehörigen Passagen im erhobenen Text-

material. Insbesondere die *Visual Tools* wie das *Dokument-Portrait* oder die *Integrative Segmentmatrix im Code-Matrix-Browser* bieten gute Möglichkeiten, um sich eine schnelle Übersicht über das Material zu verschaffen. Als unpraktisch wurde lediglich die automatische Nummerierung entlang der Textabsätze empfunden, da bei der Verfassung des anschließenden Ergebniskapitels die Zeilennummern als Quellenangaben manuell aus den Interviewtranskripten ergänzt werden mussten.

Fokussierung auf bestimmte Haupt- und Subkategorien

Aufgrund des Forschungsanliegens stellt der Themenkomplex *Inklusion im FSJ KULTUR* die Hauptkategorie mit den meisten Subkategorien dar. Auch die Analyse dieser Hauptkategorie nimmt im Verhältnis zu anderen Kategorien einen sehr umfangreichen Platz ein.

Da es sich des Weiteren – wie unter 2.3.3 gezeigt wurde – bei dem Themenfeld der Inklusion um Prozesse der Veränderung handelt, lag der Fokus von Anfang an auf den *Zielen* und *Maßnahmen* des untersuchten Prozesses. Eine Unterscheidung dieser Subkategorien war jedoch nicht immer eindeutig: Je nach Sichtweise der Gesprächspartner*innen überlappten sich die Ziele und Maßnahmen, wodurch viele Textpassagen beiden Subkategorien zugeordnet werden konnten und mussten.

4 Ergebnisse

Mithilfe der unter 3.4 vorgestellten Methode der inhaltsanalytischen Auswertung werden in diesem Kapitel die Ergebnisse der vorliegenden Forschungsarbeit präsentiert. Das erhobene Material wird einerseits entlang der jeweiligen Fälle, andererseits anhand von Kategorien – unter Rückbezug auf den theoretischen Rahmen – diskutiert.

Der Einstieg über eine fallorientierte Darstellung bietet sich bei dem gegebenen Forschungsdesign an, da so die unterschiedlichen Zuständigkeitsebenen der Befragten sowie deren markante Sichtweisen zum Forschungsthema zunächst einzeln betrachtet und eventuell gegebene Besonderheiten herausgearbeitet werden können. Nach diesen Einzelfalldarstellungen erfolgt ein zusammenfassender und vergleichender Überblick der Interviewpartner*innen, der hauptsächlich darauf abzielt, hervorstechende Unterschiede oder Gemeinsamkeiten übersichtlich zu verdeutlichen. Hierauf baut schließlich die kategorienorientierte und fallübergreifende Ergebnisdarstellung auf. Entlang der Hauptkategorien der Befragung werden die Aussagen der Gesprächspartner*innen zum diversitätsbewussten Öffnungsprozess im FSJ KULTUR miteinander verglichen und gegenübergestellt. Des Weiteren werden Zusammenhänge zwischen den Aussagen und Zuständigkeitsebenen der Befragten untersucht, um eventuell bestehende Bewertungs- und Handlungsmuster der Akteur*innen im Feld herausarbeiten zu können.

4.1 Einzelfalldarstellungen

Das Vorgehen der vertiefenden Einzelfalldarstellung ermöglicht den Überblick über die Äußerungen einer Person zu den unterschiedlichen Fragekomplexen der Erhebung. Hierdurch können nicht nur die Besonderheiten der einzelnen Fälle detailliert verdeutlicht, sondern auch Widersprüchlichkeiten oder verschiedene Sichtweisen der befragten Akteur*innen herausgearbeitet werden.

Für die Falldarstellungen wurden die Interviewtranskripte der einzelnen Personen auf bestimmte Kodierungen fokussiert sorgfältig durchgearbeitet (Kuckartz 2012, S. 97), um die Aussagen der Befragten mit Rückbezug auf die theoretischen Grundlagen zur diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR analysieren zu können. Hierbei gilt es stets zu beachten, dass bei Analysen dieser Art das freie Interpretieren eine große Rolle spielt und somit „jedes Interview einer Anzahl konkurrierender Deutungen offen steht“ (Mayer 2013, S. 47).

4.1.1 Falldarstellung: ANDREAS BERGER, Geschäftsführer

Den größten Schwerpunkt im Interview mit ANDREAS BERGER machte mit Abstand der Themenblock *Inklusion im FSJ KULTUR* aus, hauptsächlich ging es um anvisierte Ziele und geplante Maßnahmen. Zweitwichtigster Punkt des Gesprächs war die Unterhaltung über das anonymisierte Bewerbungsverfahren. Die Inhalte zum Inklusionsbegriff sowie zu Konflikten im Untersuchungsgebiet

wurden an dritter Stelle etwa gleich oft angesprochen.¹⁰ Trotz seiner Position als Geschäftsführer eines Landesträgers sieht BERGER sich selbst nicht in einer verantwortungsvollen Rolle hinsichtlich einer diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR. Als handlungswirksame Akteur*innen benennt er die BKJ (351)¹¹, die Koordinator*innen und die Einsatzstellen (549f). Auffällig war am Gespräch mit BERGER des Weiteren, dass er das Schema des Interviews einige Male aufbrach, um Fragen an die Interviewerin zurückzugeben (208ff, 220, 558ff).

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

BERGER hebt gleich zu Beginn des Themenblocks hervor, dass die Daten der Bewerber*innen nur für die Einsatzstellen, nicht jedoch für die BKJ oder die jeweilige LKJ anonym sind und spricht deshalb von einer „Mogelpackung“ (90). „Ich persönlich bin kein großer Freund davon“ (92f), führt er weiter aus und begründet seine Haltung damit, dass so ein Verfahren den Einsatzstellen die Entscheidungssouveränität aberkennt (97ff). Gleichzeitig betont er auch, dass das anonymisierte Bewerbungsverfahren bis jetzt „keine wirklichen Erfolgsergebnisse“ (106f) hervorbrachte, dass sich dies jedoch durch das neue Verfahren ab 2019 ändern könnte, sobald sich Interessierte direkt bei den Einsatzstellen bewerben werden (129ff). Hierbei verstrickt sich BERGER in einen Widerspruch, da er einerseits mehr Vermittlungsarbeit seitens der Träger einfordert, um benachteiligte Jugendliche an Einsatzstellen unterzubringen (108ff), er andererseits jedoch die Stärke des neuen Bewerbungsverfahrens darin sieht, dass dabei weniger Vermittlungsarbeit durch die Träger vorgesehen ist (131f). Ein weiterer Widerspruch liegt darin, dass BERGER zwar die Souveränität als auch die Kompetenz der Einsatzstellen hinsichtlich der Auswahl eines*r Freiwilligen betont, jedoch erwecken andere seiner Aussagen den Eindruck, dass sich an der Haltung der Einsatzstellen nichts ändern lässt und dass diese – aus eigenem Antrieb heraus – nicht im Sinne einer inklusiven Öffnung handeln werden (144ff).

Der Inklusionsbegriff

An BERGERS Antwort auf die Frage nach seinem Verständnis des Inklusionsbegriffs lässt sich ablesen, dass er in einigen Punkten eine kritische Haltung gegenüber inklusiven Öffnungsprozessen einnimmt: „Inklusion ist nicht mein Lieblingsbegriff. Und ich glaube auch, dass Inklusion so eine Utopie kennzeichnet“ (185ff). BERGER schlägt als Alternativen zum Inklusionsbegriff *Gerechtigkeit, Akzeptanz, Vielfalt, das Ermöglichen von Zugängen und Teilhabe* sowie *Empathie* vor (191f) und ist der Meinung, „dass diese Begriffe auch besser verstanden werden“ (192f).

¹⁰ Grundlage für diese Rangordnung ist die Anzahl der Sinneinheiten, die den jeweiligen Kategorien zugeordnet wurden.

¹¹ Als Quelle sind die Zeilenangaben aus den jeweiligen Interviewtranskripten (siehe Anhang II) angeführt.

Um benachteiligten Kindern und Jugendlichen Teilhabe an kultureller Bildung ermöglichen zu können, spielt die Lebensweltbezogenheit eine große Rolle für BERGER. Argumentativ positioniert er sich damit gegen gängige Methoden der gendergerechten Sprache, indem er sagt „ich muss eine Ansprache suchen, die sie anspricht, die sie nicht ausschließt. Und diese Ansprache finde ich nicht, wenn ich sie mit Sternchen oder Unterstrich anrede“ (254ff). Diese ablehnende Haltung gegenüber diversitätsbewussten Praktiken ergibt sich unter Umständen daraus, dass BERGER die Notwendigkeit dieser nicht sieht, da ihm zufolge im Kultursektor keine Diskriminierung stattfindet: „Aber das [Diskriminierung, E.D.] passiert doch in unserem Bereich, in unserem Bereich, wo wir arbeiten, passiert doch das eigentlich kaum. Weil hier hat man, würde ich sagen, die aufgeschlossenste Mitarbeiterschaft“ (230ff).

Inklusion im FSJ KULTUR

BERGER empfindet die kulturellen Freiwilligendienste als grundsätzlich offen für alle, fragt sich aber: „Warum ist das so, dass sich die Abiturienten sofort angesprochen fühlen und warum ist das bei denen, die einen Haupt- oder Realschulabschluss haben nicht so?“ (242ff). Aus dieser benannten Problemlage leitet sich Berges wichtigstes Anliegen und somit auch seine Hauptmaßnahme sowie sein Hauptziel im inklusiven Öffnungsprozess ab: „Wir müssen es schaffen, dass wir einen weiten Kulturbegriff haben, dass wir von diesem elitären Kulturbegriff [...], der für so wenige verständlich ist, dass wir da wegkommen“ (250ff).

Weitere wichtige und z.T. schon umgesetzte Maßnahmen sind aus BERGERS Sicht die Herstellung eines gemeinsamen Verständnisses zum Thema Inklusion innerhalb des Teams der LKJ (296ff) sowie die Entwicklung passender Angebote und Ansprachen für Jugendliche, die bisher nicht im FSJ KULTUR vertreten sind (254f). Zu letzterem Punkt nennt er die Überarbeitung der Homepage der LKJ und die Neugestaltung von Werbeflyern mit leichter verständlichen Texten und neuem Fotomaterial (450ff). Die von BERGER genannten Maßnahmen fokussieren Kulturinstitutionen und junge Menschen im ländlichen Raum, Personen mit schwierigen finanziellen Bedingungen und die Altersgruppe unter 18 Jahren (409ff).

Weiterhin benennt BERGER die Sensibilisierung der Einsatzstellen als wichtigen Schwerpunkt im Zuge des Inklusionsprozesses im FSJ KULTUR. „Und wenn wir bei diesem Prinzip bleiben, dass die Einsatzstellen entscheiden, mit wem sie ein Jahr zusammenarbeiten wollen, dann liegt unsere Arbeit im Vorfeld in der Arbeit mit den Einsatzstellen.“ (461ff). Dies könnte laut BERGER auch bedeuten, neue Kooperationspartner*innen und neue Einsatzstellen zu gewinnen (424f) oder neue Aufgabenbereiche im handwerklich-technischen Bereich innerhalb bereits bestehender Einsatzstellen zu schaffen (279ff, 503ff). Hierzu ergänzt BERGER, dass eine finanzielle Entlastung oder Wertschätzung anderer Art angebracht wäre, wenn Einsatzstellen diesen Vorgaben folgend „einen Freiwilligen aufnehmen, der normalerweise nicht die Aufgaben erfüllen kann, die in der Einrichtung dort gefragt sind“ (508ff).

Eine der größten Herausforderungen sei laut BERGER jedoch, dass sowohl die Mitarbeiter*innen von Einrichtungen der Hochkultur in einer Blase abgeschirmt von gesellschaftlicher Realität leben und arbeiten (287ff), als auch, dass dem aus Akademiker*innen bestehenden Team der LKJ der Lebensweltbezug zu den oben genannten fokussierten Zielgruppen der inklusiven Öffnung fehlt (416ff).

Interessenskonflikte

BERGER gesteht an mehreren Punkten des Interviews, dass er mit der BKJ nicht immer gleicher Meinung ist (321f). Zur Rolle der BKJ im Trägerverbund fügt er hinzu: „Da muss man auch aufpassen, dass man als BKJ nicht zu sehr vorgibt und nicht zu sehr, ja, bisschen zu sehr diktiert“ (388f). Trotz dieser abweichenden Sichtweisen und der Kritik an der Haltung der BKJ antwortet BERGER auf die Frage nach Interessenskonflikten verneinend: „Die [Interessenskonflikte, E.D.] sehe ich persönlich nicht“ (486).

4.1.2 Falldarstellung: SARAH BISCHOF, Koordinatorin

Im Interview mit SARAH BISCHOF nahm ebenfalls der Themenblock zu *Inklusion im FSJ KULTUR* den größten Platz ein, den Schwerpunkt bildeten die geplanten Maßnahmen sowie formulierte Ziele, Herausforderungen und eine inklusive Seminararbeit. Aussagen zum anonymisierten Bewerbungsverfahren und zu ihrem Inklusionsbegriff nahmen an zweiter Stelle einen etwa gleichgroßen Stellenwert ein. BISCHOF benennt im Gespräch die eigene Verantwortung im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung: „Also bei den Freiwilligendiensten sind ganz klar die Koordinierenden alle da gefragt“ (278f).

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

BISCHOF ist als Mitglied der AG INKLUSION an der Erarbeitung des anonymisierten Bewerbungsverfahrens beteiligt gewesen (80f) und bezieht klar Position: „Also ich war von Anfang an eine Befürworterin“ (79). Den Vorteil dieses Verfahrens sieht BISCHOF darin, dass Einsatzstellen nun verstärkt gefordert sind, auf die tatsächlichen Inhalte der Bewerbungen zu achten (81ff). Hierdurch ergebe sich für die Koordinator*innen im Bewerbungsprozess jedoch viel Vermittlungs- und Verständnisarbeit, da die Einsatzstellen für das Hauptanliegen dieser Methode sowie den sich daraus ergebenden neuen Blick auf die Bewerbungen zunächst erst sensibilisiert werden müssen (120ff). Die Rückmeldung der Einsatzstellen, die Anonymisierung würde den Bewerbungsprozess unnötig verlängern, entkräftet sie mit dem Argument, dass sie von Einsatzstellen, die ein Jahr lang mit einem*r Freiwilligen zusammenarbeiten wollen, von vorneherein eine intensive Auseinandersetzung mit den sich Bewerbenden erwartet (142ff).

Als Problem des anonymisierten Bewerbungsverfahrens sieht BISCHOF den zu großen Steuerungsanteil der Träger. „Wir schalten frei und sagen ‚Du hierher und du dahin‘ und wir sind dabei ja quasi auch regulativ dann. [...] Und natürlich haben wir auch irgendwelche vorgefertigten Bilder im Kopf, wir sind da ja auch nicht frei von“ (156ff). Wie auch BERGER gibt BISCHOF jedoch einen positiven Ausblick auf das neue Bewerbungsverfahren, bei dem weniger Regulation seitens der Träger, jedoch freiere Entscheidungsmöglichkeiten für die Bewerbenden bestehen werden (162ff).

Der Inklusionsbegriff

BISCHOF spricht sich positiv für Inklusionsprozesse und eine diversitätssensible Haltung aus. Im Kontext der vorliegenden Untersuchung geht es ihr vor allem um die Sichtbarmachung des FSJ KULTUR und das Schaffen von Zugängen zu diesem Bildungsangebot (203ff). Des Weiteren spielt für sie das Miteinander und das gemeinsame Entwickeln von Ideen und Handlungsstrukturen eine große Rolle: „Deshalb ist es immer auch wichtig, dass Personen, die etwas brauchen, das auch selber benennen. Das ist mir halt auch wichtig in diesem Inklusions- und Diversity-Kontext“ (212ff).

Nach der Rolle von Inklusion und Diversität in ihrem Arbeitsalltag gefragt, benennt BISCHOF kritische und selbstreflektiert Aspekte, die verdeutlichen, dass *inklusive Werte, Strukturen und Praktiken* in ihrer LKJ noch nicht konsequent gehandhabt werden:

„Ich glaube, viele würden sagen ‚Ja‘, aber an bestimmten Punkten taucht es dann doch immer wieder auf, dass es doch nicht so stimmt. [...] Also ich glaube schon, dass alle dieses hehre Ziel haben und es aber in der Praxis dann doch nicht so einfach ist, das alles so umzusetzen.“ (226ff)

Als Beispiele für diese Aussage nennt BISCHOF die fehlende Sensibilisierung hinsichtlich möglicher Unterstützungsbedarfe bestimmter Kolleg*innen oder Besucher*innen bei Veranstaltungen sowie die eher homogene Zusammensetzung des Teams der LKJ aus in Deutschland sozialisierten Akademiker*innen (231ff). Aus diesen Gründen setzt sich BISCHOF nach eigener Aussage dafür ein Erfahrungen und Impulse aus der AG INKLUSION auch in den Arbeitsalltag des Trägers zu integrieren (254ff).

Inklusion im FSJ KULTUR

Maßnahmen für eine diversitätssensible Öffnung im FSJ KULTUR beginnen für BISCHOF bei Schritten, die die gesamte Arbeit ihrer LKJ betreffen. Hierzu zählt sie die Entwicklung einer gemeinsamen inklusionssensiblen Haltung, die sich z.B. bei Veranstaltungen oder der Öffentlichkeitsarbeit durch neu durchdachte (Bild-)Sprache zeigt (256ff). Im Kontext der Freiwilligendienste gehört zur Entwicklung eines gemeinsamen Inklusionsbegriffs laut BISCHOF auch die Beachtung dessen,

was in diesem Prozess für die Einsatzstellen wichtig ist (315ff). Hierfür, aber auch für die Sensibilisierung der Einsatzstellen für das Thema Inklusion und Diversität, sei und bleibe die intensive Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen eine wichtige Maßnahme im geschilderten Prozess (325f).

Als quantitatives Ziel ihrer LKJ nennt BISCHOF die Erhöhung des Anteils der Freiwilligen ohne Abitur von aktuell zehn auf 20 Prozent pro Jahrgang (338f). Auch möchte sie erreichen, dass die Freiwilligen im BFD FLUCHT UND ASYL¹² trotz auslaufender Sonderförderung beibehalten, bzw. dass diese Freiwilligenplätze in den Regelfreiwilligendienst KULTUR UND BILDUNG eingegliedert werden können (326ff). Grundlegend sieht BISCHOF eine Problematik bei solchen Quoten, da anhand dieser Menschen in Kategorien geordnet und unter Umständen diskriminiert werden.

„Klar diskriminieren wir auch so schon, weil wir Leute anhand ihres Schulabschlusses einordnen, aber das war auch so ein Marker, der für uns auch nochmal sichtbar ist und den wir mitunter auch erfragen müssen. Während wir andere Marker nicht erfragen wollen, weil wir sonst auch wieder diskriminieren würden“ (349ff).

Als Akteur*innen im inklusiven Öffnungsprozess des FSJ KULTUR sieht BISCHOF neben den bereits erwähnten Koordinator*innen auch „die Geschäftsführung oder auch Personen mit den leitenden Funktionen“ (279f) in einer verantwortungsvollen Position. Neben der Sensibilisierung der Einsatzstellen sei aus BISCHOFs Sicht die interne Sensibilisierung dieser verantwortungsvollen Akteur*innen eine ebenfalls große Herausforderung (382ff).

Parallel zur Akquise diverser Bewerber*innen spielen für BISCHOF auch die konsequenten Auswirkungen dieses Prozesses auf die Seminararbeit eine wichtige Rolle. Ihrer Meinung nach sei es notwendig, gezielt Themen des Inklusions- und Diversitätsspektrums mit den Freiwilligen zu behandeln. Hierzu zählt sie als mögliche Beispiele eine kritische Auseinandersetzung mit dem Kulturbegriff und dem Weiß-Sein, eine Sensibilisierung der Sprache oder *Empowerment*-Training für PoC-Freiwillige auf (420ff). Ergänzend wünscht sich BISCHOF eine diversere Aufstellung der Seminarteams, damit „der Fokus möglichst weit geöffnet ist für die Freiwilligen“ (440f).

Interessenskonflikte

BISCHOF äußert, dass sowohl interne als auch externe Konflikte im Trägerverbund hinsichtlich der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR vorliegen (291). Diese Konflikte sieht sie an Punkten entstehen, an denen Akteur*innen „nicht sensibilisiert sind und das vielleicht auch noch nicht so durchdrungen haben“ (284f). Inklusionsprozessen eher kritisch gegenüberstehende Akteur*in-

12 Das BFD Flucht und Asyl ist ein Sonderformat des BFD für Menschen über 18 Jahren mit Fluchthintergrund, das in Sachsen und Sachsen-Anhalt sein Anfang 2016 angeboten wird. Der Freiwilligendienst wird in Teilzeit absolviert, „somit bekommen die Freiwilligen die Möglichkeit auch anfallende Behördengänge zu erledigen und evtl. Sprachkurse zu besuchen“ (LKJ Sachsen-Anhalt e.V. 2016).

nen seien nach BISCHOF in vielen Fällen Geschäftsführer*innen oder Vorstände der Landesträger (283ff). Weiterhin führt sie aus: „Wenn also jemand für uns geldgebend ist und da auch irgendwie eine andere Macht hat, da merke ich dann immer auch ‚Okay, so funktionieren Hierarchien und es gibt also anscheinend auch Dinge, die wichtiger sind als genderneutrale Sprache‘“ (293ff).

4.1.3 Falldarstellung: THOMAS JACOBI, Koordinator

Wie bei den ersten zwei Fällen bildete auch im Interview mit THOMAS JACOBI der Themenkomplex *Inklusion im FSJ KULTUR* den größten Schwerpunkt. Innerhalb dieses Fragenblocks ging es hauptsächlich um geplante Maßnahmen sowie um den aktuellen Grad der Inklusion im Freiwilligendienst. Den zweitwichtigsten Fokus stellten die Aussagen JACOBI zu den Potentialen des Freiwilligendienstes dar, den drittgrößten Teil des Interviews machten Äußerungen zum anonymisierten Bewerbungsverfahren aus. JACOBI benennt die eigene Verantwortung im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung, da Koordinator*innen „direkt mit den Jugendlichen vor Ort arbeiten“ (234) und Einsatzstellen gegenüber als Botschafter*innen und Vermittler*innen auftreten können.

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

JACOBI tritt für das anonymisierte Bewerbungsverfahren ein. Er führt das etwas facettenreichere Bild der Bewerbenden im aktuellen Prozess z.T. auf dieses Verfahren zurück (70ff), sieht gleichzeitig jedoch andere Steuerinstrumente als wirkungsvoller an (79f). Während ihm die Bewerbenden eine positive Rückmeldung zu der Anonymisierung signalisieren (118ff), zeichnet sich laut JACOBI bei den Einsatzstellen ein anderes Bild ab: Da mehr Informationen über die Bewerber ein „zielgenau[es]“ (135) Auswählen ermöglichen, erachtet laut JACOBI ein Großteil der Einsatzstellen die Anonymisierung als weniger relevant und versucht diese und die beabsichtigte Wirkung nach Möglichkeit zu umgehen (124ff). Aus diesem Grund fällt auch JACOBI Urteil zu den Erfolgen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens eher verhalten aus: „Aber so richtig viel vorangebracht hat uns das, glaube ich, bisher nicht“ (138f). Das neue, ab 2019 wirksame Bewerbungsmodell stellt JACOBI jedoch hoffnungsvoll dar: „Und ich glaube, dass das nochmal ganz viel verändern kann. Also das ist nochmal ein anderer Schritt als die Anonymisierung. [...] Also anonym wird ja beibehalten für die Einsatzstellen, aber das wird jetzt nutzerfreundlicher [...] für die Jugendlichen“ (327ff).

Der Inklusionsbegriff

Nach seinem Inklusionsbegriff gefragt, antwortet JACOBI nur zögerlich, verhalten und mit vielen Denkpausen. Er teile den Inklusionsbegriff der AG INKLUSION, deren Mitglied auch er ist, benennt jedoch auch die Problematik, dass innerhalb seines Trägers andere Sichtweisen vorherrschen würden (205ff). Im vorliegenden Kontext der kulturellen Freiwilligendienste spielen für

JACOBI Aspekte der Zugänge sowie die Wahrnehmung und Ermöglichung von Facettenreichtum eine Rolle und er betont, dass ihm ein weites Verständnis von Inklusion und Diversität wichtig ist (213ff). Inklusion ermögliche ein Miteinander, bei dem voneinander gelernt werden könne und bedeutet für JACOBI „letztendlich, dass jeder so sein kann, wie er ist und man sich gegenseitig belebt“ (222f).

Der Prozess der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR beginnt für JACOBI damit, dass die bereits gegebene Diversität unter den Freiwilligen als solche wahrgenommen und gekennzeichnet werden sollte, um den Alltagsbezug dieser Begriffe zu verdeutlichen: „Weil einfach der Rapper kommt und auf die trifft, die einen ganz ganz anderen Hochkulturhintergrund hat. Oder auch weil Menschen, die bisher ganz behütet zu Hause gewohnt haben auf welche treffen, die schon sehr viele Lebenserfahrungen haben“ (217ff).

Inklusion im FSJ KULTUR

Im Interview verdeutlicht JACOBI, dass sich nach wie vor hauptsächlich Abiturientinnen von dem Bildungsangebot FSJ KULTUR angesprochen fühlen (69f). Er betont, sein Träger habe jedoch auch schon Erfahrungen mit Seminargruppen gemacht, in denen „neben herkömmlichen FSJ- und BFDlerinnen sage ich jetzt mal auch Freiwillige aus dem BFD Flucht und Asyl sind“ (152f). Als Maßnahmen der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR nennt JACOBI den Versuch, „die Anzahl von Plätzen mit praktisch-handwerklichen Tätigkeiten zu erhöhen“ (80f), Einsatzstellen im ländlichen Raum zu etablieren und die gezielte Werbung an unterschiedlichen Schulformen mittels neu gestalteter Flyer (82ff). Die übergeordnete Absicht hinter diesen Maßnahmen ist für JACOBI die Verdeutlichung des Grundgedankens vom FSJ KULTUR, denn dort sei seiner Meinung nach „im Kleinen schon alles angelegt, damit Inklusion gelingen kann“ (476f). Diese Sichtweise kann durch eine Rückbesinnung auf die unter 2.1.1 genannten Grundprinzipien der kulturellen Bildung nachempfunden werden.

Als Herausforderung empfindet JACOBI die Arbeit mit den Einsatzstellen, da die Sensibilisierung ein sich seit Jahren dahinziehender Prozess sei (94ff, 281f). JACOBI zufolge wäre mehr Offenheit seitens der Einsatzstellen wünschenswert, andererseits berichtet er auch, dass einige das Anliegen bereits verinnerlicht haben und „merken, es hat auch was für sich irgendwie, eine Person einzubinden, die eben andere Fähigkeiten mitbringt, als jetzt zum Beispiel 1A Deutschkenntnisse“ (101ff). Aus diesem Grund betont JACOBI – aufbauend auf SCHATTENMANN (Schattenmann 2016, S. 46) unter 2.3.3 – den Prozesscharakter von Inklusion und spricht sich dafür aus, Einsatzstellen nicht nur genügend Zeit zu lassen, sondern auch die Sicherheit zu geben, sich in jedem Jahr im Bewerbungsprozess immer wieder aufs Neue entscheiden zu können (274ff).

Hinsichtlich der Ziele ist JACOBI ein Verfechter quantitativer Maßnahmen: „Ich denke schon, dass es sinnvoll ist, eine Zahl festzulegen [...] Da sieht man es dann schwarz auf weiß quasi, ob

man es erreicht hat, oder nicht“ (363ff). Gut messbar seien ihm zufolge in diesem Zusammenhang Schulabschlüsse und das Alter der Bewerber*innen (379f). Als weiteres quantitatives Ziel nennt JACOBI die Beibehaltung der Freiwilligenplätze im BFD FLUCHT UND ASYL, die es ab 2019 in den Regelfreiwilligendienst mit einzuschließen gelte (408ff).

Wie bereits erwähnt, sieht sich JACOBI als Koordinator in einer verantwortungsvollen Rolle des untersuchten Prozesses, doch die Geschäftsführer*innen, die Einsatzstellen und auch die BKJ seien in seinen Augen ebenso als Akteur*innen zu bezeichnen (232ff, 244ff). Zu den eigenen Verantwortungen als Koordinator zählt JACOBI die Aufgaben der Seminargestaltung, vor allem in Hinblick auf die Teamzusammensetzung (237ff). Aber auch der Aspekt der barrierefreien Bildungshäuser, die Arbeit mit den persönlichen Gegebenheiten und Bedürfnissen statt einem festen Curriculum, die Etablierung von Awareness-Teams, das gemeinsame Lernen voneinander sowie ein sensibler Sprachgebrauch seien für ihn wichtige Bestandteile einer diversitätsbewussten Seminargestaltung (424ff).

Interessenskonflikte

JACOBI verdeutlicht seine Position zwischen der Haltung und den Praktiken der BKJ und denen seines Trägers (206ff). Er sagt auch offen, dass es Interessenskonflikte im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR gibt (253). Diese entstehen ihm zufolge aus der Tatsache, dass impulsgebende Akteur*innen Maßnahmen und Ziele formulieren, jedoch andere Akteur*innen an den Positionen sitzen, um diese umzusetzen (247). Er ergänzt: „Es gibt einfach unterschiedliche Prioritäten, die diesem Thema zugemessen werden und natürlich gibt es auch andere Aufgaben, die dann eben wichtiger sind manchmal oder auch als wichtiger erachtet werden“ (253ff). Als Akteur*innen, die im Rahmen der inklusiven Öffnung des FSJ KULTUR unterschiedliche Sichtweisen vertreten, nennt JACOBI die BKJ, die AG INKLUSION und die Träger (257f), wobei er die BKJ nur als Impulsgeberin ohne eigentliche Macht über den anvisierten Prozess sieht (246ff). Insgesamt gibt es nach JACOBI „unterschiedliche Vorstellungen davon, wie dieses Ziel erreicht wird“ (265), was z.T. dadurch entstehe, dass in manchen Punkten allen Akteur*innen der „Realitätsabgleich“ (266) fehlt.

4.1.4 Falldarstellung: JENS MEISSNER, Mentor

Auch im Gespräch mit JENS MEISSNER stellte der Themenkomplex *Inklusion im FSJ KULTUR* den größten Schwerpunkt dar, dabei ging es um den aktuellen Stand der Inklusion, geplante Maßnahmen sowie Herausforderungen. An zweiter Stelle stehen die Aussagen MEISSNERS zu den Freiwilligen in der Einsatzstelle und den drittgrößten Teil nahmen seine Sichtweisen zum anonymisierten Bewerbungsverfahren ein. MEISSNER nimmt sich als Mentor an einer Einsatzstelle nicht als verantwortungsvollen Akteur im diversitätssensiblen Öffnungsprozess wahr, für ihn seien „in erster Linie [...] die Entsendeorganisationen“ (238f) zuständig.

Freiwillige in der Einsatzstelle

MEISSNER führt aus, dass die Freiwilligen eine ganz wichtige Rolle für die Einsatzstelle spielen und „absoluter Bestandteil des Kernteams“ (134f) sind. Als Aufgabenbereiche der Freiwilligen seiner Einrichtung nennt er die Schwerpunkte Büroarbeit, Unterstützung der Trainer bei Zirkuskursen und die aktive Leitung von Zirkusprojekten (135ff). „Und diese Grundstruktur, also Bürostunden, im Zirkustraining dabei sein und irgendwann auch an den Projekten arbeiten, das ist so festgelegt. Da verhandeln wir erstmal nicht mit den FSJlern“ (152ff). MEISSNER lenkt jedoch auch ein und betont, dass im Laufe des Jahres je nach Fähigkeiten und Interessen der Freiwilligen die Gewichtung dieser Aufgabenbereiche oft auch nochmal modifiziert wird (155ff). Hierfür werden die Freiwilligen sowohl am Anfang des gemeinsamen Jahres als auch im Zuge von Reflexionsgesprächen dazu aufgefordert, ihre Interessen und Ziele selbstständig zu formulieren (181ff).

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

MEISSNER hat ein ambivalentes Gefühl zum anonymisierten Bewerbungsverfahren (51f), was sich durch leichte Widersprüchlichkeiten äußert. Einerseits habe seine Einrichtung letztes Jahr gute Erfahrungen damit gemacht, dass zum ersten Mal ein Freiwilliger bei ihnen war, der nicht aus der Region kam, was MEISSNER auf die Anonymisierung zurückführt (52ff). Andererseits betont MEISSNER jedoch auch die Wichtigkeit von vollständigen Bewerbungsunterlagen, um abschätzen zu können „Ist der Mensch passend? Passen wir zu ihm?‘ Und da ist es wichtig, das Alter zu erfahren, oder wo er herkommt“ (67f). MEISSNER erzählt auch, dass es nur zwei Jahre gedauert hat, bis die Einsatzstellen gemerkt hätten, wie sie die Anonymisierung umgehen können:

„Im Endeffekt können wir doch die Daten einsehen, wenn wir sie einladen. Und ich glaube, es wird vielen Einsatzstellen so gehen, dass sie einfach alle einladen und dass dann nochmal eine E-Mail geschrieben wird, wo sozusagen nochmal konkret angesprochen wird ‚Mit dir würden wir wirklich ein Bewerbungsgespräch führen‘. Und ich glaube, das ist nicht das Ziel des Ganzen“ (61f).

MEISSNER führt auch an, dass die Anonymisierung viel mehr Arbeit und eine große Unübersichtlichkeit für die Einsatzstellen bedeutet: „28 Bewerbungen lesen, also das entspricht, finde ich, oft nicht der Realität, was in den Einsatzstellen los ist“ (78f). Dadurch, dass die Anonymisierung so einfach umgangen werden kann, scheint diese Art der Bewerbung für MEISSNER eher eine Formalität zu sein, die Inklusion nicht wirklich ermöglicht (249f).

Der Inklusionsbegriff

Für MEISSNER spielen ergänzend zum Inklusionsbegriff Teilhabe und Demokratie eine große Rolle. Hierbei sollen die Interessen und Bedürfnisse der Menschen gehört werden und alle auch zu Wort kommen. MEISSNER ergänzt: „Inklusion ist auch mit ganz vielen Regeln verbunden. [...]“

Wenn es nicht sozusagen bestimmte Grundprinzipien des Zusammenlebens gibt, dann ist jeder dabei, aber man hat nicht das gemeinsame Ziel. Und Überforderung entsteht möglicherweise“ (207ff). Auf die Frage, ob seine geschilderten Vorstellungen von Inklusion eine Rolle in seinem Arbeitsalltag spielen, antwortet MEISSNER widersprüchlich: Obwohl er betont, dass *inklusive Werte* selbstverständlich ein Grundprinzip des pädagogischen Konzepts seiner Einrichtung darstellen (223ff), spielt er die Bedeutung dieser Werte auch herunter: „Wir sehen natürlich auch, dass im täglichen Geschäft [...] solche Sachen manchmal unter[gehen, E.D.], weil einfach die Zeit nicht da ist oder wir als Mentoren auch unter Stress sind“ (220ff). Im weiteren Gespräch bringt MEISSNER erneut zur Sprache, dass das Thema Inklusion für ihn nichts Spezielles ist: „Wir [haben, E.D.] Inklusion an sich in unserer Einrichtung schon gedanklich verankert [...]. Also für mich ist das jetzt nichts Neues oder etwas, wo wir jetzt an uns arbeiten müssen oder so“ (287ff). MEISSNERS Inklusionsbegriff und -haltung sind somit nicht ganz deckungsgleich und Inklusion scheint für ihn entweder kein, oder aber ein – in seiner Einrichtung – bereits verinnerlichter und somit abgeschlossener Prozess zu sein.

Inklusion im FSJ KULTUR

Zu dem aktuellen Bild der Freiwilligen im FSJ KULTUR sagt MEISSNER bedauernd, dass sich hauptsächlich Abiturientinnen über 18 Jahren für das Programm interessieren würden (307f). Aus diesem Grund wäre aus MEISSNERS Sicht die aktive Werbung an verschiedenen Schulen eine der wichtigsten Maßnahmen, „um unterschiedliche Menschen zu erreichen. Also dass wir dann auch wieder, ja, Bewerbungen bekommen, die sich auch wirklich voneinander abgrenzen“ (305ff). Als weitere Maßnahme wünscht sich MEISSNER eine aktivere und klarere Darstellung dessen, „was eigentlich von den Einsatzstellen verlangt wird“ (338f). Eine Herausforderung sei für MEISSNER nämlich, dass sowohl der Inklusionsbegriff als auch das -ziel der BKJ und der AG INKLUSION nicht eindeutig greifbar sind (250ff). Weiterhin liegt MEISSNER zufolge eine Problemlage dadurch vor, dass letztendlich die Einsatzstellen mit ganz unterschiedlichen Bedingungen vor Ort umsetzen müssen, was durch andere vorgegeben wird (256ff).

Als Akteur*innen im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR nimmt MEISSNER – wie bereits gezeigt – lediglich die Träger wahr (238f). Er führt jedoch weiter aus, dass in seinen Augen die Einsatzstellen relativ selbstständig handeln können, da die Umsetzung geplanter Maßnahmen nicht kontrolliert wird: „Und es gibt wahrscheinlich auch Einsatzstellen [...], wo Inklusion gar nicht gelebt wird. Und ich glaube, dass das nicht auffällt oder da kein Kontrollsystem besteht“ (270ff). Somit übt MEISSNER Kritik daran, dass der Trägerverbund Inklusion zwar zu einem Ziel definiert hat, aber dass die Umsetzung nicht konsequent gehandhabt wird (274ff). Trotz dieser fehlenden Sanktion seitens der BKJ oder den Landesträgern definiert sich MEISSNER als Mentor an einer Einsatzstelle jedoch nicht in einer verantwortungsvollen Position.

Interessenskonflikte

Trotz der Kritikpunkte, Unklarheiten und Problemlagen, die MEISSNER schildert, sagt er jedoch auch: „Also Interessenskonflikte sehe ich da nicht direkt“ (266).

4.1.5 Falldarstellung: BIRGIT NEUMANN, Mentorin

Der wichtigste Schwerpunkt im Gespräch mit BIRGIT NEUMANN war der Themenkomplex zu den Freiwilligen in der Einsatzstelle, dabei ging es vor allem um die Festlegung der Aufgabenbereiche und um die Rolle der Freiwilligen im Arbeitsalltag der Einsatzstelle. Zweitwichtigster Gesprächspunkt waren NEUMANNS Aussagen zu *Inklusion im FSJ KULTUR* und den drittgrößten Teil des Interviews machten ihre Äußerungen zur Entscheidungsmacht der Einsatzstellen sowie zum anonymisierten Bewerbungsverfahren aus. NEUMANN ist sich über die Tragweite ihrer Entscheidungen als Mentorin einer Einsatzstelle bewusst, als Akteurin im Feld nimmt sie sich jedoch nicht wahr und sieht stattdessen die Landesträger in einer verantwortlichen Position (359).

Freiwillige in der Einsatzstelle

NEUMANNS Aussagen zufolge können Freiwillige an der Einsatzstelle relativ frei ihre eigenen Schwerpunkte setzen, wobei es aber auch vorgegebene Aufgabenbereiche gebe. Die Tätigkeitsfelder und Aufgaben der Freiwilligen werden einerseits aus den Bedarfen der Einsatzstelle, andererseits aus den Interessen der Freiwilligen gebildet (125ff). Einen Schwerpunkt stelle das selbstständige Leiten von Kursen dar, wodurch die Freiwilligen viel Verantwortung trügen, jedoch auch viel Vertrauen entgegengebracht bekämen. „Ich habe dann auch ein Gespür, ob ich das der- oder demjenigen zutraue und beruhige sie immer mit ‚Wir bereiten es zusammen vor und dann können wir auch darüber sprechen.‘ Aber ja, das geht immer gut, das weiß ich“ (220ff). NEUMANN schildert den Arbeitsalltag als sehr flexibel, wodurch viel Platz für eine aktive Mitgestaltung und das Einbringen eigener Interessen und Möglichkeiten gegeben sei, vor allem in Bezug auf das eigenständige Projekt: „Auch da sind wir relativ offen und hören erstmal die Ideen und gucken dann, aufgrund unserer Erfahrung, wie das passt und ob das funktioniert und unterstützen dann natürlich bei dem gesamten Prozess“ (25ff).

NEUMANN beschreibt den jährlichen Wechsel der Freiwilligen als Herausforderung: „Es ist schon anstrengend, wenn ein FSJler, der ein Jahr hier war, dann geht, und man muss sich wieder auf Null beamen und wieder sagen ‚Okay, alles von vorn, neu‘“ (426ff). NEUMANN betont hierbei den stärkenorientierten Ansatz ihrer Einrichtung und benennt die sich daraus ergebende größte Schwierigkeit in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen: „Was und welche Aufgaben sind machbar um auch Erfolgserlebnisse zu haben? Das ist im FSJ ja auch wichtig, dass da nicht ein Scheitern ist ohne Ende. Sondern dass die jungen Leute schon auch bestärkt werden“ (438ff).

Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

NEUMANN äußert sich in einem vorsichtigen Tonfall negativ zu dem anonymisierten Bewerbungsverfahren: „Also ich persönlich finde es nicht schön“ (60). Ihr zufolge ist es nicht möglich, sich anhand der anonymen Bewerbungen und des vorgegebenen Fragenkatalogs ein aussagekräftiges Bild über die sich bewerbenden Personen zu machen (62ff), gleichzeitig wird jedoch auch deutlich, dass sie darauf besteht, Freiwillige vermittelt zu bekommen, die älter als 18 Jahre sind (64ff). NEUMANN irritiert die Anonymisierung und sie kommt nach eigener Aussage „nicht so gut damit klar“ (71). Als Begründung nennt sie den großen Zeitaufwand, den diese Art der Bewerbung für die Einsatzstellen bedeute (85f).

Der Inklusionsbegriff

Inklusion bedeutet für NEUMANN, dass weder Herkunft und Nationalität, noch körperliche oder sprachliche Schwierigkeiten im gesellschaftlichen Zusammenleben wie etwa bei dem gemeinsamen Lernen oder Arbeiten eine Rolle spielen dürfen (278f). Ein weiteres Element der Inklusion ist für NEUMANN die „Durchmischung von verschiedenen Menschen“ (282f). NEUMANNs Sichtweisen spiegeln sich auch im Arbeitsalltag ihrer Einrichtung wider, die barrierefrei eingerichtet sei (421f) und bei der Konzeption und Durchführung von Kursen darauf achte, dass diese für alle Menschen offen und zugänglich sind (287f).

Inklusion im FSJ KULTUR

Wie bereits verdeutlicht, ist sich NEUMANN über die Bedeutung ihrer Entscheidungen als Mentorin einer Einsatzstelle bewusst. Hinsichtlich des untersuchten Gegenstandes führt sie ein Beispiel an, bei dem eine Mutter gefragt habe, ob es möglich wäre, dass ihr Sohn mit mehrfachen Behinderungen ein FSJ KULTUR an der Einrichtung absolviert. NEUMANN wollte „auf keinen Fall absagen“ (412), aber auch die notwendigen Maßnahmen nicht alleine tragen. Sie erklärt, dass Aufgaben der Einsatzstelle, die von vorne herein als Tätigkeitsfeld für die Freiwilligen vorgesehen seien, von einer Person mit Behinderung nicht realisierbar wären für die Dauer eines Jahres (390f). Für den Fall, dass ein*e Freiwillige*r mit Behinderung an die Einrichtung möchte, schlägt NEUMANN eine Umsetzungsvariante vor, „bei der es einen Verbund von Einrichtungen gibt, und dass man sagt, man wechselt nach einem Vierteljahr“ (388f). NEUMANN hebt hervor, dass ihre Einrichtung und ihr Team „so eine Situation auch noch nicht hatten“ (414) und verdeutlicht den Unterschied zwischen einem Kind mit Handicap, das an einem der angebotenen Kurse teilnimmt und einem*r Mitarbeiter*in mit Unterstützungsbedarf: „Also das wäre für uns eine neue Herausforderung“ (432f). NEUMANN schätzt so eine Situation jedoch auch als Lernprozess ein und ist sich bewusst darüber, dass sie und ihr Team noch lernen müssten, anders zu denken (434ff).

Als Akteur*innen der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR nennt NEUMANN – wie bereits verdeutlicht – die Landesträger, jedoch zählt sie auch die Bundesverbände der einzelnen Sparten der kulturellen Bildung sowie Ämter und Vereine der Stadt dazu (359ff). Hierdurch verdeutlicht sie – als einzige der Befragten – die starke Vernetzung des Trägerverbundes der kulturellen Freiwilligendienste mit Akteur*innen außerhalb dieser Organisation, wie etwa mit denen der kommunalen Politik oder anderen Verbänden im Bereich der kulturellen Bildung. Diese Tatsache zu benennen ist wichtig, da für NEUMANN die zielführendste Maßnahme im anvisierten Prozess ist: „Wenn alle wollen, gut kommuniziert wird und viel reflektiert wird“ (491)

Interessenskonflikte

Auf die Frage nach Interessenskonflikten antwortet NEUMANN zunächst mit: „Habe ich jetzt so nicht wahrgenommen“ (451). Trotzdem sei für sie „alles, was von oben festgelegt wird [...] schwierig“ (459), weil es immer darum gehen sollte, die vor-Ort-Situation, das gegebene Team und die Rahmenbedingungen zu sehen. Strikte Vorgaben bergen laut NEUMANN sogar die Gefahr, im schlimmsten Fall den jungen Freiwilligen zu schaden, „wenn da nicht eine Bereitschaft auch da ist“ (469f). Als möglichen Grund für Spannungen oder Konflikte nennt NEUMANN die fehlende Zeit, die Einsatzstellen für diesen Prozess jedoch noch bräuchten (471f).

4.2 Überblick der Befragten

	BERGER	BISCHOF	JACOBI	MEISSNER	NEUMANN
Zuständigkeits- ebene	Geschäftsführer	Koordinatorin	Koordinator	Mentor	Mentorin
Anonymisierung	Gegner	Befürworterin	Befürworter	ambivalente Haltung	Gegnerin
Inklusionsverständnis	kritische Haltung Synonyme: Gerechtigkeit, Akzeptanz, Vielfalt, Zugänge und Teilhabe ermöglichen	Inklusion bezieht sich auf Werte, Strukturen und Praktiken	Zugänge und Facettenreichtum ermöglichen, mit- und voneinander lernen	Inklusion braucht Regeln Synonyme: Teilhabe und Demokratie	Herkunft und Fähigkeiten spielen keine Rolle Synonym: Durchmischung
Inklusion im FSJ KULTUR	Ziel: weiter Kulturbegriff Maßnahmen: passende Ansprachen und Angebote, Einsatzstellenarbeit Akteur*innen: BKJ, Koordinator*innen, Einsatzstellen Herausforderung: fehlender Lebensweltbezug	Ziel: 20% nicht-Abiturient*innen, Beibehaltung BFD FLUCHT & ASYL Maßnahmen: betreffen die ganze LKJ, gemeinsame Haltung, Einsatzstellenarbeit Akteur*innen: Geschäftsführung, Koordinator*innen Herausforderung: interne und externe Sensibilisierung	Ziel: Beibehaltung BFD FLUCHT & ASYL Maßnahmen: neue Plätze, neue Werbebelege, Einsatzstellenarbeit Akteur*innen: BKJ, Geschäftsführung, Koordinator*innen, Einsatzstellen Herausforderung: Sensibilisierung der Einsatzstellen	Ziel: unterschiedliche Bewerbungen bekommen Maßnahmen: neue Werbebelege Akteur*innen: Träger Herausforderung: unklares Inklusionsziel	Ziel: Unterstützung bekommen Maßnahmen: Vernetzung, Kommunikation und Reflektion zwischen den Akteur*innen Akteur*innen: Träger, Bundesverbände, Ämter, Vereine Herausforderung: neue und unbekannte Situationen
Verantwortung	nein	ja	ja	nein	nein
Interessenskonflikte	kritische Haltung gegenüber BKJ; keine Konflikte	kritische Haltung zu Geschäftsführer*innen und Vorständen; Konflikte intern und extern	Konflikt zwischen BKJ und Träger	keine Konflikte	kritisch gegenüber festen Vorgaben; keine Konflikte

Tabelle 3: Zusammenfassender und vergleichender Überblick über die Befragten

Die vorliegende Tabelle soll einem einfachen Überblick über die Äußerungen der Befragten dienen. Aus ihr lässt sich herauslesen, dass sich diese an vielen Stellen überschneiden. Etwa in der Forderung nach neuen Werbewegen für das FSJ KULTUR, der Akquise neuer Einsatzstellen und Tätigkeitsfelder als wichtige Maßnahme oder der mehrfachen Nennung der Sensibilisierung von Einsatzstellen als große Herausforderung. Eine ausführlichere Betrachtung der einzelnen Kategorien wird im folgenden Kapitel vorgenommen.

In der Übersicht werden jedoch auch drei sehr interessante Aspekte hinsichtlich der unterschiedlichen Zuständigkeitsebenen deutlich, die an dieser Stelle in Kürze hervorgehoben werden sollen: Von den Befragten äußern sich lediglich die beiden Koordinator*innen als Befürworter*innen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens. Weiterhin fällt auf, dass obwohl in den Interviews die Befragten insgesamt sehr viele Akteur*innen im untersuchten Prozess benannt haben, nur die Koordinator*innen sich selbst in einer verantwortungsvollen Position wahrnehmen. Darüber hinaus sind es – trotz angesprochener Kritikpunkte und angedeuteter Spannungen – ebenfalls nur die Koordinator*innen, die offen darüber sprechen, dass im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR Interessenskonflikte vorliegen.

4.2.1 Zusammenfassung und Gegenüberstellung der Koordinator*innen

SARAH BISCHOF und THOMAS JACOBI sind seit etwa zehn Jahren als Koordinator*innen im FSJ KULTUR tätig. Beide sind darüber hinaus Teil der AG INKLUSION, wodurch sich ihre aktive und befürwortende Position im Prozess der inklusiven Öffnung des FSJ KULTUR erklärt. Ihre Begrifflichkeiten von Inklusion sind ausgeprägt und bestimmen auch ihre alltägliche Arbeit, denn sowohl BISCHOF als auch JACOBI versuchen, Impulse und Erkenntnisse der AG INKLUSION in den Arbeitsalltag ihrer Träger einzubringen. Hierbei ist interessant, dass beide sich selbst, aber auch die jeweiligen Geschäftsführer*innen ihrer Landesträger als wichtige Akteur*innen des Inklusionsprozesses nennen (Bischof, 278ff; Jacobi, 232ff) und gleichzeitig ihre Positionen zwischen der AG INKLUSION und dem eigenen Träger als Herausforderung wahrnehmen (Bischof, 382ff; Jacobi, 206ff). Wie Tabelle 3 verdeutlicht, verfolgen BISCHOF und JACOBI sehr ähnliche Maßnahmen und Ziele. In den Interviews spielten darüber hinaus Aspekte einer diversitätssensiblen Seminararbeit inklusive einer möglichst diversen Teamaufstellung eine große Rolle.

Der größte Unterschied zwischen den Sichtweisen BISCHOFs und JACOBIs lässt sich in der Ausrichtung ihrer geplanten Maßnahmen feststellen. BISCHOF legt großen Wert darauf, innerhalb der eigenen LKJ für eine gemeinsam entwickelte diversitätsbewusste Haltung zu sorgen. Sie betont immer wieder, dass der Prozess der Sensibilisierung sowohl nach außen als auch nach innen gerichtet ist und sieht die größte Herausforderung im letztgenannten Punkt (Bischof, 382ff). Die von JACOBI bereits unter 4.1.3 genannten Maßnahmen sind im Gegensatz dazu nach außen gerichtet und fokussieren die Akquise neuer Einsatzstellen im ländlichen Raum, den Ausbau von

Freiwilligenplätzen mit handwerklichen und technischen Schwerpunkten sowie neue Werbewege für das FSJ KULTUR (Jacobi, 80ff).

4.2.2 Zusammenfassung und Gegenüberstellung der Mentor*innen

In ihrer Rolle als Einsatzstellen-Mentor*innen sind JENS MEISSNER und BIRGIT NEUMANN für die Auswahl, Begleitung und die Zusammenarbeit mit den Freiwilligen im FSJ KULTUR zuständig. Beide bringen zum Ausdruck, dass die Freiwilligen eine große und tragende Rolle im Arbeitsalltag ihrer Einrichtung spielen und viel Verantwortung tragen (Meißner, 134f; Neumann, 130f). Obwohl beide betonen, dass Freiwillige ihre Schwerpunkte frei bestimmen und eigene Interessen verfolgen könnten, sind die Aufgabenbereiche der Freiwilligen in beiden Fällen an die Grundstruktur der Einsatzstelle angegliedert und der Großteil der Tätigkeitsfelder somit fest vorgegeben und nicht verhandelbar (Meißner, 152ff; Neumann, 20ff).

MEISSNER und NEUMANN sind Gegner*innen der anonymen Bewerbung. Sie bringen den großen Arbeitsaufwand durch die Anonymisierung zur Sprache (Meißner, 75; Neumann, 85f) und sind der Meinung, dass sie persönliche Daten von Bewerber*innen brauchen, um diese einschätzen zu können. MEISSNERS Anspruch ist hierbei weit gefasst. Er möchte eine Person finden, die „passend“ (Meißner, 307) ist, während es NEUMANN viel konkreter darum geht, Freiwillige zugeteilt zu bekommen, die älter als 18 Jahre sind (Neumann, 64f). Beide Mentor*innen beteuern, dass ihre Einrichtungen, Teams und Arbeitsweisen grundsätzlich „für alle offen“ (Neumann, 277) sind (Meißner, 223ff), dies widerspricht jedoch genau genommen der geschilderten Haltung der beiden, auf persönliche Daten bei den Bewerbungen zu bestehen. Sowohl in Bezug auf das Inklusionsziel der BKJ (Meißner, 250f), als auch auf die Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen (Neumann, 412ff) weisen MEISSNER und NEUMANN Unsicherheiten sowie fehlende Bereitschaft auf, Verantwortung und eine vermutete, zusätzliche Belastung zu tragen.

Wie aus Tabelle 3 zu entnehmen ist, sehen sich weder MEISSNER noch NEUMANN als Akteur*innen des untersuchten Prozesses, sondern benennen hauptsächlich die Träger als solche. Diese Sichtweise ergänzend nehmen auch beide befragte Mentor*innen laut eigenen Angaben keinen Interessenskonflikt im Inklusionsprozess des FSJ KULTUR wahr.

4.3 Fallübergreifende Ergebnisdarstellung

Nach den vorangegangenen Einzelfalldarstellungen der fünf Befragten sollen die Ergebnisse im Folgenden fallübergreifend, entlang der Hauptkategorien der Befragung analysiert und interpretiert werden. Es gilt, komplexe Zusammenhänge von Bewertungs- und Handlungsmustern der Akteur*innen im Hinblick auf *Inklusion im FSJ KULTUR* in Beziehung zueinander zu betrachten, um schließlich mögliche Handlungsempfehlungen ableiten zu können.

Hierfür ist auch eine Rückbesinnung auf die vorliegenden Forschungsfragen hilfreich, weshalb sie an dieser Stelle erneut aufgeführt werden:

- Wie werden die Pläne und Vorgaben der BKJ und der AG INKLUSION hinsichtlich einer diversitätsbewussten Öffnung der kulturellen Freiwilligendienste von den Landesträgern und Einsatzstellen in Sachsen und Sachsen-Anhalt angenommen und umgesetzt?
- Liegen Interessenskonflikte in Bezug auf eine diversitätsbewusste Öffnung des FSJ KULTUR vor?
- Welchen Hürden begegnen die Inklusionsbestrebungen der BKJ und wie sehen mögliche Lösungsmaßnahmen und Handlungsempfehlungen aus?

4.3.1 Wahrnehmung der BKJ und der AG INKLUSION

Um beantworten zu können wie die Pläne und Maßnahmen der BKJ sowie der AG INKLUSION für eine diversitätsbewusste Öffnung im FSJ KULTUR angenommen und umgesetzt werden, lohnt es sich zunächst zu untersuchen, wie diese zwei Instanzen von den Landesträgern und den Einsatzstellen wahrgenommen werden. Beginnend mit BERGER lässt sich zunächst festhalten, dass er nicht zwischen der BKJ und der AG INKLUSION unterscheidet. Er hinterfragt die Ziele und Sichtweisen der BKJ in mehreren Punkten und verdeutlicht auch, dass er anderer Meinungen ist (Berger, 325ff; Berger, 360ff). Des Weiteren befürwortet BERGER, dass das Vorläufermodell der Zielvereinbarung – eine von der BKJ vorgegebene und verbindliche Quote von Freiwilligen ohne Abitur für alle Träger – von den Geschäftsführer*innen nicht akzeptiert wurde (Berger, 387f). Grund hierfür ist, dass BERGER die BKJ in einer zu stark diktierenden Rolle sieht, was unter Umständen auch als Erklärung für seine kritische Haltung gegenüber der BKJ gedeutet werden kann.

BISCHOF und JACOBI sind neben ihren Tätigkeiten als Koordinator*innen auch Teil der AG INKLUSION und stehen somit nicht nur hinter den diversitätssensiblen Maßnahmen und Plänen der BKJ, sondern entwickeln diese z.T. auch mit (Bischof, 80f; Jacobi, 259ff). In JACOBIS Augen gehört zu den Aufgaben und Kompetenzen der BKJ, Richtlinien für Inhalte und Modelle für Methoden der pädagogischen Arbeit mit den Freiwilligen zu erproben (Jacobi, 464). Hierbei bringt er – im Gegenteil zu BERGER – aber auch zum Ausdruck, dass in seinen Augen die Rolle der BKJ nur darin besteht, Anstöße zu geben, denn bei der Umsetzung formulierter Pläne müssen letztendlich andere Akteur*innen handeln: „Ich sehe da nicht die Macht bei der BKJ, muss ich sagen“ (Jacobi, 248). JACOBI hebt auch die Unterscheidung zwischen der BKJ und der AG INKLUSION hervor. Als Grund für diese Aussage kann vermutet werden, dass aus JACOBIS Sicht wichtig ist darauf hinzuweisen, dass die Impulse dieser Arbeitsgruppe nicht ausschließlich von der BKJ, sondern z.T. auch von Koordinator*innen wie ihm oder BISCHOF generiert, aufgegriffen und zu Handlungskonzepten ausgearbeitet werden.

Wie bereits verdeutlicht werden konnte, ist MEISSNER zufolge der Inklusionsbegriff und das Inklusionsziel der BKJ nicht klar genug ausformuliert (Meißner, 250ff). Dies könnte so gedeutet werden, dass die BKJ in MEISSNERS Augen ihren Aufgaben als Dachverband der einzelnen Landesträger nicht nachkommt. Wie auch BERGER, unterscheiden die Mentor*innen MEISSNER und NEUMANN nicht zwischen der BKJ und der AG INKLUSION. Auch NEUMANN zufolge hat die BKJ eine der wichtigsten Positionen im beschriebenen Prozess inne (Neumann, 355). Sie nimmt die BKJ vor allem als Akteurin wahr, die von oben Ziele und Maßnahmen festlegt und diktiert, ohne dabei die tatsächlichen Rahmenbedingungen in den Einsatzstellen vor Ort zu kennen oder zu beachten (Neumann, 459ff).

Im Vergleich dieser Aussagen über die BKJ, fällt auf, dass JACOBIS Sichtweise der Selbstdarstellung der BKJ am nächsten kommt. Während – wie unter 2.1.2 angeführt – die BKJ eine ihrer Hauptaufgaben darin sieht, „neue Impulse für die Praxis zu generieren“ (Bockhorst 2013, S. 101), empfindet der Großteil der Befragten ihre Rolle und ihre Arbeitsweise im Trägerverbund als zu dominierend und diktierend.

4.3.2 Inklusionsbegriffe und -praktiken der Befragten

Ob, und wie diversitätswirksame Maßnahmen der BKJ und AG INKLUSION angenommen und umgesetzt werden, hängt stark mit den jeweils vorliegenden Inklusionsverständnissen und den Praktiken der anderen Akteur*innen zusammen. Wie im Zuge der Falldarstellungen bereits verdeutlicht wurde, nimmt BERGER eine eher kritische Positionierung gegenüber *inklusiven Werten* und *Praktiken* ein. Statt über Inklusion zu sprechen, verweist BERGER auf begriffliche Synonyme, die nach seinen Angaben gleichzeitig auch die Kernbestandteile der Arbeitsweise seines Trägers bilden: „Wir arbeiten sehr stark partizipativ. Partizipation, Inklusion, Teilhabe. Teilhabe ermöglichen, das ist auch etwas ganz Wesentliches. Niemanden auszuschließen“ (Berger, 206ff). Aus BERGERS Sicht sind die Praktiken seines Arbeitsalltags demnach deckungsgleich mit den vorliegenden *inklusiven Werten*. Interessant ist hierbei, dass er – obwohl er die Wichtigkeit einer passenden Ansprache betont – es an den jeweiligen Stellen des Interviews vermeidet zu benennen, über welche Personengruppe er genau spricht: „Ich muss eine Ansprache suchen, die sie anspricht, die sie nicht ausschließt“ (255). Hervorzuheben wäre an dieser Stelle erneut, dass BERGER keine Diskriminierung im kulturellen Bereich wahrnimmt (Berger, 230ff), was seine Sichtweisen und Handlungen erklären kann, da er Prozesse der Inklusion unter Umständen nicht als Notwendigkeit empfindet.

Eine ähnlich uneindeutige Haltung nimmt auch MEISSNER ein, der betont, dass *inklusive Werte* und *Strukturen* an seiner Einrichtung bereits „gedanklich verankert“ (Meißner, 288) wurden. Jedoch stellt sich trotzdem ein Widerspruch zwischen diesen beteuerten *inklusiven Werten* und den *Praktiken* der Einsatzstelle dar, da letztere MEISSNER zufolge aufgrund fehlender Zeit oder durch Stress im Arbeitsalltag oft untergehen (Meißner, 220ff). Die diversitätssensiblen

Impulse der BKJ oder der AG INKLUSION empfindet MEISSNER lediglich als abstrakte Hinweise zur pädagogischen Arbeit der Einsatzstellen (Meißner, 290ff). Dies kann dahingehend gedeutet werden, dass MEISSNER von den *inkluisiven Praktiken* seiner Einrichtung überzeugt und der Inklusionsprozess in seinen Augen abgeschlossen ist.

Anders verhält es sich bei NEUMANN, deren Inklusionsbegriff sich hauptsächlich auf die Herkunft und Nationalität und den damit verknüpften sprachlichen Fähigkeiten von Menschen bezieht (Neumann, 278f). Ihre Praktiken sind deckungsgleich mit diesem Inklusionsbegriff, da sie vor allem die internationalen Projekte und die dadurch gesammelten positiven Erfahrungen ihrer Einrichtung hervorhebt (Neumann, 280ff). Auf die Frage nach einer möglichen Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen hebt sie ihre Unsicherheit gegenüber solch einer neuen Situation hervor. Sie sieht die Zusammenarbeit gleichzeitig aber auch als möglichen Lernprozess an (Neumann, 434ff). Dies lässt darauf schließen, dass NEUMANN momentan noch einen recht eng gefassten Inklusionsbegriff hat.

BISCHOFs und JACOBIS Positionierungen gegenüber dem Themenfeld der Inklusion wurden bereits als positiv verdeutlicht. Ihre Haltungen sowie ihr aktives Mitwirken im angestrebten Prozess begründen sich durch ihre Teilnahme an den Arbeitsprozessen der AG INKLUSION. BISCHOF liegt viel daran Impulse der AG INKLUSION auch im Alltag ihres gesamten Trägers einzubringen (Bischof, 254ff), wobei sie jedoch sehr reflektiert die noch bestehenden Problemlagen benennt (Bischof, 226ff).

4.3.3 Das anonymisierte Bewerbungsverfahren

Für die Analyse dessen, wie konkrete Maßnahmen der BKJ und der AG INKLUSION angenommen und umgesetzt werden, fokussiert sich die vorliegende Untersuchung auf das anonymisierte Bewerbungsverfahren. In Bezug hierauf lässt sich ein einfaches Bild des erhobenen Materials zeichnen: Während die zwei befragten Koordinator*innen an der Entwicklung dieses Verfahrens beteiligt waren und es somit befürworten, äußern sich die Mentor*innen negativ zu der Anonymisierung. Wie bereits verdeutlicht wurde, liegt diese Haltung darin begründet, dass das aufmerksame Lesen anonymer Bewerbungen „viel mehr Arbeit“ (Meißner, 75) für die Einsatzstellen bedeutet. Hinzu kommt aber auch, dass die Einsatzstellen z.T. sehr konkrete Erwartungen gegenüber potentiellen Freiwilligen hegen und hierfür nur ungern auf die Angaben persönlicher Daten verzichten (Meißner, 66ff; Neumann, 64f). Dies geht sogar so weit, dass beide befragten Mentor*innen Wege gefunden haben, die Anonymisierung zu umgehen: MEISSNER, indem er Schwachstellen der Datenbank ausnutzt (Meißner, 95f) und NEUMANN, indem sie eine Stelle außerhalb des regulären Bewerbungsverfahrens vergab (Neumann, 74ff). Dieser Umgang mit dem anonymisierten Bewerbungsverfahren führt dazu, dass die ursprüngliche Absicht der Initiator*innen – jungen Menschen unabhängig von ihren persönlichen Angaben zu Name, Geschlecht, Herkunft,

Alter und Schulabschluss Zugänge zum Freiwilligendienst zu ermöglichen – verfehlt wird. Eine Begründung für die Nichtbeachtung dieses Anliegens könnte durch eine fehlende oder uneindeutige Kommunikation der zugrundeliegenden Absicht zwischen den Trägern und der Einsatzstelle begründet sein.

Hierbei ist interessant, dass der befragte Geschäftsführer BERGER Partei für die Sichtweise der Einsatzstellen ergreift und sich nicht – wie beide Koordinator*innen – für die Anonymisierung ausspricht. Dies erklärt sich sicherlich aus der persönlichen Haltung BERGERS gegenüber der Inklusions-Thematik. Sie wird vermutlich aber auch dadurch verstärkt, dass BERGER als Geschäftsführer viel am Netzwerk der etablierten Einsatzstellen liegt und er dieses bestehende und bewährte System nicht überstrapazieren will. Hiermit handelt BERGER jedoch nicht nur gegen den Anspruch der BKJ „im Zweifelsfall zu schmerzhaften, das eigene Handeln betreffende Veränderungen“ (Braun 2013, S. 22f) zu stehen, sondern auch gegenteilig zu den Sensibilisierungsmaßnahmen der Einsatzstellen seitens der Koordinator*innen.

4.3.4 Freiwillige in den Einsatzstellen

Sowohl MEISSNER als auch NEUMANN arbeiten an Einrichtungen, in denen die Freiwilligen im FSJ KULTUR unter anderem im pädagogischen Bereich tätig sind. Aus diesem Grund fragen beide Mentor*innen im Zuge der Kennenlerngespräche die Bewerber*innen nach ihren Erfahrungen in der Kinder- und Jugendarbeit (Meißner, 123f; Neumann, 108). Aus den diesbezüglichen Aussagen der beiden lässt sich des Weiteren ablesen, dass sie insgesamt eher hohe Erwartungen an die potentiellen Freiwilligen haben. NEUMANN wünscht sich neben pädagogischen Erfahrungen etwa auch ausgeprägte Fertigkeiten in künstlerischen Bereichen und nennt hierfür beispielhaft das Theaterspielen, Zeichnen und den Umgang mit digitalen Medien (Neumann, 106ff). MEISSNER geht es auch um die zeitlich uneingeschränkte Verfügbarkeit der Freiwilligen, weshalb er in den Bewerbungsgesprächen auch die Hobbies der Bewerber*innen erfrage, um die problemlose Vereinbarkeit mit dem FSJ KULTUR im Voraus abzuklären (Meißner, 125ff). Unter diesem Gesichtspunkt lässt sich NEUMANNs Aussage, „aber ich gucke jetzt nicht danach, ob das ein fertiger junger Mensch ist“ (Neumann, 110f), auf zweierlei Weise deuten: Einerseits betonen beide Mentor*innen, Freiwillige könnten recht eigenständig und flexibel ihre Schwerpunkte nach den eigenen Interessen setzen und diese im Laufe des Jahres frei erproben (Meißner, 162f; Neumann, 20f, 151f). Andererseits sind die Grundstrukturen und somit die hauptsächlichen Tätigkeitsbereiche der Freiwilligen – wie bereits verdeutlicht werden konnte – von Anfang an festgelegt (Meißner, 152ff; Neumann, 22f), was für die Einsatzstellen wiederum leichter durchzusetzen ist, wenn sie es mit einem jungen Menschen zu tun haben, der noch nicht „ganz genau weiß, was er möchte“ (Neumann, 111f). Auf die Frage nach der gemeinsamen Aufgabenfindung oder Zielformulierung mit den Freiwilligen antwortet MEISSNER: „Da [kommt, E.D.] eigentlich nicht viel von den FSJ-

lern [...]. Außer das allgemeine ‚Ich will lernen teamfähiger zu sein‘ und so weiter und so fort“ (Meißner, 179ff). Eine Aussage dieser Art lässt einerseits darauf schließen, dass sich Freiwillige in MEISSNERS Augen sehr ähneln und dass er andererseits den formulierten Vorhaben der Freiwilligen keine allzu große Bedeutung zuspricht. Diese Haltung gegenüber den Freiwilligen verdeutlicht eine Hürde für die Maßnahmen der BKJ und der AG INKLUSION: MEISSNER spricht die Hauptfunktion des Freiwilligendienstes anscheinend der Arbeitsbewältigung der Einsatzstellen, und nicht der Entwicklung der Freiwilligen zu. Dies lässt sich – ergänzt durch ELBERTZHAGENS Kritik (Elbertzhagen 2010, S. 65ff) unter 2.2.3 – daraus ablesen, dass MEISSNER hauptsächlich über Wirkungspotentiale des FSJ KULTUR spricht, die den Ansprüchen seiner Einrichtung dienlich sind wie Teamarbeit, Durchsetzungskraft und Arbeitsbereitschaft (Meißner, 8ff).

Im Arbeitsalltag der Einsatzstellen sind die Freiwilligen in den Großteil der anfallenden Aufgabenbereiche eingegliedert. Dies umfasse sowohl verantwortungsvolle Tätigkeiten wie die eigenständige Anleitung eines Kurses (Meißner, 144f; Neumann, 130f), als auch „klassische Sachen, einfache Sachen“ (Meißner, 138) im Büroalltag. Diese Darstellung des zu bewältigenden Spagats im Alltag der Einsatzstelle spiegeln auch die Außenstehenden BERGER und JACOBI. Während BERGER hervorhebt, dass es immer wieder auch Freiwillige gebe, die sich überfordert fühlten und sich kein eigenes Projekt zutrauten (Berger, 284f, 527f), berichtet JACOBI von Fällen, in denen Freiwillige dauerhaft „einfach unterfordert“ (Jacobi, 302) seien. Die hiermit benannte Herausforderung der stärkenorientierten Begleitung sieht auch NEUMANN und betont – wie bereits verdeutlicht wurde – dass es nicht einfach ist, sich Jahr für Jahr auf eine*n neue*n Freiwillige*n einzulassen (Neumann, 426ff). Trotzdem bestehen NEUMANN und MEISSNER auf ein selbstgewähltes und eigenständiges Projekt der Freiwilligen (Meißner, 159ff; Neumann, 23), denn nicht selten komme so ein Projekt „auch [der Einsatzstelle, E.D.] sehr zu Gute“ (Neumann, 172f).

Insgesamt lässt sich an dieser Stelle ableiten, dass beide befragten Mentor*innen sehr konkrete Erwartungen und auch ein sehr genaues Bild von den Fähigkeiten und Kompetenzen der Freiwilligen haben. NEUMANN erzählt etwa, dass obwohl alle Freiwilligen zu Beginn des Jahres große Berührungsängste gegenüber dem Leiten von Kursen äußern und sich diese Aufgabe nicht zutrauten, sie Jahr für Jahr die Erfahrung gemacht habe, dass diese Aufgabe irgendwann dann doch „sehr gerne“ (Neumann, 133) gemacht wird. Auf die hypothetische Frage nach einer möglichen Zusammenarbeit mit einem*r Freiwilligen mit Unterstützungsbedarf antwortet NEUMANN: „Die Aufgaben, die wir uns vorstellen, dass das ein FSJler übernehmen soll, das wäre nicht realisierbar“ (Neumann, 390f). Dies lässt sich dahingehend interpretieren, dass sowohl MEISSNER als auch NEUMANN tendenziell ungern von ihrem vorgefertigten und sich im Laufe der Jahre immer wieder bestätigenden Bild eines Freiwilligen im FSJ KULTUR abweichen. Auch die Abkehr von den bisherigen Arbeitsbereichen sowie dem gewohnten Bereitschafts- und Leistungsniveau der früheren Freiwilligen scheint den Vertreter*innen der Einsatzstellen nicht nur schwer zu fallen – auch

die Einsicht für diesen notwendigen Schritt scheint nicht verinnerlicht zu sein. Diese Punkte können gut mit dem unter 2.3.3 eingeführten Modell der Benachteiligung nach DEDERICH (Dederich 2010, S. 179) in Verbindung gesetzt werden: Verfestigte Erwartungen gegenüber potentiellen Freiwilligen führen dazu, dass Bewerber*innen, die diesen Zuschreibungen nicht entsprechen, Benachteiligung auf struktureller, institutioneller oder persönlicher Ebene erfahren und keine Zusage für ein FSJ KULTUR bekommen.

4.3.5 Formulierte Ziele

Um untersuchen zu können, wie der Inklusionsprozess im FSJ KULTUR von statten geht, sollen an dieser Stelle zunächst die formulierten Ziele in den Blick gefasst werden. Wie bereits geschildert wurde, fiel erst im Zuge der vorliegenden Auswertung auf, dass die Antworten der Befragten sich oft sowohl der Kategorie der formulierten *Ziele* als auch der der geplanten *Maßnahmen* zuordnen lassen. Hierbei und insbesondere in Bezug auf die Ziele ist es jedoch sehr interessant, dass die befragten Mentor*innen von sich aus keinerlei Vorhaben oder Bestrebungen im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR formulieren. Dies wird – ohne es explizit zur Sprache zu bringen – den Landesträgern überlassen, was sicherlich damit zusammenhängt, dass die Mentor*innen der Einsatzstellen in erster Linie die jeweilige LKJ als verantwortliche Akteurin im Inklusionsprozess wahrnehmen (Meißner, 238f; Neumann, 359).

Zu dieser Sichtweise passt, dass BISCHOF und JACOBI in ihren Positionen als Koordinator*innen konkret umrissene und z.T. auch quantitativ messbare Ziele nennen. Hierzu zählt BISCHOF die Erhöhung der Rate von Freiwilligen ohne Abitur auf 20 Prozent pro Jahrgang sowie die Beibehaltung der Plätze im BFD FLUCHT UND ASYL auch nach Ablauf der Sonderförderung (Bischof, 338ff). Auch JACOBI spricht sich für quantitativ messbare Zielsetzungen aus und verkündet, dass auch in der Zielvereinbarung seines Trägers ähnliche Ziele aufgenommen werden (Jacobi, 379f, 408f). Als weiteres Ziel nennt BISCHOF ein ausgearbeitetes Konzept zur intensiven Sensibilisierung der Einsatzstellen für die Thematik und die Wichtigkeit von Inklusion (Bischof, 321ff). Dies lässt sich dahingehend deuten, dass sie das Anliegen auf die Etablierung *inklusive Werte, Strukturen und Praktiken* auszudehnen beabsichtigt. JACOBI drückt die Hoffnung aus, „dass insgesamt mit der Zeit die Bereitschaft [der Einsatzstellen, E.D.] dazu wächst, eben unterschiedliche Personen aufzunehmen“ (Jacobi, 278f). Dies lässt weiterführend eine Verknüpfung mit der bereits unter 2.3.3 formulierten inklusiven Haltung zu, bei der es um die Annahme der Irrelevanz der Unterschiedlichkeit von Menschen geht. Das hierbei durch SILLER formulierte Ziel allgemeiner Inklusionsbestrebungen gilt auch für die diversitätsbewusste Öffnung im FSJ KULTUR: „Das Ziel [...] ist die Beseitigung von Barrieren, die mit [...] Unterschieden verbunden sind“ (Siller 2015, S. 35f). JACOBI betont in diesem Zusammenhang auch, dass seiner Meinung nach die Rückbesinnung auf den „Grundgeist vom FSJ Kultur“ (Jacobi, 475) ein wichtiges Ziel ist, da die Prinzipien der kulturellen Bildung eine gute Grundlage für Inklusion bieten.

Die von BERGER formulierten Ziele grenzen sich zu denen der Koordinator*innen z.T. stark ab. BERGER verfolgt ein sehr weit gefasstes Vorhaben, das an dieser Stelle auch als Grundlage für die exakter umrissenen Ziele von BISCHOF und JACOBI gedeutet werden kann. Wie unter 4.1.1 bereits verdeutlicht wurde, sieht BERGER das Hauptziel darin, einen weiten Kulturbegriff zu etablieren (Berger, 250ff). Seine Absicht ist, durch eine aktive Rückbesinnung des Trägerverbundes auf den grundlegend weiten Kulturbegriff und die damit verknüpften Ansprüche der kulturellen Bildung – wie unter 2.2.1 geschildert – zu erreichen, dass das FSJ KULTUR als „nicht nur für die[...] Bildungselite“ (Berger, 258f), sondern „offen für alle“ (Berger, 402) wahrgenommen wird. Dass in BERGERS Augen solche qualitativen Ziele weitreichender sind als quantitative, lässt sich daran ablesen, dass BERGER sich gegen vorgegebene, feste Quoten im Trägerverbund ausspricht (Berger, 387f). Als weitere wichtige Ziele nennt er stattdessen die Akquise neuer Kooperationspartner*innen und neuer Einsatzstellen (Berger, 424f) sowie die Schaffung von Einsatzmöglichkeiten, „die eben nicht gleich im Bereich Marketing liegen oder mit Führungen im Museum, der Öffentlichkeitsarbeit oder der Netzwerkarbeit zu tun haben“ (Berger, 281ff). In BERGERS Augen sei es parallel hierzu sehr wichtig, ein Modell der Wertschätzung und finanziellen Entlastung für Einsatzstellen zu entwickeln, die den Zielen der BKJ folgen und Maßnahmen zur diversitätssensiblen Öffnung umsetzen (Berger, 507ff). Dies schließt an der oben genannten Interpretation an, dass BERGER großen Wert auf das bestehende Netzwerk der Einsatzstellen legt und diese mit dem Inklusionsprozess nicht überfordern will.

Insgesamt lassen sich die Aussagen der Befragten zu den Zielen des Inklusionsprozesses im FSJ KULTUR also dahingehend zusammenfassen und deuten, dass diese stark von den Zuständigkeitsebenen bestimmt werden: BERGER positioniert sich als Geschäftsführer eines Landsträgers verstärkt auf der Seite der Einsatzstellen und betrachtet den Inklusionsprozess aus ihrer Perspektive heraus, während BISCHOF und JACOBI den Fokus eher auf die Förderung potentieller Freiwilliger legen und die Einsatzstellen zum aktiven Mitwirken fordern möchten. Darüber hinaus lässt sich auch festhalten, dass die Festlegung sowohl quantitativer als auch qualitativer Ziele im Trägerverbund des FSJ KULTUR dem allgemeinen Inklusionsverständnis von SANDER entspricht, siehe unter 2.3.2 (Sander 2004, S. 14).

4.3.6 Geplante Maßnahmen

Im Zuge der vorliegenden Untersuchung soll nicht nur ein Blick auf die Umsetzung der Maßnahmen der BKJ geworfen, sondern auch erhoben werden, welche möglichen Schritte die befragten Akteur*innen selbst in Erwägung ziehen. Obwohl die Mentor*innen der Einsatzstellen von sich aus keine Ziele für den untersuchten Prozess formulieren, nennen sie trotzdem einige denkbare Maßnahmen. Diese können in zwei Richtungen weisend gedeutet werden, sowohl nach außen – auf die Akquise neuer Freiwilliger – als auch nach innen – auf die Zusammenarbeit der Akteur*in-

nen. MEISSNER äußert z.B. den Wunsch, „dass aktiver über das FSJ informiert wird. Und auch darüber informiert wird, wer alles FSJ machen kann“ (Meißner, 299f). Dieses Anliegen MEISSNERS steuert der unter 2.3.3 genannten Exklusionsstrategie entgegen, Informationen über Zugänge zu gesellschaftlichen und kulturellen Teilhabebereichen bestimmten Personen absichtlich vorzuenthalten (Treptow 2012, S. 805f). Als interne Maßnahme wäre für MEISSNER eine klare Kommunikation seitens der BKJ, der AG INKLUSION und der Träger hinsichtlich des Inklusionsziels wichtig, damit deutlich werde, welche Aufgaben konkret auf die Einsatzstellen zukämen (Meißner, 338f). Auch NEUMANN hält viel Austausch und Reflexion zwischen den Akteur*innen für eine wichtige interne Maßnahme (Neumann, 491). Wie bereits aufgezeigt wurde, schlägt sie außerdem ein Umsetzungsmodell vor, bei dem Freiwillige mit Unterstützungsbedarf kein ganzes, sondern nur ein Vierteljahr an einer Einsatzstelle bleiben (Neumann, 388f). Zusammengefasst spricht aus diesen vorgeschlagenen Maßnahmen der Mentor*innen der dringende Wunsch nach Unterstützung und Absicherung für ihre weiterführende Arbeit mit den Freiwilligen.

Diese Notwendigkeit sieht auch BERGER und benennt die Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen als wichtige Maßnahme, um diese immer weiter für die Inklusionsthematik zu sensibilisieren und in ihrer Arbeit bestärken zu können (Berger, 461ff). Gleichzeitig betont BERGER jedoch auch, dass er und sein Landesträger verstärkt neue Einsatzbereiche mit technischen und handwerklichen Schwerpunkten von den Einsatzstellen einfordern, um das Bildungsangebot FSJ KULTUR auch für Jugendliche ohne Abitur ansprechend zu gestalten (Berger, 503ff). Des Weiteren berichtet BERGER von fremdmoderierten Sitzungen, in denen er und seine Mitarbeiter*innen über ihr gemeinsames Verständnis der Begriffe Inklusion und Diversität sprachen und eine Analyse dessen vornahmen, warum die kulturellen Freiwilligendienste nur von einer so homogenen Gruppe Jugendlicher wahrgenommen werden. Dies ist BERGER zufolge eine wichtige Maßnahme, um zu erkennen, wer bisher ausgeschlossen wird sowie welche Hürden wie abgebaut werden müssen, „um Zugänge für wen zu ermöglichen und wohin zu ermöglichen“ (Berger, 403f).

Auch für BISCHOF stellt die Entwicklung einer gemeinsamen inklusionssensiblen Haltung eine wichtige Maßnahme dar, wichtig ist ihr hierbei die Beachtung dessen, was aus Sicht der Einsatzstellen wünschenswert für den Prozess der diversitätsbewussten Öffnung sei (Bischof, 315ff). Hieran schließt für BISCHOF die Überarbeitung der Öffentlichkeitsarbeit an, da mit einer neuen und diversitätssensiblen An- und Bildsprache dem FSJ KULTUR auf eine neue Art Sichtbarkeit verschafft werden könne (Bischof, 366ff). BISCHOF betont auch den Prozesscharakter von Inklusion und wünscht sich eine regelmäßige Auseinandersetzung seitens ihres Teams mit der vorliegenden Thematik (Bischof, 424ff). Über bestimmte Coachingprozesse könne so ihrer Meinung nach auch eine Zusammenarbeit „mit neuen Kooperationspartnern“ (Bischof, 366) entstehen, die wiederum zu neuen, potentiellen Freiwilligen führen könnten. Insgesamt fokussieren sich BISCHOFs Maßnahmen hauptsächlich auf interne Entwicklungen. Als Grund hierfür kann vermutet werden,

dass sie die Etablierung *inklusive Werte* als Grundlage für alle weiteren Maßnahmen erkannt hat. Für JACOBI stellt das bereits etablierte Modell BFD FLUCHT UND ASYL nach wie vor eine wichtige Maßnahme im Prozess der inklusiven Öffnung des FSJ KULTUR dar, da es maßgeblich zur Sensibilisierung der Einsatzstellen beiträgt (Jacobi, 99ff). Immer wieder sei auch flächendeckende Werbung an Schulen notwendig (Jacobi, 87ff), sowie auch die intensive aber auch empathische Zusammenarbeit mit den Einsatzstellen, was JACOBI zufolge jedoch einen sehr langwierigen Prozess darstellt (Jacobi, 94ff). Hierfür eignen sich laut JACOBI die Einsatzstellentreffen, da diese sehr gut für die Thematisierung von Inklusion und Diversität genutzt werden können (Jacobi, 282ff).

Im Zusammenhang mit den geplanten Maßnahmen im Inklusionsprozess nennen BISCHOF und JACOBI die Entwicklung bzw. den Ausbau diversitätssensibler Seminargestaltung als weitere wichtige Maßnahme. JACOBI betont, dass ihnen als Koordinator*innen in diesem Punkt vollständige Freiheit geboten ist und sie die inhaltlichen und formalen Schwerpunkte der Seminararbeit mit Rückbezug auf die Bedürfnisse der Freiwilligen selbstständig festlegen können (Jacobi, 432ff). Die Weitergabe diversitätsbewusster Sichtweisen an die Freiwilligen scheint für beide Koordinator*innen nur einer von vielen selbstverständlichen Schritten im Prozess der Inklusion im FSJ KULTUR zu sein. Dieses Vorhaben ist auch aus dem Grund unerlässlich, da die Seminare – wie unter 2.2.3 erwähnt – als sehr positiv rezipiertes Alleinstellungsmerkmal des FSJ KULTUR gelten.

4.3.7 Akteur*innen im Prozess der inklusiven Öffnung im FSJ KULTUR

Sowohl für die Analyse der Umsetzung geplanter Maßnahmen, als auch für die der eventuell bestehenden Interessenkonflikte ist es interessant zu erfahren, wen die befragten Interviewpartner*innen als Akteur*innen im Inklusionsprozess wahrnehmen. Wie bereits durch Tabelle 3 verdeutlicht werden konnte, haben die Befragten sehr unterschiedliche Antworten auf diese Frage gegeben. Während BERGER in erster Linie auf die BKJ verweist (Berger, 351f), benennt BISCHOF die Wichtigkeit dessen, „dass auch immer wieder die leitenden Positionen hinter der Sache stehen und das auch so ein Stück weit mit vorantreiben“ (Bischof, 280ff). JACOBI teilt BISCHOFs Meinung und sieht die größte Verantwortung ebenfalls bei den Geschäftsführer*innen der Landesträger, „weil die letztendlich doch auch die Entscheidungen treffen“ (Jacobi, 233). Eine andere Sichtweise haben die Mentor*innen MEISSNER und NEUMANN, die den gesamten Träger als wegweisenden Akteur empfinden und hierbei nicht zwischen Koordinator*innen und Geschäftsführer*innen unterscheiden (Meißner, 238f; Neumann, 359).

Für eine Interpretation dieser Sichtweisen soll an dieser Stelle auf eine mögliche Hierarchisierung der Befragten und der erwähnten Zuständigkeitsebenen verwiesen werden, obwohl dies für den Rest der vorliegenden Arbeit nicht berücksichtigt wurde. Die Grundlage dieser Rangfolge bildet der Grad des selbstbestimmten Handlungsvermögens der jeweiligen Akteur*innen in Bezug auf den Freiwilligendienst: Als Dachverband der Trägerstruktur befindet sich die BKJ an oberster

Position dieser Hierarchie, danach folgen aufgrund ihrer „gewisse[n] Macht“ (Jacobi, 244) die Geschäftsführer*innen der Landesträger. Die dritte Position innerhalb dieser Rangordnung belegen die Koordinator*innen und an vierter Stelle stehen die Mentor*innen der Einsatzstellen. In Anbetracht dieser Hierarchie der Zuständigkeitsebenen fällt auf, dass alle Interviewpartner*innen auf die Frage nach den wichtigsten Akteur*innen des untersuchten Prozesses in ersten Linie auf die – von ihrer Positionierung aus gesehen – nächst höhere Zuständigkeitsebene verweisen.

Als zweite Information konnte aus den Antworten auf die Frage nach den maßgeblichen Akteur*innen auch die Sichtweise der Befragten auf ihre eigene Zuständigkeit erhoben werden. Obwohl fast alle Interviewpartner*innen mehrere Akteur*innen genannt haben, nehmen nur die Koordinator*innen ihre eigene Position als verantwortungsvoll und richtungsweisend wahr (Bischof, 278f; Jacobi, 233f). Dies kann eventuell darauf zurückgeführt werden, dass sich die Koordinator*innen grundsätzlich als Sprachrohr des Trägers in der Kommunikation mit den Einsatzstellen wahrnehmen. Im Fall von BISCHOF und JACOBI wird diese Sichtweise sicherlich noch dadurch verstärkt, dass beide Teil der AG INKLUSION sind. Sie stehen somit nicht nur in direktem Kontakt mit der BKJ, sondern sind auch aktiv an der Entwicklung inklusiver Maßnahmen beteiligt.

4.3.8 Interessenskonflikte: Gründe und Parteien

In Bezug auf die Frage nach möglichen Interessenskonflikten, die den untersuchten Prozess der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR betreffen, nehmen die Koordinator*innen erneut eine herausstechende Position ein. Wie unter 4.2 bereits verdeutlicht wurde, geben von den fünf Befragten nur BISCHOF und JACOBI offen zu verstehen, dass es durchaus Konflikte „nach innen und auch nach außen“ gibt (Bischof, 291; Jacobi, 253). Im Gegensatz hierzu sehen BERGER, MEISSNER und NEUMANN nach eigenen Angaben keine Interessenskonflikte vorliegen (Berger, 486; Meißner, 266; Neumann, 451).

Wie unter 3.5.2 gemutmaßt, stellte die explizite Frage nach vorliegenden Konflikten einen zu heiklen Punkt in der Erhebung dar. Trotz ihrer verneinenden Antworten ist davon auszugehen, dass auch BERGER, MEISSNER und NEUMANN Konflikte wahrnehmen, dies jedoch nicht zur Sprache bringen wollen. Da im Laufe der Interviews alle Befragten Problemlagen sowie spannungsvolle Verhältnisse beschrieben, kann an dieser Stelle trotzdem eine Auswertung und Deutung unternommen werden. BERGER etwa bringt an mehreren Punkten des Gesprächs zum Ausdruck, dass er bei vielen Aspekten und Gedanken, die den Maßnahmen und Zielen der BKJ zugrunde liegen, eine durchaus anderen Sichtweise vertritt. Hierzu zählt in erster Linie, dass ihm zufolge das Hauptanliegen der AG INKLUSION grundsätzlich ein falsches, da kaum umsetzbares Ziel verfolgt: „Und wenn es das Ziel ist [...], dass sich die soziale Zusammensetzung der Gesellschaft im FSJ Kultur-Bereich niederschlagen soll, dann glaube ich, wird das sehr schwierig“ (Berger, 325ff). Ein weiterer, möglicher Konfliktgrund ergibt sich nach BERGER aus der zu sehr diktierenden Haltung der BKJ,

die seiner Meinung nach die jeweiligen Bedingungen in den einzelnen Bundesländern nicht ausreichend beachte (Berger, 388ff). Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass BERGER die eigene Souveränität und die der freien Landesträger als von der BKJ übergeben wahrnimmt. Für BISCHOF hingegen – die sich als Koordinatorin ihrer aktiven Rolle im Inklusionsprozess bewusst ist – stellt die fehlende Sensibilisierung von Geschäftsführer*innen und Vorständen der Landesträger den größten Konfliktpunkt dar: „Dann ist es mitunter sehr schwer ab irgendeinem Punkt weiterzukommen und weiterzukämpfen“ (Bischof, 285f). Auch JACOBI verdeutlicht als Grundlage jeden Konflikts die abweichende Sichtweise der Landesträger von der der AG INKLUSION (Jacobi, 206ff). Aus seinen Antworten wird außerdem deutlich, dass es grundsätzlich problematisch ist, einerseits impulsgebende Akteur*innen und andererseits mit der Umsetzung beauftragte Akteur*innen zu haben (Jacobi, 244ff). Diese Aussage JACOBI lässt sich in zwei Richtungen auslegen: Sowohl auf das Verhältnis zwischen der BKJ und den Landesträgern, als auch auf die zwischen den Landesträgern und den Einsatzstellen. Insgesamt lassen sich JACOBI Aussagen dahingehend interpretieren, dass leider noch mangelnde Erfahrung und ein fehlender „Realitätsabgleich“ (Jacobi, 266) oft zu Unsicherheiten und Frustration bei den Akteur*innen führe. Diese Aussage lässt sich durch NEUMANNs Blickwinkel als Mentorin ergänzen. NEUMANN bestätigt, dass alles „von oben“ (Neumann, 459) Festgelegte und Vorgeschriebene von den Einsatzstellen als negativ empfunden wird. Die Nichtbeachtung der vor-Ort-Situation oder die fehlende Zeit für die Entwicklung und Umsetzung bestimmter Ideen stellen in ihren Augen weitere Konfliktgründe dar (Neumann, 459ff).

Hinsichtlich der Parteien im Rahmen wahrnehmbarer Konflikte äußern sich die befragten Mentor*innen nicht. Aus BERGERS Aussagen lässt sich am ehesten ein Konflikt zwischen seinen eigenen Sichtweisen und denen der BKJ ableiten (Berger, 321f). JACOBI sieht in einigen Punkten ebenfalls die Träger und die BKJ als sich gegenüberstehende Konfliktparteien, verdeutlicht hierbei jedoch die wichtige Unterscheidung zwischen der BKJ und der AG INKLUSION (Jacobi, 257ff). BISCHOF hingegen hebt hervor, dass Spannungen und kritische Impulse gegenüber dem Inklusionsprozess im FSJ KULTUR hauptsächlich von den Vorständen oder geldgebenden Parteien ausgehen (Bischof, 283ff). Wie auch bei der Analyse der wahrgenommenen Akteur*innen bietet sich an dieser Stelle ein Bezug auf das Modell der Zuständigkeitsrangfolge als Deutungsgrundlage an: Konflikte werden von den Befragten hauptsächlich zur jeweils nächst höheren Zuständigkeitsebene wahrgenommen.

4.3.9 Herausforderungen und Befürchtungen im anvisierten Prozess

Als letzter Punkt spielt für die vorliegende Untersuchung die Benennung von Hürden und Herausforderungen des Inklusionsprozesses im FSJ KULTUR eine wichtige Rolle. Dies soll die anschließende Formulierung von Handlungsempfehlungen einleiten.

Wie bereits an mehreren Punkten, fasst BERGER auch im Hinblick auf die Herausforderungen des Inklusionsprozesses die Einsatzstellen näher in den Blick. Er beschreibt die Sensibilisierung von Hochkultureinrichtungen als große Herausforderung, da er die Arbeits- und Lebensweise der meisten Mitarbeiter*innen als von der gesellschaftlichen Realität abgekoppelt sieht (Berger, 292ff). Insgesamt empfindet BERGER die Thematik des Lebensweltbezugs herausfordernd, da seiner Meinung nach bereits das Team seines Landsträgers zu homogen sei sowie ein zu akademischer Sprachgebrauch praktiziert werde (Berger, 416ff). Darüber hinaus stellt der Theorie-Praxis-Transfer eine Herausforderung für BERGER dar, insbesondere in Bezug auf die Aspekte einer diversitätssensiblen Seminargestaltung (Berger, 524ff).

Auch BISCHOF und JACOBI sehen die Sensibilisierung der verschiedenen Akteur*innen für die Themen Diversität und Inklusion als große Herausforderung des geplanten Prozesses. BERGER ergänzend, möchte JACOBI die Einsatzstellen nicht nur theoretisch fundiert von diversitätssensiblen Arbeitskonzepten überzeugen, sondern ganz praktisch dazu bringen, von ihren gewohnten Erwartungen an die Freiwilligen im FSJ KULTUR abzuweichen. Der Grund, warum JACOBI die weiterführende Sensibilisierung als Herausforderung empfindet, könnte darin liegen, dass aus seiner Sicht den Einsatzstellen insgesamt noch die Offenheit für so ein Umdenken und Umstrukturieren ihrer Arbeitsweise fehlt (Jacobi, 91ff). Im Gegensatz zu BERGER richten sich BISCHOFs Sensibilisierungsabsichten verstärkt nach innen – auf das Team und die Führung ihres Trägers. Die gemeinsame Entwicklung einer diversitätssensiblen Haltung und die Übersetzung dieser in *inklusive Strukturen* und *Praktiken* stellen für BISCHOF neben einer wichtigen Maßnahme auch eine große Herausforderung dar (Bischof, 382ff). Dies könnte dadurch begründet werden, dass BISCHOF den grundlegenden Arbeitswerten eine sehr große Bedeutung zumisst. Weiterhin möchte BISCHOF Kooperationen mit neuen Partner*innen etablieren, befürchtet jedoch, dass dies ein schwieriges, da fortwährendes Unterfangen darstellen könnte (Bischof, 388ff).

In den Augen MEISSNERS stellt die Kommunikation zwischen der BKJ, den Trägern sowie den Einsatzstellen ein Problem dar. Dies drückt sich seiner Meinung nach dadurch aus, dass er als Mentor an einer Einsatzstelle nicht genau weiß, was von ihm erwartet wird (Meißner, 338ff). Seine weiterführenden Aussagen lassen sich dahingehend deuten, dass er sich in seiner Position unter Druck gesetzt fühlt, da er von anderen Akteur*innen formulierte Vorgaben mit den gegebenen Bedingungen seiner Einrichtung umzusetzen soll. Hierbei deutet MEISSNER auf die Problematik einer fehlenden Kontroll- und Sanktionsinstanz in Bezug auf die Umsetzung der diversitätssensiblen Maßnahmen hin. Er bringt seine Befürchtung zum Ausdruck, dass weiterhin in vielen Einsatzstellen „Inklusion gar nicht gelebt wird“ (Meißner, 272) und deutet auch auf die dadurch bestehende Gefahr eines Missbrauchs von Freiwilligen „als billige Arbeitskraft“ (Meißner, 380) hin. Einen gänzlich anderen Schwerpunkt spricht NEUMANN an, indem sie ihre Befürchtungen und Unsicherheiten in Bezug auf eine mögliche Zusammenarbeit mit einem*r Freiwilligen mit Unter-

stützungsbedarf konkret zur Sprache bringt. Einerseits würde diese neue und unbekannte Situation neben einer Herausforderung auch einen „Lernprozess“ (Neumann, 434) für sie und ihre Mitarbeiter bedeuten, andererseits lassen sich NEUMANNs Aussagen auch so deuten, dass die Bereitschaft, von den üblichen Aufgabenbereichen für die Freiwilligen abzuweichen, ihrerseits kaum gegeben ist (Neumann, 390ff). Insgesamt scheint NEUMANN einen größeren Aufwand für das Finden geeigneter Aufgaben für eine*n Freiwillige*n mit Behinderung zu befürchten, diese Sichtweise wird dadurch verstärkt, dass NEUMANN eine Verlangsamung der gewohnten Arbeitsprozesse als Herausforderung wahrzunehmen scheint (Neumann, 424f). Eine solche Sichtweise steht – wie unter 2.3.3 vermerkt – einer diversitätswussten Haltung gegenüber, da sie Unterschiedlichkeit als Problem statt als Ressource und Bereicherung empfindet.

4.3.10 Ergebnisse im Überblick und Handlungsempfehlungen

Wie zu Beginn dieses Kapitels bereits angesprochen, handelt es sich bei der Analyse des erhobenen Materials um eine Darstellung mit hohem interpretativen Anteil. Die vorliegenden Ergebnisse geben folglich nur eine von vielen möglichen Perspektiven auf die Aussagen der Befragten und die jeweiligen Zusammenhänge wieder (Mayer 2013, S. 47). Bereits die Haupt- und Subkategorien der Gesprächsleitfäden führte zu einem Fokus auf bestimmte Textpassagen, die im Zuge der Falldarstellungen individuell vertieft sowie anschließend durch die vergleichende, fallübergreifende Analyse erneut differenziert wurden.

An dieser Stelle können folgende übergeordnete Erkenntnisse aus dem Ergebniskapitel festgehalten werden:

- Sichtweisen, Haltungen und Meinungen zum Thema werden stark von der jeweiligen Zuständigkeitsebene des*r befragten Akteur*in bestimmt.
- Es scheint keine allgemeine und einheitliche Wahrnehmung davon vorzuliegen, welche Akteur*innen im untersuchten Feld der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR wirksam tätig sind.
- Die Koordinator*innen nehmen eine Sonderrolle ein, denn nur sie
 - nehmen sich als verantwortungsvolle Akteur*innen des untersuchten Prozesses wahr
 - befürworten das anonymisierte Bewerbungsverfahren
 - benennen, dass es Konflikte im Inklusionsprozess im FSJ KULTUR gibt.
- Konflikte entstehen hauptsächlich dann, wenn hinsichtlich grundlegender Werte und Haltungen Unstimmigkeiten vorliegen.
- Konflikte werden in erster Linie gegenüber der jeweils nächst höheren Zuständigkeitsebene empfunden.

Zu denkbaren Handlungsempfehlungen sollen an dieser Stelle zwei grundlegende Überlegungen angeführt werden. Weitere Handlungsempfehlungen werden im Fazit und in einer detaillierten tabellarischen Auflistung im Anhang I aufgeführt.

Erstens sollten Ziele, Maßnahmen, Befürchtungen und Konflikte des Inklusionsprozesses im FSJ KULTUR immer dahingehend formuliert bzw. unterschieden werden, ob sie interner oder externer Art sind. Als intern zählen Aspekte, die die Arbeitsstrukturen des Trägerverbundes, die pädagogische Arbeit mit den Freiwilligen oder aber die Kommunikation und die (Zusammen-) Arbeit mit den Einsatzstellen betreffen. Als extern ist im Gegensatz alles zu bewerten, was die Selbstdarstellung des Trägerverbundes sowie des Orientierungs- und Bildungsjahres FSJ KULTUR nach außen, die Kommunikation und die Zusammenarbeit mit kurzzeitigen Partner*innen und die Akquise neuer Freiwilliger, Einsatzstellen, Mitarbeiter*innen oder Kooperationspartner*innen betrifft. Eine solche Unterscheidung von internen und externen Anliegen könnte dazu führen, dass sich alle Akteur*innen im Feld des FSJ KULTUR als solche wahrnehmen und auch die Wichtigkeit des gemeinsamen Wirkens erkennen, akzeptieren und umsetzen.

Zweitens sollte bei der Formulierung von Zielen, Maßnahmen, Lösungsansätzen oder Handlungsempfehlungen immer darauf geachtet werden, dass diese zur Etablierung sowohl *inklusive Werte*, als auch *Strukturen* und *Praktiken* führen. Aus zweierlei Gründen erscheint in vorliegendem Fall der Fokus auf die *inklusive Werte* von besonderer Wichtigkeit: Erstens bilden diese – wie unter 2.3.2 verdeutlicht – die Grundlage für die darauf aufbauenden *inklusive Strukturen* und *Praktiken* (Booth und Ainscow 2003, S. 14ff). Dies konnte auch durch die Auswertung des erhobenen Materials bekräftigt werden, da sich an vielen Stellen zeigte, dass Konflikte vor allem dann aufzutreten scheinen, wenn hinsichtlich der grundlegenden Werte und Haltungen Unstimmigkeiten zwischen den Akteur*innen herrschen. Zweitens ist die diversitätssensible Öffnung im FSJ KULTUR noch nicht allzu fortgeschritten, wodurch für das Netzwerk der Akteur*innen eine gute Chance besteht, die diversitätssensiblen Grundlagen für ihre Arbeitsinhalte und -strukturen gemeinsam zu entwickeln. Dies könnte nicht nur eine positivere und überzeugtere Haltung zum anvisierten Inklusionsprozess erzeugen, sondern auch dazu führen, dass in Zukunft die Zusammenarbeit von impulsgebenden und umsetzenden Akteur*innen nicht als Konfliktpunkt wahrgenommen wird.

5 Fazit

In diesem Kapitel soll die vorliegende Forschungsarbeit in ihrer Gänze zusammengefasst werden. Der Fokus liegt hierbei auf den Ergebnissen der Untersuchung. Unter Rückbezug auf die theoretischen Grundlagen und Forschungsfragen werden aus den gewonnenen Erkenntnissen Handlungsempfehlungen abgeleitet sowie abschließend wichtige Aspekte der untersuchten Thematik hinsichtlich zukünftiger Entwicklungsmöglichkeiten formuliert.

Zusammenfassung des Forschungsvorgehens

Die vorliegende Arbeit verfolgte das Anliegen den diversitätssensiblen Öffnungsprozess im FSJ KULTUR zu untersuchen. Hierbei konnte in erster Linie die ARBEITSGRUPPE INKLUSION der BKJ als wegweisende Instanz identifiziert werden. Dieser Erkenntnis folgend bestand das Ziel der Forschungsarbeit in der Untersuchung wie ausgewählte Maßnahmen und Ziele der AG INKLUSION durch andere Akteur*innen in der Praxis umgesetzt und erreicht werden. Um Praktiken und Motive dieser Akteur*innen nachvollziehen zu können, wurden ein Geschäftsführer eines Landsträgers, zwei Projektkoordinator*innen und zwei Einsatzstellen-Mentor*innen aus Sachsen und Sachsen-Anhalt in *problemzentrierten, leitfadengestützten Expert*inneninterviews* gemäß einer qualitativen Vorgehensweise befragt. Ihre Wahrnehmungen, Einstellungen und Aussagen zum Themenkomplex wurden in Form von Einzelfallanalysen sowie auch fallübergreifend und kategorienbasiert ausgewertet. Da hierbei auch tiefere Strukturen des Untersuchungsfeldes offengelegt werden konnten, war es der Forscherin im Anschluss möglich, detaillierte Handlungsempfehlungen zu formulieren.

Erkannte Problemlage

Wie unter 2.1.1 verdeutlicht wurde, stellt das FSJ KULTUR ein Zusammenspiel aus kultureller Erfahrung und individueller Förderung für junge Menschen dar (Bockhorst 2008, S. 86), wobei die Gleichzeitigkeit von Kompetenzvermittlung und Persönlichkeitsbildung als Alleinstellungsmerkmal dieses Orientierungs- und Bildungsangebotes gilt. Weitere Wirkungspotentiale lassen sich dem Feld der persönlichen Weiterentwicklung und der Berufsorientierung zuordnen (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2017d, S. 33). Als Praxisproblem wurde unter 2.4.1 jedoch festgestellt, dass die Teilnehmer*innen im FSJ KULTUR eine sehr homogene Gruppe privilegierter junger Menschen darstellen. Hieraus lässt sich ableiten, dass andere Bewerber*innen mit strukturellen, institutionellen und persönlichen Hürden konfrontiert und daraus resultierend von einem Zugang zu den genannten Wirkungspotentialen ausgeschlossen sind. Diese Situation widerspricht der – zumindest in der Theorie – diversitätsbewussten Praxis der BKJ (Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung 2017c), deren Verbandsentscheidungen nach eigenen Angaben mit Nachdruck „zu allererst der Frage stand zu halten [haben, E.D.], ob sie für

alle Kinder und Jugendlichen Zugänge zu Kunst, Kultur und Bildung öffnen [...], auch wenn dies im Zweifelsfall zu schmerzhaften, das eigene Handeln betreffende Veränderungen führen kann“ (Braun 2013, S. 22). Erst mit der Gründung der ARBEITSGRUPPE INKLUSION ist eine solche Instanz der Selbstreflexion entstanden, die entsprechend diversitätssensible Absichten formuliert und umzusetzen versucht.

Als Theorieproblem wurde unter 2.3.5 darauf hingewiesen, dass der Umgang mit dem Themenkomplex Diversität und Inklusion Unklarheiten und Streitpunkte birgt, wie z.B. den Aspekt der sozialen Dekategorisierung. Eine solche anti-kategoriale Sichtweise ist – angelehnt an FASCHING unter 2.3.5 (Fasching 2017, S. 19f) – im diversitätswissensten Öffnungsprozess im FSJ KULTUR nicht empfehlenswert: Die untersuchte Entwicklung befindet sich – trotz bereits langjähriger und intensiver Arbeit einiger Akteur*innen – insgesamt noch im Anfangsstadium, sodass benachteiligte oder ausgeschlossene Personengruppen erkannt und konkret benannt werden müssen, um Praktiken und Motive der Ausschlussmechanismen aktiv abzubauen zu können. Hier knüpft das Grundproblem der Inklusionsdebatte sowie aller diversitätswissensten Öffnungsprozesse an, nämlich die *Gegenüberstellung von Gleichheit und Differenz* (Liebscher und Fritzsche 2010, S. 108). Für die Praxis des untersuchten Inklusionsprozesses im FSJ KULTUR scheint unter den Akteur*innen in diesem Punkt noch keine einheitliche Haltung entwickelt worden zu sein.

Ergebnisse der Untersuchung und Handlungsempfehlungen

Mit Rückbezug auf die unter 2.1.1 aufgeführten Grundprinzipien der kulturellen Bildung fällt auf, dass insbesondere durch die Aspekte der *Teilhabe*, der *Lebensweltorientierung*, der *Selbstwirksamkeit* sowie der *Stärkenorientierung* (Braun und Schorn 2012, S. 131ff) bereits von Grund auf eine diversitätswissenste Ausrichtung der kulturellen Bildung angestrebt wird. Dies betont auch JACOBI, der im Interview zum Ausdruck brachte, dass im Ursprungsgedanken des FSJ KULTUR „schon alles angelegt [ist, E.D.], damit Inklusion gelingen kann“ (Jacobi, 477).

Als wichtige Erkenntnisse der Forschungsarbeit können an dieser Stelle ergänzend zu den übergeordneten Punkten unter 4.3.10 folgende Aspekte aufgeführt werden: Alle befragten Akteur*innen erkennen und benennen die Problemlage, dass sich hauptsächlich Abiturientinnen vom Bildungsangebot FSJ KULTUR angesprochen fühlen. Der angestrebte Prozess der diversitätswissensten Öffnung des kulturellen Freiwilligendienstes wird am aktivsten von den Koordinator*innen betrieben. Diese empfinden sich dadurch jedoch in einer belastenden Position zwischen der AG INKLUSION und dem eigenen Träger. Ebenfalls als belastend wird von den Befragten der Umstand wahrgenommen, dass es im Inklusionsprozess neben impulsgebenden auch mit der Umsetzung beauftragte Akteur*innen gibt. Interessant ist hierbei, dass der befragte Geschäftsführer eines Landesträgers die Einsatzstellen nicht mit neuen Anforderungen strapazieren möchte, während die Koordinator*innen diese jedoch verstärkt zum aktiven Mitwirken bewegen wollen.

Dies scheint aus dem Grund eine wichtige Zielsetzung zu sein, da für die befragten Mentor*innen die Arbeitsabläufe ihrer Einrichtungen eine größere Rolle zu spielen scheinen, als die persönliche Entwicklung der Freiwilligen im Zuge ihres Freiwilligendienstes. Im Rahmen der Erhebung zeigte sich auch, dass die Mentor*innen insgesamt hohe Erwartungen an die Freiwilligen und ein sehr konkretes und festes Bild davon haben, was diese leisten sollen. Darüber hinaus kann aus den Aussagen der Mentor*innen darauf geschlossen werden, dass ihnen sowohl die Einsicht als auch die Bereitschaft dazu fehlt, ihr vorgefertigtes Bild eines*r Freiwilligen aufzugeben und von den gewohnten Aufgabenbereichen abzuweichen.

Aus diesen Ergebnissen lassen sich – ergänzend zu den bereits unter 4.3.10 genannten Grundlagen – folgende Handlungsempfehlungen ableiten:¹³ Zwischen der BKJ, der AG INKLUSION, den Trägern sowie den Einsatzstellen bedarf es einer intensiveren, deutlicheren und vernetzten Kommunikation, die einerseits die Gleichberechtigung aller Parteien verdeutlicht und andererseits eine Arbeits- und Umgangsatmosphäre schafft, in der Problempunkte und mögliche Konflikte offen und angstfrei thematisiert werden können. Hierzu gehört auch, dass die Einsatzstellen bzw. die Mentor*innen vom Trägerverbund als interne Akteur*innen wahrgenommen und behandelt werden, denn nur so können diese auf Augenhöhe mit den jeweiligen Trägern gemeinsame Ziele und Maßnahmen formulieren und diese bei der Umsetzung nicht als von oben diktiert empfinden. Die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten der verschiedenen Zuständigkeits-ebenen sollten deutlich aufgezeigt werden, wodurch die Gleichzeitigkeit von impulsgebenden und umsetzenden Akteur*innen eventuell nicht mehr als problematisch empfunden wird. Allen Akteur*innen – der BKJ, der AG INKLUSION, den Geschäftsführer*innen, den Koordinator*innen, den Mentor*innen aber auch den (ehemaligen) Freiwilligen – sollte darüber hinaus klar sein, dass sich durch ihr Auftreten und ihre Arbeit *Werte*, *Strukturen* und *Praktiken* etablieren und verfestigen, die sich wiederum direkt auf den Inklusionsprozess im FSJ KULTUR auswirken. Hierfür ist die gemeinsame Entwicklung einer diversitätsbewussten Haltung unerlässlich. Es sollten grundlegende und verbindliche Werte für den gesamten Trägerverbund geschaffen werden, wobei Details jedoch innerhalb der Träger unter Berücksichtigung der jeweils gegebenen Umstände erarbeitet werden sollten. Für das Formulieren anvisierter Ziele sollte darauf geachtet werden, dass diese sowohl qualitativer als auch quantitativer Art sind. Insgesamt ist zu befürworten, dass Ziele und Maßnahmen der Träger und der Einsatzstellen den gleichen Stellenwert haben wie die der BKJ und der AG INKLUSION. Die Sensibilisierung der Einsatzstellen – eine Maßnahme, die als besonders wichtig angesehen wird – zielt auf zwei Punkte ab: Es gilt, die Einsatzstellen dabei zu unterstützen sich von ihren verfestigten Vorstellungen und Erwartungen gegenüber zukünftigen Freiwilligen zu lösen, gleichzeitig sollte bei ihnen Offenheit und sicherlich auch Mut geweckt wer-

13 Weitere Handlungsempfehlungen werden in einer detaillierten Tabelle im Anhang I aufgeführt.

den, sich aktiv für Freiwillige zu entscheiden, die mit dem bisherigen Bild eines*r Freiwilligen im FSJ KULTUR brechen. Für den angestrebten Prozess der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR ist es unerlässlich, jede*n (potentielle*n) Freiwillige*n als unabhängige und einzigartige Person wahrzunehmen. Hierfür muss der Blick der Mentor*innen für Unterschiede geschärft werden, was vor allem bedeuten sollte, Tätigkeitsbereiche und Aufgaben jedes Jahr aufs Neue mit dem*r jeweiligen Freiwilligen gemeinsam festzulegen. Der Ursprungsgedanke des FSJ KULTUR – auf den JACOBI gezielt zurückkommen möchte – stellt die Bedürfnisse, Interessen und die persönliche Entwicklung der Freiwilligen, nicht jedoch die Arbeitsbewältigung der Einsatzstellen in den Fokus. Zu ebendiesem Kerngedanken gilt es auch im Zuge der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR zurückzukehren.

Reflexion und Ausblick

Mit der Gründung der AG INKLUSION und dem erklärten Ziel der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR beweisen die BKJ und ihre Akteur*innen gesellschaftliches Verantwortungsbewusstsein und Bereitschaft zu weitreichenden Veränderungen innerhalb ihrer bestehenden Verbandsstruktur. Jedoch müssen hierbei einige Aspekte kritisch hervorgehoben werden: Im Zuge der vorliegenden Forschungsarbeit ist verdeutlicht worden, dass Inklusionsbestrebungen nur dann gelingen können, wenn auch gemäßigte Sichtweisen, abweichende Meinungen sowie wirklich alle maßgeblichen Stimmen gehört und beachtet werden. Ziele und Maßnahmen des Inklusionsprozesses werden momentan jedoch hauptsächlich von Akteur*innen wie der BKJ, den Landesträgern und den Einsatzstellen ausgehandelt und festgelegt, was auch den Fokus dieser Forschungsarbeit ausmachte. An diesem Punkt soll kritisch angemerkt werden, dass es sich bei diesen Akteur*innen um privilegierten Personen handelt, die aus einer geschäftsführenden, koordinierenden oder betreuenden Position heraus das FSJ KULTUR beeinflussen und über die Formen und Inhalte, aber vor allem auch über die Grenzen der angestrebten diversitätsbewussten Entwicklung entscheiden. Hinsichtlich dieser privilegierten Positionen ist nach den bereits eingangs zitierten BOURDIEU und PASSERON schließlich noch auf folgende Gefahr hinzuweisen: Das Erkennen der Gleichzeitigkeit von Privilegien und Benachteiligung sowie das Vorgehen dagegen durch ausschließlich privilegierte Akteur*innen lenkt oft nur von der Tatsache der Benachteiligung selbst ab, ändert im schlimmsten Fall jedoch nicht die gegebenen Umstände (Bourdieu und Passeron 1971, S. 19).

Um also den diversitätssensiblen Öffnungsprozess im FSJ KULTUR für die Praxis tatsächlich brauchbar und wirkungsvoll gestalten zu können, wäre die Einbeziehung von Sichtweisen und Wünschen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Diskriminierungs- und Ausschlusserfahrungen im Schulsystem sowie im Bereich der außerschulischen kulturellen Bildung nicht nur wünschenswert, sondern auch unerlässlich. Ein solches Vorgehen würde die Sensibilität der maß-

geblichen Akteur*innen im Trägerverbund der kulturellen Freiwilligendienste für die soziale Wirksamkeit ihrer Arbeit erwecken bzw. unterstreichen. Dieses Bewusstsein stellt letztendlich den ausschlaggebenden Punkt dafür dar, um bewusst und aktiv gegen eine weitere Stabilisierung von Ausgrenzungs- und Ausschlussmechanismen im Feld des FSJ KULTUR vorzugehen. Dass dies ein dringend notwendiges Unterfangen darstellt, konnte durch die vorliegende Arbeit verdeutlicht werden: Das Orientierungs- und Bildungsjahr FSJ KULTUR kann nur dann einen erheblichen Beitrag zur Bildungsgerechtigkeit leisten, wenn es nicht nur für privilegierte Jugendliche und junge Erwachsene zugänglich gestaltet ist.

Literaturverzeichnis

Ahrbeck, Bernd (2016): Inklusion. Eine Kritik. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.

Amadeu Antonio Stiftung (2014): Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar. Online verfügbar unter <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf>, zuletzt geprüft am 20.06.2018.

Bockhorst, Hildegard (2008): Kulturelle Bildung - Schlüssel für Lebenskunst und Teilhabe. Konzeptionelle Grundlagen und Strategien in der BKJ. In: Jens Maedler (Hg.): TeilHabeNichtse. Chancengerechtigkeit und kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 78–101.

Bockhorst, Hildegard (2013): Kulturelle Bildung für alle! 33 Jahre Engagement für kulturelle Teilhabe von Kindern und Jugendlichen. In: Max Fuchs, Gerd Taube, Tom Braun und Wolfgang Zacharias (Hg.): Kulturelle Bildung für alle! Analysen, Standpunkte, Konzepte aus 33 Jahren Engagement für kulturelle Teilhabe. München: Kopaed, S. 31–380.

Booth, Tony; Ainscow, Mel (2003): Index für Inklusion. Lernen und Teilhabe in der Schule der Vielfalt entwickeln. Übersetzt, für deutschsprachige Verhältnisse bearbeitet und herausgegeben von Ines Boban und Andreas Hinz. Halle an der Saale: Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.

Bourdieu, Pierre; Passeron, Jean-Claude (1971): Die Illusion der Chancengleichheit. Texte und Dokumente zur Bildungsforschung. Stuttgart: Ernst Klett.

Boysen, Katrin; Fitz, Julika; Schmitt, Anika (2012): Inklusion in Recht und Menschenrecht. In: Matthias von Saldern (Hg.): Inklusion. Deutschland zwischen Gewohnheit und Menschenrecht. Norderstedt: Books on Demand, S. 31–52.

Braun, Tom (2013): Teilhabegerechtigkeit lernen. Thesen zum verbandlichen Handlungsdreieck der BKJ. In: Max Fuchs, Gerd Taube, Tom Braun und Wolfgang Zacharias (Hg.): Kulturelle Bildung für alle! Analysen, Standpunkte, Konzepte aus 33 Jahren Engagement für kulturelle Teilhabe. München: Kopaed, S. 21–27.

Braun, Tom; Schorn, Brigitte (2012): Ästhetisch-kulturelles Lernen und kulturpädagogische Bildungspraxis. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 128–134.

Bretländer, Bettina (2015): Inklusive Bildung ist mehr als Schule. Zur Relevanz von Jugendhilfe bzw. außerschulischer Bildungsarbeit für inklusive Bildungsprozesse. In: Irmtraud Schnell (Hg.): Herausforderung Inklusion. Theoriebildung und Praxis. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, S. 181–188.

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2016): Freiwilligendienste Kultur und Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bkj.de/ueber-die-bkj/arbeitsbereiche-projekte/freiwilligendienste-kultur-und-bildung.html>, zuletzt geprüft am 11.05.2018.

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2017a): A bis Z: FSJ Kultur, FSJ Politik, FSJ Schule und Bundesfreiwilligendienst Kultur und Bildung. Online verfügbar unter <http://fsjkultur.de/a-bis-z.html>, zuletzt geprüft am 11.05.2018.

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2017b): Das Leitbild der BKJ. Online verfügbar unter <https://www.bkj.de/ueber-die-bkj/daten-und-fakten/leitbild.html>, zuletzt geprüft am 16.05.2018.

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2017c): Diversität anerkennen - Inklusion umsetzen - Zusammenhalt stärken. In kulturelle Kinder- und Jugendbildung investieren – Grundlagen für Demokratie und Chancengerechtigkeit stärken! Online verfügbar unter <https://www.bkj.de/kulturelle-bildung-dossiers/btw17/positionierung-nach-der-bundestagswahl.html>, zuletzt geprüft am 16.05.2018.

Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (2017d): Gesamtevaluation aller Jugendfreiwilligendienste im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung der BKJ 2015/2016. Befragung von Freiwilligen, Einsatzstellen und Alumni. (Unveröffentlicht, zitierte Seiten siehe Anhang II)

Bürli, Alois (1997): Sonderpädagogik international. Vergleiche, Tendenzen, Perspektiven. Luzern: Ed. SZH/SPC.

Coaching Concepts (2018): Was ist Design Thinking? Definition von Design Thinking. Online verfügbar unter <https://www.diegluehbirne.de/was-ist-design-thinking/>, zuletzt geprüft am 20.06.2018.

Connemann, Gitta (2008): Chancengerechtigkeit und Integration als kulturpolitische Aufgabe und Strategie? In: Jens Maedler (Hg.): TeilHabeNichtse. Chancengerechtigkeit und kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 50–58.

Dederich, Markus (2010): Partizipation aus der Sicht der Disability Studies. In: Evangelische Stiftung Alsterdorf und Katholische Hochschule für Sozialwesen Berlin (Hg.): Enabling Community. Anstöße für Politik und soziale Praxis. Hamburg: Alsterdorf, S. 178–191.

Diekmann, Andreas (2011): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.

Dresing, Thorsten; Pehl, Thorsten (Hg.) (2015): Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. Marburg: Dr. Dresing und Pehl GmbH.

Elbertzhagen, Mareike (2010): Künstlerische Kompetenzen erwerben, Kreativität fördern oder Sozialkompetenz stärken? Eine kritische Betrachtung von Argumenten für Kulturelle Bildung. In: Wolfgang Schneider (Hg.): Kulturelle Bildung braucht Kulturpolitik. Hilmar Hoffmanns „Kultur für alle“ reloaded. Hildesheim: Universitätsverlag, S. 61–72.

Fasching, Helga (2017): Inklusive Übergänge erforschen? Ein Problemaufriss mit Empfehlungen. In: Helga Fasching, Corinna Geppert und Elena Makarova (Hg.): Inklusive Übergänge. (Inter)nationale Perspektiven auf Inklusion im Übergang von der Schule in weitere Bildung, Ausbildung oder Beschäftigung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 17–28.

Feuser, Georg (2010): Integration und Inklusion als Möglichkeitsräume. In: Anne-Dore Stein, Imke Niediek und Stefanie Krach (Hg.): Integration und Inklusion auf dem Weg ins Gemeinwesen. Möglichkeitsräume und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 17–31.

Flick, Uwe (1999): Qualitative Forschung. Theorie, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch.

Flick, Uwe (2012): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Fuchs, Max (1994): Qualifizierung in der kulturellen Bildungsarbeit. In: Deutscher Kulturrat (Hg.):

Dokumentation der Fachtagung. Notwendigkeit oder Luxus - Perspektiven kultureller Bildung. Essen: Klartext, S. 149–153.

Fuchs, Max (2008): Kultur - Teilhabe - Bildung. Reflexionen und Impulse aus 20 Jahren. München: Kopaed.

Fuchs, Max (2012a): Die kulturelle Evolution des Menschen und die Bedeutung der Symbole. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 36–40.

Fuchs, Max (2012b): Kulturbegriffe, Kultur der Moderne, kultureller Wandel. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 63–67.

GenderCamp Awareness-Team (2012): Awareness is awesome. Was meinen wir mit Awareness? Online verfügbar unter <http://awareness.blogsport.eu/>, zuletzt geprüft am 20.06.2018.

Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag.

Hill, Burkhard (2008): Forschung in der Kulturellen Bildung. In: Burkhard Hill, Tom Biburger und Alexander Wenzlik (Hg.): Lernkultur und kulturelle Bildung. Veränderte Lernkulturen - Kooperationsauftrag an Schule, Jugendhilfe, Kunst und Kultur. München: Kopaed, S. 174–187.

Honer, Anne (2011): Interview. In: Ralf Bohnsack, Winfried Marotzki und Michael Meuser (Hg.): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Opladen: Barbara Budrich, S. 94–99.

John, Katharina; Jung, Nora; Lühr, Claudia (2012): Gesundheit, Behinderung und gesellschaftliche Teilhabe. In: Matthias von Saldern (Hg.): Inklusion. Deutschland zwischen Gewohnheit und Menschenrecht. Norderstedt: Books on Demand, S. 53–70.

Klemm, Klaus (2015): Inklusion in Deutschland. Daten und Fakten. Gütersloh. Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Studie_IB_Klemm-Studie_Inklusion_2015.pdf, zuletzt geprüft am 24.07.2018.

Knoblauch, Hubert (2011): Transkription. In: Ralf Bohnsack, Winfried Marotzki und Michael Meuser (Hg.): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Opladen: Barbara Budrich, S. 159–160.

Kronauer, Martin (2010): Inklusion - Exklusion. Eine historische und begriffliche Annäherung an die soziale Frage der Gegenwart. In: Martin Kronauer (Hg.): Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart. Bielefeld: Bertelsmann, S. 24–58.

Kuckartz, Udo (2006): Computerunterstützte Analyse qualitativer Daten. In: Andreas Diekmann (Hg.): Methoden der Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 453–478.

Kuckartz, Udo (2012): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Weinheim: Beltz-Juventa.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Methoden und Techniken. Weinheim: Beltz.

Liebscher, Doris; Fritzsche, Heike (2010): Grundlagen der Antidiskriminierungspädagogik. In: Rebecca Pates, Daniel Schmidt und Susanne Karawanskij (Hg.): Antidiskriminierungspädagogik.

Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS-Verlag, S. 101–113.

LKJ Sachsen-Anhalt e.V. (2016): BFD Flucht und Asyl im Bereich Kultur. Initiative ergreifen, Gemeinschaft bereichern. Online verfügbar unter <https://www.fluechtlingsrat-isa.de/wp-content/uploads/2016/04/Erstinformation-BFD-FluchtAsyl-und-Kultur-und-Bildung.pdf>, zuletzt geprüft am 29.07.2018.

Maedler, Jens (2012): Kulturelle Bildung in Freiwilligendiensten. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 783–785.

Mandel, Birgit (2012): Kulturvermittlung, Kulturmanagement und Audience Development als Strategien für Kulturelle Bildung. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 279–283.

Marotzki, Winfried (2011): Leitfadeninterview. In: Ralf Bohnsack, Winfried Marotzki und Michael Meuser (Hg.): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Opladen: Barbara Budrich, S. 114.

Mayer, Horst O. (2013): Interview und schriftliche Befragung. Grundlagen und Methoden empirischer Sozialforschung. München: Oldenbourg.

Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Basel: Beltz.

Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Meuser, Michael; Nagel, Ulrike (2011): Experteninterview. In: Ralf Bohnsack, Winfried Marotzki und Michael Meuser (Hg.): Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung. Opladen: Barbara Budrich, S. 57–58.

Missy Magazine (2017): Hä? Was heißt denn Cisgender? Online verfügbar unter <https://missy-magazine.de/blog/2017/02/15/cis-gender/>, zuletzt geprüft am 10.07.2018.

Nuding, Anton; Stanislawski, Monika (2013): Grundlagen und Grundfragen der Inklusion. Theorie und Praxis des inklusiven Unterrichts. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren GmbH.

Patton, Michael Quinn (1990): Qualitative Research & Evaluation Methods. London: Sage.

Sander, Alfred (2004): Inklusive Pädagogik verwirklichen. Zur Begründung des Themas. In: Irmtraud Schnell und Alfred Sander (Hg.): Inklusive Pädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 11–40.

Schattenmann, Eva (2016): Inklusion und Bewusstseinsbildung. Die Notwendigkeit bewusstseinsbildender Maßnahmen zur Verwirklichung von Inklusion in Deutschland. Oberhausen: Athena.

Schütze, Anja (2008): Kulturprojekte mit gesellschaftlicher Verantwortung. Junge Freiwillige engagieren sich für Benachteiligte. In: Jens Maedler (Hg.): TeilHabeNichtse. Chancengerechtigkeit und kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 126–131.

Schütze, Anja (2018): Durch dicke Bretter bohren. In: Anja Schütze und Jens Maedler (Hg.): weiße Flecken. Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung. München: Kopaed, S. 39–47.

Siller, Peter (2015): Was heißt Inklusion? Zur Orientierungskraft eines aufstrebendes Begriffs. In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Inklusion. Wege in die Teilhabegesellschaft. Frankfurt am Main: Campus, S. 25–36.

Sliwka, Anne (2012): Soziale Ungleichheit - Diversity - Inklusion. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 269–273.

Stadler, Wolfgang (2014): Auf dem Weg zur Inklusion. Ein Arbeitsbuch. Berlin: AWO.

Treptow, Rainer (2012): Kulturelle Bildung für benachteiligte Kinder und Jugendliche. In: Hildegard Bockhorst, Vanessa-Isabelle Reinwand und Wolfgang Zacharias (Hg.): Handbuch Kulturelle Bildung. München: Kopaed, S. 805–809.

UNESCO (1994): Die Salamanca Erklärung und der Aktionsrahmen zur Pädagogik für besondere Bedürfnisse. Angenommen von der Weltkonferenz „Pädagogik für besondere Bedürfnisse“. Online verfügbar unter https://www.unesco.de/sites/default/files/2018-03/1994_salamanca-erklaerung.pdf, zuletzt geprüft am 29.07.2018.

Weltgesundheitsorganisation; Weltbank (2011): Weltbericht Behinderung. Geneva: WHO.

Winkelmann, Anne Sophie (2015): More than Culture. Diversitätsbewusste Bildung in der internationalen Jugendarbeit. Bonn: JUGEND für Europa.

Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen. Frankfurt am Main: Campus.

Wocken, Hans (2010): Integration & Inklusion. Ein Versuch die Integration vor der Abwertung und die Inklusion vor Träumereien zu bewahren. In: Anne-Dore Stein, Imke Niediek und Stefanie Krach (Hg.): Integration und Inklusion auf dem Weg ins Gemeinwesen. Möglichkeitsräume und Perspektiven. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, S. 204–234.

Wolf, Birgit (2014): Kulturelle Bildung zwischen kultur-, bildungs- und jugendpolitischen Entwicklungen. 50 Jahre Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung. München: Kopaed.

Rechtsquellen

Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Resolution 217 A (III) der Generalversammlung vom 10. Dezember 1948 der Vereinten Nationen. [AEMR].

Gesetz zu dem Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13. Dezember 2006 der Vereinten Nationen. [UN-BRK].

Jugendfreiwilligendienstgesetz vom 16. Mai 2008 (BGB1. S. 842). [JFDG]

Anhang

Anhang I	A2
I. Tabellarische Übersicht der Leitfadenstruktur	A2
II. Interviewleitfäden	A3
II.I Leitfaden Geschäftsführer*in	A3
II.II Leitfaden pädagogische*r Projektkoordinator*in	A7
II.III Leitfaden Einsatzstellen-Mentor*in.....	A11
III. Tabellarischer Kategorienleitfaden.....	A15
IV. Tabellarische Übersicht der Handlungsempfehlungen.....	A20
Anhang II¹	A24
V. Gesamtevaluation der BKJ 2015/2016	A24
VI. Informations-Handblatt	A30
VII. Tabellarische Interviewberichte	A31
VIII. Transkriptionsregeln.....	A36
IX. Interviewtranskripte	A37
IX.I ANDREAS BERGER	A37
IX.II SARAH BISCHOF	A55
IX.III THOMAS JACOBI	A69
IX.IV JENS MEISSNER	A85
IX.V BIRGIT NEUMANN	A98

1 Anhang II befindet sich lediglich in digitaler Form auf der beiliegenden Daten-CD.

Anhang I

I. Tabellarische Übersicht der Leitfadenstruktur

	Übergeordneter Fragekomplex	Fragenblöcke und untergeordnete Fragen
I	Warm-up	G ² : 3 Frageblöcke, 3 Fragen
		K: 2 Frageblöcke, 3 Fragen
		M: 2 Frageblöcke, 4 Fragen
II	Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche, Zu- und Absagen	G: 1 Frageblock, 1 Frage
		K: 2 Frageblöcke, 4 Fragen
		M: 3 Frageblöcke, 7 Fragen
III	Freiwillige im FSJ KULTUR	G: 1 Frageblock, 1 Frage
		K: 2 Frageblöcke, 2 Fragen
		M: 2 Frageblöcke, 6 Fragen
IV	Positionierung zu Inklusion, allgemein	G: 2 Frageblöcke, 3 Fragen
		K: 2 Frageblöcke, 3 Fragen
		M: 2 Frageblöcke, 3 Fragen
V	Inklusion im FSJ KULTUR	G: 4 Frageblöcke, 8 Fragen
		K: 4 Frageblöcke, 7 Fragen
		M: 3 Frageblöcke, 5 Fragen
VI	Abschluss	G: 2 Frageblöcke, 2 Fragen
		K: 2 Frageblöcke, 2 Fragen
		M: 2 Frageblöcke, 2 Fragen

1 Die Abkürzungen G, K und M stehen für Geschäftsführer*in, Koordinator*innen und Mentor*innen.

II. Interviewleitfäden

II.I Leitfaden Geschäftsführer*in

Leitfaden Geschäftsführer*in	
0	Einstieg
<p>Vielen Dank, dass Sie sich für ein Interview bereit erklären und sich heute Zeit für mich nehmen können! Bevor es losgeht, möchte ich noch ein paar Informationen zu meinem Forschungsanliegen und zum Ablauf unseres Gespräches geben.</p> <p>Im Zuge meiner Interviews möchte ich Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Problemlagen der Akteur*innen im FSJ KULTUR hinsichtlich der Inklusions-Thematik kennenlernen. Mich interessiert daher besonders Ihre Expert*innen-Sicht, die sich für Sie aus Ihrer Position als Geschäftsführer*in² heraus ergibt. Versuchen Sie ruhig frei zu erzählen!</p> <p>Ich werte alle Interviews anonymisiert aus, das bedeutet, dass keine Aussagen auf bestimmte Personen zurückgeführt werden können.</p> <p>Damit ich unser Gespräch im Nachhinein verschriftlichen kann, würde ich das Interview gerne aufzeichnen. Sind Sie damit einverstanden? So kann ich Ihnen besser zuhören. Gegebenenfalls mache ich ein paar Notizen, lassen Sie sich davon aber bitte nicht stören.</p>	
I	Warm-up
Im ersten Teil unseres Gespräches soll es um das FSJ KULTUR sowie um die Freiwilligen gehen.	
1	<p>Potentiale des FSJ KULTUR</p> <p>Lassen Sie uns zum Einstieg über das FSJ KULTUR in seiner Funktion als Bildungsangebot sprechen.</p> <p>- Erzählen Sie mir mal, welche allgemeinen und speziellen (Lern)Potentiale es Jugendlichen bietet!</p>
2	<p>FSJ KULTUR sehr gefragt</p> <p>Das FSJ KULTUR gibt es in Sachsen/ Sachsen-Anhalt jetzt schon seit 17 Jahren und von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der Bewerber*innen. Schon lange gibt es auch mehr Bewerber*innen als Einsatzstellen im FSJ KULTUR.</p> <p>- Worin liegt dieses gesteigerte Interesse Ihrer Meinung nach begründet?</p> <p>Nachfrage: <i>Was sagt diese Zahl über</i> - Bedürfnisse Jugendlicher - andere Bildungsangebote aus?</p>
3	<p>Wachsende FSJ-KULTUR-Landschaft</p> <p>Aber nicht nur die Zahl der Bewerber*innen nimmt immer mehr zu, im Vergleich zu den anfänglichen Jahren ist auch die Zahl der Einsatzstellen beträchtlich gewachsen.</p> <p>- Wie lässt sich Ihrer Meinung nach das Interesse von kulturellen Einrichtungen erklären, sich am FSJ KULTUR zu beteiligen?</p>

2 Die spezifischen Passagen der jeweiligen Zuständigkeitsebene sind grau hinterlegt.

II Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche, Zu- und Absagen		
4	anonymisiertes Bewerbungsverfahren	<p>Seit 2015 gibt es im FSJ KULTUR ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren.</p> <p>- Was halten Sie davon, dass sich Interessierte zunächst ohne Angaben zu Name, Alter, Geschlecht und Nationalität auf ein FSJ KULTUR bewerben können?</p> <p>Nachfrage, falls Vorteile oder Nachteile genannt werden: Wirken sich diese auf die LKJ, die Einsatzstellen oder die Bewerber*innen aus?</p>
III Freiwillige im FSJ KULTUR		
5	Homogenität vs. Heterogenität	<p>Und wenn Sie jetzt an den aktuellen FSJ KULTUR-Jahrgang als Gruppe denken, z. B. im Rahmen der Eröffnungsveranstaltung oder eines Bildungsseminars, wie würden sie die Gruppenzusammenstellung beschreiben?</p> <p>Detailfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eher homogen oder eher heterogen? - Unter welchen Gesichtspunkten homogen bzw. heterogen? - Würden sie diese Homogenität/ Heterogenität für die Arbeitsprinzipien und -ziele der kulturellen Bildung eher als Vor- oder Nachteil sehen? - Wäre mehr Heterogenität/ Homogenität erstrebenswert?
IV Positionierung zu Inklusion, allgemein		
Im Folgenden möchte ich mit Ihnen über Inklusion im FSJ KULTUR sprechen.		
6	Annäherung an den Begriff	<p>Ein großes Problem der Thematik besteht darin, dass unterschiedliche Verständnisse zum Begriff ‚Inklusion‘ vorliegen. ‚Inklusion‘ ist zum Teil sicherlich auch ein Modewort und es ist aus diesem Grund immer wichtig zu schauen, worüber eigentlich genau gesprochen wird.</p> <p>Ich passe den Inklusionsbegriff meiner Masterarbeit den Bestrebungen der BKJ an, die die Freiwilligendienste Kultur und Bildung insgesamt diverser werden lassen sowie Diskriminierung auf allen Ebenen abbauen möchte.</p> <p>Mein Inklusionsbegriff ist dadurch eher weit gefasst und konzentriert sich nicht auf nur eine bestimmte Gruppe von Menschen, wie sich etwa die schulische Inklusion hauptsächlich auf Schüler*innen mit Behinderung bezieht. Mein Anliegen ist also zu untersuchen, wie bisher weniger im FSJ KULTUR repräsentierte und gesellschaftlich marginalisierte Gruppen von Menschen einen Zugang zu diesem Orientierungs- und Bildungsangebot bekommen können.</p> <p>- Können Sie mir einige Schlagworte nennen, die Sie persönlich mit dem Begriff der Inklusion verbinden?</p> <p>- Wie erleben Sie die öffentliche bzw. die Fachdiskussion zum Thema Inklusion?</p>
7	Inklusionsbewusstsein im Arbeitsalltag	- Gibt es Kernelemente und Grundideen des von uns umrissenen Inklusionsbegriffs, die eine Rolle in Ihrem Arbeitsalltag spielen?

		<p>Nachfrage: Spielen z. B. Aspekte der</p> <ul style="list-style-type: none"> - Barrierefreiheit (nicht nur physisch) - gendergerechten und nicht-rassistischen Sprache - Diversität eine Rolle?
V	Inklusion im FSJ KULTUR	
8	Aktueller Stand der Inklusion im FSJ KULTUR	<p>Seit 2013 gibt es die AG INKLUSION der BKJ, an der auch pädagogische Projektkoordinator*innen einzelner Landesträger beteiligt sind. Die inklusive Öffnung der Freiwilligendienste Kultur und Bildung ist somit erklärtes Ziel der BKJ.</p> <p>- Wen würden Sie zu den Akteur*innen zählen, die eine solche Zielsetzung aktiv verfolgen können?</p> <p>Filterfrage: Fühlen Sie sich als Geschäftsführer*in eines Landeträgers in der Verantwortung, diese angestrebte inklusive Öffnung umzusetzen?</p> <p>- Wie können die von Ihnen genannten Akteur*innen Einfluss auf den Inklusionsprozess im FSJ KULTUR nehmen?</p> <p>Nachfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Ziele verfolgen sie dabei? - Was konnte bisher erreicht werden? - Durch welche Maßnahmen?
9	Zielvereinbarung	<p>Ende des Jahres 2017 haben die Geschäftsführer*innen aller Landesträger eingewilligt, eine jeweils selbst ausformulierte Zielvereinbarung hinsichtlich der inklusiven Öffnung im FSJ KULTUR mit dem Bundestutorat der BKJ zu unterzeichnen. In dieser Zielvereinbarung sollen Orientierungszahlen, qualitative Ziele sowie die geplanten Maßnahmen zur Erreichung dieser festgehalten werden.</p> <p>- Können Sie mir einen Einblick in den aktuellen Entwicklungsprozess dieser Zielvereinbarung geben?</p> <p>Detailfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer ist an der Ausformulierung beteiligt? - Welche Orientierungszahlen und qualitativen Ziele möchte die LKJ Sachsen/ Sachsen-Anhalt erreichen? - Mit welchen Maßnahmen wollen Sie das erreichen? - Welche zeitlichen Fristen haben Sie sich für diese Ziele gesetzt? <p>- Welche Ziele könnten Ihrer Meinung nach am einfachsten umgesetzt werden?</p> <p>- Welche Hürden erwarten Sie?</p> <p>- Was könnten hierbei die jeweiligen Probleme sein?</p>
10	Konflikte	<p>Zum Teil wird die Debatte um Inklusion, etwa im schulischen Kontext, in einem sehr hitzigen Ton geführt. Oft scheinen gegensätzliche Grundstanzvorstellungen aufeinanderzuprallen.</p>

		<p>- Bestehen Ihrer Meinung nach auch im FSJ-KULTUR-Kosmos Interessenskonflikte, was Inklusion angeht?</p> <p>Filterfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zwischen welchen Parteien bestehen diese Konflikte? - Welche gegensätzlichen Sichtweisen/ Argumente werden hierbei vertreten? - Wie werden diese Konflikte ausgetragen? - Was sind die Ergebnisse dieser Debatte?
11	Unterstützung bei der Umsetzung	<p>- Gibt es, im Hinblick auf die inklusive Öffnung im FSJ KULTUR, ein Thema oder einen Aspekt, bei dem Sie sagen, da bräuchten Sie (mehr) Unterstützung?</p> <p>Nachfrage: Welcher Form müsste diese Unterstützung sein, damit Sie Ihnen am meisten hilft?</p> <p>- Gibt es etwas, das Sie sich von anderen Akteur*innen aus dem FSJ-KULTUR-Kosmos wünschen? (pädagogische Projektkoordinator*innen, Mentor*innen, andere Geschäftsführer*innen, BKJ, Freiwillige, Alumni)</p>
VI	Abschluss	
12	Fazit	Beenden Sie für mich bitte folgenden Satz: „Inklusion im FSJ KULTUR kann gelingen, wenn ...“
13	Ergänzungen	Wir haben jetzt ziemlich Vieles angeschnitten, aber gibt es trotzdem noch etwas zu dem Thema, das Ihnen einfällt und das Sie gerne noch ansprechen möchten?

II.II Leitfaden pädagogische*r Projektkoordinator*in

Leitfaden pädagogische*r Projektkoordinator*in	
0	Einstieg
<p>Vielen Dank, dass Sie sich für ein Interview bereit erklären und sich heute Zeit für mich nehmen können! Bevor es losgeht, möchte ich noch ein paar Informationen zu meinem Forschungsanliegen und zum Ablauf unseres Gespräches geben.</p> <p>Im Zuge meiner Interviews möchte ich Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Problemlagen der Akteur*innen im FSJ KULTUR hinsichtlich der Inklusions-Thematik kennenlernen. Mich interessiert daher besonders Ihre Expert*innen-Sicht, die sich für Sie aus Ihrer Position als pädagogische*r Projektkoordinator*in heraus ergibt. Versuchen Sie ruhig frei zu erzählen!</p> <p>Ich werte alle Interviews anonymisiert aus, das bedeutet, dass keine Aussagen auf bestimmte Personen zurückgeführt werden können.</p> <p>Damit ich unser Gespräch im Nachhinein verschriftlichen kann, würde ich das Interview gerne aufzeichnen. Sind Sie damit einverstanden? So kann ich Ihnen besser zuhören. Gegebenenfalls mache ich ein paar Notizen, lassen Sie sich davon aber bitte nicht stören.</p>	
I	Warm-up
Im ersten Teil unseres Gespräches soll es um das FSJ KULTUR sowie um die Freiwilligen gehen.	
1	<p>Potentiale des FSJ KULTUR</p> <p>Lassen Sie uns zum Einstieg über das FSJ KULTUR in seiner Funktion als Bildungsangebot sprechen.</p> <p>- Erzählen Sie mir mal, welche allgemeinen und speziellen (Lern)Potentiale es Jugendlichen bietet!</p>
2	<p>FSJ KULTUR sehr gefragt</p> <p>Das FSJ KULTUR gibt es in Sachsen/ Sachsen-Anhalt jetzt schon seit 17 Jahren und von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der Bewerber*innen. Schon lange gibt es auch mehr Bewerber*innen als Einsatzstellen im FSJ KULTUR.</p> <p>- Können Sie mir sagen, wie viele Bewerber*innen im aktuellen Jahrgang in Sachsen/ Sachsen-Anhalt keine Zusage für ein FSJ KULTUR bekommen haben?</p> <p>- Worin liegt dieses gesteigerte Interesse Ihrer Meinung nach begründet?</p> <p>Nachfrage: <i>Was sagt diese Zahl über</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisse Jugendlicher - andere Bildungsangebote aus?
II	Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche, Zu- und Absagen
3	<p>anonymisiertes Bewerbungsverfahren</p> <p>Seit 2015 gibt es im FSJ KULTUR ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren.</p> <p>- Was halten Sie davon, dass sich Interessierte zunächst ohne Angaben zu Name, Alter, Geschlecht und Nationalität auf ein FSJ KULTUR bewerben können?</p>

		<p>- Welche Auswirkungen hat dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren auf Ihre Vermittlungsarbeit zwischen den Bewerber*innen und den potentiellen Einsatzstellen?</p> <p>Nachfrage, falls Vorteile oder Nachteile genannt werden: Wirken sich diese auf die LKJ, die Einsatzstellen oder die Bewerber*innen aus?</p> <p>- Hat sich durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren geändert, wer sich auf ein FSJ KULTUR bewirbt?</p>
4	Entscheidungsmacht der Einsatzstellen	<p>Nach den Vorstellungsgesprächen entscheiden die jeweiligen Einsatzstellen, wer die Zusage für ein FSJ KULTUR bekommt.</p> <p>- Hat sich durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren verändert, wer die Zusage zu einem FSJ KULTUR bekommt?</p>
III FREIWILLIGE im FSJ KULTUR		
5	FSJ-KULTUR-Prototyp	<p>- Könnten Sie mir bitte mal beschreiben, was für junge Menschen ein FSJ KULTUR machen?</p> <p>(Interessen, Hobbies, Fähigkeiten, Talente, sozialer Status, familiärer Hintergrund, Schullaufbahn, Berufswunsch, etc.)</p> <p>Nachfrage: Gibt es, ganz verallgemeinernd und pauschalisierend natürlich, einen FSJ-KULTUR-Prototypen?</p>
6	Homogenität vs. Heterogenität	<p>Und wenn Sie jetzt an den aktuellen FSJ-KULTUR-Jahrgang als Gruppe denken, z. B. im Rahmen eines Bildungsseminars, wie würden sie die Gruppenzusammenstellung beschreiben?</p> <p>Detailfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eher homogen oder eher heterogen? - Unter welchen Gesichtspunkten homogen bzw. heterogen? - Würden sie diese Homogenität/ Heterogenität für die Gruppenstimmung und -dynamik, sowie für die Arbeitsprinzipien und -ziele der kulturellen Bildung eher als Vor- oder Nachteil sehen? - Wäre mehr Heterogenität/ Homogenität erstrebenswert?
IV Positionierung zu Inklusion, allgemein		
Im Folgenden möchte ich mit Ihnen über Inklusion im FSJ KULTUR sprechen.		
7	Annäherung an den Begriff	<p>Ein großes Problem der Thematik besteht darin, dass unterschiedliche Verständnisse zum Begriff ‚Inklusion‘ vorliegen. ‚Inklusion‘ ist zum Teil sicherlich auch ein Modewort und es ist aus diesem Grund immer wichtig zu schauen, worüber eigentlich genau gesprochen wird.</p> <p>Ich passe den Inklusionsbegriff meiner Masterarbeit den Bestrebungen der BKJ an, die die Freiwilligendienste Kultur und Bildung insgesamt diverser werden lassen sowie Diskriminierung auf allen Ebenen abbauen möchte.</p> <p>Mein Inklusionsbegriff ist dadurch eher weit gefasst und konzentriert sich nicht auf nur eine bestimmte Gruppe von Menschen, wie sich etwa die schulische Inklusion hauptsächlich auf Schüler*innen mit Behinderung bezieht.</p>

		<p>Mein Anliegen ist also zu untersuchen, wie bisher weniger im FSJ KULTUR repräsentierte und gesellschaftlich marginalisierte Gruppen von Menschen einen Zugang zu diesem Orientierungs- und Bildungsangebot bekommen können.</p> <p>- Können Sie mir einige Schlagworte nennen, die Sie persönlich mit dem Begriff der Inklusion verbinden?</p> <p>- Wie erleben Sie die öffentliche bzw. die Fachdiskussion zum Thema Inklusion?</p>
8	Inklusionsbewusstsein im Arbeitsalltag	<p>- Gibt es Kernelemente und Grundideen des von uns umrissenen Inklusionsbegriffs, die eine Rolle in Ihrem Arbeitsalltag spielen?</p> <p>Nachfrage: <i>Spielen z. B. Aspekte der</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Barrierefreiheit (nicht nur physisch)</i> - <i>gendergerechten und nicht-rassistischen Sprache</i> - <i>Diversität eine Rolle?</i>
V	INKLUSION IM FSJ KULTUR	
9	Aktueller Stand der Inklusion im FSJ KULTUR	<p>Seit 2013 gibt es die AG INKLUSION der BKJ, an der auch pädagogische Projektkoordinator*innen einzelner Landesträger beteiligt sind. Die inklusive Öffnung der Freiwilligendienste Kultur und Bildung ist somit erklärtes Ziel der BKJ.</p> <p>- Wen würden Sie zu den Akteur*innen zählen, die eine solche Zielsetzung aktiv verfolgen können?</p> <p>Filterfrage: <i>Fühlen Sie sich als pädagogische*r Projektkoordinator*in eines Landeträgers in der Verantwortung, diese angestrebte inklusive Öffnung umzusetzen?</i></p> <p>- Wie können die von Ihnen genannten Akteur*innen Einfluss auf den Inklusionsprozess im FSJ KULTUR nehmen?</p> <p>Nachfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Welche Ziele verfolgen sie dabei?</i> - <i>Was konnte bisher erreicht werden?</i> - <i>Durch welche Maßnahmen?</i>
10	Zielvereinbarung	<p>Ende des Jahres 2017 haben die Geschäftsführer*innen aller Landesträger eingewilligt, eine jeweils selbst ausformulierte Zielvereinbarung hinsichtlich der inklusiven Öffnung im FSJ KULTUR mit dem Bundestutorat der BKJ zu unterzeichnen. In dieser Zielvereinbarung sollen Orientierungszahlen, qualitative Ziele sowie die geplanten Maßnahmen zur Erreichung dieser festgehalten werden.</p> <p>- Können Sie mir einen Einblick in den aktuellen Entwicklungsprozess dieser Zielvereinbarung geben?</p>

		<p>Detailfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer ist an der Ausformulierung beteiligt? - Welche Orientierungszahlen und qualitativen Ziele möchte die LKJ Sachsen/ Sachsen-Anhalt erreichen? - Mit welchen Maßnahmen wollen Sie das erreichen? - Welche zeitlichen Fristen haben Sie sich für diese Ziele gesetzt? <p>- Wie und in welcher Form wirkt sich diese Zielvereinbarung auf pädagogische Konzepte und die Seminararbeit aus?</p>
11	Konflikte	<p>Zum Teil wird die Debatte um Inklusion, etwa im schulischen Kontext, in einem sehr hitzigen Ton geführt. Oft scheinen gegensätzliche Grundsvorstellungen aufeinanderzuprallen.</p> <p>- Bestehen Ihrer Meinung nach auch im FSJ-KULTUR-Kosmos Interessenskonflikte, was Inklusion angeht?</p> <p>Filterfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zwischen welchen Parteien bestehen diese Konflikte? - Welche gegensätzlichen Sichtweisen/ Argumente werden hierbei vertreten? - Wie werden diese Konflikte ausgetragen? - Was sind die Ergebnisse dieser Debatte?
12	Unterstützung für die Umsetzung	<p>- Gibt es, im Hinblick auf die inklusive Öffnung im FSJ KULTUR, ein Thema oder einen Aspekt, bei dem Sie sagen, da bräuchten Sie (mehr) Unterstützung?</p> <p>Nachfrage: Welcher Form müsste diese Unterstützung sein, damit Sie Ihnen am meisten hilft?</p> <p>- Gibt es etwas, das Sie sich von anderen Akteur*innen aus dem FSJ-KULTUR-Kosmos wünschen? (Geschäftsführung, Mentor*innen, andere pädagogische Projektkoordinator*innen, BKJ, Freiwillige, Alumni)</p>
VI	Abschluss	
13	Fazit	Beenden Sie für mich bitte folgenden Satz: „Inklusion im FSJ KULTUR kann gelingen, wenn ...“
14	Ergänzungen	Wir haben jetzt ziemlich Vieles angeschnitten, aber gibt es trotzdem noch etwas zu dem Thema, das Ihnen einfällt und das Sie gerne noch ansprechen möchten?

II.III Leitfaden Einsatzstellen-Mentor*in

Leitfaden Einsatzstellen-Mentor*in			
0	Einstieg		
<p>Vielen Dank, dass Sie sich für ein Interview bereit erklären und sich heute Zeit für mich nehmen können! Bevor es losgeht, möchte ich noch ein paar Informationen zu meinem Forschungsanliegen und zum Ablauf unseres Gespräches geben.</p> <p>Im Zuge meiner Interviews möchte ich Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Problemlagen der Akteur*innen im FSJ KULTUR hinsichtlich der Inklusions-Thematik kennenlernen. Mich interessiert daher besonders Ihre Expert*innen-Sicht, die sich für Sie aus Ihrer Position als Mentor*in heraus ergibt. Versuchen Sie ruhig frei zu erzählen!</p> <p>Ich werte alle Interviews anonymisiert aus, das bedeutet, dass keine Aussagen auf bestimmte Personen zurückgeführt werden können.</p> <p>Damit ich unser Gespräch im Nachhinein verschriftlichen kann, würde ich das Interview gerne aufzeichnen. Sind Sie damit einverstanden? So kann ich Ihnen besser zuhören. Gegebenenfalls mache ich ein paar Notizen, lassen Sie sich davon aber bitte nicht stören.</p>			
I	Warm-up		
Im ersten Teil unseres Gespräches soll es um das FSJ KULTUR sowie um die Freiwilligen gehen.			
1	<table border="1"> <tr> <td>Potentiale des FSJ KULTUR</td> <td> <p>Lassen Sie uns zum Einstieg über das FSJ KULTUR in seiner Funktion als Bildungsangebot sprechen.</p> <p>- Erzählen Sie mir mal, welche allgemeinen und speziellen (Lern)Potentiale es Jugendlichen bietet!</p> </td> </tr> </table>	Potentiale des FSJ KULTUR	<p>Lassen Sie uns zum Einstieg über das FSJ KULTUR in seiner Funktion als Bildungsangebot sprechen.</p> <p>- Erzählen Sie mir mal, welche allgemeinen und speziellen (Lern)Potentiale es Jugendlichen bietet!</p>
Potentiale des FSJ KULTUR	<p>Lassen Sie uns zum Einstieg über das FSJ KULTUR in seiner Funktion als Bildungsangebot sprechen.</p> <p>- Erzählen Sie mir mal, welche allgemeinen und speziellen (Lern)Potentiale es Jugendlichen bietet!</p>		
2	<table border="1"> <tr> <td>FSJ KULTUR sehr gefragt</td> <td> <p>Das FSJ KULTUR gibt es in Sachsen/ Sachsen-Anhalt jetzt schon seit 17 Jahren und von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der Bewerber*innen. Schon lange gibt es auch mehr Bewerber*innen als Einsatzstellen im FSJ KULTUR.</p> <p>- Wissen Sie noch, seit wie vielen Jahren Ihre Einrichtung eine Einsatzstelle im FSJ KULTUR ist?</p> <p>- Können Sie mir sagen, wie viele Bewerber*innen pro Jahrgang es im Schnitt auf einen Platz bei Ihnen in der Einrichtung gibt?</p> <p>- Worin liegt dieses (gesteigerte) Interesse Ihrer Meinung nach begründet?</p> <p>Nachfrage: <i>Was sagt diese Zahl über</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisse Jugendlicher - andere Bildungsangebote aus? </td> </tr> </table>	FSJ KULTUR sehr gefragt	<p>Das FSJ KULTUR gibt es in Sachsen/ Sachsen-Anhalt jetzt schon seit 17 Jahren und von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der Bewerber*innen. Schon lange gibt es auch mehr Bewerber*innen als Einsatzstellen im FSJ KULTUR.</p> <p>- Wissen Sie noch, seit wie vielen Jahren Ihre Einrichtung eine Einsatzstelle im FSJ KULTUR ist?</p> <p>- Können Sie mir sagen, wie viele Bewerber*innen pro Jahrgang es im Schnitt auf einen Platz bei Ihnen in der Einrichtung gibt?</p> <p>- Worin liegt dieses (gesteigerte) Interesse Ihrer Meinung nach begründet?</p> <p>Nachfrage: <i>Was sagt diese Zahl über</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisse Jugendlicher - andere Bildungsangebote aus?
FSJ KULTUR sehr gefragt	<p>Das FSJ KULTUR gibt es in Sachsen/ Sachsen-Anhalt jetzt schon seit 17 Jahren und von Jahr zu Jahr steigt die Zahl der Bewerber*innen. Schon lange gibt es auch mehr Bewerber*innen als Einsatzstellen im FSJ KULTUR.</p> <p>- Wissen Sie noch, seit wie vielen Jahren Ihre Einrichtung eine Einsatzstelle im FSJ KULTUR ist?</p> <p>- Können Sie mir sagen, wie viele Bewerber*innen pro Jahrgang es im Schnitt auf einen Platz bei Ihnen in der Einrichtung gibt?</p> <p>- Worin liegt dieses (gesteigerte) Interesse Ihrer Meinung nach begründet?</p> <p>Nachfrage: <i>Was sagt diese Zahl über</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Bedürfnisse Jugendlicher - andere Bildungsangebote aus? 		
II	Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche, Zu- und Absagen		
3	<table border="1"> <tr> <td>anonymisiertes Bewerbungsverfahren</td> <td> <p>Seit 2015 gibt es im FSJ KULTUR ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren.</p> <p>- Was halten Sie davon, dass sich Interessierte zunächst ohne Angaben zu Name, Alter, Geschlecht und Nationalität auf ein FSJ KULTUR bewerben können?</p> </td> </tr> </table>	anonymisiertes Bewerbungsverfahren	<p>Seit 2015 gibt es im FSJ KULTUR ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren.</p> <p>- Was halten Sie davon, dass sich Interessierte zunächst ohne Angaben zu Name, Alter, Geschlecht und Nationalität auf ein FSJ KULTUR bewerben können?</p>
anonymisiertes Bewerbungsverfahren	<p>Seit 2015 gibt es im FSJ KULTUR ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren.</p> <p>- Was halten Sie davon, dass sich Interessierte zunächst ohne Angaben zu Name, Alter, Geschlecht und Nationalität auf ein FSJ KULTUR bewerben können?</p>		

		<p>- Welche Auswirkungen hat dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren auf Ihren Auswahlprozess?</p> <p>Nachfrage, falls Vorteile oder Nachteile genannt werden: Wirken sich diese auf die LKJ, die Einsatzstellen oder die Bewerber*innen aus?</p> <p>- Hat sich durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren geändert, wer sich bei Ihnen auf ein FSJ KULTUR bewirbt?</p>
4	Vorstellungsgespräche	<p>- Wenn Sie an die Vorstellungsgespräche der letzten Jahre denken, können Sie mir da beschreiben, worauf Sie bei Bewerber*innen besonders achten?</p> <p>Detailfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Worauf legen Sie Wert? - Was ist Ihnen eher unwichtig? <p>- Können Sie mir erzählen, was Sie von einem*r Freiwilligen im FSJ KULTUR erwarten?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Woran sind diese Erwartungen geknüpft?
5	Entscheidungsmacht der Einsatzstellen	<p>Nach den Vorstellungsgesprächen entscheiden letztendlich Sie, als Mentor*in, sowie Ihre Kolleg*innen, wer die Zusage für die Mitarbeit und somit für ein FSJ KULTUR bekommt.</p> <p>- Ich würde gerne verstehen, wie Sie diese Entscheidung fällen. Können Sie mir Ihren Entscheidungsprozess beschreiben?</p> <p>Nachfrage:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer ist in diese Entscheidung involviert? - Haben Sie bestimmte Kriterien? <p>- Hat sich durch das anonymisierte Bewerbungsverfahren verändert, wer von Ihnen die Zusage zu einem FSJ KULTUR bekommt?</p>
III Freiwillige im FSJ KULTUR		
6	Aufgabenbereiche und Tätigkeiten	<p>- Erzählen Sie mir bitte, welche Rolle FSJler*innen im Arbeitsalltag Ihrer Einrichtung einnehmen. (Aufgabenbereiche, Tätigkeiten, Maß der (Eigen)Verantwortung)</p> <p>- Ist der*die Freiwillige alleine für diese(n) Aufgabenbereich(e) zuständig?</p> <p>- Sind diese Aufgabenbereiche und Tätigkeiten fest definiert?</p> <p>Detailfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wer legt die Aufgabenbereiche fest? - Wird der*die jeweilige Freiwillige in diesen Prozess mit einbezogen? - Wann werden die Aufgabenbereiche festgelegt? - Werden die Aufgabenbereiche von Jahr zu Jahr beibehalten?
7	Lern- und Entwicklungspotentiale	<p>Ein FSJ KULTUR ist ein Orientierungs- und Bildungsjahr für junge Menschen.</p> <p>- Wie würden Sie die Lern- und Entwicklungspotentiale beschreiben, die Ihre Einrichtung Freiwilligen bietet?</p>

		<p>- Können Sie mir erzählen, mit welchen Erwartungen an ihr FSJ KULTUR die Freiwilligen an Ihre Einrichtung kommen?</p> <p>- Werden konkrete Wünsche und/ oder Ziele für das gemeinsame Jahr formuliert?</p>
		<p>- Kann im Arbeitsalltag und der Struktur der Einrichtung Rücksicht auf diese Wünsche und Ziele genommen werden?</p> <p><i>(Passen sich Freiwillige an Aufgabenfelder an, oder umgekehrt?)</i></p>
IV	Positionierung zu Inklusion, allgemein	
	Im Folgenden möchte ich mit Ihnen über Inklusion im FSJ KULTUR sprechen.	
8	Annäherung an den Begriff	<p>Ein großes Problem der Thematik besteht darin, dass unterschiedliche Verständnisse zum Begriff ‚Inklusion‘ vorliegen. ‚Inklusion‘ ist zum Teil sicherlich auch ein Modewort und es ist aus diesem Grund immer wichtig zu schauen, worüber eigentlich genau gesprochen wird.</p> <p>Ich passe den Inklusionsbegriff meiner Masterarbeit den Bestrebungen der BKJ an, die die Freiwilligendienste Kultur und Bildung insgesamt diverser werden lassen sowie Diskriminierung auf allen Ebenen abbauen möchte. Mein Inklusionsbegriff ist dadurch eher weit gefasst und konzentriert sich nicht auf nur eine bestimmte Gruppe von Menschen, wie sich etwa die schulische Inklusion hauptsächlich auf Schüler*innen mit Behinderung bezieht. Mein Anliegen ist also zu untersuchen, wie bisher weniger im FSJ KULTUR repräsentierte und gesellschaftlich marginalisierte Gruppen von Menschen einen Zugang zu diesem Orientierungs- und Bildungsangebot bekommen können.</p> <p>- Können Sie mir einige Schlagworte nennen, die Sie persönlich mit dem Begriff der Inklusion verbinden?</p> <p>- Wie erleben Sie die öffentliche bzw. die Fachdiskussion zum Thema Inklusion?</p>
9	Inklusionsbewusstsein im Arbeitsalltag	<p>- Gibt es Kernelemente und Grundideen des von uns umrissenen Inklusionsbegriffs, die eine Rolle in Ihrem Arbeitsalltag spielen?</p> <p>Nachfrage: <i>Spielen z. B. Aspekte der</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Barrierefreiheit (nicht nur physisch)</i> - <i>gendergerechten und nicht-rassistischen Sprache</i> - <i>Diversität eine Rolle?</i>
V	Inklusion im FSJ KULTUR	
10	Aktueller Stand der Inklusion im FSJ KULTUR	<p>Seit 2013 gibt es die AG INKLUSION der BKJ, an der auch pädagogische Projektkoordinator*innen einzelner Landesträger beteiligt sind. Die inklusive Öffnung der Freiwilligendienste Kultur und Bildung ist somit erklärtes Ziel der BKJ.</p> <p>- Wen würden Sie zu den Akteur*innen zählen, die eine solche Zielsetzung aktiv verfolgen können?</p>

		<p>Filterfrage: Fühlen Sie sich als Mitarbeiter*in einer kulturellen Einrichtung sowie als FSJ-KULTUR-Mentor*in in der Verantwortung, diese angestrebte inklusive Öffnung umzusetzen?</p> <p>- Wie können die von Ihnen genannten Akteur*innen Einfluss auf den Inklusionsprozess im FSJ KULTUR nehmen?</p> <p>Nachfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welche Ziele verfolgen sie dabei? - Was konnte bisher erreicht werden? - Durch welche Maßnahmen?
11	Konflikte	<p>Zum Teil wird die Debatte um Inklusion, etwa im schulischen Kontext, in einem sehr hitzigen Ton geführt. Oft scheinen gegensätzliche Grundsatzevorstellungen aufeinanderzuprallen.</p> <p>- Bestehen Ihrer Meinung nach auch im FSJ-KULTUR-Kosmos Interessenskonflikte, was Inklusion angeht?</p> <p>Filterfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Zwischen welchen Parteien bestehen diese Konflikte? - Welche gegensätzlichen Sichtweisen/ Argumente werden hierbei vertreten? - Wie werden diese Konflikte ausgetragen? - Was sind die Ergebnisse dieser Debatte?
12	Unterstützung für die Umsetzung	<p>- Gibt es, im Hinblick auf die inklusive Öffnung im FSJ KULTUR, ein Thema oder einen Aspekt, bei dem Sie sagen, da bräuchten Sie (mehr) Unterstützung?</p> <p>Nachfrage: Welcher Form müsste diese Unterstützung sein, damit Sie Ihnen und Ihrer Einrichtung am meisten hilft?</p> <p>- Gibt es etwas, das Sie sich von anderen Akteur*innen aus dem FSJ-KULTUR-Kosmos wünschen? (pädagogische Projektkoordinator*innen, Geschäftsführer*innen, andere Mentor*innen, BKJ, Freiwillige, Alumni)</p>
VI	Abschluss	
13	Fazit	Beenden Sie für mich bitte folgenden Satz: „Inklusion im FSJ KULTUR kann gelingen, wenn ...“
14	Ergänzungen	Wir haben jetzt ziemlich Vieles angeschnitten, aber gibt es trotzdem noch etwas zu dem Thema, das Ihnen einfällt und das Sie gerne noch ansprechen möchten?

III. Tabellarischer Kategorienleitfaden

Kategorie	Bildung ²	Definition	Ankerbeispiel	Kodierregel
Potentiale	d	Die Kategorie gibt Auskunft darüber, welche Potentiale ein FSJ KULTUR jungen Menschen bietet.	„Also ich fange mal damit an, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen vor allem sehr viel über sich selbst erfahren können.“ (Bischof, 11f ³)	Es werden alle Textabschnitte kodiert, in denen Wirkungspotentiale eines FSJ KULTUR wie allgemeine und spezielle Bildungs- und Lernmöglichkeiten thematisiert werden.
Interesse von Kultureinrichtungen	d	Diese Kategorie bündelt die Gründe von kulturellen Einrichtungen, Einsatzstelle im FSJ KULTUR zu werden.	„für nicht wenige Einrichtungen ist es tatsächlich die zusätzliche Arbeitskraft die da kommt.“ (Berger, 65f)	Kodiert werden Abschnitte, in denen die Befragten Gründe anführen oder über diese mutmaßen, warum kulturelle Einrichtungen eine Einsatzstelle im FSJ KULTUR werden möchten.
Interesse der Bewerbenden	i	Die Kategorie versammelt die Gründe junger Menschen, sich auf ein FSJ KULTUR zu bewerben.	„dass sie sich nach der Schule gerne irgendwie noch ausprobieren wollen, nicht gleich von der Schule ins Studium oder in die Ausbildung gehen wollen“ (Bischof, 61ff)	Alle Abschnitte, in denen die Befragten mögliche Beweggründe junger Menschen benennen, sich auf ein FSJ KULTUR zu bewerben, werden kodiert.
Bewerbungen	d	In der Kategorie werden Informationen bezüglich der Zahl der Bewerbungen im FSJ KULTUR gesammelt.	„wir bewegen uns so im Verlauf des Bewerbungszeitraums zwischen 400 und 500 Bewerbungen.“ (Bischof, 51f)	Alle Textabschnitte, in denen Angaben zu der Zahl von Bewerbungen für ein FSJ KULTUR gemacht werden, werden kodiert.
anonymisiertes Bewerbungsverfahren: persönliche Meinung	d	Sammlung von Urteilen und Meinungen zum anonymisierten Bewerbungsverfahren.	„Ich persönlich bin kein großer Freund davon“ (Berger, 92f)	Kodiert werden die Aussagen der Befragten, in denen diese ihre Meinung zum anonymisierten Bewerbungsverfahren kund tun.

3 Mit *Bildung* ist die Art der Kategorienbildung, also deduktiv (d) oder induktiv (i) gemeint.

4 Als Quellenangaben dienen die Zeilennummerierungen der Interviewtranskripte, siehe Anhang II.

anonymisiertes Bewerbungsverfahren: Begründung der Meinung	i	Zusammengefasst werden die Begründungen für die Urteile über das anonymisierte Bewerbungsverfahren.	„Es ist für uns eben echt interessant zu wissen, wo der Mensch eigentlich herkommt.“ (Meißner, 68f)	Alle Textabschnitte, in denen die Befragten ihre Meinungen und Urteile zum anonymisierten Bewerbungsverfahren begründen, werden hier kodiert.
anonymisiertes Bewerbungsverfahren: Auswirkung auf die Arbeit	d	In dieser Kategorie werden die Auswirkungen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens auf die Arbeit der Befragten gebündelt.	„Es ist viel mehr Arbeit. Und es ist total unübersichtlich.“ (Meißner, 75)	Die Kategorie schließt alle Aussagen dazu ein, wie sich das anonymisierte Bewerbungsverfahren auf die Arbeit der Befragten auswirkt.
anonymisiertes Bewerbungsverfahren: Erfolge	d	Sammlung von Aussagen zu den Erfolgen des anonymisierten Bewerbungsverfahrens.	„wir haben jetzt im aktuellen Vermittlungsverfahren den Eindruck, dass es ein bisschen facettenreicher geworden ist.“ (Jacobi, 70ff)	Es werden Textpassagen kodiert, die Aussagen und Urteile über die Erfolge des anonymisierten Bewerbungsverfahrens enthalten.
neues Bewerbungsverfahren	i	Informationen zum neuen Bewerbungsverfahren, das ab 2019 in Kraft treten soll.	„Da wird das Bewerbungsverfahren komplett neu gemacht. Wir haben da jetzt gerade auch einen Anbieter gefunden, der das programmieren wird.“ (Bischof, 152ff)	Kodiert werden alle Aussagen zum neuen Bewerbungsverfahren im FSJ KULTUR, das ab 2019 wirksam werden soll.
Vorstellungsgespräche	d	Die Kategorie zielt auf die Beschreibung der Vorstellungsgespräche im FSJ KULTUR.	„jeder FSJler bekommt einen eigenen Mentor hier in der Einrichtung. Und deswegen sitzen bei den Gesprächen neben dem Geschäftsführer ich dabei und meine Kollegin, die auch Mentorin ist.“ (Meißner, 107ff)	Schließt alle Ausführungen zum Ablauf und dem Vorgehen der Vorstellungsgespräche von potentiellen FSJ KULTUR Freiwilligen in Einsatzstellen ein.
Voraussetzungen und Erwartungen	d	Die Kategorie fasst Voraussetzungen und Erwartungen an potentielle FSJ KULTUR Freiwillige zusammen.	„Es geht schon darum welche Erfahrungen haben sie im künstlerischen Arbeiten, also haben sie schonmal Theater gespielt, oder haben sie schonmal ein Video gedreht“ (Neumann, 105ff)	Es werden alle Aufzählungen kodiert, in denen zu erfüllende Voraussetzungen oder Erwartungen an potentielle FSJ KULTUR Freiwillige thematisiert werden.

Freiwillige im Arbeitsalltag	d	Die Kategorie bündelt Aussagen über die Rolle der Freiwilligen im Arbeitsalltag ihrer Einsatzstelle.	„Also die FSJler spielen für uns eine ganz wichtige Rolle. Sie sind absoluter Bestandteil des Kernteams.“ (Meißner, 134f)	Alle Passagen, in denen die Befragten Auskunft über die Rolle der Freiwilligen im Arbeitsalltag der Einsatzstelle sowie ihre Aufgabenbereiche und Tätigkeiten geben, werden kodiert.
Festlegung der Aufgaben	d	Sammlung von Aussagen zum Thema, wie Aufgabenbereiche und Tätigkeiten der Freiwilligen festgelegt werden.	„Und diese Grundstruktur, also Bürostunden, im Zirkustraining dabei sein und irgendwann auch an den Projekten arbeiten, das ist so festgelegt. Da verhandeln wir erstmal nicht mit den FSJlern“ (Meißner, 152ff)	Kodiert werden alle Aussagen zu dem Vorgehen, wie die genannten Aufgabenbereiche und Tätigkeiten der Freiwilligen ausformuliert und festgelegt werden.
Verantwortung	d	Die Kategorie bündelt Informationen darüber, ob und wie viel Verantwortung die Freiwilligen im FSJ KULTUR tragen.	„Und dann hat die FSJlerin auch einen eigenen Workshop übernommen.“ (Neumann, 215f)	In dieser Kategorie werden die Aussagen der Befragten zum Thema Verantwortung der Freiwilligen im FSJ KULTUR kodiert.
Formulierung von Zielen	d	Die Kategorie gibt Auskunft darüber, ob Freiwillige eigenständig Ziele für ihren Freiwilligendienst formulieren.	„Ansonsten haben wir dann halt Reflektionsgespräche im Laufe des Jahres regelmäßig. Da werden dann Interessen nochmal neu formuliert.“ (Meißner, 182f)	Kodiert werden die Antworten auf die Frage, ob Freiwillige zu Beginn ihres FSJ KULTUR dazu aufgefordert werden, eigenständig Ziele und Wünsche für ihren Freiwilligendienst zu formulieren.
Herausforderungen der Zusammenarbeit	i	Gebündelt werden Aussagen zu Herausforderungen für die Einsatzstellen in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen.	„Weil es ist ein hoher Betreuungsaufwand und es ist nicht leicht einem jungen Freiwilligen 40 Stunden eine sinnvolle, fordernde, ihn fordernde Arbeit zu geben“ (Berger, 515ff)	Alle Aussagen zu Herausforderungen und Schwierigkeiten für die Einsatzstellen in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen werden hier kodiert.
Freiwillige im FFSJ KULTUR	d	Die Kategorie führt Eigenschaften von FSJ KULTUR Freiwilligen auf.	„die sind diskussionsfreudig, anspruchsvoll, zunehmend sehr schnell ((lacht)) mit Dingen“ (Jacobi, 169f)	Es werden alle Textabschnitte kodiert, in denen FSJ KULTUR Freiwillige charakterisiert werden.

Inklusionsverständnis	d	Die Kategorie bündelt alle Aussagen der Befragten zu ihrem grundlegenden Verständnis von Inklusion und Diversität.	„Warum mir Inklusion wichtig ist, ist der Grund, dass so Zugänge geschaffen werden“ (Bischof, 203f)	Alle Passagen werden kodiert, in denen die Befragten ihrem Verständnis von Inklusion und Diversität Ausdruck verleihen.
Inklusion im Arbeitsalltag	d	Zusammenfassung der Rolle, die Inklusion und Diversität im Arbeitsalltag der Befragten spielen.	„Also wir arbeiten sehr stark partizipativ.“ (Berger, 206)	Kodiert werden Aussagen, aus denen die Bedeutung von Inklusion und Diversität für den Arbeitsalltag der Befragten deutlich wird.
aktuell: Inklusion im FSJ KULTUR	i	Die Kategorie bündelt Informationen und Sichtweisen zum aktuellen Stand der Inklusion im FSJ KULTUR.	„Weil jetzt ist es eigentlich wirklich so dass primär weiblich, Abiturient und 18 plus -, das ist das, was wir kriegen.“ (Meißner, 307f)	Alle Textpassagen, in denen Aussagen zum aktuellen Stand der Inklusion im FSJ KULTUR gemacht werden, werden kodiert.
Akteur*innen der diversitätssensiblen Öffnung	d	Die Kategorie benennt die Akteur*innen im Feld der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR.	„Es sind letztendlich die Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, also weil die letztlich doch auch die Entscheidungen treffen.“ (Jacobi, 232f)	Es werden Aussagen der Befragten kodiert, in denen diese Akteur*innen der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR benennen.
eigene Verantwortung der Befragten	d	Zusammengefasst werden hier alle Aussagen der Befragten über ihre eigene Verantwortung hinsichtlich Inklusion im FSJ KULTUR.	„Andererseits sind es auch die Koordinatorinnen, weil sie direkt mit den Jugendlichen vor Ort arbeiten“ (Jacobi, 233f)	Kodiert werden alle Textpassagen, in denen die Befragten über ihre eigene Verantwortung hinsichtlich einer diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR sprechen.
Ziele der diversitätssensiblen Öffnung	d	Die Kategorie sammelt die allgemeinen und spezifischen Ziele hinsichtlich einer diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR.	„Wir wollen gerne weiter mit Geflüchteten arbeiten und müssen das dann aber über den herkömmlichen Dienst tun.“ (Jacobi, 408ff)	Alle Ausführungen, in denen allgemeine oder spezifische Ziele hinsichtlich einer diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR benannt werden, werden kodiert.
Maßnahmen im Prozess der diversitätssensiblen Öffnung	d	Die Kategorie umfasst alle grundlegenden und spezifischen Maßnahmen, die für eine diversitätsbewusste Öffnung im FSJ KULTUR angestrebt werden.	„Das heißt, ich muss Angebote entwickeln und ich muss eine Ansprache suchen, die sie anspricht, die sie nicht ausschließt.“ (Berger, 254f)	Es werden alle Aussagen, Ideen und Pläne für grundlegende und spezifische Maßnahmen hinsichtlich einer diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR kodiert.

inklusive Seminararbeit	i	Die Kategorie informiert über Ziele und Maßnahmen inklusiver Seminararbeit.	„Und dass wir ganz gezielt bestimmte Themen auf unseren Seminaren behandeln. Zum Beispiel kritische Auseinandersetzungen mit dem Kulturbegriff“ (Bischof, 419f)	Alle Textpassagen, in denen die Befragten über Ziele und Maßnahmen einer inklusiven Seminararbeit im FSJ KULTUR sprechen, werden kodiert.
Herausforderungen und Befürchtungen	d	Sammlung von Herausforderungen und Befürchtungen hinsichtlich Inklusion im FSJ KULTUR.	„Das wird nicht so leicht sein. Also im Kopf ist es gewollt und dann muss man aber immer wieder das runterbrechen auf die Handlungsebene.“ (Berger, 530ff)	Kodiert werden in dieser Kategorie alle von den Befragten angeführten Herausforderungen und Befürchtungen im Prozess der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR.
Potentiale eines inklusiven FSJ KULTUR	i	Zusammenfassung aller Potentiale eines inklusiven FSJ KULTUR.	„Also, aber das ist so eine gute Erfahrung -, für die Seminare und auch glaube ich an den Einsatzstellen.“ (Jacobi, 410ff)	Alle Textpassagen, in denen die Potentiale eines inklusiven FSJ KULTUR erörtert werden, werden kodiert.
Gründe für Interessenskonflikte	d	Die Kategorie fasst Gründe für Interessenskonflikte im Zuge der diversitätssensiblen Öffnung im FSJ KULTUR zusammen.	„Da muss man auch aufpassen, dass man als BKJ nicht zu sehr vordringt und nicht zu sehr ja, bisschen zu sehr diktiert.“ (Berger, 388f)	Passagen, in denen Gründe für bestehende oder potentielle Interessenskonflikte benannt werden, werden kodiert.
Parteien der Interessenskonflikte	d	Benennung der in Interessenskonflikte verwickelte Parteien.	„also es gibt die BKJ, es gibt die AG INKLUSION und es gibt die Träger“ (Jacobi, 257f)	Hier werden alle Aussagen kodiert, in denen in Interessenskonflikte verwickelte Parteien benannt werden.
Unterstützung	d	Zusammenfassung der erwünschten Unterstützung im Prozess der diversitätsbewussten Öffnung im FSJ KULTUR.	„dass wir mal andere Bewerber bekommen. Ja genau. Und vor allem jünger als 18.“ (Meißner, 356f)	Kodiert werden alle Passagen, in denen Wünsche und Bedürfnisse hinsichtlich Unterstützung für den Inklusionsprozess im FSJ KULTUR geäußert werden.

IV. Tabellarische Übersicht der Handlungsempfehlungen

Kategorie	Ebene	Ausrichtung	
		intern	extern
Wahrnehmung der BKJ und der AG INKLUSION	Werte	- Ist das Inklusionsziel der AG INKLUSION gleichzeitig auch das Inklusionsziel der BKJ?	
	Strukturen	- Rolle, Aufgaben und Zuständigkeitsbereiche der BKJ verdeutlichen - Arbeitsweise und Teamzusammensetzung der AG INKLUSION transparent aufzeigen (Jacobi ⁴)	
	Praktiken	- intensivere, deutlichere und direkte Kommunikation zwischen BKJ, AG Inklusion, Trägern und E ⁵ - Kommunikation auf Augenhöhe (Neumann)	
Inklusionsbegriffe und -praktiken	Werte	- gemeinsame Entwicklung einer diversitätsbewussten (Arbeits-)haltung - <i>gemeinsam</i> bedeutet, dass es Grundlegendes für den gesamten Trägerverbund geben sollte, Details aber innerhalb der Träger erarbeitet werden - Entwicklung <i>inklusive Werte</i> über Synonyme, die von allen verstanden werden (Berger) - Wichtigkeit eines weiten Inklusionsbegriffs (Neumann) - Rückbesinnung auf die Grundprinzipien der kulturellen Bildung und den Grundgeist vom FSJ KULTUR (Jacobi)	
	Praktiken	- für Deckungsgleichheit zwischen <i>inklusive Werten</i> und <i>Praktiken</i> sorgen (Meißner) - Impulse der AG INKLUSION in die gesamte Arbeit der Landesträger einfließen lassen (Bischof)	

5 Vermerkt sind die Gesprächspartner*innen, die einen jeweiligen Wunsch geäußert haben, oder die die jeweilige Handlungsempfehlung in erster Linie betreffen würde.

6 Die Abkürzungen G, K, M, E und FW stehen für Geschäftsführer*innen, Koordinator*innen, Mentor*innen, Einsatzstellen und Freiwillige.

Das (neue) Bewerbungsverfahren	Werte	- grundlegende Absichten des Bewerbungsverfahrens sollten den E klar sein - G und K sollten nach außen eine einheitliche Sichtweise vertreten	
	Strukturen	- Schwachstellen des Bewerbungsverfahrens vermeiden (Meißner, Neumann)	
	Praktiken	- Bewerbungsverfahren sollte E dabei unterstützen, sich von ihren verfestigten Vorstellungen und Erwartungen gegenüber FW zu lösen	
FW in den E	Werte	- E sollten sich von ihren vorgefertigten und verfestigten Bildern von Fähigkeiten, Interessen und dem Leistungsniveau der FW lösen - alle FW sind unabhängige, einzigartige Personen: Blick für Unterschiede schärfen - FSJ KULTUR sollte eher den FW als den E dienen (Meißner)	
	Praktiken	- neue FW bringen neue Interessen und sind dadurch nicht immer im gleichen Tätigkeitsbereich am besten aufgehoben - Lösung von Teilen der vorgegebenen Tätigkeits-Grundstruktur (Neumann, Meißner)	
Formulierte Ziele	Werte	- M und E sollten auch Ziele für den Inklusionsprozess formulieren - sowohl qualitative als auch quantitative Ziele festlegen	- sowohl die Sensibilisierung der E als auch die Akquise neuer FW in den Blick fassen
	Strukturen	- Ziele sollten auf <i>inklusive Werte, Strukturen und Praktiken</i> bezogen sein	- Erweiterung des E-Feldes um handwerkliche und technische Tätigkeiten (Berger)
	Praktiken	- qualitative Ziele so genau wie möglich formulieren (Jacobi, Berger) - genau zwischen Zielen und Maßnahmen unterscheiden	

Geplante Maßnahmen	Werte	- Maßnahmen der Träger und der E sollten den gleichen Stellenwert haben wie die der BKJ und der AG INKLUSION	- Maßnahmen dahingehend unterscheiden, ob sie nach innen oder nach außen gerichtet sind
	Strukturen		- Fokus: ländlicher Raum, Personen mit schlechten finanziellen Bedingungen, bestimmte Altersgruppen (Berger)
	Praktiken	- klarere Kommunikation des Inklusionsziels (Meißner) - alternative Umsetzungsmodelle (Neumann) - Sensibilisierung der E (Berger, Jacobi) - fortwährende Auseinandersetzung mit der Thematik (Bischof) - inklusive Seminararbeit (Bischof, Jacobi)	- Überarbeitung der Öffentlichkeitsarbeit (Bischof) - flächendeckende Werbemaßnahme (Meißner, Jacobi) - neue Einsatzbereiche mit technischen und handwerklichen Schwerpunkten (Berger)
Akteur*innen	Werte	- Rolle, Bedeutung und Aufgaben aller Zuständigkeitsebenen verdeutlichen - E und M als interne Akteur*innen wahrnehmen und behandeln - allen Akteur*innen (BKJ, AG INKLUSION, G, K, M, FW, Alumni) deutlich machen, dass sich ihre <i>Werte</i> , <i>Strukturen</i> und <i>Praktiken</i> auf den Inklusionsprozess auswirken - Zuständigkeitsebenen die jeweils eigenen Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten aufzeigen	
	Strukturen	- Kommunikationswege zwischen BKJ, Trägern und E vernetzen	
Interessenskonflikte	Werte	- Arbeits- und Umgangsatmosphäre entwickeln, in der Konflikte offen und angstfrei angesprochen werden können - diktierende Haltung der BKJ und der Träger abschwächen, Souveränität anderer Akteur*innen wahrnehmen (Berger)	- Konflikte nach ihrer Ausrichtung unterscheiden: intern und extern (Bischof)
	Praktiken	- grundlegende Werte und Haltungen gemeinsam entwickeln	

Herausforderungen und Befürchtungen	Werte	- Mut und Offenheit bei den E für FW mit Unterstützungsbedarf wecken (Jacobi)	
	Strukturen	- Deutliche Kommunikation dessen, was von den E erwartet wird (Meißner)	
	Praktiken	- Fokus der E-Sensibilisierung auf Hochkultureinrichtungen legen (Berger) - „Kontroll- und Sanktionsinstanz“ gegen „Missbrauch“ der FW (Meißner)	- professionelle (Couching)Hilfe in Anspruch nehmen (Bischof): Wie kann Lebensweltbezug zu benachteiligten Jugendlichen hergestellt werden? Wie meistern best-practice-Beispiele den Theorie-Praxis-Transfer? (Berger) - neue Kooperationspartner*innen finden (Bischof)

Anhang II

V. Gesamtevaluation der BKJ 2015/2016

Auszug aus: Gesamtevaluation aller Jugendfreiwilligendienste im Trägerverbund Freiwilligendienste Kultur und Bildung der BKJ 2015/2016. Befragung von Freiwilligen, Einsatzstellen und Alumni, S. 31-36.

6. WIRKUNGSPOTENZIALE DES FREIWILLIGENDIENSTES

Neben der Einschätzung zur allgemeinen Zufriedenheit der Freiwilligen war es von Interesse, die Wirkungspotenziale der Jugendfreiwilligendienste im Trägerverbund der BKJ zu hinterfragen. Im folgenden Kapitel werden dafür - auf der Basis von Selbsteinschätzungen - die Wirkungspotenziale für die persönliche Entwicklung der Freiwilligen (6.1), für deren Berufsorientierung (6.2) sowie für die Engagementorientierung der Freiwilligen vorgestellt (6.3).

6.1 Impulse für die persönliche Entwicklung der Freiwilligen

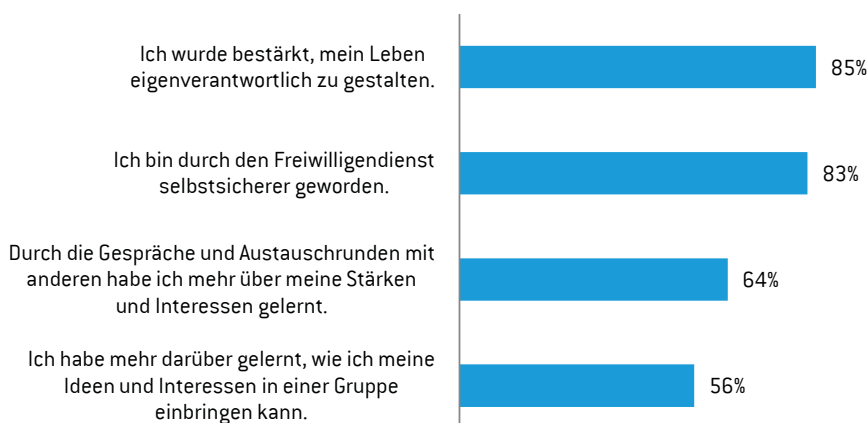
89 Prozent der Freiwilligen finden, dass sie sich in ihrem Freiwilligendienst persönlich weiterentwickelt haben. Dabei schätzen Freiwillige, die bereits mit dem Motiv angetreten sind, sich persönlich weiterentwickeln zu wollen, diesen Aspekt positiver ein als andere Freiwillige (92 Prozent vs. 82 Prozent).

Das Interesse der Befragung war es einzuschätzen, welche Impulse für die persönliche Entwicklung der Freiwilligen von Bedeutung waren. Dafür wurde den Freiwilligen eine Liste von Aussagen zu verschiedenen Impulsen vorgelegt mit der Bitte, diese als zutreffend oder als nicht zutreffend einzuschätzen. Die Ergebnisse verdeutlichen drei Entwicklungspotenziale des Freiwilligendienstes: Zum einen gibt die große Mehrheit der Freiwilligen an, dass sie durch ihren Freiwilligendienst selbstsicherer geworden ist und Impulse erhalten hat, das eigene Leben selbstverantwortlich zu gestalten (*persönlichkeitsbezogene Impulse*). Zum zweiten kann der Freiwilligendienst auch dazu beitragen, das gesellschaftliche Interesse der Freiwilligen zu stärken sowie ihre Bereitschaft befördern, Verantwortung für andere zu übernehmen (*gesellschaftsbezogene Impulse*): Diese Erfahrung haben etwa zwei Drittel der Freiwilligen gemacht. Ein drittes Potenzial liegt in der Spezifik der Freiwilligendienste Kultur und Bildung begründet: So geben vor allem die Freiwilligen im FSJ Kultur an, dass Kunst und Kultur in ihrem Leben stärker an Bedeutung gewonnen hat (*kulturelle Bedeutung des Freiwilligendienstes*). Im Folgenden werden die drei Entwicklungspotenziale noch einmal detailliert vorgestellt.

a) persönlichkeitsbezogene Impulse

In Abbildung 6.1 sind die Impulse wiedergegeben, die die Persönlichkeit der Freiwilligen und ihre Fähigkeit zur aktiven Gestaltung des eigenen Lebens stärken können. Dabei sind die Freiwilligen mehrheitlich der Meinung, dass ihr Freiwilligendienst ihnen mehr Eigenverantwortung und Selbstsicherheit gebracht hat. Weniger, aber immer noch mehr als die Hälfte der Freiwilligen finden, dass sie mehr über ihre Stärken und Interessen gelernt haben. Etwa die Hälfte der Freiwilligen betont, dass sie etwas darüber gelernt hat, wie sie ihre Ideen und Interessen einbringen kann. Hier kann in Zukunft noch stärker überlegt werden, wie Freiwillige auf diesem Gebiet unterstützt werden können.

Abb. 6.1: Welche Impulse hat Ihnen der Freiwilligendienst für Ihre persönliche Entwicklung gegeben? (n=1.498; hier „trifft eher zu“+„trifft voll zu“ zusammen dargestellt)



Detailliertere Analysen zeigen, dass vor allem vier Aspekte des Freiwilligendienstes die persönlichkeitsbezogene Entwicklung bei den Freiwilligen befördern²⁶:

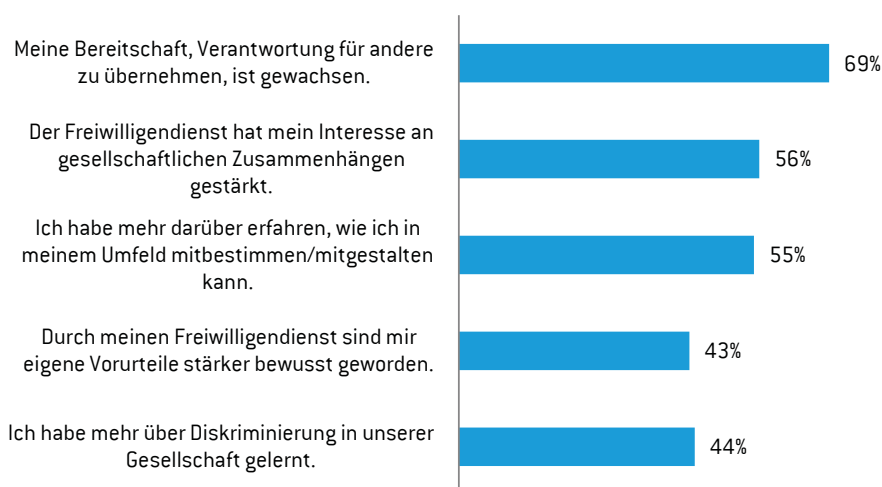
- 1) Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit,
- 2) Zufriedenheit mit den Seminaren bzw. Bildungstagen,
- 3) eine gute Begleitung durch den Träger sowie
- 4) gute Erfahrungen der Freiwilligen hinsichtlich Mitsprache und Mitbestimmung im Freiwilligendienst.

Für ihre Zukunft geben drei Viertel der Freiwilligen an, dass der Freiwilligendienst ihr Interesse an persönlicher Weiterbildung gestärkt hat. Insgesamt zeigt sich die Bedeutung der Trägerarbeit und der Partizipation von Freiwilligen für die persönlichkeitsbezogene Entwicklung.

b) persönlichkeitsbezogene Impulse

Die Impulse, die das Interesse der Freiwilligen an gesellschaftlichen Aspekten stärken können, sind in Abbildung 6.2 wiedergegeben. Im Gegensatz zur persönlichkeitsbezogenen Entwicklung haben weniger Freiwillige durch ihren Freiwilligendienst hier Impulse erhalten. Etwa zwei Drittel der Freiwilligen geben an, eher als früher bereit zu sein, Verantwortung für andere zu übernehmen. Etwas über die Hälfte der Freiwilligen hat durch ihren Freiwilligendienst mehr Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängern entwickelt. Auch etwa die Hälfte der Freiwilligen findet, dass sie mehr darüber erfahren hat, wie sie ihr Umfeld mitgestalten können. Zu den Themen Diskriminierung und Vorurteile haben etwa zwei Fünftel der Freiwilligen durch ihren Freiwilligendienst Impulse erhalten.

Abb. 6.2: Welche Impulse hat Ihnen der Freiwilligendienst für Ihre persönliche Entwicklung gegeben? (n=1.506; hier „trifft eher zu“, „trifft voll zu“ zusammen dargestellt)



Detailliertere Analysen zeigen, dass vor allem folgende Aspekte des Freiwilligendienstes gesellschaftsbezogene Impulse bei den Freiwilligen befördern²⁷:

- 1) Zufriedenheit mit den Seminaren bzw. Bildungstagen;
- 2) die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit, und dabei vor allem das Gefühl, mit dem eigenen Freiwilligendienst einen sozialen und gesellschaftlichen Beitrag geleistet zu haben;
- 3) die Diskussion gesellschaftlicher Zusammenhänge in den Seminaren.

²⁶ Diese Ergebnisse basieren auf einer Regressionsanalyse, als abhängige Variable wurde eine Skala „persönlichkeitsbezogene Entwicklung“ gebildet, die alle genannten Impulse zusammenfasst. Die Aspekte sind absteigend nach Einflussstärke geordnet.

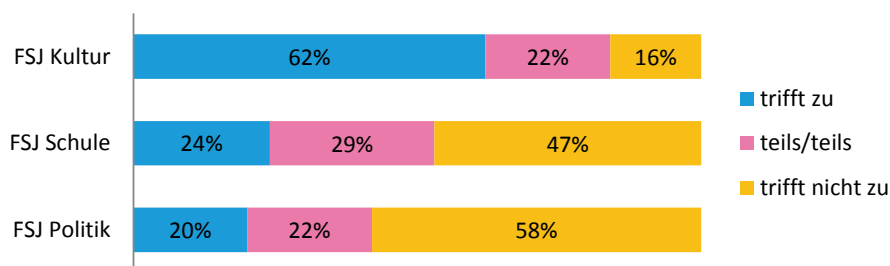
²⁷ Diese Ergebnisse basieren auf einer Regressionsanalyse, als abhängige Variable wurde eine Skala „gesellschaftsbezogene Entwicklung“ gebildet, die alle genannten Impulse zusammenfasst. Die Aspekte sind absteigend nach Einflussstärke geordnet.

Insgesamt weisen die Ergebnisse darauf hin, dass die Trägerarbeit von großer Bedeutung ist. Um eine gesellschaftsbezogene Entwicklung bei den Freiwilligen anzuregen, ist es zum einen hilfreich, die Inhalte und Methoden in der Seminararbeit dem jeweiligen Thema (z. B. eigene Mitgestaltung oder Abbau von Vorurteilen und Barrieren) anzupassen und die Diskussion gesellschaftlicher Zusammenhänge zu befördern. Bezogen auf die Tätigkeit der Freiwilligen bedarf es passender Methoden, die die Freiwilligen dabei unterstützen, den sozialen bzw. gesellschaftlichen Beitrag, den sie mit ihrer Tätigkeit im Freiwilligendienst leisten, zu erkennen bzw. zu hinterfragen. Zum anderen hilft der enge Austausch mit den Einsatzstellen, Tätigkeiten für Freiwillige auszuwählen, die soziale bzw. gesellschaftliche Aspekte beinhalten.

c) persönlichkeitsbezogene Impulse

Zusätzlich zu ihrer persönlichkeits- und gesellschaftsbezogenen Entwicklung gibt etwa die Hälfte der Freiwilligen an, dass ihr Freiwilligendienst dazu beigetragen hat, dass Kunst und Kultur eine wichtigere Rolle in ihrem Leben spielen. Dabei spielt das jeweilige Dienstformat eine entscheidende Rolle: Freiwillige im FSJ Kultur geben zu fast zwei Dritteln an, dass Kunst und Kultur in ihrem Leben an Bedeutung gewonnen hat. Dagegen finden das nur ein Viertel der Freiwilligen im FSJ Schule und ein Fünftel der Freiwilligen im FSJ Politik (vgl. Abbildung 6.3).

Abb. 6.3: Der Freiwilligendienst hat dazu beigetragen, dass Kunst und Kultur eine wichtigere Rolle in meinem Leben spielen. (n=1.506)



Einen besonderen Einfluss auf die kulturelle Bedeutung, die Freiwillige ihrem Freiwilligendienst zumessen, haben²⁸:

- 1) Zufriedenheit mit den Seminare bzw. Bildungstagen,
- 2) künstlerische oder kreative Tätigkeiten im Freiwilligendienst,
- 3) die Zufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit sowie
- 4) die Möglichkeit, Kunst und Kultur als neuen Tätigkeitsbereich zu entdecken.

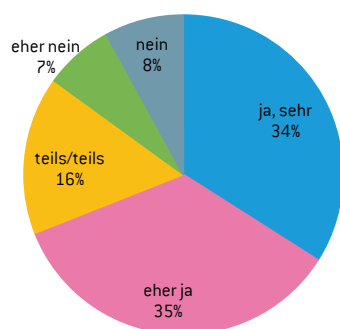
Damit zeigt sich klar, dass das Thema Kunst und Kultur sowohl durch die eigene Tätigkeit als auch durch die Seminararbeit bei den Freiwilligen an Bedeutung gewinnen kann.

6.2 Berufsorientierende Wirkung

Reichlich zwei Drittel der Freiwilligen geben an, dass der Freiwilligendienst für ihre berufliche Orientierung und Entwicklung hilfreich war, weitere 17 Prozent der Freiwilligen stimmen dem zum Teil zu. Etwa 15 Prozent der Freiwilligen finden, dass ihr Freiwilligendienst wenig bis keine Hilfe für ihre berufliche Orientierung gegeben hat (vgl. Abbildung 6.4).

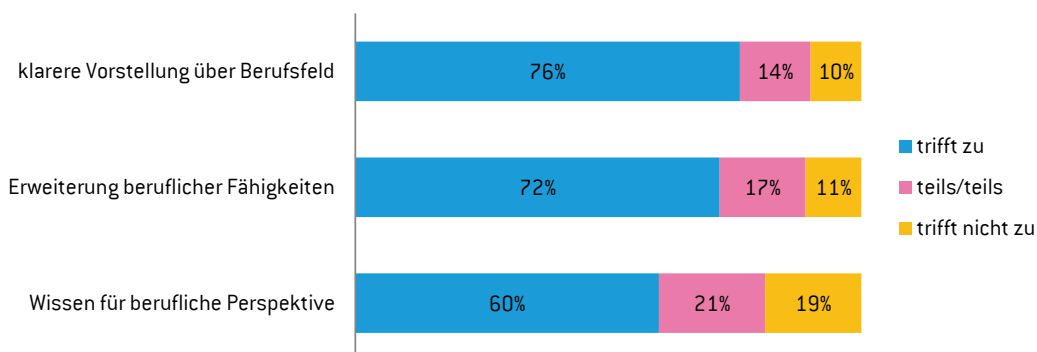
²⁸ Diese Ergebnisse basieren auf einer Regressionsanalyse. Die Aspekte sind absteigend nach Einflussstärke geordnet.

Abb. 6.4: Hat der Freiwilligendienst zu Ihrer beruflichen Orientierung und Entwicklung beigetragen? (n=1.510)



Zur beruflichen Orientierung und Entwicklung gehört zum Beispiel, dass Freiwillige sich Wissen für ihre berufliche Perspektive aneignen, dass sie klarere Vorstellungen über das entsprechende Berufsfeld erhalten und dass sie ihre beruflichen Fähigkeiten erweitern (berufsbezogene Erfahrungen; vgl. Abbildung 6.5).

Abb. 6.5: Welche beruflichen Perspektiven hat Ihnen der Freiwilligendienst gegeben? (n=1.500)



Freiwillige, die zu Anfang ihres Freiwilligendienstes nur ungefähre berufliche Vorstellungen hatten (zwei Drittel), profitieren von der berufsorientierenden Wirkung des Freiwilligendienstes stärker als Freiwillige, die bereits ganz konkrete Berufsvorstellungen hatten oder noch gar keine. Dennoch gewinnt auch die Mehrheit der letztgenannten Gruppen ganz klar an Berufsorientierung.

Freiwillige, die bereits mit dem Motiv angetreten sind, sich beruflich orientieren zu wollen (etwa die Hälfte), sind zum Ende ihres Freiwilligendienstes mit diesem Aspekt mehrheitlich und stärker als andere Freiwillige zufrieden (76 Prozent vs. 62 Prozent). Hier zeigen sich die Bedeutung und die Anforderung, die unterschiedliche Motivlagen der Freiwilligen an die Träger- und Seminararbeit stellen.

Auf die Anforderung an Träger- und Seminararbeit weist auch das Ergebnis hin, dass neben den berufsbezogenen Erfahrungen in der Einsatzstelle vor allem drei Aspekte aus der Trägerarbeit die berufliche Orientierung und Entwicklung der Freiwilligen befördern²⁹:

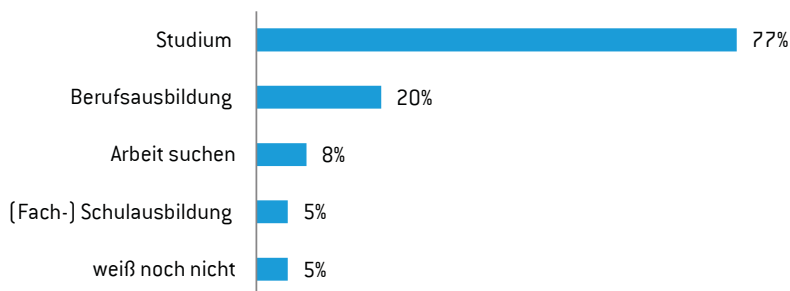
- 1) über private und berufliche Ziele nachdenken,
- 2) über die Rolle von Beruf und Arbeit im späteren Leben nachdenken sowie
- 3) mehr über die eigenen Stärken und Interessen lernen.

Für die berufliche Perspektive ist es aus Sicht aktueller und ehemaliger Freiwilliger zusätzlich hilfreich, wenn sie während ihres Freiwilligendienstes bereits Kontakte für einen Berufseinstieg knüpfen bzw. ihr persönliches oder berufliches Netzwerk erweitern konnten.

²⁹ Diese Ergebnisse basieren auf einer Regressionsanalyse. Die Aspekte sind absteigend nach Einflussstärke geordnet.

Welche beruflichen Wünsche und Vorstellungen haben Freiwillige nach ihrem Freiwilligendienst? 77 Prozent der Freiwilligen möchten ein Studium aufnehmen, 20 Prozent eine Berufsausbildung anfangen und 5 Prozent eine (Fach-)Schulbildung aufnehmen. Nur 5 Prozent der Freiwilligen wissen noch nicht genau, was sie nach ihrem Freiwilligendienst machen wollen (vgl. Abbildung 6.6). Etwa ein Fünftel der Freiwilligen kritisiert dabei, dass sie im Freiwilligendienst zu wenig Zeit hatten, um sich ausreichend um ihre zukünftige Ausbildung zu kümmern.

Abb. 6.6: Was wollen Sie nach dem Freiwilligendienst machen? (n=1.500; Mehrfachantwort möglich)



Nach Format zeigen sich in den Zukunftsplänen auffällige Unterschiede: Im FSJ Schule möchten weniger Freiwillige ein Studium aufnehmen als Freiwillige im FSJ Kultur oder im FSJ Politik (64 Prozent vs. 79 Prozent bzw. 84 Prozent). Dafür möchten mehr Freiwillige im FSJ Schule eine Berufsausbildung aufnehmen (24 Prozent) oder eine (Fach-) Schulbildung (14 Prozent). Hintergrund dafür sind die unterschiedlichen Schulabschlüsse, die die Freiwilligen zum Freiwilligendienst mitbringen: 15 Prozent der Freiwilligen im FSJ Schule haben einen Haupt- oder Realschulabschluss, aber nur 5 Prozent im FSJ Kultur und 0 Prozent im FSJ Politik. Freiwillige mit Haupt- oder Realschulabschluss entscheiden sich erwartungsgemäß viel häufiger für einen Berufs- oder eine (Fach-)Schulbildung als Abiturient*innen.

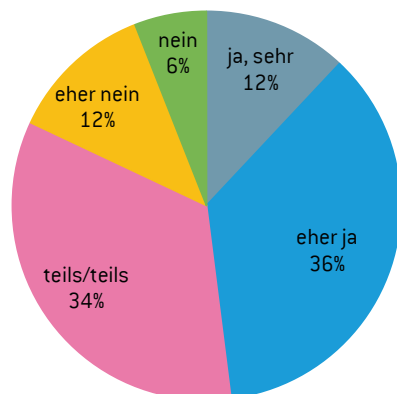
Zu Beginn des Freiwilligendienstes waren die Zukunftspläne der Freiwilligen zum Teil häufig noch unkonkret: Nur ein Fünftel der Freiwilligen hatte eine klare Berufsvorstellung, etwa zwei Drittel konnten ihre berufliche Vorstellungen ungefähr beschreiben und ein Zehntel der Freiwilligen besaß noch keine beruflichen Ideen. Bei 43 Prozent der Freiwilligen haben sich – nach Aussage der Freiwilligen – durch den Freiwilligendienst ihre beruflichen Zukunftspläne verändert. Das betrifft vor allem Freiwillige, die zu Anfang ihres Freiwilligendienstes nur ungenaue berufliche Vorstellungen hatten und Freiwillige, die noch gar keine beruflichen Wünsche benennen konnten.

Die berufsorientierende Wirkung des Freiwilligendienstes betonen ehemalige Freiwillige stärker, je länger der Freiwilligendienst zurückliegt. Ehemalige Freiwillige, die in einem ihrer Tätigkeit ähnlichen Bereich ein Studium oder eine Ausbildung absolviert haben oder in einem ähnlichen Bereich berufstätig waren (etwa zwei Drittel im FSJ Kultur), heben dabei die berufsorientierende Wirkung ihres Freiwilligendienstes weitaus stärker hervor als andere Alumni das tun (90 Prozent vs. 49 Prozent). Dennoch zeigt das Ergebnis, dass auch etwa die Hälfte der ehemaligen Freiwilligen, die nicht in einem ähnlichen Bereich tätig ist, ihren Freiwilligendienst für ihre berufliche Orientierung und Entwicklung als unterstützend empfunden hat.

6.3 Engagemtorientierende Wirkung

Etwa die Hälfte der Freiwilligen gibt an, dass der Freiwilligendienst ihre Bereitschaft zum freiwilligen Engagement geweckt bzw. gestärkt hat, weitere 34 Prozent der Freiwilligen stimmen dem zum Teil zu. 18 Prozent der Freiwilligen finden, dass der Freiwilligendienst wenig bis keinen Einfluss auf ihre Engagementbereitschaft gehabt hat (vgl. Abbildung 6.7).

Abb. 6.7: Hat der Freiwilligendienst ihre Bereitschaft zum freiwilligen Engagement geweckt bzw. gestärkt?
(n=1.515)



Vor ihrem Freiwilligendienst waren 63 Prozent der Freiwilligen schon einmal freiwillig engagiert. 37 Prozent der Freiwilligen hatten sich – nach eigener Aussage – vor ihrem Freiwilligendienst noch nie freiwillig engagiert³⁰.

Detaillierte Analysen weisen auf vier Aspekte des Freiwilligendienstes hin, die die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement bei den Freiwilligen bestärken können³¹, diese sind:

- 1) Zufriedenheit mit den Seminare bzw. Bildungstagen,
- 2) einen sozialen bzw. gesellschaftlichen Beitrag mit dem Freiwilligendienst zu leisten;
- 3) über private und berufliche Ziele nachdenken zu können sowie
- 4) genügend Wertschätzung und Anerkennung im Freiwilligendienst zu erhalten.

Für die Engagementperspektive ist es aus Sicht aktueller und ehemaliger Freiwilliger zusätzlich hilfreich, wenn sie ihr persönliches Netzwerk erweitern konnten.

Das Interesse an weiterem Engagement steht in enger Verbindung mit den gesellschaftspolitischen Impulsen, die Freiwillige durch ihren Freiwilligendienst erhalten haben, wie z. B. der gewachsenen Bereitschaft, Verantwortung für andere zu übernehmen oder einem stärkeren Interesse an gesellschaftlichen Zusammenhängen und eigener Mitgestaltung.

70 Prozent der Freiwilligen können sich zum Ende ihres Freiwilligendienstes vorstellen, sich nach ihrem Freiwilligendienst weiter zu engagieren. Freiwillige, die die engagementorientierende Wirkung ihres Freiwilligendienstes betonen, formulieren diese Absicht am häufigsten.

27 Prozent der Freiwilligen wollen sich in ihrer Einsatzstelle weiter engagieren, 15 Prozent in der Organisation, in der sie sich auch schon vor ihrem Freiwilligendienst engagiert haben, 40 Prozent in einem anderen Zusammenhang und 39 Prozent wissen es noch nicht (vgl. Abbildung 6.8).

³⁰ Laut Freiwilligensurvey 2014 liegt die Engagementquote in der Altersgruppe 14 – 29 Jahre bei 47 Prozent (d. h. 53 Prozent der 14- bis 29-Jährigen sind nicht engagiert; nein/ja bei der Formulierung „freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt“).

³¹ Diese Ergebnisse basieren auf einer Regressionsanalyse. Die Aspekte sind absteigend nach Einflussstärke geordnet.

VI. Informations-Handblatt

Eszter Dunkl
Tel.: 0176/ 68435799
Mail: eszter.dunkl@web.de



Information für Interviewpartner*innen

Im Rahmen meiner Masterarbeit forsche ich zum Thema außerschulische Inklusion. Hierfür habe ich mir als Forschungsfeld die kulturelle Jugendbildung ausgesucht und möchte untersuchen, ob **Inklusion im FSJ KULTUR** gelingen kann.

Um einen Einblick in das Forschungsfeld zu bekommen und um Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einstellungen und Problemlagen der Akteur*innen kennenzulernen, führe ich qualitative Interviews mit Geschäftsführer*innen und pädagogischen Projektkoordinator*innen der LKJ Sachsen und Sachsen-Anhalt sowie mit Einsatzstellen-Mentor*innen aus diesen Bundesländern.

Diese Expert*innen-Interviews sind leitfadengestützt konzipiert und sollen etwa eine Stunde dauern. *Leitfadengestützt* bedeutet, dass bestimmte Aspekte des Gesprächs zwar von mir vorgegeben werden, dass der Fokus jedoch auf den freien Ausführungen meiner Gesprächspartner*innen liegen wird.

Was Sie mir erzählen, wird vertraulich behandelt. Alles bleibt anonym und obwohl ich das Interview im Anschluss verschriftlichen und im Zuge meiner Masterarbeit auswerte werde, wird niemand daraus auf eine bestimmte Person schließen können.

Wenn Ihnen eine Frage unangenehm sein sollte, brauchen Sie natürlich nicht zu antworten.

Sind Sie mit der Tonaufzeichnung unseres Gesprächs einverstanden?

Bei Rückfragen – selbstverständlich auch nach unserem Interview, etwa zu Ergebnissen meiner Untersuchung – können Sie mich jederzeit gerne kontaktieren!

VII. Tabellarische Interviewberichte⁷

Interview-Nr. 1	Interviewte Person Birgit Neumann	Zuständigkeitsebene Mentorin (seit 2001)
Datum [redacted] 2018	Dauer 40 min	Ort Besprechungsraum

räumliche und situative Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> - neutraler, leicht hallender Besprechungsraum - leichter Baustellenlärm - keine Störungen oder Unterbrechungen
Interviewdurchführung	<ul style="list-style-type: none"> - nette und offene Stimmung - Erzählanreize werden angenommen + Ergänzungen/Verbesserungen für den Leitfaden: wo geht es um allgemeine, wo um konkrete Sachen?
Thematische Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsabläufe in der Einsatzstelle - Inklusion als „Durchmischung von versch. Menschen, die gemeinsam einen Weg finden, Ziele umzusetzen“
Nachinterviewphase	<ul style="list-style-type: none"> - Interesse an den Ergebnissen der Masterarbeit - [Zitat]: „Also eigentlich hat schon die LKJ die größte Verantwortung bei diesem Prozess.“
Auffälligkeiten, Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> ★ Gesprächspartnerin benennt erst nach dem Abschalten des Diktiergerätes ihre Sichtweise

⁷ Zur Gewährleistung der Anonymisierung wurden die Gesprächstermine in den Interviewberichten nach der Auswertung geschwärzt.

Interview-Nr. 2	Interviewte Person Andreas Berger	Zuständigkeitsebene Geschäftsführer (seit 2001 dabei)
Datum [redacted] 2018	Dauer 43 min	Ort Besprechungsraum

räumliche und situative Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> - ruhiger Besprechungsraum - keine Störungen 	
Interviewdurchführung	<ul style="list-style-type: none"> - Erzählanreize werden angenommen, zT. sehr lange Antworten, die viele Fragen aus dem LF abdecken, zT. aber auch zu weit ausholen - hätte mich öfter fragen sollen, ihn zu unterbrechen 	en
Thematische Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Pläne für die Zielvereinbarung - die Notwendigkeit eines <u>weiten Kulturbegriffs</u> - „Vielfältigkeit“ und „Zugänge schaffen“ statt „Inklusion“ 	
Nachinterviewphase	<ul style="list-style-type: none"> - Interesse an meinen Ergebnissen - Lob für mein professionelles Vorgehen 	
Auffälligkeiten, Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - Interviewpartner steigt sofort, nach bevor ich zum Vorhaben einleite, in die Thematik ein → 10 min Gespräch noch bevor die Aufnahme gestartet wurde 	

Interview-Nr. 3	Interviewte Person Thomas Jacobi	Zuständigkeitsebene Kordinator (seit 2007)
Datum [REDACTED] 2018	Dauer 38 min	Ort Besprechungsraum

räumliche und situative Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> - ruhiger Besprechungsraum - keine Störungen
Interviewdurchführung	- Erzählreize werden anfangs nicht angenommen, ich frage öfter nach als bei den ersten zwei Interviews
Thematische Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Rolle der Koordinierenden zw. Geschäftsführung und Einsatzstellen - Erfahrungen mit den Fw als Gruppe
Nachinterviewphase	- wir sprechen über Unterschiede im FSJ und BFD
Auffälligkeiten, Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - langsame, zögerliche Sprechweise mit vielen Pausen - Unsicherheit wg. Brisanz des Themas?

Interview-Nr. 4	Interviewte Person Jens Meißner	Zuständigkeitsebene Mentor (seit 2016, Erfahrungen mit FSJ Kultur seit 2011)
Datum [redacted] 2018	Dauer 30 min	Ort Büro

räumliche und situative Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> - ruhiger Büroraum - keine Störungen
Interviewdurchführung	<ul style="list-style-type: none"> - Erzählreize werden angenommen - Interviewpartner verbalisiert an einigen Punkten, dass die Fragen schwer sind und nimmt sich viel Zeit zum Nachdenken
Thematische Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeitsweise der Einsatzstelle - Bewerbungsverfahren ↳ es müssen <u>neue Bewerber</u> angesprochen werden
Nachinterviewphase	<ul style="list-style-type: none"> - wir sprechen über Unterschiede zwischen FSJ und BFD - <u>Zitat</u>: "kein Problem, ich habe mir gerne Zeit genommen, das ist schließlich sehr wichtig!"
Auffälligkeiten, Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - die befragte Person arbeitet an einer Einrichtung, die dem Inklusionsthema eine große Rolle zuschreibt - hierdurch erübrigen sich viele Fragen aus dem LF

Interview-Nr. 5	Interviewte Person Sarah Bischof	Zuständigkeitsebene Kordinatorin (seit 2008)
Datum [redacted] 2018	Dauer 42min	Ort Büro

räumliche und situative Aspekte	<ul style="list-style-type: none"> - durch ein Regal abgeschirmter Teil eines Büros - leises Tippen eines Kollegen im Hintergrund
Interviewdurchführung	<ul style="list-style-type: none"> - Erzählreize werden gut angenommen - besser getimte Nachfragen meinerseits
Thematische Schwerpunkte	<ul style="list-style-type: none"> - LKJ-interne Arbeitsweise - Prozess der Zielvereinbarung-Formulierung - Haltung und Ziele zum Thema „Inkl.“
Nachinterviewphase	<ul style="list-style-type: none"> - Wir sprechen über meine Erfahrungen als Co-Teamerin und über FSJ-Seminare
Auffälligkeiten, Sonstiges	<ul style="list-style-type: none"> - Gesprächspartnerin beantwortet meine Fragen sehr gewissenhaft und mit sehr erprobter Wortwahl und Sprechweise (im Sinne von authentisch)

VIII. Transkriptionsregeln

- Es wird wörtlich transkribiert.
- Sprache und Interpunktion werden leicht geglättet und an das Schriftdeutsch angepasst.
- Zustimmung oder bestätigende Lautäußerungen der interviewenden Person werden nicht transkribiert.
- Alle Angaben, die Rückschlüsse auf die befragte Person erlauben, werden anonymisiert.

Transkriptionszeichen	Beschreibung
I:	Kennzeichnung der Absätze der Interviewerin
G, K1, K2, M1, M2 :	Kennzeichnung der Absätze der Befragten
(.), (..)	kurze Pause, Anzahl der Punkte je nach Sekunden
(3)	längere Pause in Sekunden
Ich glaube <u>nicht</u> , dass ...	deutliche Betonung
Und da müssen tatsächlich WIR dann ...	erhöhte Lautstärke
..., 'oder so'.	leise Äußerung
Und ansonsten -, ja genau.	abruptes Anhalten oder Unterbrechung der Äußerung
((lacht))	nichtverbale Äußerungen
Abiturienten, die "Ich weiß noch nicht, was ich studieren soll", denken.	Zitieren Dritter
(unv.)	nicht verständliche Äußerung

IX. Interviewtranskripte

IX.1 ANDREAS BERGER

ANDREAS BERGER, seit 2001 Akteur im FSJ KULTUR

Zuständigkeitsebene: Geschäftsführer eines Landesträgers

1 I: Ich habe grob zwei Themenblöcke vorbereitet und in dem ersten sprechen wir
2 über (.) das FSJ Kultur, die Freiwilligen und über Lernpotentiale und
3 Entwicklungspotentiale. (.) Und im zweiten Teil sprechen wir erst über Inklusion
4 allgemein, wir gucken, ob wir (.) die gleichen (.) Begriffe haben, von diesem (.)
5 Konzept. Und dann (..) würde ich vorschlagen, dass wir gucken (.) was aktuell
6 gerade hier in der LKJ passiert. Oder was vielleicht noch passieren könnte. (..)
7 Grundsätzlich würde ich -, also ich versuche (.) so selten wie möglich auf meinen
8 Leitfaden zu gucken, und ich hoffe dass Sie ins Erzählen kommen und genau, ich
9 bin ganz offen in welche Richtung und das jetzt trägt. Und (.) gleich zu Beginn,
10 würde ich das an Sie abgeben mit der Frage, was das FSJ Kultur für Potentiale
11 bietet, für die jungen Menschen, (..) die diese 'Chance bekommen das zu
12 machen.' #00:00:59-0#

13

14 G1: (6) Unsere LKJ war von Anfang an von dem Konzept FSJ Kultur überzeugt.
15 Die BKJ macht ja viele Modellprojekte, aber von dem waren wir sehr überzeugt,
16 sodass wir von vorne herein gesagt haben "Da steigen wir ein". (.) Unter dem
17 Aspekt, dass junge Leute Einblicke bekommen (.) wie Kultureinrichtungen
18 funktionieren, dass es eine wunderbare Möglichkeit ist, berufsorientierend bzw.
19 sondierend unterwegs zu sein, dass man danach vielleicht auch sagt "Ich
20 schließe das aus und ich studiere doch Medizin". (..) Das halte ich für wichtig und
21 für richtig. Ich denke (..) dass das Thema Engagement, mit dem wir ja
22 eingestiegen sind: "Ein Jahr lang engagierst du dich in dem Bereich", (.) das ist
23 glaube ich (.) rückläufig. Also der Engagement-Begriff kommt nicht mehr so häufig
24 vor. (..) Die jungen Leute (..) wollen eine praktische Erfahrung sammeln die sie
25 dann auch gut verwerten können für ihre weitere berufliche Strecke, 'ob nun
26 Ausbildung oder Studium.' Aber der Einblick in die Praxis (.) der ist wunderbar,
27 sie werden unheimlich selbstbewusst. Ich habe das gesehen, wir hatten gestern
28 (.) eine neue Praktikantin die den ersten Tag da war (.) und als sie gestern Abend

29 ging, habe ich gefragt "Und, wie war es?". Und dann sagt sie "Also (.) ich sage in
30 drei Sätzen", und dann überlegte sie kurz und dann sagte sie "Tolles Klima und
31 tolles Team. Toll, was ich heute schon gelesen habe, was ich also erfahren habe.
32 Und ich durfte schon eine eigene E-Mail schreiben!". Ja, also mit ihrem Namen
33 unterschreiben. Und das fand sie ganz toll. Weil wir ihr natürlich eine
34 Praktikumsvereinbarung gegeben haben, wo klar ist, welche Aufgaben sie
35 selbstständig lösen wird und wo sie mitarbeitet. Und dann habe ich unsere Leonie
36 gesehen, die jetzt seit dem 1.9. ihren Freiwilligendienst macht und dachte mir
37 "Meine Güte Leonie, was hast du in dieser Zeit schon alles gemacht? Ja? (..) Also
38 selbstständig, unter Anleitung, aber (..) wie bist du gewachsen, wie souverän bis
39 du, (..) welche Aufgaben übergeben wir dir, ohne dass man überlegen muss ob
40 du das kannst?" Also da ist zwischen Jemandem, der den Freiwilligendienst
41 leistet und der nach dem Studium oder zwischen dem Studium einfach kommt,
42 ein gewaltiger Unterschied. Weil die (.) sind einfach (.) schon drin, die
43 identifizieren sich mit der Aufgabe, die können schon ganz viel und wissen ganz
44 viel. (..) Wenn sie offen -, wenn sie offen sind. #00:03:33-1#

45

46 I: Die Zahl der Bewerber und Bewerberinnen steigt ja jährlich, (.) also wenn man
47 vergleicht, dass es mit 125 Freiwilligen angefangen hat und jetzt sind es -
48 #00:03:43-8#

49

50 G1: 700 #00:03:45-6#

51

52 I: Genau (.) ja. Aber es steigt ja auch die Zahl der Einsatzstellen, also der
53 Institutionen die sozusagen sagen "Wir würden gerne eine Einsatzstelle für das
54 FSJ Kultur werden". Haben Sie dafür eine Erklärung? Oder, was ist sozusagen
55 die Motivation von kulturellen Einrichtungen zu sagen "Wir würde gerne
56 Einsatzstelle werden"? #00:04:00-9#

57

58 G1: (..) Das spricht sich natürlich rum. Und wir haben ja als LKJ als Dach- und
59 Fachverband für kulturelle Bildung sehr viele Mitgliedsverbände und -vereine, (.)
60 die auch alle wieder Mitglieder haben. Ob das der Musikschulverband ist zum

61 Beispiel, oder die der Jugendkunstschulen. Und wir haben natürlich am Anfang
62 (.) Werbung gemacht für diesen Freiwilligendienst. Und das (..) funktioniert in dem
63 Bereich wo klar kulturelle Bildung angesagt ist. Die anderen Bereiche sind
64 dazugekommen, auch weil wir Werbung gemacht haben, weil es sich insgesamt
65 rumgesprochen hat. (..) Und ich will mal sagen (..) für nicht wenige Einrichtungen
66 ist es tatsächlich die zusätzliche Arbeitskraft die da kommt. (.) Und es ist die
67 Möglichkeit, (..) zu relativ günstigen Konditionen. Auf der anderen Seite muss ich
68 natürlich sagen (.) viele Einsatzstellen wissen sicherlich nicht, wenn sie sich
69 bewerben, was wir auch von ihnen wollen. Also den Grad der Betreuung, der
70 Begleitung, Einsatzstellentreffen, eigenes Projekt. (3) Aber sie wissen, dass junge
71 Leute kommen, die Vieles schon können was vielleicht die eigene
72 Mitarbeiterschaft noch gar nicht kennt. Also diese Nähe zu sozialen Netzwerken
73 oder zu den digitalen Medien ist einfach sehr groß. #00:05:21-5#

74

75 I: Gibt es Einsatzstellen, die (.) seit 2001 dabei sind? #00:05:26-0#

76

77 G1: Ja (.) gibt es. #00:05:27-8#

78

79 I: Das sind wahrscheinlich sowohl große Einrichtungen, aber auch kleine, die
80 dann- #00:05:35-0#

81

82 G1: Richtig, richtig, richtig. #00:05:37-3#

83

84 I: Wir hatten es schon vor dem Interview angesprochen (.) dass es seit ein paar
85 Jahren dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren gibt. (3) Was halten Sie
86 persönlich davon, von diesem Verfahren? Und was für Auswirkungen hat das
87 genau auf den Bewerbungsprozess? (3) Also, sieht die LKJ wer sich bewirbt?
88 #00:06:00-4#

89

90 G1: Ja, das ist (..) ein bisschen die Mogelpackung, dass die BKJ und die LKJ die
91 Daten der Bewerber sehen können, die Einsatzstellen diese nicht sehen können,
92 und insofern ist es nur zum Teil anonymisiert. Ich persönlich bin kein großer

93 Freund davon, weil ich denke -, (4) also ich nehme Menschen ernst (..) und ich (.)
94 begegne ihnen erstmal mit einem grundsätzlichen Respekt und mit einer
95 Offenheit. Wenn ich jetzt aber durch das anonymisierte Verfahren -, da steht ja
96 dahinter, dass die BKJ meint, dass viele Menschen sich durch bestimmte Namen
97 abgeschreckt fühlen oder durch eine Herkunft oder (..) irgendwas. Dann finde ich,
98 ist das eine Unterschätzung, einfach auch der Menschen, die (.) in den
99 Einrichtungen arbeiten. Das hatten wir jetzt gerade bei dem letzten
100 Einsatzstellenfachgespräch, wo das auch nochmal deutlich wurde, dass das ja
101 auch viele sind, die im Personalbereich -, die immer nur mit Bewerbungen und so
102 weiter arbeiten. Die sagen "Was unterstellt ihr uns eigentlich? Was unterstellt ihr
103 uns, dass wir hier so eine Grundhaltung haben (..) die nicht konstruktiv wäre?".
104 (..) Und ich finde auch, dass diese Anonymisierung (..) uns nicht wirklich
105 voranbringt im Sinne von Inklusion. Im Gegenteil, man kann weniger steuern. (5)
106 Ich (..) bin nicht der große Freund davon. Und wir haben auch noch keine
107 wirklichen Erfolgsergebnisse gesehen. Wir haben also nicht gesehen, dass durch
108 die Anonymisierung (4) mehr nicht-Abiturienten gekommen wären. Ich denke, im
109 Gegenteil, dass man gerade bei den Freiwilligen, die eben nicht diese klassische
110 Bildungsgeschichte haben, dass man da (..) viel stärker auch persönlich
111 vermitteln müsste zwischen den Einsatzstellen und dem Träger. Weil wir jetzt ja
112 auch die Auswahl treffen, wen wir da hinschicken. Das bedarf eher mehr Offenheit
113 und mehr (3) ja (..) reden über die Sache als (..) diese Anonymisierung.
114 #00:08:04-0#

115

116 I: Und das ist ein Fragebogen, den die Bewerber und Bewerberinnen sozusagen
117 ausfüllen? Und (3) die demografischen Daten werden nicht weitervermittelt, aber
118 die Antworten auf diese Fragen dann, sozusagen? #00:08:15-5#

119

120 G1: Ja (..) aber wir sind jetzt bei der zweiten Stufe, da wollte ja -, also wir sind jetzt
121 bei der Anonymisierung, sodass im Prinzip (..) kein Geburtsdatum, kein
122 Geburtsort, kein Name mehr vermittelt wird. (..) Jetzt in der zweiten Runde, (..) das
123 Verfahren und die neue Datenbank wird vorbereitet, da sollte man (..) eigentlich
124 gar nichts mehr von den Freiwilligen erfahren. Bisher war es ja so, dass der

125 Freiwillige sich entscheidet -, (3) durch das Matching zwischen dem, was die
126 Einsatzstellen von sich schreiben und dem, was die Jugendlichen wollen, (..)
127 wurde das abgeglichen. Und dann hieß es, "In welchem Bereich möchtest du tätig
128 sein?" (.) oder "Was sind so deine Vorlieben?". Und dann (..) wurde das gematcht.
129 Und jetzt ist es so, dass die Freiwilligen, (.) also die potentiellen Freiwilligen sagen
130 "Ich möchte in den Ort XY gehen" oder "Ich möchte in die Einsatzstelle XY gehen",
131 es ist also eine bewusste Entscheidung der Freiwilligen. Das finde ich sehr gut,
132 dass wir nicht vermitteln, sondern sie selber sagen wo sie hinwollen. (..) Insofern
133 ist das präziser. (3) Aber (..) das war auch beim Geschäftsführertreffen der BKJ
134 so, wir wollten alle, dass es zumindest ein Motivationsschreiben von den
135 Freiwilligen gibt, dass die sagen (.) warum die da hingehen wollen. (3) Weil man
136 kann es ihnen nicht so einfach machen. (4) Ich habe mit ein paar Geflüchteten
137 immer wieder versucht eine Ausbildungsstelle zu bekommen und sehe also, wie
138 hoch die Anforderungen sind für eine Ausbildungsstelle. Und wenn wir jetzt
139 sagen, wir wollen im Freiwilligendienst die Hürden ganz niedrig lassen, das kann
140 ja beim Bewerbungsverfahren vielleicht ganz sinnvoll sein. Spätestens dann
141 wenn es um den Arbeitsalltag geht (.) dann wird man merken dass es (..)
142 Anforderungen einfach gibt. (..) Ich akzeptiere den Gedanken der dahintersteht.
143 Dass man den Jugendlichen erstmal die Chance gibt ein Gespräch zu führen,
144 damit sie in der Einsatzstelle sich vorstellen können. Aber dann kenne ich auch
145 die Meinungen von vielen Einsatzstellen die sagen (..) "Was ist ihnen damit
146 geholfen, wenn sie einmal das Gespräch hatten, (..) wenn sie dann aber wieder
147 weggeschickt werden, weil man sich dann doch wieder für jemand anders
148 entscheidet?". Aber das ist die Realität, (3) ob ich mich für einen Ausbildungsplatz
149 bewerbe, für einen Studienplatz bewerbe oder für eine Arbeit bewerbe. (3) Ich
150 möchte mehr die Jugendlichen unterstützen, dass die es schaffen, die nicht von
151 Hause her so toll sind. Und ich finde auch, diese (..) digitalen
152 Bewerbungsverfahren die nicht mehr ermöglichen eigentlich mit einer
153 Bewerbungsmappe, die wir ja immernoch kriegen, da was zu machen. Wir
154 unterstützen das, also wenn ich auch sage wir müssen uns um die ganz
155 besonders kümmern, dass das für viele eine Hürde ist. Es rufen nämlich oft auch
156 Müttern an, oder Großmütter an und Väter an und die sind dann überfordert. Die

157 wollen dass ihr Kind -, wo ich dann immer sage "Wie alt ist denn ihr (.) Kind? Und
158 kann denn ihr Kind nicht -, "Mein Kind ist in der Schule", NAJA, man kennt ja
159 diese Argumentation. (.) Aber denen ist damit nicht wirklich geholfen. Die fühlen
160 sich da (..) unsicher, 'die zucken da erstmal zurück.' #00:11:36-9#

161

162 I: Vielen Dank, das war es auch schon zum ersten Teil. Kommen wir zum zweiten
163 Teil, (.) zu dem Inklusionsbegriff erstmal im Allgemeinen. (..) Eine große
164 Problematik besteht meiner Meinung nach darin, dass es (.) super viele
165 verschiedenen Begrifflichkeiten oder Verständnisse dieses Begriffes gibt, die
166 immer kursieren. Und (.) eigentlich muss man immer gucken (.) "Sprechen wir
167 über das gleiche?" oder "Hat die Autorin, deren Bericht ich gerade lese, den
168 gleichen Begriff wie ich (.) oder hat sie ihren deutlich gemacht?". (..) Und ich habe
169 es mit meiner Masterarbeit einfach gemacht, ich habe mich einfach an den Begriff
170 der BKJ rangehängt. Also das ist ein sehr weiter Begriff (.) der konzentriert sich
171 nicht, wie es in der schulischen Inklusion gemacht wird (.) nur auf eine bestimmte
172 Personengruppe, sondern es geht darum (.) den Freiwilligendienst Kultur und
173 Bildung insgesamt diverser zu machen und (..) bestimmte (3) diskriminierende
174 Hürden abzubauen, sozusagen. (..) Und mein Anliegen ist es auch zu
175 untersuchen, wie bisher weniger, oder kaum, oder gar nicht repräsentierte (.)
176 Menschen sozusagen in diesen (.) Freiwilligendienst integriert werden können,
177 oder INKLUDIERT werden können. (..) Da heißt, ich habe auch einen sehr weiten
178 Begriff. Also es geht nicht nur um Menschen mit einer körperlichen Behinderung,
179 es geht nicht nur um Menschen die kein Abitur haben, sondern es geht einfach
180 um alle, die bis jetzt nicht vertreten sind. (4) Ich würde Sie jetzt gerne darum
181 bitten, mir vielleicht ein paar Schlagworte zu nennen, die Sie mit Inklusion
182 verbinden. Oder wie Ihr Begriff davon ist. Gibt es irgendwas, was Ihnen (..) wichtig
183 ist, dahingehend? #00:13:04-4#

184

185 G1: Mir sind andere Begriffe wichtiger. Ich -, Inklusion ist nicht mein
186 Lieblingsbegriff. Und ich glaube auch dass Inklusion (..) so eine Utopie
187 kennzeichnet. Also wenn wir von einem weiten Kultur-, von einem weiten
188 Inklusionsbegriff ausgehen -, das machen wir auch (.) dass wir also nicht sagen,

189 es geht nur um diese Behinderten oder mit Behinderungserfahrung, es geht nicht
190 um Migrationshintergrund. Sondern -, (..) für mich ist es einfach -, (..) also für mich
191 sind die Begriffe die ich anstelle dafür setzten würde (..) Gerechtigkeit, Akzeptanz,
192 Vielfalt, (.) Zugänge ermöglichen, (4) Empathie. (..) Und ich glaube, dass diese
193 Begriffe auch (.) besser verstanden werden, weil dieser Inklusionsbegriff, gut,
194 inzwischen gibt es Filme (.) die auch Mittwochabend manchmal gezeigt werden,
195 (..) aber dass für Viele dieser Begriff Inklusion unverständlich ist. (..) Ich merke,
196 dass wir uns (.) in der großen politischen Öffentlichkeit in den letzten (.) drei
197 Jahren eigentlich auch von dem Begriff zunehmend verabschiedet haben und
198 wieder den Begriff der Integration aufnehmen, im Zusammenhang mit der
199 Flüchtlingsbewegung. (..) Und dass der Begriff der Inklusion von einer relativ
200 kleinen Gruppe einfach benutzt wird und besetzt ist. Und (5) ja, 'ich würde anders
201 rangehen.' #00:14:36-0#

202

203 I: Spielen die Begriffe, die Sie gerade genannt haben, (..) spielen die (.) eine Rolle
204 bei Ihnen hier im Arbeitsalltag? In der Geschäftsstelle? #00:14:42-0#

205

206 G1: Absolut, absolut. (..) Also wir arbeiten sehr stark partizipativ. (3) Partizipation,
207 Inklusion, Teilhabe. Teilhabe ermöglichen, das ist auch etwas ganz Wesentliches.
208 Niemanden auszuschließen. Sie haben vorhin von Diskriminierung gesprochen,
209 die man reduzieren will, (.) darüber. Darf ich Sie fragen, was Sie für
210 Diskriminierung meinen? Was Sie da - #00:15:17-7#

211

212 I: Also (..) vielleicht (..) eine abgeschwächtere Form von Diskriminierung. Also,
213 dass bestimmte Personengruppen sich nicht (.) angesprochen fühlen. Also das
214 sind ja auch alles nur Mutmaßungen, die man (.) aufstellen kann, wenn man sich
215 die Bewerber und Bewerberinnen anguckt. Anhand dieser Bewerber und
216 Bewerberinnen kann man dann ja sehen, (.) dass bestimmte Personen sich gar
217 nicht bewerben, vielleicht weil sie sich durch (..) das Material der
218 Öffentlichkeitsarbeit nicht angesprochen fühlen, oder weil sie - #00:15:44-1#

219

220 G1: Ist das Diskriminierung? #00:15:46-2#

221

222 I: Vielleicht ist es eine Hürde? #00:15:48-0#

223

224 G1: Hürde (.) ja. Also deswegen würde ich sagen -, ich würde es dann positiv
225 formulieren "Zugänge ermöglichen und Teilhabe ermöglichen". Und (.)
226 lebensweltbezogen auch zu sprechen und zu agieren. (..) Also wenn ich eine
227 Zielgruppe erreichen will -, weil Diskriminierung ist etwas, wenn ich -, also für mich
228 jedenfalls, der Begriff Diskriminierung schließt für mich ein, dass ich (.) bewusst
229 jemanden ausschließe (.) oder sage "Mit dem will ich nichts zu tun haben, weil
230 der ist (3) schwarz, der ist schwul, der ist sonstirgendwas". Aber das passiert doch
231 in unserem Bereich, in unserem Bereich wo wir arbeiten, passiert doch das
232 eigentlich kaum. Weil hier hat man, (..) würde ich sagen, die aufgeschlossenste
233 (.) Mitarbeiterschaft in den Einrichtungen. Ob das Hochkultur ist, die noch viel
234 stärker international oder interkulturell ist, oder ob das kleinere Einrichtungen
235 sind. Also ich würde mal für unseren Bereich sagen (..) der ist grundsätzlich
236 erstmal Grundsätzlich erstmal offen. (.) Das ist vielleicht bei den
237 Mitarbeitern in der Verwaltung nochmal ein bisschen anders, als bei denen, die
238 inhaltlich arbeiten, das ist eine ganz andere Sache. (4) Insofern finde ich das
239 Grundsätzliche (..) was uns so wichtig ist, dass wir sagen, (.) vom Grunde her ist
240 das FSJ und der Bundesfreiwilligendienst für alle zugänglich, die formal die
241 Voraussetzungen Schulabschluss erfüllt haben. Und ich stelle mir eher die Frage,
242 (.) "Warum ist das so (..) dass sich die Abiturienten sofort angesprochen fühlen
243 und (.) warum ist das bei denen, die einen Haupt- oder Realschulabschluss haben
244 (.) nicht so?" Und das hat natürlich was -, also wenn ich das jetzt in einem weiteren
245 Kontext sehe, mit der Frage zu tun wer die Kulturnutzer sind. Das kann ich ja nicht
246 -, ich kann das ja nicht so (..) kleinteilig sehen sondern ich muss es ja im Großen
247 und Ganzen sehen. (.) Wer sitzt also im Theater? Wer sitzt in der Oper? Dann
248 fragen Sie da mal nach dem Bildungsabschluss, da wird sich kein anderes Bild,
249 vielleicht ein leicht modifiziertes, zeigen. Deswegen ist für mich eigentlich der
250 Ansatz den ich habe (..) wir müssen es schaffen, dass wir einen weiten
251 Kulturbegriff haben, dass wir von diesem (..) elitären Kulturbegriff oder dem der
252 Kunst, der für so wenige verständlich ist, dass wir da wegkommen. Und dass wir

253 sagen, das hat was mit euch zu tun, das ist genauso für die Familie, die eben
254 nicht aus der Bildungsmitte kommt. Das heißt, ich muss Angebote entwickeln und
255 ich muss (3) eine Ansprache suchen, die sie anspricht, die sie nicht ausschließt.
256 Und diese Ansprache finde ich nicht, wenn ich sie (.) mit Sternchen oder
257 Unterstrich anrede. Sondern die (.) muss zielgruppenbezogen sein. (..) Deswegen
258 ist das für mich sowas Wichtiges, kulturelle Bildung ist nicht nur für diese
259 Bildungselite, sondern wie schaffen wir es in der Grundschule schon möglichst
260 viele Kinder und Jugendliche anzusprechen. Dass es also die Möglichkeit geben
261 muss, schon von Anfang an, von der Grundschule her und eigentlich schon im
262 Kitabereich, dass man (.) verschiedene Begegnungen haben kann zu bestimmten
263 Kunstformen. Oder Kulturformen. Ich kann das ausprobieren. Ich muss den
264 Begriff Kunst gar nicht haben. (.) Weil da gibt es ja auch (..) die Kontroverse
265 "Machen Kinder überhaupt Kunst?". Das ist ja auch sehr interessant. Aber ich
266 muss ihnen (..) ermöglichen etwas auszuprobieren, da brauche ich den
267 Kunstbegriff gar nicht. (..) Und wenn sie Spaß daran haben, dann machen sie
268 vielleicht weiter. Und wenn sie keinen Spaß haben dann machen sie etwas
269 anderes. Und wenn sie dann zur Feuerwehr gehen oder sie gehen dann aufs
270 Fußballfeld, dann ist das in Ordnung, sie haben etwas ausprobiert. Also erstmal
271 diese grundsätzliche Offenheit (..) und die Möglichkeit, sich etwas auszuwählen.
272 Das ist für mich die Voraussetzung. So, und wenn ich dann wieder zu diesem
273 Freiwilligendienst-Bereich komme, (..) wir hatten ja vorhin den Begriff berufliche
274 Orientierung, vorberufliche Orientierung. Wenn ich also (..) weiß (.) dass ich nach
275 dem FSJ, wenn ich in dem kulturellen Bereich arbeiten will, muss ich eigentlich in
276 den meisten Fällen studieren. Ich habe aber nicht das Abitur und (..) ich weiß
277 vielleicht auch selber, dass ich das intellektuell nicht schaffe oder sowas (.) dann
278 ist das für mich keine (.) berufliche (.) Alternative, dann ist das für mich keine
279 Zukunft. Und was ist jetzt unsere Aufgabe? Wenn ich da (..) langsam aber stetig
280 etwas verändern will (.) dann müssen wir in den Einrichtungen
281 Einsatzmöglichkeiten finden (.) die eben nicht gleich im Bereich Marketing liegen
282 oder mit Führungen im Museum, der Öffentlichkeitsarbeit oder der Netzwerkarbeit
283 zu tun haben. Sondern da will vielleicht Jemand handwerklich was machen, da
284 will Jemand technisch was machen, da will Jemand einfach was mitmachen und

285 will (..) gar nicht das eigene Projekt machen weil er sich das gar nicht zutraut. Ich
286 muss (..) von dem Menschen ausgehen und muss aber jetzt mit den
287 Einsatzstellen dazu arbeiten, dass sich auch in diesen klassischen
288 Hochkultureinrichtungen, (..) die in ihrer Blase leben, in ihrer Welt leben, auch
289 erstmal so ein Fenster öffnet für Jemanden, der vielleicht ein Stück anders tickt,
290 anders spricht und anders angezogen ist. (..) Und dessen erste (.) Frage eben
291 nicht die nach der Inklusion ist oder nach dem Feminismus. (3) Sondern die so
292 kommen wie sie sind und dass man sie (.) annimmt. Und da sind für mich schon
293 ein paar Hürden da (..) wie man merkt, weil Menschen die in solchen
294 Einrichtungen arbeiten (.) leben manchmal in dieser Blase und verlassen diese
295 Blase kaum. Weil auch der Freundeskreis und alles was danach kommt Teil
296 davon ist, (.) die Kinder gehen dann meistens in irgendwelche privaten oder freien
297 Schulen, (..) sodass die also dadurch sehr wenig konfrontiert werden mit dem
298 anderen Teil (.) der Wirklichkeit. Und hier finde ich (.) muss man schon in der
299 Ausbildung anfangen. Dass alle die die -, (4) ja (3) die Kunstpädagogik,
300 Medienpädagogik oder sonstwas studieren -. Wer soziale Arbeit studiert, der will
301 was (.) in dem Bereich machen, ich spitze das mal zu, der will (..) die Welt retten.
302 (..) Wer Kunstpädagogik, Kulturpädagogik oder Medienpädagogik studiert, (.) der
303 will glaub ich nicht die Welt retten. Und viele wollen Kunst machen. So ist es. (7)
304 Auch wenn es um bestimmte Zusammenarbeiten geht (3) fällt immer wieder auf
305 wie wichtig das ist, dass man einem Künstler, der ein Projekt mit Kindern oder
306 Jugendlichen machen will (.) erstmal deutlich macht, wie ticken diese Kinder
307 eigentlich, wie sprechen diese Kinder eigentlich. (..) Was mache ich, wenn die
308 laut sind, wenn die sich nicht mehr konzentrieren können und sowas? Das ist für
309 mich ein ganzes Bündel von Maßnahmen. (..) Und in sofern habe ich einen ganz
310 weiten Kulturbegriff. Weil (.) wir müssen uns darüber nicht unterhalten, Esskultur,
311 Tischkultur, Alltagskultur, ja. Das gehört für mich alles dazu. Und ich bin immer
312 derjenige der (.) appelliert, dass zu Kunst und Kultur außer was in Museen
313 passiert ((lacht)) (..) auch das dazugehört, was in der Jugendkultur passiert. (..) Und ich finde das immer so -, (3) unfair behandelt. Wenn ich in ein klassisches
314 Konzert gehe, dann ist das (..) Kunst und kulturelle Bildung und wenn ich zu einem
315 Popkonzert gehe, ist es das nicht. Warum ist es das nicht? Ich muss doch von (.)

317 demjenigen ausgehen, dem das eine Befriedigung, eine Erfüllung, einen schönen
318 Tag oder sowas beschert. Und ich kann nicht alle von der einen Seite in die
319 andere Seite (.) rüberbringen. Das muss ich akzeptieren. Und ich finde, da sind
320 wir wieder bei dem Ausgangsbegriff Akzeptanz, ich muss auch akzeptieren dass
321 Menschen unterschiedliche Interessen haben. Deswegen, und da bin ich mit der
322 BKJ manchmal nicht ganz eins, (..) wir haben ja auch andere Freiwilligenträger,
323 wir haben allein im Bundesland über 30, die bieten spezielle (.) andere (.)
324 Alternativen an. Ob nun FÖJ oder Denkmalschutz, oder Politik oder Pädagogik
325 oder auch im sozialen Bereich. Und wenn es (.) das Ziel ist, so ist es nicht gesagt
326 worden, (.) aber wenn wir praktisch auf das FSJ Kultur nochmal (..) so eine Folie
327 drauflegen, dass sich die soziale Zusammensetzung der Gesellschaft im FSJ
328 Kultur-Bereich niederschlagen soll, dann glaube ich, wird das sehr schwierig. Weil
329 auch der gesamte Kulturnutzerbereich, wenn man da diese Folie drüberlegen
330 würde, würde man auch das Missverhältnis sehen. Und insofern sage ich (.) jedes
331 Kind und jeder Jugendliche, aber eigentlich jedes Kind muss mal die Möglichkeit
332 haben bestimmte Dinge auszuprobieren (.) und dann für sich zu entscheiden
333 "Was mache ich?". So (.) und wenn er dann (.) bei der Feuerwehr landet, oder
334 beim Kaninchenzüchterverein (..) dann finde ich das gut. Dann hat er genau das
335 gefunden was für ihn wichtig ist. #00:25:13-4#

336

337 I: Kommen wir mal zurück (..) zu dem FSJ Kultur. (..) In der BKJ gibt es seit 2013
338 die Arbeitsgruppe Inklusion, somit ist auch erklärtes Ziel, dass sozusagen (.) die
339 Teilnehmer und Teilnehmerinnen im FSJ Kultur diverser werden sollen -
340 #00:25:28-9#

341

342 G1: in der meine Kollegin ja auch dabei ist #00:25:30-8#

343

344 I: Genau (.) also aus manchen Bundesländern sind pädagogische
345 Koordinatorinnen dabei. Und meine Frage ist, wer aus Ihrer Sicht zu den Akteuren
346 gehört, die so eine Zielvoraussetzung (.) aktiv umsetzen können? Also (.) das was
347 Sie auch gesagt haben, dass (..) Ihrer Meinung nach erstmal an dem Kulturbegriff
348 gearbeitet werden müsste. Wer sind diese Positionen oder wer gehört zu den

349 Akteuren, die das dann angehen müssen? #00:25:55-2#

350

351 G1: Auch die BKJ. Zum Beispiel auch die BKJ als wichtiger Akteur in diesem (.)
352 Bereich. Und da wird ja auch daran gearbeitet. Ich meine -, (3) die BKJ -, (..) Sie
353 haben vorhin gesagt für Sie ist der Bildungsabschluss (..) nicht das Thema was
354 jetzt mit Inklusion zusammenhängt #00:26:18-1#

355

356 I: Also nicht nur - #00:26:19-6#

357

358 G1: Aber bei der BKJ ist das ein starkes Argument. Dass sie (.) schon sagen -,
359 also die BKJ sagt -, also nicht immer die BKJ sondern Mitarbeiter in der BKJ,
360 einzelne Mitarbeiter haben ja schon das Gefühl dass jemand (..) der einen
361 Realschulabschluss hat benachteiligt ist. Per se benachteiligt ist. Wenn wir diese
362 Einstellung haben, ich finde da gehe ich nicht weiter mit. (..) Was machen wir
363 denn für eine Politik, wenn wir jetzt sagen "Ein Realschüler ist per se
364 benachteiligt"? Ich will auch dass die Haupt- und Realschulen besser ausgestattet
365 sind, dass die mehr Möglichkeiten haben. (.) Aber es muss doch für jeden eine
366 Möglichkeit geben, (..) der eine will 12 Jahre zur Schule gehen, der andere will
367 nur 10 Jahre zur Schule gehen. Das ist für mich nicht Inklusion, dass ich jetzt -,
368 also das (..) würde ich nicht unter den Inklusionsbegriff packen. Ich will auch mehr
369 Haupt- Real und Gesamtschüler. Aber eben aus dem Grund heraus, dass sie
370 selbstbewusst genug sein sollen und sagen "Die Kultur ist auch für mich eine
371 Option (.) und ich kann auch was". Also dass wir sie stärken (.) in ihrer
372 Persönlichkeit. (..) Da würde ich alles unterstützen was in der Richtung dazu läuft.
373 Alles. #00:27:38-2#

374

375 I: Können wir über die Zielvereinbarung sprechen? Die (..) sozusagen die BKJ in
376 die Wege geleitet hat? Aber es gibt ja nicht die Zielvereinbarung, so wie ich das
377 verstanden habe, (.) formuliert sozusagen jeder Landesträger in einer intensiven
378 Ausarbeitungsphase bestimmte Oberzahlen oder qualitative Ziele (.) und das soll
379 glaube ich dieses Jahr noch alles passieren. Können Sie dazu einen kurzen
380 Einblick geben (.) wie das hier 'beim Landesträger gerade läuft?' #00:28:07-7#

381

382 G1: Ich muss vorausschicken dass die BKJ ursprünglich vorhatte, dass die BKJ
383 da etwas vorgibt, mit ganz klaren Zahlen #00:28:15-7#

384

385 I: Aber das ist ja nicht - #00:28:16-7#

386

387 G1: Das ist nicht akzeptiert worden. Also da waren (.) die Geschäftsführer alle der
388 Meinung (.) das geht nicht. Da muss man auch aufpassen, dass man als BKJ
389 nicht zu sehr vorgibt und nicht zu sehr (3) ja, bisschen zu sehr diktiert. Sondern
390 dass jeder freie Träger, (.) und das sind wir und das betonen wir auch immer der
391 Politik gegenüber, die Möglichkeit findet selbstständig (.) seinen Weg zu finden
392 abhängig von den Konditionen, von den Bedingungen im Ort, im Land. (..) Und
393 wie man sich auch selber aufstellt. Also wir hatten als LKJ im letzten Jahr zwei
394 moderierte, (..) fremdmoderierte Veranstaltungen, wo wir uns zum Thema
395 Inklusion verständigt hatten. Ich hatte mir das vorher noch rausgesucht, weil (.)
396 das verliert sich dann auch sehr schnell. ((liest aus Unterlagen vor)) Also es ging
397 im Prinzip (.) darum, gelingt es uns ein gemeinsames Verständnis zum Thema
398 Inklusion herzustellen. Wir sind ausgegangen davon, was ist für jeden Einzelnen
399 Inklusion, also was ist für mich Inklusion? Dann zu diesem gemeinsamen
400 Verständnis. (..) Und da sind wir auch bei diesem weiten Begriff geblieben. Und
401 dann hatten wir so bestimmte (.) Einzelfragen, weil wir gesagt haben (.) der
402 Freiwilligendienst Kultur und Bildung ist offen für alle. Aber warum wird es nicht
403 wahrgenommen? Das heißt, was müssen wir tun (.) um Zugänge für wen zu
404 ermöglichen und wohin zu ermöglichen? (.) Was müssen wir verändern, damit
405 das besser möglich ist, was müssen wir neu schaffen? Was bedeutet das für
406 unsere Öffentlichkeitsarbeit? (.) Wo müssen wir Schwellen senken? (..) Wo
407 müssen wir vielleicht -, (.) also wen schließen wir noch aus? Und wie kann uns
408 das gelingen, (..) dass wir diesen Ausschluss reduzieren? Also wie schaffen wir
409 insgesamt mehr Gerechtigkeit? Und wir hatten dann so Punkte wie ländlicher
410 Raum, weil das sind diskriminierende Faktoren. Ländlicher Raum, finanzielle
411 Bedingungen und auch bestimmte Altersgruppen. Wer eben nicht die Eltern hat
412 die etwas dazufinanzieren, für die ist es schwer von so wenig Geld zu leben. (..)

413 Bildungsbenachteiligte, die gar nicht erstmal (.) die Unterstützung auch der Eltern
414 finden sowas zu machen, sondern die normalerweise (..) den Weg direkt von der
415 Schule gehen sollen. Bestimmte Altersgruppen, wir haben natürlich die 15, 16-
416 jährigen ganz wenig dabei. (.) Es geht um Lebensweltbezug, wir haben manchmal
417 (.) wenn man sich die Diskussionen so anhört auch in unserem eigenen Team -,
418 das sind alles Hochschulabsolventen, wir haben manchmal eine Sprache (.) wo
419 man sich sagt -, die Koordinatoren sagen ja schon im Seminar, wenn es um
420 Partizipation geht, da ist schon der Begriff Partizipation ganz schwer verständlich.
421 Wenn die Freiwilligen aber das Jahr durchlaufen haben und gesehen haben "Wir
422 können selbst mitbestimmen, was in den Seminaren stattfindet", dann (.) wissen
423 die, was das ist. Aber dass man mit diesen -, aufpassen muss, mit welcher Lexik
424 ich eigentlich arbeite. Wir brauchen (.) neue Kooperationspartner, das heißt wir
425 brauchen noch neue Einsatzstellen die vielleicht genau das liefern können. (..)
426 Wir brauchen den weiten Kulturbegriff. (..) Und an diese letzte Stelle kommt dann
427 (.) natürlich auch das Thema gendergerechte Sprache, aber das steht für mich
428 auch in der Priorisierung hinter dem was ich zuerst genannt hatte. Weil das
429 andere (.) sind so sehr grundsätzliche Dinge. (..) So, und dazu haben wir also
430 gearbeitet und haben so eine Verständigung erreicht, haben dann auch (..)
431 bestimmte Festlegungen getroffen, wie wir (.) unsere Webseite verändern. Wir
432 hatten sonst immer zum Beispiel die Ausschreibung der freien Stellen (.) so
433 formuliert, dass zuerst die Einsatzstelle beschrieben wurde und dann (.) was
434 kannst du da -, so etwa. Und wir haben das radikal umgedreht, also das habe ich
435 damals gemacht, weil ich (.) gesagt habe viele Jugendlichen können mit diesen
436 Einsatzstellen überhaupt nichts anfangen, die wissen nicht (.) was das ist für eine
437 Einrichtung. Sondern (.) die interessiert die Frage "Was kann ich da machen?"
438 Und deswegen steht bei uns auch bei den freien Einsatzstellen "Was kann ich da
439 machen?" und "Wo ist das?", weil das interessiert sie dann ja auch nochmal. Aber
440 die Einsatzstelle, (.) welchen Namen die hat oder welche Tradition die hat, das ist
441 nachrangig. (..) Also bei uns ist da viel passiert. Und trotdem, ich habe heute
442 früh nochmal auf unsere Webseite geguckt und (.) bin da zu einer Kollegin hin
443 und sage "Also wisst ihr was, wenn wir das wirklich erst meinen, dann müssen
444 wir mal gucken -" 'wie war der Begriff, ich habe den vergessen'. Also das sind

445 dann monströse Wortbegriffe, die dann in den Texten stehen (..) und ich finde da
446 braucht es immernoch jemanden der drüberguckt und der uns selber kontrolliert
447 und sensibilisiert dafür dass bestimmte -, da stand MITGLIEDERINNEN. Mitglieder
448 und Mitgliederinnen zum Beispiel. (4) Das ist schwierig. Das ist schwierig. (..) Und
449 das haben wir schon gemacht. Und jetzt, in Zusammenhang mit dem
450 Freiwilligendienst haben wir auch schon sehr viel gemacht. Wir haben also neue
451 Flyer (..) entwickelt, von der Sprache, vom Inhalt, von der Gestaltung. Vom Foto
452 angefangen, von dem was drauf ist. Und wir sind -, wir haben das ein Stück (.)
453 relativiert. Also diese ganzen tollen Sachen, die wir am Anfang immer
454 geschrieben haben, (.) was man alles machen kann, man kann ja schon
455 Projektmanager sein, man kann sonstwas sein. (.) Also wir haben das einfacher
456 formuliert, wir haben eine Sprache genommen, die (..) nicht leicht oder einfache
457 Sprache ist, sondern die verständlich ist, (.) sage ich mal. Und (..) wir haben die
458 Webseite ein Stück angepasst. Und jetzt geht es um diese Zielvereinbarung und
459 bei der BKJ ist ein wichtiges Kriterium, wie viele Haupt-, Real oder Gesamtschüler
460 ich (..) gewinne. Das ist das erklärte Ziel der LKJ auch. Aber es geht in dem
461 Moment (..) nicht um eine Verdrängung. Und wenn wir bei diesem Prinzip bleiben,
462 dass die Einsatzstellen entscheiden, mit wem sie ein Jahr zusammenarbeiten
463 wollen, (..) dann liegt unsere Arbeit im Vorfeld in der Arbeit mit den Einsatzstellen.
464 Und das ist immer etwas, was in den letzten Jahren (.) sehr klar thematisiert
465 wurde, wo wir versucht haben sie zu sensibilisieren. Manche machen gute
466 Erfahrungen damit, manche machen -. Wir haben gemerkt, dass im Prinzip (.)
467 junge Leute ohne Abitur -, für die ist dieses Jahr (.) nochmal viel ergiebiger. (..)
468 Mit denen passiert noch mehr. Und dort wo dann vielleicht so ein Abiturient
469 aussteigt, weil er (.) nochmal (.) kurz für acht Wochen nach Südamerika fahren
470 will, oder sowas, da zieht der das durch. Und die (..) Bildungsergebnisse oder
471 Bildungserfolge oder das (.) was man überhaupt lernt, die sind schon
472 unterschiedlich 'glaube ich, in der Wahrnehmung'. Und jetzt (.) haben wir diesen
473 -, also bis zur Mitte des Jahres sollen ja (.) im Prinzip die Träger sich so
474 verständigt haben. Und bei uns geht der Verständigungsprozess nächste Woche
475 los. Im Prinzip, (.) kann ich Ihnen da also noch nicht sagen, was im Ergebnis dabei
476 rauskommen wird. Aber vom Grunde her (.) haben wir vorgearbeitet und der

477 Freiwilligendienst ist ja nur ein Teil davon. #00:35:50-8#

478

479 I: Würden Sie sagen, dass ein Interessenskonflikt vorliegt (.) bei dieser inklusiven
480 Öffnung? Also (.) ich finde zum Beispiel die Debatte um schulische Inklusion wird
481 zum Teil sehr hitzig geführt. Es prallen (.) Grundvorstellungen aufeinander. Klar,
482 es ist natürlich immer die Frage, was nach außen dringt. Aber (..)haben Sie das
483 Gefühl, dass es nicht nur Diskussionen sind, sondern auch grundlegende
484 Konflikte bestehen, 'in diesem Bereich?' #00:36:23-4#

485

486 G1: (7) Die sehe ich (.) persönlich (.) nicht. (4) Vielleicht ist es bei den -, also wenn
487 ich jetzt hier vor Ihnen sitze bin ich auf der einen Seite der Geschäftsführer der
488 LKJ und auf der anderen Seite (.) haben wir als LKJ immer auch einen
489 Freiwilligen. Und der sitzt bei mir mit im Büro drin. Und insofern (.) bin ich auch
490 jemand, der wen aussucht für die LKJ. Also da habe ich immer (.) so die doppelte
491 -, (3) wo ich sage "Denkt mal an die Einrichtung. Denkt mal an die Einrichtung,
492 wie es denen im Moment geht". Die Frage stelle ich schon öfter. (4) Wenn jetzt
493 hier bei uns jemand -, ich lade immer alle ein. (3) Und wenn dann (.) so ein junger
494 Mann kommt der sagt -, da ist ja schon die Frage wie dieses Matching gelaufen
495 ist, dass der überhaupt bei der LKJ gelandet ist, (.) und der sagt "Aber ich will
496 nichts mit Büro machen", (.) dann finde ich das eben ganz schwierig. Da hat eine
497 Kollegin eben was Gutes gewollt, dass dieser junge Mann sich vorstellen konnte
498 bei einem Bewerbungsgespräch. Aber der hat gesagt, der will nichts mit Büro. (3)
499 So, und der kommt dann zu uns und sitzt mir gegenüber (.) und ich weiß, bei uns
500 ist nur Büro. Wir haben keine Werkstatt, egal wo, wir haben nichtmal einen Keller.
501 (3) Dann halte ich das für problematisch. (..) Wir haben ja auch gesagt, dass die
502 Einrichtungen -, (3) viele große Hochkultureinrichtungen wollen die Stellenzahl
503 erweitern, (.) ausbauen. Und da haben wir gesagt "Wenn ihr ausbauen wollt, dann
504 schafft eine Stelle in dem Bereich, wo wir sagen, dort können auch nicht-
505 Abiturienten ihren Platz finden". Also das ist schon die Strategie die wir fahren.
506 Und (3) bleiben da auch dran. Wir können sie natürlich nicht (.) unter Druck
507 setzen oder erpressen, also das können wir nicht machen. (.) Ich finde eher, man
508 müsste den Einsatzstellen (.) die vielleicht mit -, (3) also sich einen Freiwilligen

509 aufnehmen, der normalerweise nicht die Aufgaben erfüllen kann, die in der
510 Einrichtung dort gefragt sind, (.) die müsste man entlasten. Die müsste man finde
511 ich finanziell entlasten und denen müsste man noch eine andere Art von
512 Wertschätzung geben. Da müsste (..) so ein Steuerungsmodell da sein. (3) In (.)
513 Niedersachsen ist das ja so, die haben ja diese zusätzlichen Stellen bekommen
514 vom Ministerium. Da bezahlen die Einrichtungen dann weniger Geld (..) und (..) da
515 müsste man darüber nachdenken wie man das hinkriegt. Weil es ist ein hoher
516 Betreuungsaufwand und es ist nicht leicht (.) einem jungen Freiwilligen (.) 40
517 Stunden eine sinnvolle, fordernde, ihn fordernde Arbeit zu geben, die (.) ihn
518 weiterbringt. Ich denke (..) wenn wir -, ich sage mal wenn wir vielfältiger werden,
519 um nicht inklusiver zu sagen, da sind wir ja zum Teil schon, indem wir zum
520 Beispiel eine Seminargruppe haben (.) wo Geflüchtete, also BFD Flucht und Asyl
521 und BFD und FSJ-Leute zusammen sind, was ich sehr schön finde. Weil dann
522 hat man so eine Mischung, dann kann man das machen. Es ist also besser als in
523 jede Gruppe zwei Geflüchtete zu stecken, sondern (.) da sind sie (.) auch
524 wahrnehmbar, sie können sich selber stärken und sie können -. Ich finde das wird
525 (.) unsere Seminare vielleicht verändern. (..) Und da sind wieder auch die
526 Koordinatoren gefragt, weil die haben ganz tolle Konzepte und gerade auch
527 dieses "Ihr könnt immer aktiv mitgestalten". Das ist für die einen total toll und die
528 anderen überfordert das vielleicht. Wen man das konsequent denkt (.) dann ist es
529 wie in der Schule, dann verändert das (.) ganz viel. Dann brauche ich auch einen
530 Schulbetreuer oder eben zusätzlich andere Rahmenbedingungen. (3) Das wird
531 nicht so leicht sein. Also (.) im Kopf (.) ist es gewollt (.) und dann muss man aber
532 immer wieder das runterbrechen auf die Handlungsebene. "Erreiche ich sie dann
533 auch noch? Oder überfordere ich sie?". (.) Aber als Konflikt würde ich das nicht
534 ansehen. Also die Strategie ist nicht, (..) die einen zu Lasten der anderen, sondern
535 (.) es ist ein Freiwilligendienst, aber mehr Möglichkeiten für die zu schaffen, die
536 von sich aus den Weg vielleicht nicht finden. Und da finde ich halt (3) das
537 anonyme Bewerbungsverfahren nicht wirklich sehr hilfreich. Ich finde (..) so ein
538 junger Mann, der ruft hier an und dann eine Mutter, was ich vorhin gesagt habe,
539 und denen müssten wir in dem Moment helfen. Den müssten wir an die Hand
540 nehmen, das machen wir auch, also wir haben gesagt, wir lehnen da niemanden

541 ab. Aber die muss man anders begleiten. #00:41:24-5#

542

543 I: Wir kommen zum Abschluss. Ich habe noch eine Fazitfrage und eine Frage
544 nach Ergänzungen. (.) Die Fazitfrage lautet, ob Sie für mich den Satz beenden
545 könnten, (.) wir müssen es jetzt nicht Inklusion nennen, "Vielfalt im FSJ Kultur
546 kann gelingen, wenn (.) Punkt Punkt Punkt?" 'Oder mehr Vielfalt?' #00:41:45-5#

547

548 G1: Mehr Vielfalt im FSJ Kultur oder BFD Kultur und Bildung kann gelingen, wenn
549 alle an einem Strang ziehen. Die Koordinatoren, also die Träger, die
550 Einsatzstellen, (..) die BKJ und auch (..) ja, ich finde, das ist eine Frage
551 gleichberechtigter Zusammenarbeit. #00:42:06-5#

552

553 I: Genau, und dann wollte ich Sie noch fragen, ob Sie noch Ergänzungen haben.
554 Also gibt es vielleicht einen Punkt, den ich gar nicht angesprochen habe Ihrer
555 Meinung nach? Möchten Sie noch irgendwas loswerden? (.) Ist jetzt vielleicht
556 beim Sprechen noch eine Idee gekommen 'oder so?' #00:42:16-5#

557

558 G1: Ich weiß ja nicht, Sie haben es jetzt ja auch gehört. Was fehlt Ihnen denn
559 vielleicht? (..) Wo würden Sie intervenieren? Wo würden Sie nachtragen? Ich
560 finde das (.) hilfreich. #00:42:26-6#

561

562 I: Also ich habe immer mal wieder auf meinen Leitfaden gelunzt (.) also ich habe
563 eigentlich keine offenen Fragen mehr. #00:42:31-8#

564

565 G1: Gut, dann bin ich mal gespannt was Sie von Ihren anderen
566 Gesprächspartnern noch erfahren können. #00:42:35-8#

567

568 I: Gut, Dankeschön. Danke, dann mache ich hier mal Stopp

IX.II SARAH BISCHOF

SARAH BISCHOF, seit 2008 Akteurin im FSJ KULTUR

Zuständigkeitsebene: Pädagogische Projektkoordinatorin

1 I: Also ich (.) habe zwei Blöcke vorbereitet, (.) eigentlich hat sich das so immer
2 gut angeboten. Wir sprechen erst über da FSJ Kultur im Allgemeinen, als Einstieg
3 (.) und kommen dann im zweiten Teil zu dem Inklusions-Thema, aber auch da
4 nähern wir uns (.) erstmal allgemein. Also wir sprechen über Begrifflichkeiten und
5 dann (.) über diesen Prozess der Inklusion oder diversitätsbewussten Öffnung,
6 wie es auch genannt wird. Genau, als Einstieg würde ich gerne von Ihnen hören,
7 welche (..) Lernpotentiale oder Entwicklungspotentiale Ihrer Meinung nach ein
8 FSJ Kultur den jungen Menschen bietet, die die Chance haben das zu machen?
9 #00:00:33-4#

10

11 K2: Mhm. (3) Also ich fange mal damit an, dass (.) die Jugendlichen und jungen
12 Erwachsenen vor allem sehr viel über sich selbst erfahren können. Dabei auch
13 nochmal lernen können, dass es (.) neben dem sehr hierarchischen schulischen
14 Lernen auch eine andere Form von Lernen gibt, (..) wo sie auch viel mehr
15 gefordert sind und wo sie sich auch viel stärker auch (.) einbringen können. Und
16 das versuchen wir viel (..) mit künstlerischen Methoden. Also auf sehr
17 unterschiedlichen Ebenen, (..) z.B. wir malen, wir spielen aber auch Theater oder
18 whatever, also auf sehr verschiedenen Ebenen. (3) Dann, ja, lernen sie auch viel
19 (..) über die Gesellschaft. Wir schaffen auch da verschiedenste Anreize sich auch
20 mit Gesellschaft auch mal anders auseinanderzusetzen (..) da haben wir so
21 verschiedene Impulse. Dann haben sie die Möglichkeit zu erfahren, wie (.)
22 funktioniert eigentlich ein klassischer Kulturbetrieb oder vielleicht ein weniger
23 klassischer Kulturbetrieb. Wie funktioniert es auch, (..) in einem 40-Stunden-Job
24 zu arbeiten, das ist ja schon auch mal was anderes als in der Schule zu sein. (..)
25 Damit hängen ganz viele andere Sachen auch zusammen, "Liegt es mir, im Team
26 zu arbeiten oder bin ich eher ein Einzelkämpfer oder Einzelkämpferin, (..) ja, wie
27 schaffe ich es meinen Arbeitsalltag und meinen Daneben-Alltag auch noch (.) neu
28 anders zu strukturieren?" Dann haben die Jugendlichen auch die Möglichkeit

29 auch zu schauen, "Ok, wo will ich denn später auch hin? Möchte ich in diesem
30 Kulturfeld tätig werden" oder "Nö, (..) hat gereicht und ich werde doch lieber
31 Matheprofessorin", keine Ahnung. Also so, dieses sich auch auszuprobieren
32 spielt eine große Rolle. Oder manche entscheiden sich auch dann dadurch zu
33 sagen "Ok das (..) war jetzt toll mich jetzt auch mal ein Jahr musisch
34 auszuprobieren, aber ich möchte das dann eher doch nur in meiner Freizeit
35 machen, später". (..) Das alles kennenzulernen ist für viele also wichtig. Die (.)
36 meisten jungen Erwachsenen kommen ja aus der Schule und dann ist so ein (.)
37 Perspektivwechsel auch immer sehr spannend. (..) Ja, und wahrscheinlich gibt es
38 noch ein paar mehr Felder, die mir dann ((lacht)) vielleicht im späteren Verlauf
39 des Gesprächs noch einfallen. #00:04:01-1#

40

41 I: Haben Sie da so aktuelle Bewerbungszahlen, (.) wie der Schlüssel da so ist (..)
42 zwischen den Zahlen der Bewerbenden und denen der freien Plätze? #00:04:08-
43 9#

44

45 K2: Ja, (..) da muss ich jetzt ein bisschen auf die Vergangenheit zurückgreifen,
46 weil ich mir das für diesen Zyklus noch nicht genau angeschaut habe. (3) Aber so
47 in den vergangenen Jahren - wir sind ein Bundesland (..) wo es nicht ganz so
48 viele Bewerbungen gibt wie (.) beispielsweise in Berlin, da ist der
49 Bewerbungsschlüssel ein ganz anderer. Und wir sind auch eher so ein
50 Flächenland und (..) vielleicht auch nicht so ein attraktives Bundesland, weil es
51 jetzt nicht ((lacht)) so viele Highlights gibt. Aber (.) wir bewegen uns so im Verlauf
52 des Bewerbungszeitraums (..) zwischen 400 und 500 Bewerbungen. Also jetzt
53 müssten es so um die 400 sein und (..) dann kommen ja im Verlauf ja immer auch
54 noch welche dazu, die sich erst später oder kurz vor knapp bewerben. (.) Im
55 Verhältnis ist das dann so (..) um die 5:1, (.) würde ich sagen. #00:05:51-8#

56

57 I: Was sind, (.) oder was könnten Ihrer Meinung nach die Erklärungen dafür sein,
58 dass dieses Programm (.) so begehrt ist, oder dass sich dafür so viele
59 interessieren? #00:06:00-5#

60

61 K2: Hm. (5) Ja, (.) ich glaube bei vielen ist es so, (.) dass sie sich nach der Schule
62 gerne irgendwie noch ausprobieren wollen, nicht gleich (.) von der Schule ins
63 Studium oder in die Ausbildung gehen wollen (..) und sagen "Okay, ich habe was
64 vom FSJ gehört und möchte mich sozial engagieren". Es möchten ja viele nicht
65 ins Ausland (.) sondern gezielt etwas im Inland machen. "Ich will aber nicht in die
66 Alten- oder Krankenpflege und mit Kindern will ich eigentlich auch nichts machen,
67 weil mir das vielleicht (.) nicht liegt" sagen aber auch viele. Oder vielleicht wollen
68 manche was mit Kindern machen, aber eben auch (.) mit einem künstlerischen
69 und kulturellen Anspruch. Und ich glaube das sind so die Beweggründe, warum
70 die Leute (.) dann hier bei uns landen. Und was (.) dann auch Beweggründe sind
71 -, (..) keinen Ausbildungsplatz gefunden oder doch nochmal abgelehnt worden
72 oder auf der Warteliste gelandet und, ja. (..) So kommen die Leute zu uns, bzw.
73 so beschreiben sie das uns dann im Jahresverlauf. #00:07:12-5#

74

75 I: Seit 2015 glaube ich, gibt es -, (..) oder hat die BKJ das anonymisierte
76 Bewerbungsverfahren eingeleitet. Was sind Ihre Meinungen zu dieser (.)
77 abgeänderten Form des Bewerbens? #00:07:25-5#

78

79 K2: Hmh. (.) Also ich war von Anfang an eine Befürworterin des anonymisierten
80 Bewerbungsverfahrens (.) und bin ja auch in dieser AG Inklusion, wir haben das
81 ja damals auch mit in die Wege geleitet. Und ich finde das sehr gut, dass das jetzt
82 anonymisiert ist, (3) weil die Einsatzstellen (.) jetzt verstärkt auch gefordert sind,
83 auf die Inhalte zu gucken (.) und zu schauen was das eigentlich für Personen
84 sind, (.) die sich bewerben. (3) Alter, Geschlecht, (..) Schulabschluss sagen etwas
85 über eine Person aus, aber sagen nicht-, (..) sagen auch nicht viel aus über eine
86 Person. Ich erlebe es auch immer wieder und (.) das sind auch immer wieder
87 Beispiele die ich dann anführe wenn ich in Gespräche gehe mit Einsatzstellen,
88 die da erst skeptisch gegenüberstehen. Wo ich dann immer sage, (.) dass
89 Personen vielleicht ja viel mehr können. Und es gibt so tolle Leute, die sind er 16
90 und rocken den Laden und (.) ja, die Person hätten sie jetzt vielleicht nicht
91 genommen, wenn sie nur auf den Schulabschluss geguckt hätten. Und dadurch
92 erlebe ich auch immer wieder, dass dann gerade die Einsatzstellen die am Anfang

93 skeptisch waren (.) und dann aber mal eine Person hatten die vielleicht erst 16
94 war (.) dann sagen "Ja, das war eine total Tolle und ein schönes Jahr". #00:08:54-
95 9#

96

97 I: Ist es hauptsächlich das Thema Alter, die eine Hürde für Einsatzstellen
98 darstellt? #00:08:59-7#

99

100 K2: Mitunter ist das Alter wirklich eine Hürde für die Einsatzstellen. (..) Weil auch
101 viel im Veranstaltungsbereich gearbeitet wird und weil die Leute dann auch am
102 Wochenende oder bis zu einer bestimmten Uhrzeit arbeiten müssen. Und klar,
103 das geht (.) auch mit Leuten unter 18 (..) aber Einsatzstellen haben immer wieder
104 die Angst, dass das zu sehr einschränken würde. Und es gibt auch Einsatzstellen
105 (..) wo mitunter dann (..) auch ein Führerschein hilfreich ist, wenn jetzt z. B.
106 Material zu irgendwelchen Einsätzen gefahren werden muss. Klar könnten die
107 das auch mit der Straßenbahn transportieren (*((lacht))*) aber (..) mit einem Auto das
108 ganze Gepäck mitzunehmen ist dann doch einfacher. Und das sind so die
109 Beweggründe der Einsatzstellen. Und natürlich (..) gehen viele Einsatzstellen
110 auch davon aus, (3) dass wenn die Leute ein bestimmtes Alter haben, dass dann
111 auch ein bestimmter Abschluss mit hinten dranhängt und dass auch eine gewisse
112 Reife (..) gegeben ist. Zumindest nehme ich das immer so wahr, in diesen
113 Gesprächen mit den Einrichtungen. #00:10:04-5#

114

115 I: Aber hat sich über das anonymisierte Bewerbungsverfahren (..) irgendwie eine
116 neue Ebene der Vermittlungsarbeit aufgetan, die Sie als Koordinatorin (..) mit den
117 Einsatzstellen haben? Weil, das wirft ja erstmal auch Fragen auf (..) wenn sowas
118 eingeführt wird. #00:10:25-7#

119

120 K2: Genau (.) also wir müssen ganz viel Vermittlungsarbeit oder (..) auch
121 Verständnisarbeit leisten. Und kommen da auch immer mit UN-
122 Menschenrechtskonvention und so weiter und (.) damit, einen neuen Blick auf die
123 Bewerbungen zu werfen. Und (3) ja, die Einsatzstellen können das ja auch nicht
124 ändern. Also entweder sie nehmen das an, oder (..) sie steigen aus, also suchen

125 sich einen anderen Träger. Oder sie suchen selber nochmal. Also wir kriegen es
126 auch immer mal wieder mit, dass Einsatzstellen auch sagen "Okay (..) wir fordern
127 selber nochmal Unterlagen an von den Jugendlichen", was wir nicht befürworten
128 und davon auch abrat, (3) aber das kriegen wir wie gesagt trotzdem mit. Aber
129 wir merken auch, je länger wir das machen, klar, (3) kommt dann immer so ein
130 Seufzer "Okay, na gut", aber mittlerweile ist es auch in Ordnung für die
131 Einsatzstellen. Gerade bei neuen Einsatzstellen, das finden wir sehr positiv, da
132 sagen wir gleich "Wir arbeiten so und so" und (..) für die ist das immer gar kein
133 Problem und (..) die schätzen das auch wert. Und die kennen das ja auch nicht
134 anders. Wenn ich da so gucke wie ich damals angefangen habe, 'ich bin ja schon
135 sehr lange dabei', damals haben wir ja auch noch Fotos mitgeschickt und so
136 weiter. Und zuerst sind dann die Fotos weggefallen (..) und dann immer mehr.
137 Und (..) da merke ich auch, dass die Einsatzstellen irgendwie Angst haben etwas
138 zu verlieren. Aber sie merken nicht, dass sie dadurch (..) halt auch was
139 dazugewinnen. Genau, was die Einsatzstellen mitunter auch (..) immer wieder
140 anführen ist, dass das (..) den Prozess verlängern würde, weil sie haben dann ja
141 nur die Nummern und müssen sich dann anders (..) verbinden als früher. Und da
142 meinen sie, dass das den Bewerbungsprozess verlängern würde. Wo ich (..)
143 wiederum dann auch denke "Okay, ich gehe eigentlich davon aus, dass wenn ihr
144 das wollt, ihr euch auch von Anfang an intensiv damit auseinandersetzt, weil (..)
145 ihr wollt ja auch ein Jahr mit dieser Person dann zusammenarbeiten." #00:12:58-
146 0#

147
148 I: In einem anderen Interview wurde die Änderung dieses Verfahrens
149 angesprochen, das dann ab 2019 oder so kommen soll, (..) glaube ich. Das wird
150 dann überall, also in jedem Bundesland eingeführt? #00:13:08-5#

151
152 K2: Genau, das wird bundesweit gemacht. Da wird das (..) Bewerbungsverfahren
153 komplett neu gemacht. Wir haben da jetzt gerade auch einen Anbieter gefunden
154 (..) der das programmieren wird und da soll es dann künftig so sein, (..) so ist
155 zumindest die Vision-, (3) also viel läuft ja immer noch über uns und wir als Träger
156 steuern da auch sehr viel im Prozess. Wir schalten frei und sagen "Du hierher und

157 du dahin" und wir sind dabei ja quasi auch (..) regulativ dann. Also wir entscheiden
158 ja, wer wo passen könnte und wer nicht. Klar, (..) stellen wir allen Bewerbenden
159 immer wieder auch die Möglichkeit, offen zu sagen wenn man woanders
160 hinmöchte, aber wir (..) gucken aufgrund der Bewerbung immer erstmal, wo wir da
161 jemanden sehen würden. Und natürlich haben wir auch irgendwelche
162 vorgefertigten Bilder im Kopf, 'wir sind da ja auch nicht frei von'. (3) Und das neue
163 System soll dann noch freier sein, sodass die Bewerbenden (..) besser gucken
164 können wo sie hinmöchten und dann gibt es da so einen Fragebogen (..) wo sie
165 sich dann durchklicken können und aufgrund dessen bekommen sie dann die
166 Vorschläge, wo sie sich dann direkt bewerben könnten. Und das ist bis jetzt (..) ja
167 nicht so möglich. Die füllen den Fragebogen aus (..) und dann gibt es dieses
168 Matching wo so (..) eine Art Folie darübergelegt wird und ja, genau das soll künftig
169 etwas passgenauer funktionieren. (4) Und es soll auch nochmal die Möglichkeit
170 bestehen, gezielt auch nochmal Einsatzstellen zu bewerben, die nicht so viele
171 Bewerbungen bekommen oder so. #00:15:17-0#

172

173 I: Das heißt (..) im Endeffekt war dann dieses (..) anonymisierte Bewerben so ein
174 Art Zwischenschritt, (..)für etwa drei oder vier Jahre (..) und dann kommt ab dem
175 nächsten Jahrgang dann das ganz neue Verfahren? #00:15:37-1#

176

177 K2: Genau. (..) Also wir hatten diese Plattform, also dieses Onlineverfahren haben
178 wir schon eine Weile und irgendwann haben wir dann (..) gesagt wir lassen
179 zunächst die Namen und (5) das Alter und den Schulabschluss beziehungsweise
180 (..) bestimmte Daten unsichtbar für die Einsatzstellen. #00:16:04-7#

181

182 I: Das war es auch schon zum ersten Teil (*(lacht)*). Jetzt kommen wir zu dem
183 Kernanliegen, das ich sozusagen habe (..) und diesen Teil würde ich ein kurz
184 selber referierend einleiten. Ein großes Problem (..) der Thematik ist ja, dass man
185 immer schauen muss "Worüber sprechen wir genau, wenn wir über Inklusion
186 sprechen?", was bedeutet zum Beispiel Diversität für die Leute, die gerade
187 miteinander sprechen (..) und wer spricht überhaupt mit wem? Und ich (..) hänge
188 mich da so an (..) die Begrifflichkeiten der AG Inklusion beziehungsweise indirekt

189 dann auch BKJ und habe einen sehr offenen Begriff davon. Also (..) ich fokussiere
190 mich nicht auf bestimmte Personengruppen, (.) nicht aus dem Grund, weil
191 bestimmte Inklusionstheorien besagen, dass man eben nicht betitel soll, sondern
192 weil ich finde (..) dass es auch mehrere Gruppen gibt, die das Thema betrifft. Und
193 wenn man dann in bestimmten Fällen über bestimmte Personen spricht, (.) dann
194 kann man das für das jeweilige Beispiel dann auch thematisieren "Jetzt spreche
195 ich über jemanden, der im Rollstuhl sitzt" oder "Jetzt spreche ich über Menschen,
196 die kein Abitur haben oder deren Muttersprache nicht Deutsch ist". Aber eigentlich
197 (.) habe ich einen sehr weiten Begriff und (..) versuche das auch in der Arbeit
198 soweit es geht offen zu lassen. (3) Könnten Sie mir Schlagworte nennen, damit
199 wir uns erstmal allgemein dem Thema nähern, die Sie mit Diversität und Inklusion
200 verbinden? (..) Oder die für Sie wichtige Rollen spielen 'innerhalb der Thematik'?
201 #00:17:39-1#

202

203 K2: Ja (3) das ist glaub ich ((lacht)) schon sehr gut hingeführt. Warum mir
204 Inklusion wichtig ist, (..) ist der Grund, dass so Zugänge geschaffen werden, (.)
205 gerade im Bereich der Freiwilligendienste wo wir uns jetzt bewegen, und diese
206 geöffnet werden für alle Menschen die daran Interesse haben. (..) Und aber auch
207 zu öffnen und sichtbar zu machen (..) für Menschen, die davon vorher vielleicht
208 noch nie was gehört haben. (..) Und dann geht es mir um ein Miteinander (.) und
209 auch um ein gemeinsames Entwickeln, (..) weil das passiert (.) leider ja auch
210 immer wieder und ich bin da ja auch nicht frei von, dass (.) ich manchmal meine
211 (.) "Okay, ich weiß, was diese Person braucht", aber ich weiß es ja eigentlich gar
212 nicht. Deshalb ist es immer auch wichtig (.) dass Personen, die etwas brauchen,
213 das auch selber benennen. 'Das ist mir halt auch wichtig in diesem Inklusions-
214 und Diversity-Kontext'. Ja (..) und dass wir vielleicht auch irgendwann da
215 hinkommen (..) dass es ein viel größeres Miteinander gibt (.) wo alle dann
216 entscheiden können, ob sie bei bestimmten Prozessen mitmachen möchten (.)
217 oder nicht. (..) Und auch einfach mehr Sichtbarkeit zu schaffen und auch die
218 Stimme zu ergreifen für Menschen, die dann nochmal (.) mehr Unterstützung
219 brauchen, 'die bisher nicht gehört werden'. Das ist auch Teil des Themas für mich.
220 #00:19:38-2#

221

222 I: Spielen diese (.) Werte die Sie genannt haben, also das Thema der Zugänge
223 und des Miteinanders, sind das aktive Werte, die Sie in Ihren Arbeitsalltag (.) mit
224 einbinden? Also auch, wenn wir jetzt nicht nur an da FSJ denken? #00:20:00-5#

225

226 K2: Jain ((lacht)). Ich glaube viele würden sagen "Ja", aber (.) an bestimmten
227 Punkten (3) taucht es dann doch immer wieder auf, dass es (.) doch nicht so
228 stimmt. Also wenn ich jetzt -, z. B. hatten wir jetzt auch schon eine Person mit
229 Autismus bei uns im Team. (..) Da war es halt so, dass (3) die Person dann
230 einfach da war, ohne dass geguckt wurde, was sie brauchen könnte, um bei uns
231 zu arbeiten. Und die Mitarbeiterschaft wurde nicht so richtig sensibilisiert, (..) wie
232 wir am Besten mit dieser Person umgehen können. Da wurde also leider (..)
233 einfach keine Vorbereitung gemacht. Die Person war dann da, 'super und schön'
234 aber die muss sich ja auch (.) wohlfühlen bei uns. Oder mir fällt immer wieder auf,
235 dass bei Veranstaltungen (..) die wir ausschreiben, dass dann doch vergessen
236 wurde darauf hinzuweisen, an wen sich Leute (.) die irgendwie
237 Unterstützungsbedarf haben, an wen sie sich da wenden können. (.) Und das (.)
238 finde ich schade und ((lacht)) ich werde auch nicht müde (.) darauf hinzuweisen,
239 wenn es mir auffällt. Und gleichzeitig freue ich mich auch, wenn ich solche
240 entsprechenden Hinweise bekomme. Genau, (.) also das sind so ein paar
241 Beispiele die ich nennen kann. Also ich glaube schon (..) dass alle dieses hehre
242 Ziel haben und (..) es aber in der Praxis dann (.) doch nicht so einfach ist, das
243 alles so umzusetzen. Wenn wir auch unser Team anschauen, ist es schon recht
244 homogen. Die meisten haben einen akademischen Abschluss hier, (..) die
245 meisten sind (.) in Deutschland geboren und auch so sozialisiert. Also (.) wir
246 können uns da noch nicht als divers beschreiben. Wir haben keine Person bei
247 uns im Team die im Rollstuhl sitzt, ja. #00:22:29-5#

248

249 I: Aber, Sie hatten schon formuliert, dass Inklusion und Diversität ein Ziel ist, oder
250 dass es sozusagen als Ziel anerkannt ist. (.) Und ich finde ein Beleg dafür, dass
251 das ein angestrebtes Ziel ist, (.) ist zum Beispiel, dass es auch eine Arbeitsgruppe
252 Inklusion auch gibt von der BKJ. #00:22:43-1#

253

254 K2: Genau, (.) generell würde ich gerne -, aufgrund der Erfahrung mit der AG
255 Inklusion (..) Sachen, die wir dort festgestellt haben (.) auch in unsere LKJ
256 einfließen lassen. Weil (..) wir sind ein recht großer Verein und haben neben dem
257 Freiwilligendienst noch (.) viele andere Projekte. Und (..) da war mir und auch
258 denen, die sich damit schon auseinandergesetzt haben wichtig (.) diese Impulse
259 aus der AG Inklusion der BKJ auch hier (.) weiterzugeben innerhalb der gesamten
260 LKJ. Und da haben wir dann auch ein paar Sachen entwickelt, (.) dass wir da zum
261 Beispiel gesagt haben "Okay, wir wollen da nochmal eine inklusionssensiblere
262 Haltung haben" (.) und haben seitdem bestimmte (.) Materialien in unsere
263 Öffentlichkeitsarbeit da mit aufgenommen. Oder wir haben (.) bei Veranstaltungen
264 (.) immer auch versucht darauf hinzuweisen, dass wenn Unterstützungsbedarf da
265 ist, dass wir angesprochen werden können. Oder wir weisen auch darauf hin, (.)
266 welche Sprachen bei einer Veranstaltung gesprochen werden (.) oder ob der Ort
267 rollstuhlgeeignet ist oder nicht. Oder dass wir abfragen, ob es Unverträglichkeiten
268 gibt beim Essen, solche Sachen halt zum Beispiel. Oder auch bei (.) neuen
269 Ausschreibungen darauf zu achten, ob das alle verstehen können, also möglichst
270 einfache Sprache zu verwenden. Und unsere Homepage wollen wir eigentlich
271 auch ständig überarbeiten ((*lacht*)). Also von daher: wir sind dran! #00:25:01-5#

272

273 I: Und wen würden Sie aber zu den Akteuren zählen, (.) die aber an den
274 Stellschrauben sitzen, sowas dann auch tatsächlich umzusetzen? Weil das ist ja
275 (..) nicht immer deckungsgleich mit denjenigen, die in solchen Arbeitsgruppen
276 mitarbeiten. #00:25:14-4#

277

278 K2: (6) Also bei den Freiwilligendiensten (.) sind ganz klar die Koordinierenden
279 alle da gefragt. (3) Allen voran auch 'die Geschäftsführung oder auch Personen
280 mit den leitenden Funktionen'. Und auch so ist es wichtig, dass (..) auch immer
281 wieder die leitenden Positionen (.) hinter der Sache stehen und das auch so ein
282 Stück weit (.) mit vorantreiben. Und da sehe ich auch mitunter den Knackpunkt.
283 Also (3) wenn die Geschäftsführung (.) oder auch der Vorstand für bestimmte
284 Sachen (.) nicht sensibilisiert sind und das vielleicht auch noch nicht so

285 durchdrungen haben, dann ist es mitunter (3) sehr schwer ab irgendeinem Punkt
286 (.) weiterzukommen und weiterzukämpfen. #00:26:12-6#

287

288 I: Also entstehen daraus -, (.) oder es können daraus auch Konflikte entstehen?
289 #00:26:23-4#

290

291 K2: Ja, also es gibt Konflikte (..) nach innen und auch nach außen. Und oft komme
292 ich da (.) auch dann an (.) so Grenzen beim Argumentieren. (3) Wenn es im Dialog
293 mit -, (..) wenn also jemand für uns geldgebend ist und da auch irgendwie (.) eine
294 andere Macht hat, da merke ich dann immer auch "Okay, so funktionieren
295 Hierarchien und es gibt also anscheinend auch Dinge, die (.) wichtiger sind als
296 genderneutrale Sprache" ((lacht)). #00:28:22-0#

297

298 I: Ich habe (.) von der Zielvereinbarung gehört, also (.) um das jetzt als Beispiel
299 für ein (.) kleines Erfolgskapitel der AG Inklusion anzusprechen. Und dass die
300 jetzt aber (.) nicht so umgesetzt wurde, wie es ursprünglich angedacht wurde.
301 Können Sie mir zu dem Prozess -, (..) also alle Landesträger müssten jetzt gerade
302 so (.) in der Verhandlungsphase sein. Können Sie da so (..) ein paar Einblicke in
303 diesen Prozess bei Ihnen geben? Wer ist beim Ausformulieren dabei und (.) wie
304 sehen die anvisierten Ziele aus? #00:29:03-0#

305

306 K2: (5) Also bei uns -, wir haben uns da viel im Fachbereich der
307 Freiwilligendienste damit auseinandergesetzt und (..) dort gibt es auf jeden Fall
308 schon (.) eine hohe Sensibilität für das Thema. Und (..) dann wurde ein ganzer
309 Tag dafür auserkoren (..) und die Fachbereichsleitung hatte (.) vorher schon den
310 Auftrag rausgegeben, dass wir (.) Bilder malen, etwas schreiben oder whatever
311 sollen, wie für uns eine inklusive LKJ aussieht. Damit sind wir eingestiegen und
312 haben und das gegenseitig vorgestellt. Dann haben wir nochmal (..) so eine kleine
313 Schlagwortrunde gemacht zum Sammeln von "Okay, was genau ist für und
314 Inklusion?" und (..) diese Schlagworte haben wir in einer kleinen Wolke
315 visualisiert. Und danach haben wir -, (..) das wurde vorher auch schon gesammelt
316 bei Einsatzstellentreffen, darüber gesprochen was den Einsatzstellen in diesem

317 Prozess wichtig ist, 'was es für die zum Beispiel bedeutet, wenn der
318 Freiwilligendienst inklusiv werden soll'. Dann haben wir noch aufgenommen was
319 schon früher mal von uns gesammelt wurde und (.) daraus haben wir dann
320 verschiedene (.) Kategorien sortiert und haben dann geguckt "Okay, was sind
321 denn jetzt so die einzelnen Schritte?". Und dann haben wir so verschiedene
322 Themenfelder aufgemacht (.) zum Beispiel ein Themenfeld ist die
323 Öffentlichkeitsarbeit, also wie kann man da nochmal eine andere Sichtbarkeit
324 schaffen, (..) auch eine andere Diversität schaffen, also zum Beispiel in der
325 Bildsprache oder den Ansprachen. Dann (..) ja, wollen wir nochmal intensiver (.)
326 die Einsatzstellen für das Thema sensibilisieren. Und wir haben aktuell eine
327 Sonderförderung für (.) den Bundesfreiwilligendienst mit Fluchterfahrung, wo wir
328 das also gezielt anbieten für Menschen die Fluchterfahrung. Das läuft Ende des
329 Jahres aus und da (.) ist auch eins unserer Ziele zu gucken, wie wir das Format
330 in den Regelfreiwilligendienst (.) übernehmen und (3) einerseits die Freiwilligen
331 aber auch die damit verbundenen Personalstellungen halten können. Das ist so
332 eins unserer wichtigsten Ziele. (4) 'Ansonsten müsste ich nochmal nachgucken
333 welche Punkte wir da konkret noch haben'. #00:32:35-1#

334

335 I: Neben den qualitativen Zielen (.) sollen ja auch bestimmte Marken gesetzt
336 werden, also dass auch bestimmte Quoten auch setzt - #00:32:42-9#

337

338 K2: Genau, stimmt! Da haben wir uns 20% gesetzt. Wir sind aktuell so bei (.) 10%
339 und wir wollen eben zu 20% hoch #00:32:51-7#

340

341 I: Was genau heißt das? #00:32:54-4#

342

343 K2: Dass wir momentan 10% Freiwillige (.) ohne Abitur haben. Und wir wollen -,
344 wie gesagt, (..) die Plätze für Freiwillige (.) aus dem Ausland beziehungsweise
345 BFD für Menschen mit Fluchterfahrung behalten, genau. Das sind so die beiden
346 Sachen. (4) Ja (.) weil, das ist ja auch dieses Ding (.) bei der Quote oder der
347 Sache die damals so ein Aufhänger war für die Anonymisierung, (3) wenn wir
348 bestimmte andere Marker nehmen würden, würden wir (.) ja auch schon wieder

349 anfangen zu diskriminieren. Klar (.) diskriminieren wir auch so schon, weil wir
350 Leute anhand ihres Schulabschlusses einordnen, aber das war auch so ein
351 Marker, (3) der für uns auch nochmal sichtbar ist und den wir mitunter auch
352 erfragen (.) 'müssen'. Während wir andere Marker (4) nicht erfragen (..) wollen,
353 weil wir sonst auch wieder diskriminieren würden. #00:34:09-9#

354

355 I: Aber ich glaube das gehört zu diesem Prozess dazu. Obwohl man (.) eigentlich
356 nicht benennen oder nicht typisieren möchte, dass man das trotzdem (.) vielleicht
357 machen muss am Anfang dieses Prozesses, (.) oder? Also (.) das haben jetzt
358 viele schon gesagt dass sie das ungerne machen, aber eben machen damit man
359 das ausdrücken kann zum Beispiel in Zahlen. Anders geht es vielleicht (.) auch
360 erstmal gar nicht. #00:34:32-5#

361

362 K2: Genau. Aber bei dem anonymisierten Bewerbungsverfahren da -, (3) deshalb
363 ist das bei uns eher auch so dass wir benennen, dass wir (..) mehr Menschen
364 dabei haben wollen die -, (.) was weiß ich -, also dass wir diverser werden. Aber
365 das Ziel können wir ja auch über andere Sachen erreichen. Indem wir sagen
366 "Okay, wir (.) arbeiten mit neuen Kooperationspartnern zusammen", damit die
367 nochmal (.) ganz gezielte Ansprachen machen und dass wir da (.) dann auch
368 erstmal hinhören, ob das überhaupt eine mögliche Zielgruppe für uns ist, "Wollen
369 die überhaupt ein FSJ machen?", also (.) 'vielleicht interessiert die der
370 Kulturbereich ja auch gar nicht' ((lacht)). #00:35:22-1#

371

372 I: 'Ich muss mal ganz kurz gucken, worüber wir noch nicht gesprochen haben'.
373 Genau, (..) gibt es hinsichtlich dieser Thematik (.) Punkte, wo Sie sagen da wäre
374 Unterstützung von anderen (.) total wichtig? Also Sie haben ja schon
375 angesprochen dass es Konflikte zum Beispiel sowohl intern als auch extern gibt,
376 wie ist dann hinsichtlich (..) Unterstützung, egal welcher Form? Fällt Ihnen da
377 etwas ein, was Sie sich von anderen (.) Akteuren und Akteurinnen dahingehend
378 wünschen würden? #00:35:58-4#

379

380 K2: (4) Hm, schwierig. (..) Unterstützung kann ich ja nur bekommen, (.) wenn die

381 Personen (3) die Sache auch verstanden haben und (4) die Wichtigkeit
382 anerkennen. Vor dieser Unterstützung (..) muss also erstmal eine Sensibilisierung
383 stattfinden und ich glaube (..) das ist gerade so eine große Herausforderung der
384 wir uns noch oft stellen müssen. Sowohl intern als auch extern. Und (..) was ich
385 eben angesprochen habe, mit den (..) neuen Kooperationspartnern oder anderen
386 Gruppen -, (..) klar können die uns unterstützen -, ((*zögert*)) aber ich glaube
387 unterstützen finde ich ist da das falsche Wort das wäre dann ja eher eine (..) Kooperation. Also wir würden dann ja mit denen zusammenarbeiten und (..) wir
388 wollen dann ja auch was von denen. (..) Aber diese Zusammenarbeit muss ja
389 auch erstmal entstehen ((*lacht*)). So, deshalb ist es (..) so ein bisschen (..) schwierig. (4) Und ja, ich finde auch, (..) es ist falsch zu sagen "Ich wünsche mir
390 Unterstützung von PoC", weil ich muss ja eigentlich die Person unterstützen, dass
391 die hier (..) in einen möglichst (..) gewaltfreien Raum reinkommen und (..) die
392 Möglichkeit haben, sich selbst dann zu engagieren und nicht auf ihre Hautfarbe
393 reduziert werden. #00:37:53-4#
394
395

396

397 I: Ja, dann kommen wir auch schon zum Abschluss. Ich habe noch (..) zwei
398 Fragen, die eine wäre so ein bisschen ein (..) Fazit für das ganze Gespräch, weil
399 wir ja natürlich viele verschiedenen Sachen nur kurz ansprechen konnten in
400 diesem Rahmen. (..) Wie würden Sie folgenden Satz für mich beenden? (..) "Eine
401 diversitätsbewusste Öffnung im FSJ Kultur kann gelingen, wenn (..) Punkt Punkt
402 Punkt". #00:38:17-0#
403

403

404 K2: (6) Wenn (4) Trägerverbund und Einsatzstellen (..) es wirklich wollen und (..) ihre Energie dort hineingeben in den Prozess ((*lacht*)). #00:38:40-0#
405
406

406

407 I: Danke erstmal! Dann haben ich einfach noch offengelassen, (..) ob wir noch
408 über Ergänzungen von Ihrer Seite sprechen wollen. Ist Ihrer Meinung nach (..) vielleicht ein Thema bis jetzt zu kurz gekommen und möchten Sie darüber
409 vielleicht jetzt noch sprechen? #00:39:00-7#
410

411

412 K2: (4) Ach schwierig ((*seufzt*)) das Thema ist ja so komplex, da könnte ich schnell

413 vom Hundertsten ins Tausendste kommen und bestimmt habe ich auch viele
414 Punkte vergessen zu benennen. (..) Was man vielleicht noch erwähnen könnte,
415 (..) weil wir jetzt viel über die Aquise gesprochen haben "Wie kommen wir zu den
416 Freiwilligen?". Da wären wir jetzt wieder bei der Zielvereinbarung, (..) das ist
417 nämlich auch ein Aspekt davon, "Okay, die Freiwilligen sind jetzt bei uns im
418 Freiwilligendienst, (..) jetzt müssen wir uns selber fit machen". Also wie gehen wir
419 mit den Freiwilligen um? Und dass wir (..) ganz gezielt bestimmte Themen auf
420 unseren Seminaren behandeln. Zum Beispiel kritische Auseinandersetzung (..) mit
421 dem Kulturbegriff oder aber auch (..) eine Sensibilisierung der Sprache, dass wir
422 da auch nochmal Begrifflichkeiten klären. Dann (..) Empowerment-Training für (..
423 PoC-Freiwillige aber auch (..) Angebote schaffen für eine kritische
424 Auseinandersetzung mit dem Weiß-Sein. Und auch dass sich (..) unser Team
425 regelmäßig mit solchen Themen auseinandersetzt und sich da fortbildet und (..
426 das sowohl alleine oder mit Couchingprozessen auch als Team nochmal
427 Gedanken dazu macht. (..) Das wäre sehr wichtig, finde ich. #00:41:11-2#

428

429 I: Der Prozess muss ja einerseits bei Ihnen in der LKJ ausgehandelt werden, aber
430 wie Sie sagen (..) hat das dann ja auch eine Auswirkung auf die Seminare dann.
431 Und das ist (..) dann ja auch Arbeitsfeld der Koordinierenden dann. #00:41:25-4#

432

433 K2: Genau, also das wird, 'denke ich', auch bei uns in die Zielvereinbarung
434 aufgenommen, dass wir da auch gucken (..) dass wir diverser aufgestellt sind. Da
435 könnte in Zukunft mehr darauf geachtet werden (..) dass wenn es schon (..) im
436 Kernteam nicht gegeben ist, dass wir uns da (..) dann Referierende dazuholen,
437 die auch nochmal nicht 'in Führungszeichen' der Norm entsprechen. Also sei
438 es (..) etwas Sichtbares, Körperliches oder aber auch (..) von der Einstellung her,
439 also vielleicht noch eine queere Person zum Beispiel. Einfach, damit wir
440 verschiedene Ansätze haben und (..) dadurch der Fokus möglichst weit geöffnet
441 ist für die Freiwilligen. #00:42:39-1#

442

443 I: Okay, Dankeschön! Ich würde die Aufnahme hier dann stoppen

IX.III THOMAS JACOBI

THOMAS JACOBI, seit 2007 Akteur im FSJ KULTUR

Zuständigkeitsebene: Pädagogischer Projektkoordinator

1 I: Also ich habe (.) zwei Interviewblöcke vorbereitet, in dem einen geht es (.)
2 allgemein um den Freiwilligendienst und um die Freiwilligen. Ich habe auch vor
3 Ihnen über die Freiwilligen als (.) Gruppe zu sprechen, weil (.) weder Mentorinnen
4 noch Geschäftsführerinnen können (.) etwas zur Gruppendynamik oder zur
5 Gruppengestaltung sagen. Ich glaube da sind die Koordinatoren die
6 besten Ansprechpersonen. Und im zweiten Teil (.) sprechen wir dann erst über
7 Inklusion allgemein, darüber (..) ob wir den gleichen Begriff haben und kommen
8 dann, genau, zu den aktuellen (3) Entwicklungen im FSJ Kultur speziell dann.
9 Genau, zum Anfang würde ich Sie gerne darum bitten (..) dass Sie mir erzählen,
10 welche Lernpotentiale Ihrer Meinung nach das FSJ Kultur jungen Menschen
11 bietet. 'Im Allgemeinen und im Speziellen.' #00:00:57-0#

12

13 K1: (3) Ich denke dass (.) sie Selbstwirksamkeit lernen können. Also dass sie
14 merken (.) sie sind wichtig für die (..) Arbeit an den Einsatzstellen, aber auch bei
15 uns bei den Seminaren. Dass sie eben mitgestalten können und das können sie
16 (.) übertragen auf andere Erfahrungen in anderen Bereichen. Oder diese
17 Erfahrung können sie übertragen auf andere Bereiche. Also dass es nicht egal
18 ist, was sie tun. 'Das können sie lernen.' #00:01:27-2#

19

20 I: Fallen Ihnen auch spezielle Potentiale ein? Also vielleicht
21 einsatzstellenbezogen? #00:01:32-2#

22

23 K1: Ja (3) also mir fallen auch noch mehr allgemeine ein. Natürlich lernen sie
24 auch, wenn sie so frisch von der Schule kommen beispielsweise, was eben (..) ein
25 Arbeitsalltag ist. Also dass es eben mit den 40 Stunden auch viel ist. Dass
26 man (.) pünktlich da ist und (.) eben den Arbeitsalltag in einem Team erlebt und
27 dort eben auch merkt, dass es -, dass man eine gewisse Verlässlichkeit an den
28 Tag legen sollte um eben im Team gut agieren zu können. Sogas können sie auf

29 jeden Fall auch lernen. Und (3) natürlich in vielen Bereichen -, beispielsweise jetzt
30 mit dem eigenen Projekt ist es auch wieder so ein Punkt, wo sie merken sie sind
31 selbstwirksam wenn es gut läuft. Also wenn sie dazu (..) die Möglichkeit erhalten
32 ein eigenes Projekt zu machen und das auch wirklich auf ihren eigenen Ideen
33 beruht. (..) Sich selbst zu strukturieren lernen sie, so ganz viele (..) Dinge die im
34 späteren Leben, im Studium, in der Ausbildung oder auch einfach später im
35 Berufsfeld wichtig sind. Sich selbst strukturieren, sicher auch mal sich selbst
36 disziplinieren. #00:02:49-6#

37

38 I: Das Interesse ist ja stark gewachsen. Können Sie so einen Richtwert geben,
39 wie viele (..) Bewerberinnen es jährlich gibt auf wie viele Plätze nur? #00:02:59-
40 3#

41

42 K1: Genau, also wir hatten bisher jetzt immer so 7:1. Im Moment haben wir -
43 #00:03:04-5#

44

45 I: Im Land oder insgesamt? #00:03:06-4#

46

47 K1: Das ist hier im Bundesland. 7:1. (..) Ich glaube bundesweit ist es in etwa gleich.
48 Jetzt ganz aktuell sind wir auch im Bewerbungsverfahren, da haben wir (3) wenige
49 die sich im Prozess -, also wir hatten zuerst sehr viele Bewerberinnen, auch
50 ungefähr 6:1, also es hat ein bisschen abgenommen. Und dann haben sich aber
51 in diesem Vermittlungsverfahren, im Prozess weniger zurückgemeldet. Das heißt
52 wir sind jetzt bei (..) 4 oder 5:1 im Moment. Und (..) letztlich muss man da auf die
53 Statistik warten, also wie viele da wirklich reinkommen. Bis Sommer bewerben
54 sich immer nochmal viele mehr, aber 7:1, das war immer so unsere Zahl und jetzt
55 denke ich, ist es leicht rückläufig. #00:03:47-6#

56

57 I: Was meinen Sie, was ist die Erklärung dafür, dass es (..) so ein gefragtes (..)
58 Angebot ist? #00:03:54-7#

59

60 K1: Das kann man schon sagen, (..) im Vergleich zu anderen Freiwilligendiensten

61 haben wir immer noch hohe Bewerberinnenzahlen, weil einfach (3) die
62 Tätigkeiten sind attraktiv. Ich glaube auch (.) wir haben einen guten Ruf
63 insgesamt. Oder vielleicht auch die Marke FSJ Kultur, durchaus aber auch BFD
64 Kultur und Bildung. Das hat einen gewissen Ruf, (.) sowohl bei den Einsatzstellen
65 als auch bei den Bewerbenden. Also (.) ich glaube das steht so für -, es ist
66 abwechslungsreich, "Ich mache etwas Interessantes, ich kann direkt mit Kindern
67 und Jugendlichen arbeiten". Das sind jetzt alles relativ leichte Themen, wenn man
68 das jetzt vergleicht mit (.) anderen Freiwilligendiensten, gerade im sozialen
69 Bereich. (5) Und so ist die Nachfrage nach wie vor recht hoch. Man muss sagen,
70 besonders eben bei Abiturientinnen, so, aber (..) wir haben jetzt im aktuellen
71 Vermittlungsverfahren den Eindruck, dass es ein bisschen (.) facettenreicher
72 geworden ist. Also dass sich (..) auch relativ viele Realschülerinnen geworben
73 haben und auch -, vor allen Dingen ein Anstieg bei den Menschen aus dem
74 Ausland. #00:05:13-7#

75

76 I: Hat das Ihrer Meinung nach etwas mit dem (.) anonymisierten
77 Bewerbungsverfahren zu tun? #00:05:19-9#

78

79 K1: (..) Wir haben das -, also ich glaube nur zum Teil. Und ich glaube tatsächlich,
80 dass andere Stellschrauben wichtiger sind. Also wir haben (.) versucht die Anzahl
81 von Plätzen mit praktisch-handwerklichen Tätigkeiten zu erhöhen, (.) zusammen
82 mit den Einsatzstellen. Dass wir dafür einfach mehr geworben haben. Dass wir
83 auch (.) Einrichtungen in (..) ländlicheren Regionen finden, weil wir irgendwie
84 denken, (..) auch da wollen wir Jugendlichen etwas anbieten können. Es gibt ja
85 verschiedene Gründe, warum man vielleicht auch mal nicht umziehen will. (3) Und
86 ich glaube einerseits, dass das vielleicht auch mit dazu führt, dass sich mehr
87 bewerben. Und dann natürlich auch die Werbung an den Schulen. Da haben wir
88 mal so eine größere Aktion gemacht, also neue Flyer entwickelt (..) und die
89 wirklich flächendeckend an den Schulen und so weiter verteilt. Daraufhin hatten
90 wir relativ viele (.) Bewerbende von dort, also auch im bundesdurchschnitt hatten
91 wir da überdurchschnittlich viele. Aber (..) dann war eben die Hürde, dass die
92 Einsatzstellen einfach trotzdem diese Auswahl hatten und einfach gesagt haben

93 (.) "Ne, wir wollen Jemanden -, eine Person die wir voll einsetzen können, (.)
94 abends-, und gleich in der Öffentlichkeitsarbeit ganz perfekt und so " (*lacht*). Und
95 das ist tatsächlich ein längerer Prozess mit den Einsatzstellen, also wo wir einfach
96 (3) seit Jahren irgendwie immer weiter sensibilisieren wollen. (..) Und ich denke
97 mit den Plätzen die wir da geschaffen haben ist das schonmal ganz gut, aber
98 trotzdem (.) könnte -, wäre da auf jeden Fall noch mehr Offenheit (..)
99 wünschenswert. Und (.) naja, wir haben ja den (.) BFD für Menschen mit
100 Fluchthintergrund auch eingerichtet und insgesamt ist das glaub ich so, (.) es geht
101 langsam voran. Dass Einrichtungen merken -, (3) es hat auch was für sich
102 irgendwie, eine Person einzubinden, die (.) eben andere Fähigkeiten mitbringt,
103 als jetzt zum Beispiel 1A Deutschkenntnisse, so. Aber gut, das gehört ja jetzt
104 schon zum Inklusionsprozess. (3) Ja, also deswegen -, also ich glaube, das
105 müsste man dann aber wirklich in der Statistik nachher sehen, das habe ich jetzt
106 nicht parat, ob es wirklich mehr Realschülerinnen sind, die sich bewerben. Das
107 scheint mit zumindest so. Oder auch (.) Personen, die einfach schon eine
108 Ausbildung gemacht haben, sagen "So, jetzt möchte ich einen Freiwilligendienst
109 draufsetzen", 'oder so.' #00:08:13-8#

110

111 I: Hat das, (.) also wenn wir nochmal zum anonymisierten Bewerbungsverfahren
112 zurückkommen, (.) hat das was an Ihrer Vermittlungsarbeit geändert? Also (.) für
113 Sie sind die Bewerbungen ja erstmal nicht anonym, anonym ist es ja eigentlich
114 nur für die Einsatzstellen (.) die bestimmte Sachen dann nicht sehen. #00:08:27-
115 1#

116

117 K1: Also -, das stimmt, das war ja Ihre Ausgangsfrage, mit dem anonymisierten
118 Bewerbungsverfahren, ob das viel gebracht hat. Also da glaube ich -, (3) es hat
119 bei den Bewerbenden die Rückmeldung gegeben, (..) also die BKJ hat das ja
120 erfragt und dann auch später bei den Freiwilligen, die waren ja auch mal
121 Bewerbende, haben wir das auch mal erfragt und uns mit denen darüber
122 unterhalten. Also es war für die schon (.) besser, dass es anonym war. Und auch
123 diese Möglichkeit, (.) dass es nicht nur zweierlei Geschlecht (.) zum Ankreuzen
124 gab. Das fanden viele sehr sehr gut. So, aber ich glaube für die Einsatzstellen ist

125 es gar nicht (.) so relevant. Also da ist es eher, dass sie halt sagen -, (..) dass sie
126 uns das mal beschrieben haben auf unserem letzten Treffen auch wieder. Da hat
127 dann einer dann gesagt "Ja, das führt eigentlich dazu (..) dass ich alles mehrfach
128 ausdrücke. Ich drücke es einmal anonym aus und dann drücke ich es nochmal
129 aus, wenn ihr es freigeschaltet habt, weil das dann im Team rumgegeben wird".
130 (3) Gut, sie sagen auch sie würden nicht anders entscheiden, und das weiß man
131 ja nicht. Also es ist halt schon so, (.) dass es natürlich auch nach Namen oder
132 bestimmten (3) Punkten in der Biografie oder in dem Lebenslauf da eben (..)
133 Vorauswahlen getroffen werden und so. Aber (..) die Einsatzstellen sagen
134 eigentlich mehrfach so, sie (.) hätten lieber mehr Informationen, um dann
135 zielgenau auch sagen zu können "Ja, wir wollen gerade eigentlich -, das vielleicht
136 auch fördern." Oder (..) "Wir suchen gerade jemanden -, super wenn jemand
137 kommt mit Russischkenntnissen" oder so, ne? Die Einsatzstellen sind da so -, die
138 meisten finden da okay, sagen "Okay, das ist eben jetzt so", aber so richtig viel
139 vorangebracht (..) hat uns das glaube ich bisher nicht. Ich glaube aber auch, man
140 muss dem ein bisschen Zeit geben, insgesamt. #00:10:31-7#

141

142 I: Was ich schon gesagt hatte, bei den Einsatzstellen (.) stellen die meistens halt
143 eine Person ein. Aber die Koordinierenden, sind dann ja diejenigen, die die
144 Gruppe an sich dann mal sehen. Bei den Bildungsseminaren. Das sind dann
145 wahrscheinlich immer auch mehrere Seminargruppen dann auch. (..) Können Sie
146 (.) vielleicht so -, wenn Sie an ein Bildungsseminar denken, so (.) eine Prototyp-
147 FSJ-Kultur-Gruppe beschreiben? Also, was sind da (.) für Menschen anwesend,
148 wie ist die Stimmung, wie ist so (.) der Umgang miteinander? #00:10:59-8#

149

150 K1: Also das ist so -, (.) ich kann am besten meine Gruppe beschreiben und ich
151 glaube (.) die ist ein bisschen anders als andere Gruppen. Weil in der Gruppe
152 neben (..) herkömmlichen FSJ- und BFDlerinnen sage ich jetzt mal (..) auch
153 Freiwillige aus dem BFD Flucht und Asyl sind. Das hat sich so entwickelt, wir
154 fahren seit zwei Jahren parallel mit der Gruppe von einer Kollegin (.) die das BFD
155 Flucht und Asyl koordiniert. Also wir haben das praktisch zusammen entwickelt
156 und (.) dann auch zusammen geleitet und (.) durchgeführt. Weil es einfach eine

157 gute (.) Gruppendynamik war. Also so sind es jetzt ein paar Freiwillige mit
158 Fluchthintergrund (.) in der Gruppe (.) und dadurch -, ob das so typisch ist, ich
159 weiß nicht. Also zumindest denke ich -, (..) es gibt die Gemeinsamkeit immer in
160 den Gruppen: Interesse an Kultur. Alle freuen sich "Ich treffe auf Jemanden, der
161 auch für Kultur brennt, so wie ich. Und ich kann mit dem abends dasitzen und
162 Musik machen und (.) mich freuen und (..) bin nicht so die (3) verschobene in der
163 Klasse, sondern ich treffe halt auf Leute die genauso sind wie ich." Das ist schon
164 so und (.) eigentlich auch eine hohe -, (3) meistens eine sehr große
165 Aufgeschlossenheit. Reflektiertheit, das hängt nicht am Schulabschluss oder am
166 Alter, sondern es treffen eigentlich Menschen aufeinander, die irgendwie (..)
167 vielleicht auch durch unterschiedliche Aktivitäten in der Kultur (.) mit Chören oder
168 so einfach schon ein bisschen (..) erfahren -, welterfahren sind, sage ich jetzt mal.
169 Oder irgendwie aufgeschlossen sind. Und die sind (..) diskussionsfreudig,
170 anspruchsvoll, zunehmend sehr schnell ((lacht)) (.) mit Dingen und es ist einfach
171 so an sich schonmal eine sehr gute Grundatmosphäre. (..) Und eher Interesse,
172 eben andere kennenzulernen, (..) auch eine gewisse -, (3) ja wirklich, Interesse
173 andere kennenzulernen und (..) Toleranz klingt jetzt so (..) negativ irgendwie.
174 Sondern es ist einfach so, dass sie (..) respektvoll miteinander umgehen können.
175 Zumindest, was ich so mitbekomme. Also ich glaub da läuft auch ganz viel (.) an
176 Sachen die ich (.) vielleicht auch aufgrund des Altersabstandes nicht mehr (.) so
177 checke ((lacht)), so, das kann ja trotzdem sein dass es irgendwelche Codes gibt,
178 bei Kleidung oder was auch immer #00:14:35-8#

179

180 I: Ist ja auch eine große Gruppe einfach #00:14:37-6#

181

182 K1: Genau und da gibt es sicher auch irgendwelche Untergrüppchen, aber es gibt
183 selten so (3) Momente, dass man mitbekommt "Okay, die reden jetzt nicht mehr
184 miteinander oder (.) reden gegeneinander" oder so. So nehme ich das wahr.
185 #00:14:54-0#

186

187 I: Das war es auch schon zum ersten Teil. Jetzt kommen wir zum zweiten Kapitel,
188 sozusagen zum Inklusionskapitel. Und eine große Problematik besteht meiner

189 Meinung nach darin (..) dass halt (.) sehr viele verschiedene Verständnisse von
190 dem Inklusionsbegriff kursieren und dass man eigentlich immer gucken muss (..)
191 "Spreche ich gerade mit Leuten, die meinen Begriff teilen? Oder müssen wir
192 erstmal gucken, worüber wir genau sprechen?" Und (..) ich habe es mir mit meiner
193 Arbeit leicht gemacht, ich hänge mich da einfach an den Inklusionsbegriff der BKJ,
194 also auch von der Arbeitsgruppe Inklusion. Und (..) habe dadurch einen sehr
195 weiten Begriff. Also es geht nicht, wie in der schulischen Inklusion darum (.) dass
196 man den Fokus nur auf Menschen legt, die eine körperliche Behinderung haben.
197 (..) Und ich untersuche sozusagen, wie Personen oder Personengruppen, die bis
198 jetzt nicht repräsentiert oder (..) unterrepräsentiert sind, wie die sozusagen in
199 diesen Freiwilligendienst kommen. (3) Und zum Einstieg würde ich Sie gerne
200 darum bitten, mir (.) Schlagworte zu nennen, die Sie mit dem Inklusionsbegriff
201 verbindest. Also das müssen keine zusammenhängenden Sätze sein, aber
202 einfach nur, damit wir wissen worüber wir sprechen und damit ich alles was Sie
203 danach sagen sozusagen irgendwie zuordnen kann. #00:16:03-9#

204

205 K1: Okay. Also ich sage (.) gleich vorab einfach, dass ich keinen (.) Lexikontext
206 parat habe und ich auch nicht so viel davon halte, deswegen. (..) Ich teile den
207 Inklusionsbegriff der AG Inklusion auch komplett. Also, es ist so, (..) dass ich -,
208 (5) dass ich natürlich auch mit dem meiner LKJ konfrontiert bin. Dass da einfach
209 (3) teilweise -, ((*lacht*)) also ich fange nochmal an. (4) Zugänge für alle
210 ermöglichen wäre da das Stichwort oder der (.) prägende Satz. Und (4) ich glaube
211 (.) dass das auch so ein bisschen etwas Ähnliches meint. Für mich -, also Sie
212 haben ja gefragt was das für mich persönlich bedeutet, also ein Schlagwort wäre
213 einfach Facettenreichtum, Facettenvielfalt und (..) dass -, (4) also auf jeden Fall
214 auch nicht nur beschränkt auf Menschen mit einer zugeschriebener Behinderung
215 oder so. Weil wir da (..) im Freiwilligendienstbereich ja auch sehr sehr weit von
216 entfernt sind. Und da ist es schon eine Inklusion-, also ich denke immer, wir lernen
217 schon interkulturell bei den Seminaren, weil einfach der (..) Rapper kommt und
218 auf die trifft, die einen ganz ganz anderen Hochkulturhintergrund hat. Oder auch
219 weil (.) Menschen, die bisher (.) ganz behütet zu Hause gewohnt haben auf
220 welche treffen, die schon sehr (..) viele Lebenserfahrungen haben oder auch in

221 bestimmten Bereichen mehr Erfahrung haben als ich. So und da finde ich, (3) ist
222 es immer schon so ein miteinander lernen. Und (3) Inklusion -, also letztlich, dass
223 jeder (.) so sein kann, wie er ist und man sich gegenseitig (..) belebt, sozusagen.

224 #00:18:26-8#

225

226 I: Also spätestens seit der Gründung der AG Inklusion ist diese inklusive Öffnung
227 sozusagen erklärtes Ziel der BKJ, das dann (.) sozusagen auch (.) weitergegeben
228 wird an andere Akteure. Wen würden Sie zu den Akteuren zählen (.) die aktiv so
229 ein (..) Ziel umsetzen können? Also wer sitzt Ihrer Meinung nach an den wichtigen
230 Stellschrauben? #00:18:46-5#

231

232 K1: Es sind letztendlich die (3) Geschäftsführer und Geschäftsführerinnen, also
233 (.) weil die letztlich doch auch die Entscheidungen treffen. Andererseits sind es
234 auch die Koordinatorinnen, weil (.) sie direkt mit den Jugendlichen vor Ort arbeiten
235 (.) und auch mit den Einsatzstellen da sehr (.) viel als (3) Botschafterinnen
236 auftreten können und einfach, weil wenn man hinter einer Sache steht, kann man
237 das gut vertreten und dafür auch andere (..) mitreißen. Und (.) wir haben ja bei
238 den Seminaren auch einen gewissen Spielraum. Also was zum Beispiel die
239 Teamzusammensetzung angeht oder die - #00:19:30-0#

240

241 I: Sie meinen die Workshopleiter zum Beispiel? #00:19:32-5#

242

243 K1: Genau oder auch die Co-Teamerinnen. (3) Aber ich denke natürlich, also
244 Geschäftsführer haben eine gewisse (.) Macht in der Rolle. (..) Letztlich umsetzen
245 müssen es die Einsatzstellen auch, also das ist einfach so der Punkt. (.) Und -,
246 (5) also ich weiß das nicht ob das jetzt so -, aber ich glaube tatsächlich (.) dass
247 die BKJ nur (.) Anstöße geben kann. Aber letztlich müssen es andere umsetzen
248 (.) und das ist -, also ich sehe da nicht die Macht bei der BKJ, 'muss ich sagen.'

249 #00:20:12-3#

250

251 I: Gibt es dadurch Interessenskonflikte? #00:20:14-2#

252

253 K1: Es gibt Interessenskonflikte. (.) Es gibt einfach unterschiedliche (..)
 254 Prioritäten, die diesem Thema zugemessen werden (..) und natürlich gibt es auch
 255 andere Aufgaben, (.) die dann eben (..) wichtiger sind manchmal oder auch also
 256 (..) wichtiger erachtet werden und -. (7) Es gibt Interessenskonflikte, weil (3) die
 257 BKJ -, (3) also für mich ist die BKJ auch nochmal -, also es gibt die BKJ, es gibt
 258 die AG Inklusion und es gibt die Träger, also das ist schon nochmal ein bisschen
 259 was anderes. Weil, ich bin ja auch Teil der AG Inklusion und trotzdem (..) glaube
 260 ich manchmal -, klar, was dort erarbeitet wird ist das etwas, wo ich auch gut
 261 mitgehen kann. Aber (.) der Ausgangspunkt ist erstmal noch viel (.) steiler
 262 manchmal. Also manchmal ist es etwas, wo (..) die Träger, (..) oder zumindest
 263 mein Träger nicht mitgehen würde. Und dann muss man dann (.) ein Stück weit
 264 vermitteln oder sehen, das ist ein Ziel was erreicht werden soll und es sind
 265 unterschiedliche Vorstellungen davon, wie dieses Ziel erreicht wird. Und
 266 manchmal fehlt der (..) Realitätsabgleich. Also so diese Erfahrung. (3) Und dann
 267 machst du diese Bewerbungsgespräche und dann kommen (.) einfach Menschen
 268 (.) die sehr sehr unterschiedlich aufgestellt sind und du sollst dich dann trotzdem
 269 für die eine Person entscheiden. So, und das ist etwas, wo man dann auch
 270 einfach ein bisschen vermitteln muss. Oder wo man auch nicht alles -, (.) wo es
 271 schwierig ist, (..) feste Zahlen einzufordern. Weil wir merken auch -, (..) ich glaube
 272 es ist -, wir sind auf dem richtigen Weg, der Prozess ist gut, aber natürlich könnte
 273 man den auch noch mehr betreiben. Das denke ich schon. Aber es ist trotzdem
 274 etwas, wo (.) Schritte in die richtige Richtung erfolgen und die Einsatzstellen auch
 275 (.) einfach Zeit brauchen und auch die (..) Sicherheit brauchen, dass sie sich das
 276 nächste Jahr ja wieder anders entscheiden können, sie müssen jetzt nicht immer
 277 einen Freiwilligen nehmen, wo sie (.) viel umkrempeln müssen, sozusagen. Aber
 278 so, dass insgesamt mit der Zeit die Bereitschaft dazu wächst, (.) 'eben
 279 unterschiedlichste Personen aufzunehmen.' Und (3) also wir haben -, (3) also ich
 280 weiß nicht ob das jetzt mit der Gründung der AG Inklusion -, weil Sie das eben so
 281 als Marker genommen haben, aber auf jeden Fall gefühlt seit vier Jahren sind wir
 282 dabei die Einsatzstellen zu sensibilisieren dafür. Haben auch (..) auf zwei
 283 Einsatzstellentreffen, mindestens auf zwei Einsatzstellentreffen -, ich glaube auf
 284 drei Einsatzstellentreffen das direkt zum Thema gemacht, also mal mit (.)

285 Vorträgen, mal mit Workshops. (4) Und haben jetzt bei dem Einsatzstellentreffen
286 in diesem Jahr das nicht explizit zum Thema gemacht, (.) sondern, dass die
287 Ansprüche der Freiwilligen sich so verändert haben. Und die Bedürfnisse der
288 Freiwilligen sich so verändert haben. Und viele einfach -, weil sie so -, (..) ja wie
289 soll man sagen -, (3) die sind teilweise sehr -, (..) die bleiben gar nicht das ganze
290 -, also es ist eine Tendenz da, dass sie (.) sehr große Auswahlmöglichkeiten für
291 Aufgaben haben wollen, dass sie einfach bei Projekten dann aber dann vielleicht
292 doch nicht alles umsetzen. Also so ein bisschen (..) zu *((schnippst mit dem*
293 *Finger, lacht))* fix sind mit vielen Dingen, die Freiwilligen. Also es ist (..) schon ein
294 bisschen ein anderes Extrem, (..) dass Einsatzstellen auch sehen "Es bringt uns
295 gar nicht so viel, wenn es jetzt nur diese Überfliegerfreiwilligen sind". Also es ist
296 einfach für das gesamte Jahr (.) im Team auch gut, wenn man einfach Personen
297 hat, die (..) auch einfach bleiben und nicht sagen "So, jetzt habe ich alles
298 abgecheckt und jetzt mache ich nochmal (..) ein halbes Jahr eine andere
299 Erfahrung oder Ausland" oder was auch immer. Was ja auch nicht -, es fällt uns
300 als Koordinatoren und Koordinatorinnen da manchmal schwer zu sagen " Nee,
301 jetzt bleib aber auch das Jahr", weil manchmal sieht man auch (.) "Okay ja, sie
302 hat Recht, sie ist da einfach unterfordert". Das sieht man ja auch manchmal. Und
303 das haben wir da eben auch nochmal (..) mehr so am Rande der Diskussion mit
304 eingebracht, warum immer diese Freiwilligen, die dann schon fünf -, oder zwei
305 Sprachen mitbringen oder so? Also dass man da auch einfach gucken muss, (..) es
306 ist ein Freiwilligendienst und kein (.) Job, den man mit einem
307 Bachelorabschluss haben kann. Aber, also, es läuft halt weiter. #00:25:22-2#

308

309 I: Und das haben die Einsatzstellen selber angesprochen? Diese (.) Problematik?
310 #00:25:26-4#

311

312 K1: Das haben die -, dass die das wahrnehmen haben die selber angesprochen,
313 aber -, also (..) dieses Thema dass die Freiwilligen -, also *((lacht))* was meinen
314 Sie jetzt genau? #00:25:42-1#

315

316 I: Sie hatten gesagt, dass Sie jetzt beim letzten Treffen (..) das Inklusionsthema

317 absichtlich nicht mit reingenommen haben, aber dass es stattdessen dann (.) um
318 die (.) sich wandelnden Ansprüche der Freiwilligen ging. Und meine Frage war,
319 ob das von Ihnen angesprochen wurde, oder ob das die Einsatzstellen selber
320 auch so merken, dass - #00:25:58-1#

321

322 K1: Die wandelnden Ansprüche? Das hatten die Einsatzstellen uns gespiegelt
323 und wir haben es dann aufgegriffen und zum Thema gemacht. Und haben dann
324 aber -, (.) also da geht es dann ein Stück weit auch um Flexibilisierung, die
325 Freiwilligen wollen zum Beispiel (.) vorher aufhören oder nochmal wechseln oder
326 so und wir haben dann zum Beispiel auch das (.) neue Bewerbungsverfahren
327 vorgestellt, was dann ab (..) 2019 kommt. Und ich glaube, dass DAS nochmal
328 ganz viel verändern kann. Also das ist nochmal ein anderer (.) Schritt als die
329 Anonymisierung. Ich glaube dass das, (..) dieser andere (.) Zugang, sich nur kurz
330 bewerben und dann aber direkt an die Einsatzstelle adressieren, das wird (..) eine
331 Veränderung bringen, glaube ich. Mehr als das anonymisierte. Also anonym wird
332 ja beibehalten für die Einsatzstellen, aber (..) das wird jetzt nutzerfreundlicher
333 glaube ich, 'für die Jugendlichen.' #00:26:56-6#

334

335 I: Und es findet kein Matching sozusagen statt dadurch. Also (..) das ist der Punkt
336 der wegfällt dadurch? #00:27:02-9#

337

338 K1: Es findet eine Art Matching statt, wenn jemand noch nicht weiß (.) was er oder
339 sie machen möchte. Dann wird ihm was vorgeschlagen (.) aber sie können sich
340 dann auf acht Plätze bewerben, bewerben sich dafür direkt und wir lesen dann
341 nur und (.) korrigieren sozusagen dann nur (.) wenn zu viele sich für eine Stelle
342 interessieren. Dann würden wir nochmal reingucken in die Bewerbungen.
343 Ansonsten ist es direkt "Ich interessiere mich für die Einrichtung und ich bewerbe
344 mich bei der Einrichtung." Und vorher ist es einfach ein gutes (.) Suchmodul,
345 entweder nach Region oder eben nach (.) Tätigkeitsbereichen etc. Und da findet
346 dann sozusagen auch sowas wie ein Vorschlagmatching statt. Also ein Abgleich
347 der 'Bewerbungen und der Einrichtungen.' (..) Und ich glaube, das kann den
348 Prozess nochmal voranbringen. #00:27:51-6#

349

350 I: Sie hatten die Zielvereinbarung schon angesprochen, das zielt ja eigentlich in
351 zwei Bereiche. Einerseits sollen ja so qualitative Ziele festgehalten werden (.) und
352 andererseits (.) wird auch gefordert, dass man bestimmte Zahlen aber auch
353 versucht (..) als Ziel sozusagen festzulegen. (..) Passiert das hier in der LK auch?
354 Also dass nicht nur qualitative Ziele vorgenommen werden, sondern auch
355 tatsächlich versucht wird (.) irgendwelche Marken zu erreichen oder (.)
356 dahingehend, ja, auch quantitative Ziele zu haben? #00:28:31-3#

357

358 K1: (4) Wir erarbeiten im Team mit den Koordinatoren und Koordinatorinnen
359 einen Vorschlag und (..) werden das dann (.) auch mit der Geschäftsführung
360 besprechen und ich denke, dass wir -, (7) das ist schwer. Also zumindest -, das
361 ist so ein Punkt wo es -, (4) ja, wo es in der Kommunikation zuerst schwierig war,
362 weil diese Zahl ja festgeschrieben war zuerst für alle Träger. Und jetzt ist sie das
363 nicht mehr, das ist gut. Ich denke schon, dass es sinnvoll ist eine Zahl (.)
364 festzulegen, weil sie -, (..) man muss sich ein Ziel stecken. Sonst -, und das kann
365 man eben am besten anhand von (.) Zahlen. Da sieht man es dann schwarz auf
366 weiß quasi, ob man es erreicht hat oder nicht. Aber wir werden sicher das Ziel (..) im
367 erreichbaren Bereich setzten. Also schon über dem (..) was wir haben, aber
368 nicht (.) unerreichbar. (3) Wir haben damit Erfahrung vom (.) Antragsverfahren
369 auf Landesebene, auch da müssen wir (.) qualitative und quantitative Ziele
370 setzten und (..) das bewährt sich. Auch, weil wir dann diese Punkte nachher
371 nochmal evaluieren und einfach sehen, "Ja, wir haben es erreicht" oder "Wir
372 haben es nicht erreicht". Manchmal ist es auch erstaunlich was man da
373 herausfindet. (.) Die Wahrnehmung ist doch manchmal anders als die Zahlen.
374 #00:30:17-2#

375

376 I: Also da geht es zum Beispiel dann um (.) Freiwillige mit einem
377 Realschulabschluss? #00:30:22-9#

378

379 K1: Ja genau. Also das sind eigentlich so die Sachen die man messen kann.
380 Realschulabschluss oder Alter. Wobei das Alter (..) aus meiner Sicht weniger

381 relevant ist, weil manche mit 17 einfach schon ihr Abi in der Tasche haben. (3)
382 Real- oder Hauptschulabschluss ist dann das, was für uns relevant und messbar
383 ist. #00:30:42-9#

384

385 I: Gibt es einen Punkt, (.) vor allem wenn es jetzt auch darum geht (..) formulierte
386 Ziele umzusetzen, gibt es irgendwas, wo Sie sich mehr Unterstützung wünschen?
387 Von anderen Akteuren und Akteurinnen? Oder (.) von der Politik vielleicht auch?
388 #00:30:59-5#

389

390 K1: Ja na klar, also das ist die Teilzeit. Das ist einfach (.) die Abkehr von dem
391 Vollzeitgebot von 40 Stunden im Jugendfreiwilligendienstbereich. (..) Mit dem
392 Jahr 2018 fällt auch das (.) Sonderprogramm weg für Geflüchtete, was eine
393 Teilzeitmöglichkeit geboten hat. Und wir sehen, dass es (.) denen auch -, also
394 ihnen und auch anderen -, also es würde auch einfach sehr viel helfen, wenn es
395 ein Teilzeitmodell gäbe. Also bei den Geflüchteten ist es so, dass die parallel den
396 Sprachkurs machen und dass das neben einer Vollzeittätigkeit gar nicht möglich
397 wäre. (3) Für alle ist es steil, 40 Stunden zu machen, aber es gibt eben auch
398 Personen, die das gar nicht können, zum Beispiel wenn man sich parallel (.) um
399 andere Menschen kümmert in gewisser Weise. Oder wenn man einfach (..) elternunabhängig
400 das stemmen möchte und finanziell ist das manchmal schwierig
401 im Freiwilligendienstbereich. Also ich glaube Teilzeit ist die größte Stellschraube.
402 (..) Taschengeld, also praktisch die Fördergelder, das wäre noch so ein Punkt.
403 Wobei (.) ich Teilzeit als wichtiger erachte. Also beides parallel anzupacken ist -,
404 (3) also es lässt sich schwer argumentieren für Einsatzstellen zum Beispiel. Aber
405 natürlich (.) mehr Fördergelder wäre natürlich auch gut, beziehungsweise mehr
406 gesellschaftliche Anerkennung mit einem Ticket oder anderen Dingen. Was ja
407 allen das erleichtern würde. Und eben auch den Dienst für (..) Menschen die von
408 zu Hause nicht so unterstützt werden, öffnen würde. Wir wollen (.) gerne weiter
409 mit Geflüchteten arbeiten und müssen das dann aber über den herkömmlichen
410 Dienst tun. Und das wird einfach total (..) schwierig sein. Also -, aber das ist so
411 eine gute Erfahrung -, für die Seminare und (..) auch glaube ich an den
412 Einsatzstellen. Das ist ein bisschen durchwachsen weil es auch Schwierigkeiten

413 mit sich bringt, aber (.) auf jeden Fall ist das ein Punkt, den wir fortführen wollen.
414 Das ist vielleicht auch so ein Ziel was wir dann in der (.) Zielvereinbarung mit
415 aufführen. Dass wir da einfach eine gewisse Zahl von Freiwilligen halten.

416 #00:33:14-5#

417

418 I: Was würde das für die Seminararbeit ändern? Wenn die Gruppe sehr viel
419 diverser wäre? (..) Also für die Koordinatoren und Koordinatorinnen? Also, (.) das
420 hätte schon viele Auswirkungen, oder? Wenn jetzt zum Beispiel Menschen mit
421 Rollstuhl einen Freiwilligendienst machen oder Menschen die nicht gut Deutsch -

422 #00:33:29-5#

423

424 K1: Ja, das sind Punkte, (..) wo wir das im Hinterkopf bereits (..) mitdenken, aber
425 bisher den Fall noch nicht hatten. Und auch jetzt -, dass mehr so -, (.) wenn wir
426 auch die Häuser auswählen gucken wir "Würde die Möglichkeit bestehen? Ja,
427 aber vielleicht nur in dem einen Raum" oder so. Also dass (.) wir nicht komplett
428 barrierefreie Häuser haben, aber wenn (.) dann würden wir es machen,
429 sozusagen. Und -, na klar -, (..) also das ist jetzt schon so mit den geflüchteten
430 Freiwilligen, man muss sich natürlich mehr -, also ich habe die Erfahrung
431 gemacht, mehr Zeit für (.) das voneinander lernen nehmen, und nicht so sehr um
432 Inhalte zu vermitteln. Aber die (.) Möglichkeit gibt es ja auch. Weil einfach -, wir
433 haben ja kein (.) Curriculum, so wie in der Uni oder (.) in der Schule, und ja (..)
434 einfach mit den (.) persönlichen Gegebenheiten arbeiten die da sind ist für uns
435 immer möglich. Also auch jetzt ist die Gruppe schon etwas divers, also zum
436 Beispiel sind (.) Bachelorabsolventen auch dabei, die würden wir (.) dann eher
437 einbeziehen Sachen auch mal anzuleiten. Und (..) wir haben ja die
438 Seminarvorbereitungstage, da sind ja auch alle mit einbezogen und da würden
439 dann (.) auch die Personen die (.) eben besondere Bedarfe haben, das ja nochmal
440 mit einbringen und thematisieren können. (.) Und wir haben ein Awareness-Team,
441 wir (..) haben das Genderthema im Hinterkopf, also (.) was jetzt Räume angeht,
442 Toiletten angeht und so weiter, aber eben auch in der Sprache. (3) Und natürlich,
443 also ich glaube das wäre ein Lernprozess wenn wirklich jetzt Personen kommen
444 -, da sind viele Dinge, die wir vielleicht auch gar nicht so wissen, aber ich glaube

445 (..) wo man sich dann auch ein Stück weit im Trägerverbund austauschen kann.
446 Also zum Beispiel gibt es (..) einen Träger, die haben schon Erfahrung mit einer
447 (..) direkten Assistenz, mit der Finanzierung von dem und das teilen wir dann ja
448 auch im Trägerverbund. #00:35:37-4#

449

450 I: Das was Sie da gerade angesprochen haben, mit dem Awareness-Team, (..)
451 sind das Freiwillige? Also, finden Sie sozusagen in jedem Jahrgang dann
452 jemanden, der dafür zuständig sein möchte, oder es kann - #00:35:50-6#

453

454 K1: Also (..) das ist etwas, was wir vielleicht nicht so einheitlich machen. (..) Aber
455 bei uns in der Gruppe ist es so -, das lief so ein bisschen parallel. Wir haben
456 einerseits bei einem Koordinierendentreffen mitbekommen, wie die BKJ (..) oder
457 andere Landesträger oder auch die AG Inklusion den Umgang (..) mit diesem
458 Thema handhaben. Und parallel kam aber bei den Vorbereitungstagen eine
459 Freiwillige (..) mit Fluchthintergrund selber auf uns zu und hat gesagt "Das
460 bräuchte ich, (..) das und das wäre mir wichtig". Und dann haben wir mit ihr
461 gemeinsam praktisch das erarbeitet was ihr wichtig wäre. Und bei uns ist das so,
462 dass wir (..) in jedem Seminar das erfragen. (..) Also wir setzten das als -, also wir
463 haben ein Awareness-Team, "Wer hätte denn Interesse daran mitzuarbeiten?".
464 Also es folgt im Grunde sehr dem Modell von der BKJ. Aber eben (..) diese Punkte,
465 was ist den Geflüchteten wichtig, die fließen da auch mit ein. Also das hat die -,
466 das war auch eine sehr gute Erfahrung, dass sie da so -, also das war halt ihr
467 Part, das mit in das Seminar mit einfließen zu lassen. #00:37:10-5#

468

469 I: Wir kommen zum Abschluss. Ich habe noch eine Fazitfrage und eine Frage
470 nach Ergänzungen. Meine Fazitfrage wäre, (..) wir haben jetzt ja über ganz viele
471 verschiedenen Sachen gesprochen, jetzt sozusagen als Zusammenfassung
472 nochmal, ob Sie für mich den Satz beenden könnten (..) "Inklusion im FSJ Kultur
473 kann gelingen, wenn Punkt Punkt Punk". #00:37:27-1#

474

475 K1: (6) Hm. (10) Wenn man -, wenn wir den (4) Grundgeist (..) vom FSJ Kultur
476 einfach (..) noch ausbreiten und ernster nehmen. Und -, ich glaube da ist im

477 Kleinen schon alles angelegt, damit Inklusion gelingen kann. #00:38:03-2#

478

479 I: Und haben Sie, (..) haben Sie noch irgendwas selber zum Thema, was wir nicht
480 angesprochen haben? Was Sie jetzt noch gerne loswerden möchtest? (3) 'Eine
481 Ergänzung oder eine Idee, die Ihnen vielleicht beim Sprechen gekommen ist?'

482 #00:38:16-2#

483

484 K1: (4) Das fällt mir bestimmt später noch ein ((*lacht*)) #00:38:20-7#

485

486 I: ((*lacht*)) Das ist ja meistens so #00:38:22-7#

487

488 K1: Ich glaube wir haben über echt Vieles gesprochen. #00:38:23-9#

489

490 I: Okay,(.) Danke! Dann mache ich mal Stopp hier

IX.IV JENS MEISSNER

JENS MEIßNER, seit 2011 Akteur im FSJ KULTUR

Zuständigkeitsebene: Mentor an einer Einsatzstelle (seit 2016)

1 I: Also (.) ich habe zwei Blöcke vorbereitet. In dem einen geht es (.) um das FSJ
2 Kultur im Allgemeinen, um Freiwillige und was da alles passiert. Und im zweiten
3 sprechen wir dann über Inklusion, also zum zweiten Teil werden wir dann (.) ein
4 bisschen konkreter. Zum Einstieg würde ich Sie gerne darum bitten (.) mir zu
5 erzählen, was aus Ihrer Sicht an Lernpotenzial oder an Erfahrungszuwachs in so
6 einem Jahr bei jungen Leuten passiert. #00:00:23-7#

7

8 M2: (..) Ich kann natürlich immer nur für unsere Einrichtung sprechen. (..) Auf
9 jeden Fall lernen die Freiwilligen, sich in einem Team zu bewegen und
10 gemeinschaftlich zu arbeiten. Weil (..) im Vergleich zur Schule hier sozusagen
11 alles nur mit Gemeinschaft funktioniert. Weil wir viel kommunizieren, weil wir uns
12 aufeinander verlassen, weil wir einander vertrauen. Genau und dieses
13 Individuelle der Schule ist halt hier nicht (.) zielführend. Genau,
14 Durchsetzungskraft noch. Also auch (.) wenn man mit Arbeit zugebombt wird, ist
15 ja manchmal so, dass man dann irgendwann auch sagen muss "Okay nee, ich
16 arbeite gerade an dieser einen Sache und möchte das jetzt auch zu Ende
17 machen." Das ist in der Schule glaube ich auch eher vernachlässigt, wo es ja eher
18 frontal zugeht. Genau (.) die Ärmel hochkrempeln (..) und es manchmal auch
19 einfach durchstehen. Wenn es hart wird, ja. Und (..) ich glaube ganz wichtig ist
20 noch, dass man im FSJ (.) lernt, was eigentlich die eigenen Interessen sind. Also,
21 was macht einem Spaß? Wo man sich vielleicht (.) hinentwickeln könnte, wo hat
22 man seine Stärken? Und dass man sich dann auch wirklich selbstbewusst sein
23 eigenes Feld sucht. (..) Und nicht nur mitschwimmt und macht, was einem
24 zugetragen wird. 'Das sind so die (.) Hauptsachen.' #00:01:47-7#

25

26 I: Sie haben an der Einrichtung mehrere Freiwillige, habe ich gesehen. #00:01:49-
27 7#

28

29 M2: Ja, wir haben zur Zeit drei. Zweimal FSJ Kultur und einmal BFD. #00:01:54-
30 8#

31

32 I: Und können Sie so einen (.) Richtwert nennen, wie viele sich bewerben? Wie
33 da so das Verhältnis ist? #00:02:00-3#

34

35 M2: Also wir sind ja genau jetzt in diesem Prozess. Wir haben jetzt (.) 28
36 Bewerbungen bekommen. Und das ist aber auch so der Schnitt. Also wenn ich
37 jetzt an die letzten Jahre zurückdenke -, wir machen das ja seit (.) 2010, seitdem
38 sind wir dabei, seitdem ist das auch immer so der Schnitt. #00:02:15-6#

39

40 I: Sind Sie auch schon seit 2010 der koordinierende Mentor? #00:02:18-9#

41

42 M2: Ich war vor vielen Jahren (.) also 2011 und 2012 war ich schonmal hier (.)
43 und jetzt bin ich seit einem Jahr wieder dabei und dann auch in dieser Rolle.
44 #00:02:30-8#

45

46 I: Es gibt ja jetzt (.) dieses anonymisierte Bewerbungsverfahren, seit ein paar
47 Jahren. Das heißt (.) die LKJ schickt Ihrer Einsatzstelle gezielt bestimmte
48 Bewerbungen zu, wo Sie aber bestimmte Daten nicht sehen, oder? (..) Wie stehen
49 Sie zu diesem Bewerbungsverfahren? #00:02:47-9#

50

51 M2: (3) Das ist eine schwierige Frage ((lächelt)). Ich habe da ein ganz
52 ambivalentes Gefühl. (3) Also speziell letztes Jahr als es eingeführt wurde, bin ich
53 da mit einem ganz positiven Gefühl rausgegangen, weil wir das erste Mal -, (..)
54 ich weiß nicht ob es direkt damit zusammenhängt -, das erste Mal eine FSJlerin
55 hatten, die nicht aus der Region hier kommt. Also wir hatten jemanden aus
56 Brandenburg. (..) Und das habe ich für mich da irgendwie darauf zurückgeführt,
57 dass durch dieses Matching vielleicht auch Leute überregional sozusagen uns
58 zugeteilt wurden. (4) Dieses Jahr sind wir ja gerade dabei, wir haben jetzt die
59 Matchingergebnisse am Freitag bekommen (.) und es ist mir letztes Jahr nicht so
60 aufgefallen, aber dieses Jahr merken wir einfach, dass wir ja nichts sehen, also

61 nichts über die Person sehen, aber im Endeffekt können wir doch die Daten
62 einsehen, wenn wir sie einladen. Und ich glaube es wird vielen Einsatzstellen so
63 gehen, dass sie einfach alle einladen (..) und dass dann nochmal eine E-Mail
64 geschrieben wird (..) wo sozusagen nochmal konkret (.) angesprochen wird "Mit
65 dir würden wir wirklich ein Bewerbungsgespräch führen". Und ich glaube das ist
66 nicht das Ziel des Ganzen. Aber irgendwie -, also ich finde persönliche Daten sind
67 wichtig, um sozusagen zu gucken "Ist der Mensch passend? Passen wir zu ihm?"
68 Und da ist es wichtig das Alter zu erfahren (.) oder wo er herkommt. Es ist für uns
69 eben echt interessant zu wissen, wo der Mensch eigentlich herkommt. Ist das hier
70 alles überhaupt möglich für ihn? #00:04:49-9#

71

72 I: Das heißt -, (..) was genau ändert das an Ihrem Auswahlprozess? #00:05:01-
73 2#

74

75 M2: Es ist viel mehr Arbeit. Und es ist total unübersichtlich. Dass wir -, (.) also wir
76 hatten am Anfang das Bemühen wirklich erstmal die Bewerbungen zu lesen und
77 dann zu entscheiden (.) unabhängig von den persönlichen Daten, wen wir
78 einladen. Aber 28 Bewerbungen lesen, also das (.) entspricht finde ich (.) oft nicht
79 der Realität, was in den Einsatzstellen los ist. Also, es ist viel los und man muss
80 sozusagen (.) eine Auswahl von 10 Menschen treffen wo man dann auch wirklich
81 intensiv die Bewerbungen liest. Und um diese Auswahl zu treffen, müssten wir sie
82 halt alle einladen. Um dann zu erfahren wer das eigentlich ist. #00:05:37-9#

83

84 I: Also einladen bedeutet also (..) dass Sie dann in einer Art (..) internem Netzwerk
85 dann anklicken, dass Sie die Person einladen würden - #00:05:45-9#

86

87 M2: Und dann sehen wir die persönlichen Daten. #00:05:47-4#

88

89 I: Aber das hat ja erstmal gar keine Auswirkung auf (..) den Bewerber an sich,
90 oder? Das ist ja noch keine (.) wirkliche Einladung in dem Fall, oder? #00:05:53-
91 8#

92

93 M2: Ja, da sind wir uns nicht sicher, wie das kommuniziert wird mit den
94 Bewerbern. Ob diese Einladung per Button dann auch wirklich heißt dass wir sie
95 einladen. Wir laden sie halt über den Button ein, aber schreiben dann nochmal
96 eine E-Mail an die, die wir wirklich einladen wollen. So richtig -, (..) 'jetzt habe ich
97 den Gedanken vergessen -. (..) Naja, fragen Sie erstmal weiter.' #00:06:22-4#

98

99 I: Das ist ja jetzt Zufall, dass unser Interview in diese Phase fällt (.) aber Sie
100 werden dann ja bald wieder diese Bewerbungsgespräche führen. Können Sie mir
101 schildern (..) wer bei den Gesprächen dabei sitzt, worauf Sie achten und was
102 Ihnen wichtig ist. (..) Genau, wie läuft der gesamte Entscheidungsprozess ab?
103 #00:06:42-2#

104

105 M2: Also (..) bei uns sitzt unser Geschäftsführer dabei (.) und dann -, (..) also
106 klassischerweise nehmen wir zwei FSJler, dieses Jahr war es eine Ausnahme mit
107 drei. Und jeder FSJler bekommt einen eigenen Mentor hier in der Einrichtung.
108 Und deswegen sitzen bei den Gesprächen neben dem Geschäftsführer ich dabei
109 und meine Kollegin, die auch Mentorin ist. (..) Und ja, wie läuft das ab, ganz
110 klassisch. Wir erzählen erstmal (.) ganz viel über uns damit man das versteht,
111 weil wir, 'glaube ich, ziemlich komplexe Sachen machen.' Dann fragen wir
112 natürlich den Bewerber -, (..) oder laden ihn ein dass er sozusagen über sich
113 berichtet. Aber jetzt (.) nicht gefiltert nach bestimmten Fragen, sondern er soll
114 erstmal ins Erzählen kommen damit wir ihn besser kennenlernen. Und dann
115 haben wir noch spezielle Fragen am Ende. (..) 'Soll ich die nennen?' #00:07:39-
116 1#

117

118 I: Ja klar, gerne! #00:07:40-2#

119

120 M2: Also ganz wichtig ist für uns die Frage, was versteht -, (..) oder was bedeutet
121 für ihn Zirkus? Da kann man wirklich abstrakt (.) dann schwelgen. Viele erzählen
122 dann aus der Kindheit "Ich saß mal auf einem Elefanten" oder "Ich habe da einen
123 Clown gesehen" und so weiter. Und dann fragen wir (.) nach Erfahrungen in der
124 Kinder- und Jugendarbeit, war man zum Beispiel schonmal in Feriencamps

125 dabei? Wir machen ja viele Feriencamps. (3) Genau, ja Hobbies. Da zielen wir
126 vor allem darauf ab (..) inwiefern die Hobbies (..) mit einem FSJ bei uns vereinbar
127 sind. Also, es gibt ja Hobbies wo man vielleicht (..) fünfmal in der Woche vier
128 Stunden Cellounterricht hat und das passt dann ja nicht so. #00:09:26-9#

129

130 I: Welche Rolle spielen die FSJler dann (..) also wenn die Bewerber dann zu
131 FSJlern werden? Also, welche (..) Zuständigkeitsbereiche decken die bei Ihnen
132 ab und 'welche Aufgaben fallen ihnen zu?' #00:09:38-8#

133

134 M2: Also die FSJler spielen für uns eine ganz wichtige Rolle. Sie sind (..) absoluter
135 Bestandteil des Kernteams. Und wenn man das jetzt in Aufgabenbereiche gliedert
136 (..) sind sie einerseits paar Stunden in der Woche im Büro tätig und unterstützen
137 uns hier. Wenn Veranstaltungen sind drucken sie Einladungen, versenden Briefe.
138 Klassische Sachen, einfache Sachen ((*lacht*)). (..) Dann sind die FSJler aufgeteilt
139 auf unsere Standorte in unseren Zirkuskursen dabei und unterstützen unsere
140 Trainer. (3) Wo sie dann ja auch sehr viel lernen in der Arbeit mit Kindern. Im Mai
141 haben sie dann die Zirkusfortbildung beendet und (..) haben dann sozusagen den
142 Grundlagenschein "Zirkustrainer". Und dann, ab Mai (..) wenn dann der
143 Zirkussommer beginnt (..) sind sie dann aktiv schon an Zirkusprojekten beteiligt.
144 Natürlich noch mit richtigen Pädagogen zusammen, aber sie arbeiten dann als
145 Trainer. 'In Schulprojekten und Feriencamps.' #00:10:51-9#

146

147 I: Sind diese Tätigkeitsbereiche -, (..) also finden Sie diese zusammen mit den
148 Freiwilligen? #00:11:01-5#

149

150 M2: (..) Also wir haben (..) eine Grundstruktur. Die hat sich natürlich in den letzten
151 Jahren weiterentwickelt aus der Erfahrung mit den FSJlern. Welche Fähigkeiten
152 bringen sie in der Regel mit und (..) wie sind die Interessen? Und diese
153 Grundstruktur, also Bürostunden, im Zirkustraining dabei sein und irgendwann
154 auch an den Projekten arbeiten, (..) das ist so festgelegt. (..) Da verhandeln wir
155 erstmal (..) nicht mit den FSJlern, wir stellen aber während des Jahres immer
156 wieder fest -, ((*lacht*)) also es sind ja individuelle Menschen "Okay (..) die

157 Scherpunkte und die Interessen verlagern sich" und dann kann es schon
158 passieren dass wir die Bürostunden rausnehmen (.) und sie stattdessen mehr im
159 Zirkustraining einsetzen. Und dann gibt es ja noch das eigenverantwortliche
160 Projekt. Das ist halt auch ein wichtiger Bestandteil, dass sie sich sozusagen ihr
161 eigenständiges Projekt suchen und dafür auch wirklich viel Zeit bekommen
162 während des FSJ. Genau, und dann laden wir natürlich die FSJler immer, jedes
163 Jahr, ein, dass sie sich (.) ein eigenes Interessensgebiet hier suchen. Und (..) wir
164 hatten letztes Jahr bei den FSJlern -, (.) die haben sich total dafür interessiert wie
165 Inszenierung bei Zirkusshows funktioniert und haben da dann vermehrt (.) die
166 Trainer unterstütz die bei uns tätig sind. Davor das Jahr hatten wir -, (..) Melanie
167 hat in Sachen Kostümfundus irgendwie (.) ihren Schwerpunkt gefunden ((*lacht*))
168 und hat dann hier ein eigenes System entwickelt (.) mit Listen und einer (.)
169 bestimmten Ordnung und hat da geguckt was nachgebessert oder bestellt werden
170 muss. #00:12:37-3#

171

172 I: Lassen Sie die Freiwilligen Ziele und Wünsche formulieren? Was die lernen
173 wollen im Laufe des Jahres? #00:12:45-2#

174

175 M2: Ja, (..) machen wir. Interessanterweise ist es von der (.)
176 Entsendeorganisation ja so angelegt, dass man das eigentlich relativ am Anfang,
177 in den ersten sechs Wochen macht. (..) Und das machen wir auch brav ((*lacht*))
178 damit wir (.) das abhaken können. Aber da stellen wir immer wieder fest (.) dass
179 in den ersten zwei Monaten (.) da eigentlich nicht viel von den FSJlern kommt.
180 Außer das allgemeine "Ich will lernen teamfähig zu sein" und so weiter und so
181 fort. Und dann füllen wir das erstmal zusammen aus und versuchen (unv.) zu
182 finden. Ansonsten haben wir dann halt Reflektionsgespräche im Laufe des Jahres
183 regelmäßig. Da werden dann (..) Interessen nochmal neu formuliert. 'Ja, das ist
184 ein ganz fluider Prozess.' #00:13:34-0#

185

186 I: Das war es auch schon zum ersten Teil, wir kommen zum Inklusionskapitel. (.)
187 Und da würde ich am Anfang ein bisschen was (.) über meinen Begriff sagen, weil
188 ich glaube das ist eines der größten Probleme. Dass Inklusion auch (.) ein Stück

189 weit ein Modewort ist, dass es in aller Munde ist und dass man eigentlich immer
190 gucken muss "Haben wir eigentlich den gleichen Begriff oder was für ein Begriff
191 liegt vor?". (..) Genau, und ich halte mich da (..) an den Inklusionsbegriff der BKJ,
192 also an den Dachverband (..) der sozusagen alle LKJ unter sich hat. Und der ist
193 sehr weit, dieser Begriff. Der konzentriert sich nicht auf eine bestimmte
194 Menschengruppe und hat somit keinen engen Fokus, wie es in der schulischen
195 Inklusion oft gemacht wird. Das heißt (..) ich untersuche, wie Menschen die bis
196 jetzt wenig oder kaum im Freiwilligendienst mit kulturellem Schwerpunkt
197 repräsentiert sind, wie die da -, (..) wie man das am besten öffnen kann in diese
198 Richtung. Das heißt auch ich habe einen sehr weiten Begriff. (..) Können Sie mir
199 bitte ein paar Schlagworte dazu nennen, was Sie mit Inklusion verbinden? (..) Was
200 macht Ihren Begriff aus? 'Was ist Ihnen da wichtig?' #00:14:51-8#

201

202 M2: (..) Teilhabe ((*schmunzelt*)). (3) Aber da ganz wichtig, nicht unabhängig der
203 Ressourcen die der Mensch mitbringt (..) sondern ressourcensspezifisch. Ich finde
204 das ist ein Unterschied. (10) Ja, auch Demokratie. Also ich finde Inklusion ist nur
205 möglich wenn man demokratisch miteinander umgeht. Und dann auch die
206 Interessen und (..) die Bedürfnisse der Menschen sieht und auch (..) zu Wort
207 kommen lässt. (..) Genau, und dann finde ich, Inklusion ist auch mit ganz vielen
208 Regeln verbunden. Also jeder kann hier wild Teil haben und gleichberechtigt sein
209 (..) aber wenn es nicht sozusagen bestimmte (..) Grundprinzipien des
210 Zusammenlebens gibt, dann ist jeder dabei aber (..) man hat nicht das
211 gemeinsame Ziel. Und (..) Überforderung entsteht möglicherweise. Ja, das ist jetzt
212 mal so das erste was mir dazu eingefallen ist. #00:15:57-2#

213

214 I: Spielen die Begriffe die Sie genannt haben, also Teilhabe und demokratisches
215 Denken, hier eine Rolle im Arbeitsalltag? #00:16:02-4#

216

217 M2: Ja. (..) Immer. Natürlich nicht konfliktfrei ((*lacht*)). Das ist ja (..) eine Vision von
218 uns. Dass wir das sozusagen auch immer zu 100 % erfüllen. Und unsere Mission
219 ist auch, immer wieder Strukturen zu finden auf diesem Weg, (..) diesem Ziel
220 näher zu kommen. Aber wir sehen natürlich auch, dass im täglichen Geschäft,

221 sage ich mal, gehen solche Sachen manchmal unter, weil einfach die Zeit nicht
222 da ist oder (..) wir als Mentoren auch unter Stress sind und (..) vielleicht gerade
223 nicht ansprechbar. Oder es wirkt so. (..) Aber grundsätzlich spielt das eine große
224 Rolle, weil wir das ja -, also das sind ja auch Prinzipien unseres pädagogischen
225 Konzeptes (..) wie wir mit den Kindern arbeiten. Und dann müssen wir natürlich
226 als Team auch so miteinander umgehen, ja. #00:16:53-6#

227

228 I: Die BKJ hat 2013 eine Arbeitsgruppe Inklusion gegründet. Das heißt (..)
229 spätestens ab diesem Zeitpunkt ist es erklärtes Ziel der BKJ die
230 Freiwilligendienste inklusiver zu gestalten. Und das soll sozusagen
231 weitergegeben werden (..) an alle Zuständigkeitsebenen. (..) Und da würde ich Sie
232 gerne fragen, wer Ihrer Meinung nach denn (..) überhaupt eine aktive
233 Zuständigkeitsebene ist, in diesem Zielvorhaben? Also wenn die BKJ sagt "Das
234 FSJ Kultur muss inklusiver oder diverser oder vielfältiger werden", oder wie auch
235 immer man das dann (..) benennt (..) wer sitzt da Ihrer Meinung nach an den
236 wichtigen Stellschrauben, 'eigentlich?' #00:17:30-3#

237

238 M2: Naja, ich würde das (..) als Prozess formulieren. Also in erster Linie, finde ich
239 schon, sind das die Entsendeorganisationen. Weil die -, (..) finde ich, sind (..) vor
240 allen Dingen dafür da, Menschen zu begeistern für ein FSJ. Darüber aufzuklären,
241 also dass (..) zum Beispiel auch Haupt- oder Realschüler ein FSJ machen können.
242 Also jetzt ist es ja so, das sehen wir ja auch in unseren Bewerbungen, es sind
243 primär (..) Abiturienten, (..) 18 plus. Und -, also auch Hauptschüler, Realschüler
244 und so weiter und so fort könnten ein FSJ machen, aber anscheinend erreichen
245 (..) diese Informationen nicht diese Schulen. Und das habe ich auch schonmal mit
246 der LKJ besprochen, inwiefern an den Schulen zum Beispiel geworben wird für
247 ein FSJ. (..) Ja (..) genau. Und dann natürlich (..) im zweiten Schritt -, gut, da gibt
248 es jetzt dieses neue Bewerbungsverfahren was ja Inklusion (..) unmöglich
249 ermöglichen soll, aber ja, für mich ist das eher (..) eine Formalia. Also ich finde es
250 ermöglicht nicht Inklusion. Beziehungsweise ist mir nicht ganz klar, welches Ziel,
251 also was (..) die BKJ für ein Inklusionsziel hat. Also was versteht sie denn unter
252 Inklusion? Dass man unabhängig vom Geschlecht, vom Alter, vom Bildungsstand

253 und von den Interessen jemanden nimmt, oder -? Aber ich finde (.) das Alter (.)
254 und manchmal auch das Geschlecht -, also sind doch entscheidende Sachen um
255 sich sozusagen kennenzulernen und ein Gefühl dafür zu bekommen, ob das hier
256 im Team passen könnte. Also -, genau. Und dann müssen wir natürlich in den
257 Einsatzstellen das umsetzen. (..) Dass wenn wir halt uns entscheiden für ein FSJ,
258 dass wir dann (.) auch die Bedingungen vor Ort haben, um Menschen (.) hier
259 willkommen zu heißen und mit ihnen zu arbeiten. #00:19:25-9#

260

261 I: Gibt es Interessenskonflikte dadurch, Ihrer Meinung nach? Also (..) da Sie
262 gerade angesprochen haben, dass Ihnen bestimmte Begrifflichkeiten nicht klar
263 sind (.) oder dass letztendlich Sie umsetzen müssen, was vorgegeben wir?
264 #00:19:42-5#

265

266 M2: (8) Also Interessenskonflikte sehe ich da nicht direkt. Weil am Ende (.) ist es
267 doch so, dass wir Einsatzstellen doch relativ autark hier handeln. Also es wird ja
268 nicht kontrolliert. Von daher (.) können wir hier unsere Entscheidung in der
269 Bewerbung treffen. Wenn wir dann den Menschen direkt sehen (..) können wir
270 eigenständig entscheiden wen wir nehmen und wie wir mit ihm arbeiten. Und es
271 gibt wahrscheinlich auch Einsatzstellen -, und da bin ich mir auch ziemlich sicher,
272 dass es Einsatzstellen gibt wo Inklusion gar nicht gelebt wird. Und ich glaube,
273 dass (.) das nicht auffällt oder da kein Kontrollsystem (.) besteht. Inwiefern denn
274 auch die Einsatzstellen Inklusion verankern. (..) Von daher (.) ist es halt -, es ist
275 ein absolut tolles Ziel, weil es ist wichtig. Aber Inklusion wird gerade in so vielen
276 Gesellschaftsbereichen gefordert und (.) so sehe ich das auch ein bisschen jetzt
277 bei dem FSJ. Es ist halt wichtig, aber -, (..) ja, es wird nicht kontrolliert oder
278 sanktioniert. #00:20:45-6#

279

280 I: Ist das Thema bei den Einsatzstellentreffen? Also, Sie haben ja regelmäßig
281 solche Einsatzstellentreffen, oder? #00:20:51-3#

282

283 M2: (5) Ja, im Zuge dieses neuen Bewerbungsverfahrens war es immer Thema.
284 Was eigentlich -, warum, wieso, weshalb das jetzt alles abläuft. Da wurde uns,

285 den Einsatzstellen immer wieder erklärt (.) welches Ziel damit erreicht werden
286 soll. (3) An sich finde ich aber, dass das nicht so ein Thema ist. (..) Aber vielleicht
287 sehe ich das auch nicht so (.) als spezielles Thema, weil wir das -, weil wir
288 Inklusion an sich in unserer Einrichtung schon (.) gedanklich verankert haben.
289 Also für mich ist das jetzt nichts Neues oder etwas (..) wo wir jetzt an uns arbeiten
290 müssen oder so. Oder ((*verstellt ihre Stimme*)) "Stimmt, jetzt wurden wir darauf
291 hingewiesen, wir müssen ja inkluser sein". Ich finde es ziemlich abstrakt, die
292 Debatte. #00:21:38-4#

293

294 I: Was würden Sie sich wünschen (.) von anderen Akteuren oder vielleicht auch
295 von der Politik oder von -, ja von allen, die in diesem Kosmos FSJ Kultur beteiligt
296 sind? Was müsste passieren, damit es nicht mehr so - #00:21:50-7#

297

298 M2: abstrakt ist? (3) Hm. (..) Oh, das ist eine schwierige Frage. (3) Ja, also in
299 erster Linie (.) glaube ich, dass (.) aktiver über das FSJ informiert wird. Und auch
300 darüber informiert wird, wer alles FSJ machen kann. Ich glaube, dass (.) sich mehr
301 Abiturienten die irgendwie sagen "Ich weiß noch nicht was ich studieren soll" oder
302 "Ich brauche jetzt erstmal eine Auszeit von der Schule", dass primär diese
303 Menschen denken, sie können ein FSJ machen. Ich glaube ganz viele (..) aus
304 Haupt- und Realschulen sehen das gar nicht für sich als Möglichkeit. Und da (..)
305 müsste mehr geworben werden (.) um unterschiedliche Menschen zu erreichen.
306 Also dass wir dann auch wieder -, (4) ja, Bewerbungen bekommen, die sich auch
307 wirklich voneinander abgrenzen. Weil jetzt ist es eigentlich wirklich so (.) dass
308 primär weiblich, (.) Abiturient und 18 plus -, 'das ist das, was wir kriegen. Das war
309 auch schon vor dem neuen Bewerbungsverfahren so.' #00:23:08-1#

310

311 I: Das heißt (..) Sie können nicht inklusiver (.) einstellen, wenn Sie keine anderen
312 Bewerbungen bekommen. Das ist so (..) Ihr Anliegen? #00:23:20-6#

313

314 M2: Ja. Ja, also (.) genau. #00:23:23-6#

315

316 I: Gibt es irgendwas, einen Punkt, wo Sie sagen (.) da bräuchten die

317 Einsatzstellen oder Sie als Mentorin bei diesem Thema konkret Unterstützung?
318 (.) In einer bestimmten Form? #00:23:33-7#

319

320 M2: (7) Ja. (6) Prinzipiell schon, aber ich glaube das geht viel (.) über das Thema
321 Inklusion hinaus. Ich könnte da alles nur (..) theoretisch ausführen -, oder (.)
322 irgendwie erklären. Ich glaube das führt uns dann zu weit weg ((lacht)) #00:24:43-
323 7#

324

325 I: Okay, ich verstehe. Dann kommen wir auch schon zum Abschluss. #00:24:47-
326 1#

327

328 M2: Das geht ja schnell! #00:24:48-2#

329

330 I: Ja. Ich habe noch eine Fazitfrage an Sie. Und zwar (.) wie würden Sie den Satz
331 beenden "Inklusion im FSJ Kultur kann gelingen, wenn Punkt Punkt Punkt"?
332 #00:24:59-3#

333

334 M2: (7) Hm, (5) ja. (7) Gott, das ist schwierig. #00:25:18-2#

335

336 I: Da haben sich alle Zeit gelassen. #00:25:20-7#

337

338 M2: Ja? Gut. (8) Wenn (..) aktiver (..) dargestellt wird, was eigentlich von den
339 Einsatzstellen (..) verlangt wird. Und wenn (..) Inklusion (..) konkreter wird, also
340 praktisch. Ja (.) und es fängt halt mit dem Inklusionsbegriff schon an. Wenn man
341 halt einen sehr weiten hat -, was heißt das jetzt aktiv für uns? (..) Was wird
342 verlangt? Sollten wir jetzt unser (..) komplettes Büro rollstuhlgerecht ausbauen
343 oder -? Ja (..) das ist halt sehr schwammig alles. #00:26:17-1#

344

345 I: Und haben Sie Ergänzungen? Also wir haben über ganz viele Sachen nur ganz
346 kurz gesprochen, ich habe ein paar Sachen nur angeschnitten. Brennt Ihnen
347 etwas unter den Nägeln (.) oder möchten Sie noch etwas loswerden? (..) Stößt
348 Ihnen bei der Thematik vielleicht immer wieder das Gleiche auf? #00:26:29-7#

349

350 M2: (15) Ja. Also es ist so, dass es einen Einsatzstellenbesuch derzeit gibt (.) im
351 Jahr. Und ((*flüstert*)) da sind wir alle immer ein bisschen aufgeregt und hoffen,
352 ((*lacht*)) dass wir alles gut hier irgendwie darstellen. Naja (..) wir möchten uns halt
353 gut präsentieren und wir möchten, dass ein Eindruck vermittelt wird, der auch
354 spiegelt wie wir uns und unsere Arbeit sehen und dass wir uns immer gut
355 kümmern. Vielleicht da, vielleicht da noch einen Besuch mehr? 'Das würde
356 vielleicht helfen.' Und (3) ja, dass wir (..) mal andere Bewerber bekommen. Ja (..)
357 genau. Und vor allem jünger als 18. Also ich weiß nicht woran das liegt. Also das
358 muß daran liegen, dass es nicht klar ist (.) dass man auch unter 18 FSJ machen
359 kann. Ich weiß nicht (.) wie es Ihnen ging, bei Ihrem im FSJ? #00:27:33-1#

360

361 I: Ich war die ganz klassische Bewerberin. Also ich hatte mein Abi in der Tasche
362 und (..) wollte etwas mit Theater und Literatur machen. Aber der Sprung direkt ins
363 Studium (.) wäre mir zu krass gewesen und ich habe das FSJ Kultur tatsächlich
364 dann auch nur über eigene Recherche gefunden. Und dann (..) hat sich mein
365 Wunsch natürlich von Tag zu Tag bestärkt und ich hatte nach dem FSJ 'noch
366 mehr Lust, sowas Ähnliches zu studieren.' #00:28:08-2#

367

368 M2: Aber grundsätzlich möchte ich sagen -, (.) also ich weiß dass Sie da keine
369 Infos weitergeben aber trotzdem möchte ich sagen, dass ich finde dass (.) die
370 LKJ wirklich einen tollen Job macht. Und sich auch um solche Fragestellungen
371 kümmert. Und -, weil wir jetzt dieses Jahr das erste Mal die Situation haben, dass
372 wir (.) den BFDler von einer anderen Entsendeorganisation haben -, und da sehen
373 wir (..) ganz klare Unterschiede. Dass überhaupt solche Diskussionen stattfinden.
374 Oder dass (.) sich überhaupt interessiert wird, "Was macht der Freiwillige hier
375 eigentlich?", das (.) findet in der anderen Entsendeorganisation gar nicht statt. (..)
376 Und ich weiß nicht, ob das von der Person abhängt in diesem Fall der für unseren
377 BFDler zuständig ist (..) aber da ist gar kein Interesse irgendwie. Wir als
378 Einsatzstelle mussten auch gar kein Profil abgeben (..) wie wir arbeiten oder was
379 der BFDler hier machen sollte. Und ja, da finde ich -, da ist Missbrauch irgendwie
380 (..) leichter. Also dass man (.) einen Freiwilligen einfach nur als billige Arbeitskraft

381 nimmt. (..) Mal gucken, vielleicht kommt ja noch etwas ((*lacht*)). #00:29:27-3#

382

383 I: Oka, ich stoppe schonmal die Aufnahme

384

IX.V BIRGIT NEUMANN

BIRGIT NEUMANN, seit 2001 Akteurin im FSJ KULTUR

Zuständigkeitsebene: Mentorin an einer Einsatzstelle

1 I: Also ich würde gerne zum Einstieg, (.) genau, es wird zwei Themenblöcke
2 geben, in dem ersten Themenblock würde ich gerne über das FSJ Kultur im
3 Allgemeinen sprechen, über Freiwillige, (.) und im zweiten Themenblock
4 sprechen wir dann bisschen konkreter über den Inklusionsprozess, oder die
5 inklusive Öffnung im FSJ Kultur. Als Einstieg würde ich gerne (.) über die Funktion
6 dieses Bildungsangebotes sprechen, und ich würde Sie gerne darum bitten mir
7 zu erzählen, welche allgemeinen und speziellen Lernpotenziale es für junge Leute
8 aus Ihrer Sicht bietet. #00:00:34-1#

9

10 M1: Für das FSJ jetzt? (4) Also wir sind ja von Anfang an dabei, und ich wollte
11 das auch gerne bei uns an der Einrichtung etablieren (.) weil zum einen wir uns
12 als Team davon auch viel versprochen haben, und natürlich auch die Potentiale
13 der jungen Leute unterstützen oder rauskitzeln wollen. Weil, das ist eine
14 Orientierung auf jeden Fall, so nach der Schule, was ich persönlich auch sehr
15 wichtig finde, dass man nicht gleich weitermacht mit Studium. Es ist ein
16 Ausprobieren von verschiedenen Sachen, bei uns natürlich speziell auch in
17 künstlerischen Bereichen. Also wir möchten schon, dass FSJler herkommen, oder
18 junge Leute herkommen die ein FSJ hier machen, die auf jeden Fall interessiert
19 sind an bildender und angewandter Kunst, Medien und im Theaterbereich, weil
20 das sind unsere Schwerpunktgebiete. Und dann lassen wir aber offen (.) wo sie
21 so ihre Schwerpunkte auch setzten, also wir unterstützen schon auch die
22 Interessen, heißt aber nicht, dass sie das andere nicht machen sollen, also das
23 'geht nicht'. Wir legen großen Wert auf ein (.) eigenes Projekt, das heißt, das wird
24 im November mit den Freiwilligen kommuniziert, "Was kann das sein, wie kann
25 das sein?". Auch da sind wir relativ offen (.) und hören erstmal die Ideen und
26 gucken dann, aufgrund unserer Erfahrung, wie das passt und ob das funktioniert
27 (.) und unterstützen dann natürlich bei dem gesamten Prozess. Und (.) also was
28 ich feststelle, in all den Jahren, es ist natürlich eine Möglichkeit für eine Reifung,

29 also auch Selbstsicherheit in bestimmten Prozessen, (.) Umgang mit Kindern und
30 Jugendlichen, also pädagogisches Geschick, (..) Spontaneität, also dass eben
31 nicht immer alles nach Plan läuft, Einsatzbereitschaft, Toleranz, (.) Entdeckung
32 von neuen, ganz neuen Dingen, die (.) die jungen Leute am Anfang des FSJs
33 noch gar nicht auf dem Schirm haben. (..) Genau, und natürlich dann letztendlich
34 auch Berufsorientierung. Also wir haben oft auch Freiwillige hier, die (..) wenn sie
35 hier anfangen, eine Vorstellung haben was sie danach studieren und manchmal
36 relativiert sich das dann eben in dem Jahr. (.) Ja, (..) soweit erstmal. #00:03:14-
37 2#

38

39 I: Haben Sie so einen ungefähren Richtwert, wie viele Menschen sich auf einen
40 Platz bei Ihnen bewerben, (.) jährlich? #00:03:21-2#

41

42 M1: Das sind (.) leider sehr viele ((*lacht*)). Also ich glaube wir haben, (.) das wird
43 ja vorsortiert über die LKJ und wir haben (.) 20 Bewerber im Schnitt (..) und eine
44 Stelle. Als wir haben noch einen europäischen Freiwilligendienst, das finde ich
45 auch (..) sehr schön, also diese Zusammenarbeit dann, FSJ Kultur und
46 europäischer Freiwillige oder Freiwilliger. (3) Manchmal läuft das super also wie
47 jetzt gerade, die verstehen sich richtig toll und machen auch etwas zusammen.
48 Manchmal läuft das nicht so gut, (..) dann macht auch jeder ein eigenes Projekt,
49 also das ist auch möglich. (.) Aber trotzdem empfinde ich es als Bereicherung, (..)
50 dass verschiedenen junge Leute hier arbeiten und (.) sich dann auch ergänzen
51 und gemeinsam Dinge planen. Also wir haben immer noch Praktikanten hier.
52 #00:04:15-5#

53

54 I: Seit ein paar Jahren, ich glaube seit 2015 gibt es, (.) zumindest im FSJ Kultur,
55 ein anonymisiertes Bewerbungsverfahren. Was halten Sie davon, dass junge
56 Menschen sich ohne demografische Angaben, könnte man zusammenfassend
57 sagen, dass die sich ohne diese Angaben sozusagen bei Ihnen bewerben
58 können? #00:04:33-5#

59

60 M1: Also ich persönlich finde es 'nicht schön' ((*lacht unsicher*)). Weil ich möchte

61 mir schon ein Bild machen (4) und ich hatte große Probleme am Anfang mit dem
62 Anonymisierten. Weil (..) man wirklich so -, also gut, ich finde dann auch, dass die
63 (3) Fragen nicht aussagekräftig genug sind, (..) um sich ein Bild zu machen von
64 der Person. Und es kommt noch dazu, dass wir also auch (..) 'schon gerne
65 jemanden möchten, der 18 ist', weil die also teilweise auch mit (..) Kindergruppen
66 alleine arbeiten müssen. Und da brauche ich einfach (3) rechtlich auch eine
67 Absicherung und (..) auch eine gewisse Reife, um das dann zu bewältigen, (..) ja.
68 #00:05:23-2#

69

70 I: Hat das eine Auswirkung auf Ihren Auswahlprozess, dass das (..) im ersten
71 Schritt erstmal anonymisiert ist? #00:05:29-9#

72

73 M1: Also wie gesagt, für mich war das irritierend, ich bin da in dem ersten Jahr
74 nicht so gut damit klargekommen. Im zweiten Jahr, also das ist ja jetzt glaube ich
75 der zweite Jahrgang, (..) hatte ich Glück (*((lacht))*), weil die Sofie die jetzt gerade
76 bei uns ist (4) sehr hartnäckig war und (..) wir im Grunde genommen, schon bevor
77 diese ganze Phase losging, (..) gesagt haben "Okay, sie (..) passt gut und (..) war
78 eben auch sehr hartnäckig und hat sich gekümmert". Und das hat mir auch
79 IRENDWIE IMPONIERT. Ja (..) und das war auch eine super Entscheidung. Mal
80 gucken wie es jetzt wird! #00:06:11-3#

81

82 I: Hatte sie dann -, also dann hatten Sie letztes Jahr quasi gar keinen regulären
83 Bewerbungsgespräch-Marathon? #00:06:17-9#

84

85 M1: Ne, weil mir das auch entgegenkam, weil das wirklich sehr viel Zeit in
86 Anspruch nimmt. Also wir laden (..) nicht alle 20 ein, ich beschränke das auf 10.
87 (3) Also es gibt da auch immer Diskussionen in der LKJ, ich finde, dass die jungen
88 Leute (..) sich selber kümmern müssen, und nicht dass ich die einladen muss. (..) Weil es eben auch in der Vergangenheit -, das wurde eben von der LKJ
89 gewünscht, dass wir die einladen (..) und dann habe ich ewig Mail geschickt und
90 rumtelefoniert und die Hälfte hat sich überhaupt nicht gemeldet. Was dann auch
91 für meine Zeitplanung (..) ziemlich schwierig war und (..) mir das eben lieber ist,
92

93 und ich finde das ist auch (3) von der 'erzieherischen Seite' her wichtig. Also wenn
94 man was will, muss man sich kümmern. Und ich finde das (3) besser, diesen Weg.
95 #00:07:12-8#

96
97 I: Sie hatten schon gesagt, dass Sie Wert darauf legen, dass jemand sich (.) auch
98 interessiert, also dass er auch Interesse mitbringt, (.) gibt es noch andere Sachen,
99 auf die Sie Wert legen? (.) Also wenn Sie jetzt an die Bewerbungsgespräche
100 denken, (..) von 'vielleicht vor zwei Jahren dann'? #00:07:25-5#

101
102 M1: Also wir (5) gucken halt in den Bewerbungsgesprächen, (4) die führe ich
103 gemeinsam mit der FSJlerin die (.) jetzt gerade aktuell da ist, (..) und wir
104 entscheiden dann gemeinsam. (3) Ich brauche jetzt keine Mappe, (..) manche
105 bringen halt eine Mappe mit, wo ich sage "Darum geht es nicht". Es geht (..) schon
106 darum (..) welche Erfahrungen haben sie im künstlerischen Arbeiten, also haben
107 sie schonmal Theater gespielt, oder haben sie schonmal (.) ein Video gedreht,
108 oder (..) einen Zeichenkurs besucht, oder (.) eine Kinderfreizeit mitgeleitet, also
109 sowas (..) ist wichtig. (5) Das merkt man ja, oder weiß es selber aus
110 Bewerbungsgesprächen, da ist bisschen eine Aufgeregtheit da, (..) aber ich gucke
111 jetzt nicht danach ob das ein fertiger junger Mensch ist, der (.) schon ganz genau
112 weiß (..) was er möchte. Also das ist kein Auswahlkriterium. Bei der jetzigen
113 FSJlerin war das eben so, (.) dass sie sehr (.) hartnäckig und zielgerichtet
114 unbedingt diesen Platz wollte. Also das kommt eben auch vor, aber das ist nicht
115 (3) zwingend erforderlich. Genau, wir machen auch keine (5) Rechtschreibtests,
116 oder dass die jetzt mal einen Antrag schreiben müssen. (4) Ne, also das ist nicht
117 Kriterium. #00:09:10-7#

118
119 I: Vielleicht ist Antrag schreiben eine (..) ganz gute Überleitung, (.) welche Rolle
120 spielt denn die oder der FSJler dann im Arbeitsalltag hier in der Einrichtung? (..) Können Sie mir dazu 'ein bisschen was erzählen?' #00:09:21-7#

121
122
123 M1: Ja, also wir machen das immer so (.) dass in den ersten Wochen (.) die
124 Freiwilligen erstmal die Kurse durchlaufen, die hier regulär stattfinden um erstmal

125 (.) einen Überblick zu kriegen, "Was passiert hier?". (..) Und dann gibt es ein
126 Gespräch und dann wird geguckt, (.) wo brauchen wir Unterstützung in den
127 Kursen, also das betrifft gerade die Kurse die (.) ab 3 sind (.) weil da ist es schon
128 gut wenn zwei Personen im Kurs sind. Und dann gucken wir aber auch, wo hat
129 (..) der FSJler oder die FSJlerin (.) Ambitionen, Interesse selber auch mitzuwirken,
130 um vielleicht dann da auch ein eigenes Projekt zu entwickeln. (3) Dann werden
131 die stark eingesetzt auch in Vertretung (..) also wenn ein Kursleiter ausfällt, (3)
132 oder Urlaubszeit ist und (..) da gibt es eben auch unterschiedliche Erfahrungen
133 ((lacht)). Also alle FSJler machen das sehr gerne, (.) auch wenn sie am Anfang
134 denken ((verstellt die Stimme)) "Uh, Kurs alleine leiten". Das Gute ist, dass wir
135 eben auch einen europäischen Freiwilligen noch haben (..) sodass wir auch
136 sagen "Erstmal zu zweit" (.) gucken, um auch so eine Sicherheit zu bekommen.
137 Und die wissen auch, dass sie (.) jederzeit Hilfe holen können, wenn (.) es jetzt
138 doch mal (.) schwierig wird. (..) Und das ist von allen auch reflektiert worden, dass
139 sie das sehr schätzen (..) dass wir ihnen so viel Vertrauen entgegenbringen, dass
140 sie 'das eigenständig auch machen können'. Die nehmen also auch an allen (.)
141 Teamberatungen Teil die wir machen, werden integriert in (.) Netzwerkarbeit,
142 natürlich (..) unterschiedlich stark, das hängt dann davon ab (.) welche Themen
143 da behandelt werden und (.) wie auch die Interessen der FSJler sind (..) sich da
144 zu informieren und einzubringen. Und (..) wir haben also auch in diesem Schuljahr
145 den Fall gehabt (.) dass wir von einer Schule angesprochen wurden, ob wir
146 Unterstützung in einem Projekt geben. (3) Das wird dann eben kommuniziert, ob
147 Interesse besteht da mal zu gucken, (.) ob das was ist und (..) wenn die oder der
148 FSJler sich dann entscheidet, dann (..) wird das auch in seine oder ihre Hände
149 gelegt. Und dann gibt es regelmäßig 'Feedbackgespräche, ob alles in Ordnung
150 ist'. Ja, das sind Aufgaben (..) und dann gibt es eigene Angebote, sowohl in den
151 Ferien als auch zu Wochenendveranstaltungen (.) und eben die Möglichkeit
152 selbstständig zu sagen, das interessiert mich, das möchte ich gerne machen (.)
153 ja. #00:12:09-3#

154

155 I: Das heißt der Aufgabenbereich (.) oder der Tätigkeitsbereich, der wird (.)
156 zusammen mit der Person dann entwickelt, 'so ein bisschen?' #00:12:16-4#

157

158 M1: Ja. ACHSO, vergessen haben ich jetzt (..) was unsere FSJler immer (.)
159 schnell übertragen bekommen und da auch alle bisher sehr lernfähig waren, (.)
160 das ist die Plakatgestaltung. Also mit, 'wie heißt das, jetzt komme ich nicht auf
161 den Namen, nicht Corel, das andere Programm' - #00:12:35-2#

162

163 I: Also (.) ein Computerprogramm? #00:12:37-2#

164

165 M1: JA genau, am Computer. Und wir haben halt einen Kollegen der das zeigt.
166 Und (.) es gibt auch ein Archiv, wo (.) Plakate und Flyer liegen, die vorhergehende
167 FSJler entworfen haben, (..) damit man sich da so ein bisschen orientieren kann.
168 Und da sind sie immer ganz (.) stolz, wenn sie das so nach zwei Monaten (..)
169 wissen wie das geht und dann auch anderen wieder zeigen können (.) und das
170 machen sie glaub ich auch sehr gerne. (3) Und dann eben kombiniert auch mit
171 (3) auf Blatt gezeichneten Sachen die gescannt und eingebaut werden, (.) also
172 da ist eine große Vielfalt da. Ja, 'das ist schön' ((*lacht*)). Kommt uns auch sehr zu
173 Gute ((*lacht*)) (.) ja! #00:13:20-5#

174

175 I: Lassen Sie bestimmte Ziele formulieren (.) von den Freiwilligen, vielleicht zu
176 Beginn des Jahres? Also (.) dass die auch konkret sich Gedanken darüber
177 machen, (.) was sie in dem Jahr (.) umsetzen oder erreichen oder in welchen
178 Bereichen sie etwas lernen möchten? 'Machen Sie das?' #00:13:38-1#

179

180 M1: Da gibt es ja diese Zielvereinbarung von der LKJ, also wo das sowieso
181 besprochen werden muss und formuliert wird (.) und es gibt also teilweise
182 Vorgaben von mir. Und (3) dann einen Bereich, wo sie eben selber gucken
183 können "Was interessiert mich, was entwickelt sich in dem Jahr?" (.) Also bei uns
184 ist es wirklich so (..) dass man nicht immer am Jahresanfang -, also (4) im
185 September wenn das FSJ losgeht -, also das ist nicht so, dass ich dann schon
186 hundertprozentig sagen kann "Das sind jetzt alles eure Aufgaben, und die stehen
187 an". Weil wir natürlich auch auf (..) gesellschaftspolitische, soziale Entwicklungen
188 reagieren. Also 2015 (.) als die Geflüchteten kamen und wir eben hier nebenan

189 eine Flüchtlingseinrichtung haben, (..) also das war (..) vorher nicht planbar, das
190 ist dann entstanden. Und da gab es eben FSJler und europäische Freiwillige, die
191 sich da (..) sehr damit identifiziert haben und (..) also da auch sehr dran waren,
192 dass das regelmäßiger Austausch stattfindet und (..) den Kontakt auch gehalten
193 haben (..) ohne dass wir da immer sagen mussten, "Jetzt geh doch mal und guck
194 doch mal". #00:14:54-9#

195

196 I: Können Sie da so spontan reagieren mit (..) der Einrichtung hier? Dass Sie so
197 spontan (..) Kontakt aufnehmen oder Kurse anbieten, die davor nicht im (..)
198 regulären Plan mit drin waren? #00:15:06-4#

199

200 M1: Ja, also das sehe ich so auch als unsere Aufgabe. (..) Also dass wir (..) als
201 Einrichtung den Freiraum haben und auch die Möglichkeit zu reagieren. Nicht
202 immer gleich mit Geld, (..) wie gesagt, in Bezug jetzt auf die Geflüchteten da GAB
203 ES JA AM ANFANG GAR KEINE FÖRDERMÖGLICHKEITEN (..) das ist dann aus
204 unserem Budget (..) passiert, (..) ja. Also das ist schon (..) für uns auch wichtig, da
205 zu reagieren und (..) das macht ja auch unsere Arbeit eigentlich so lebendig, dass
206 (..) die Möglichkeit da ist. #00:15:42-4#

207

208 I: Ich muss mal ganz kurz schauen, aber ich glaube wir sind mit dem ersten Teil
209 fertig - #00:15:45-5#

210

211 M1: Und es gibt auch Schulprojekte. Also wir hatten im (3) Oktober oder
212 September eine Anfrage von einer Realschule, wir haben immer ein Jahresthema
213 und (..) die Lehrerin hatten das auf unserer Homepage entdeckt. Und (..) die hatte
214 uns dann auch angesprochen, ob wir (..) uns vorstellen könnten mit einer 7. Klasse
215 das Projekt zu machen, mit einem speziellen Kurs. (3) Und dann hat die FSJlerin
216 auch einen eigenen Workshop übernommen. Und auch jetzt (..) in der letzten
217 Schulwoche, haben wir erstmals ein Projekt mit einem beruflichen Schulzentrum
218 (3) da habe ich dann auch gesagt, "Kannst du dir vorstellen, eine eigene Gruppe
219 auch zu übernehmen?" und sie meinte dann so erstmal ((*verstellt Stimme*)) "Hm
220 ja, okay". (3) Aber (..) ich habe dann auch ein Gespür, ob ich das (..) der- oder

221 demjenigen zutraue (..) und beruhige sie immer mit "Wir bereiten es zusammen
222 vor und dann können wir auch darüber sprechen". 'Aber ja, das (.) geht gut, das
223 weiß ich.' #00:16:58-9#

224

225 I: Arbeiten Sie so eng im Alltag zusammen, dass Sie dann auch (.) ein Gefühl
226 dafür bekommen, was der oder die Freiwillige dann leisten kann? Also (.) erleben
227 Sie (..) sie oder ihn in den Kursen oder im Büro? #00:17:12-8#

228

229 M1: Also ich hospitiere jetzt nicht in den Kursen. Aber, (.) also gerade am Anfang
230 (.) wenn jetzt die Situation im September ist "Okay, neue Freiwillige müssen Kurse
231 übernehmen, weil jemand krank ist", dann gehe ich natürlich auch mehrmals rein
232 und gucke (.) ob alles okay und (.) spreche vorher auch durch (..) "Was willst du
233 machen, wie ist die Struktur?". Ja, also da kriegt man schon (..) einen Eindruck.
234 Oder auch bei Ferienveranstaltungen, auch so im alltäglichen (3) Umgang, also
235 ne, wie werden Kinder angesprochen, wie werden Jugendliche angesprochen?
236 Und dann ist es natürlich auch immer von der Persönlichkeit abhängig, es gibt -,
237 (..) also wir hatten im letzten Jahr eine Freiwillige die war sehr (..) introvertiert, die
238 hat auch mit Kindern und Jugendlichen toll gearbeitet, aber das brauchte immer
239 ein bisschen Zeit und sie brauchte halt länger Vorbereitung, aber trotzdem waren
240 das super Kurse. Und (5) ich denke das hat auch was mit Berufserfahrung zu tun,
241 dass ich das relativ gut dann auch einschätzen kann (..) ob das funktioniert. Aber
242 wenn man jetzt europäische Freiwillige sieht, die (.) noch kein Deutsch können,
243 (5) natürlich sollen die auch eingesetzt werden, weil das bringt ja auch nichts,
244 wenn ich dann so eine Schonzone einrichte. Aber die sind dann meistens bei
245 älteren, wo ich dann sage "Du kann dann auch Englisch sprechen dann (..) wenn
246 es gar nicht geht". Dann entsteht trotzdem (.) mit Jugendlichen eine
247 Kommunikation, weil die dann auch schon geübter sind (..) dann auch andere
248 Mittel zu finden. #00:18:49-2#

249

250 I: Das war es zum ersten Teil (.) also zu dem Freiwilligendienst im Allgemeinen.
251 Und genau, im Folgenden soll es erstmal um Inklusion im Allgemeinen gehen und
252 dann arbeiten wir uns Stück für Stück vor, (.) bis zum FSJ Kultur. (.) Also (.) meiner

253 Meinung nach besteht eine große Problematik darin, dass wenn es um Inklusion
254 geht, ganz viele verschiedene Begriffe eigentlich kursieren, und (..) dass, (.) ja
255 oft einfach verschiedene Begriffe im Raum dann stehen und dass man eigentlich
256 immer gucken muss, "Sprechen wir beide über das Gleiche, oder (..) hat die
257 Autorin deren Artikel ich gerade lesen, den gleichen Begriff den ich habe?". (..)
258 Und es wird auch ein Modewort, habe ich das Gefühl, also so vor allem im (.)
259 pädagogischen Bereich, im sonderpädagogischen Bereich, (3) und ich habe es
260 mir einfach gemacht mit meiner Masterarbeit, ich habe mich einfach an den
261 Inklusionsbegriff der BKJ gehalten, also von dem Dachverband der sozusagen
262 alle Landesträger verwaltet. (5) Die BKJ strebt ein insgesamt diverseres Bild in
263 den Freiwilligendiensten an und möchte Diskriminierung auf allen Ebenen
264 abbauen. Also sie halten das (.) sehr weit offen. Und mein Inklusionsbegriff ist
265 deshalb auch eher weit gefasst. Also (.) ich konzentriere mich nicht auf eine
266 bestimmte Menschengruppe, wie zum Beispiel in der schulischen Inklusion, da
267 geht es viel um Menschen mit körperlicher Behinderung, oder Kinder mit einem
268 diagnostizierten (..) Lerndefizit. (4) Ich untersuche sozusagen (.) wie im FSJ Kultur
269 Menschen (.) einbezogen werden könnten, die bis jetzt nicht repräsentiert sind,
270 UND die vielleicht zusätzlich auch (..) von der Gesellschaft oder in der
271 Gesellschaft marginalisiert sind. (4) Genau, das habe ich jetzt mal referiert, um
272 meinen Begriff so ein bisschen klar zu machen, und jetzt würde ich Sie bitten (..)
273 vielleicht mir ein paar Schlagworte zu nennen, die Sie mit dem Inklusionsbegriff
274 verbinden. Es müssen keine zusammenhängenden Sätze sein, Sie können aber
275 auch (.) Sachen erklären, 'wenn Sie möchten.' #00:20:42-0#

276

277 M1: Also wir (.) sind ja grundsätzlich eine Einrichtung, die für alle offen ist (.) und
278 jeder kann in den Kursen mitmachen. Egal (..) welche Herkunft, welche (.)
279 Nationalität, welche (.) körperlichen oder sprachlichen Schwierigkeiten vorliegen.
280 Und deswegen sind unsere Kurse auch durchmischt (..) und das ist auch gut. Also
281 wir machen ja auch internationale Projekte (..) und da haben wir sehr sehr gute
282 Erfahrungen gemacht, (3) gerade in der Durchmischung von verschiedenen
283 Menschen, (.) ja. #00:21:27-6#

284

285 I: Also das ist so das (.) Grundlegende für Sie? #00:21:31-3#

286

287 M1: Also es gibt jetzt keine Kurse bei uns (.) nur für eine bestimmte Gruppe. Das
288 lehne ich ab. Das geht nicht. Und ich habe eben die Erfahrung gemacht, (3) also
289 auch eine sehr gute Erfahrung, dass (3) eigentlich die Jugendlichen oder auch (..)
290 die Kinder auch sehr offen und tolerant sind. Wir haben (4) im Zuge der Arbeit mit
291 Geflüchteten, da hat man schon, gerade bei jüngeren Kindern gemerkt, dass es
292 da (..) Distanz und auch so Unsicherheit gab. Aber (.) wir haben das kommuniziert
293 und ich denke (.) das hat in dem Fall mit sprachlicher Unsicherheit dann zu tun (.)
294 und wahrscheinlich auch durch 'das Elternhaus' transportierte (..) Sichtweisen. (5)
295 Man muss dann natürlich immer gucken (3) wie es funktioniert, also ich meine,
296 wir sind auch schon gescheitert. #00:22:42-0#

297

298 I: Können Sie kurz ein Beispiel dazu sagen, also (.) woran Sie das festmachen?
299 #00:22:45-0#

300

301 M1: Also zum Beispiel haben wir, (.) wenn ich jetzt (.) nochmal zu dem
302 Flüchtlings-thema zurückgehe, (..) das war so, dass wir am Anfang gesagt haben,
303 wir (.) holen die Familien mit ihren Kindern zu uns, in einer Zeit wo keine anderen
304 Leute hier sind, also in der Mittagszeit. (..) Am Anfang war meine Kollegin drüben,
305 dann habe ich gesagt, ich möchte dass sie hier herkommen, dass sie unsere
306 Einrichtung auch kennenlernen und wissen, das ist ein Ort (..) wo sie auch alleine
307 herkommen können. Und dann (.) war der nächste Schritt so, dass man guckt (..)
308 wie können Kinder in die Kurse integriert werden, die bestehen. Und (..) das hat
309 sich dann als sehr schwierig herausgestellt, (..) nicht unbedingt mal von (.)
310 unserem Arbeitseinsatz, sondern das hing also mit -, (3) also die vergessen das.
311 Die haben natürlich auch eine ganz andere Struktur des Tages, die haben das
312 nicht auf dem Schirm ((*lacht*)) dass sie eben montags um vier hier sein müssen
313 (..) das hat nicht funktioniert. Dann haben wir eben eingerichtet, dass die abgeholt
314 werden, haben das drüben mit der Hausleitung besprochen, dass auch eine
315 gewisse Altersstruktur (..) gegeben ist, also dass wir nicht 20 Kinder abholen, weil
316 das (.) geht dann auch nicht, sondern dass wir sagen, okay fünf Kinder im Alter

317 von 4 bis 6 (..) und dass es so in den Kursen dann auch funktioniert. Und dann
318 nicht alles aus dem Ruder läuft (.) weil das viel zu viele sind. Und dann haben wir
319 versucht auch in Theatergruppen zu integrieren, und das ist wirklich dann an (..) dem Sprachvermögen gescheitert. Da hatten wir dann ein Modell, dass wir gesagt
320 haben, gut, eine Stunde (..) halten wir das offen und dann wird es wieder
321 separiert. Weil natürlich die Kurse auch einen Auftrag haben, Stücke zu
322 entwickeln. Und das ist dann so eine (4) zweiseitige Sache. Also (4) will man
323 jetzt dieses Stück entwickeln, dann gibt es da auch eine Zeitschiene, oder sagt
324 man eben, das ist jetzt offen und es geht nicht um das Ergebnis, sondern es geht
325 nur darum, dass (..) man jetzt inklusiv (.) arbeitet, ja. Und da muss man wirklich
326 abwägen, (.) also was ist das Ziel, wo will man hin. Ohne dass wir jetzt sagen -,
327 (.) also wir haben ja (..) auch Kinder mit einem Migrationshintergrund, die (..) zu
328 den Kursen kommen, die dann natürlich nicht separiert werden, die sind dann
329 Kursmitglied. Und da wird auch viel geholfen und unterstützt und da wird auch ein
330 (.) Weg gefunden. Aber das sind dann meistens ein oder zwei (.) und das ist (3)
331 eben dann das, was ich am Anfang auch gesagt habe, (.) das ist eben schön,
332 wenn verschieden Menschen (.) einen Weg zusammen finden, ihr Ziel zu
333 erreichen. #00:25:43-5#

335

336 I: Haben Sie das Gefühl, dass die Freiwilligen auch ein Gespür dafür dann
337 entwickeln (.) im Zuge (.) von so einer Kursleitung dann zum Beispiel? (.) Oder
338 hatten die damit keinen Kontakt? #00:25:53-6#

339

340 M1: Doch, die haben ja auch Kurse geleitet. Und wie gesagt, die (.)
341 vorhergehenden FSJler waren auch dann immer dafür zuständig, sich ein
342 kreatives Angebot zu überlegen, die Kinder abzuholen, mit denen hier zu
343 arbeiten, wieder rüberzubringen. (.) Oder auch drüben Sommerfeste mit
344 vorzubereiten, also auch Kontakt zu den Familien zu halten, (.) ja. #00:26:20-5#

345

346 I: Seit 2013 gibt es von der BKJ initiiert eine Arbeitsgruppe Inklusion, das heißt (.)
347 diese inklusive Öffnung der Freiwilligendienste Kultur und Bildung ist ein erklärtes
348 Ziel. Und es gibt bestimmte (.) Zielvereinbarungen, die dann sozusagen an die

349 Landesträger weitergegeben werden (.) also die sind dann in der Rolle der
350 Schnittstelle. Und meine Frage ist jetzt (..) wer aus Ihrer Sicht noch Akteur
351 sozusagen in diesem Feld, oder in dem gesamten Feld ist (.) um (.) dieses erklärte
352 Ziel sozusagen umzusetzen? Also wer spielt da (.) noch eine Rolle? #00:26:58-
353 3#

354

355 M1: Außer der BKJ (.) oder - #00:26:59-3#

356

357 I: Ja (.) also - #00:27:03-9#

358

359 M1: Also jetzt Partner von uns (.) oder generell? Na also die LKJs natürlich. Und
360 auch in den Bundesverbänden, zu denen vielleicht Einrichtungen gehören, (.) also
361 auch da ist es natürlich -, da gibt es ja auch diesen Infodienst Kulturpädagogische
362 Nachrichten. Also da gab es auch direkt ein Themenheft dazu, wo geguckt wurde
363 (.) was passiert im Bereich der kulturelle Bildung gerade etwas zu diesem Thema.
364 Und es gibt natürlich auch in der Stadt hier (.) Vereine und Ämter (.) die das als
365 Thema haben und wo auch geguckt wird (..) wie (.) verschiedene Zielgruppen
366 auch, (.) oder Menschen zusammengebracht werden. Also wir haben ja als
367 Einrichtung letztes Jahr einen Preis bekommen für ein Projekt (3) mit
368 Grundschulkindern und (.) älteren Menschen. Also wir sind da schon auch immer
369 -, (..) und gucken dass wir auch Partner (.) finden für unsere Projekte, die (.) uns
370 so vorschweben. Und manchmal kommen auch Partner auf uns zu (.) mit Ideen,
371 wo wir dann gucken "Okay, ist das für uns realisierbar?". #00:28:19-1#

372

373 I: Und würden Sie sich als, (..) also wenn ich Sie jetzt in der Rolle der FSJ-
374 Mentorin befrage, also sehen Sie sich da auch in (.) einer aktiven Rolle? Weil Sie
375 ja letztendlich entscheiden (.) wer ein FSJ macht, sozusagen? #00:28:32-1#

376

377 M1: Also ich kann mal ein ganz konkretes Beispiel (.) sagen. Es gibt (.) einen
378 Jungen, der (..) körperbehindert ist, der also im Rollstuhl sitzt. Und der hat sein
379 Praktikum hier bei uns gemacht, dieses Schülerpraktikum, zwei Wochen. (..) Also
380 der hatte noch eine Betreuerin mit dabei. Und das war total klasse, weil (..) die

381 jungen Leute, als die Praktikanten und FSJler, sich gemeinsam dann auch
382 Aufgaben gesucht haben, diese verteilt haben, oder ich gesagt habe "Hier,
383 Fensterdeko muss neu gemacht werden, überlegt euch mal etwas". Und (..) dann
384 saßen die zusammen und haben da (.) alle zusammen gearbeitet und gemacht.
385 Und die Mutter hatte mich dann auch angesprochen, (3) wäre es denn auch
386 möglich, dass er ein FSJ Kultur hier macht. Und ich hatte mir damals gedacht, ich
387 kann mir das vorstellen, aber ich kann mir das (.) nicht für ein ganzes Jahr
388 vorstellen. Also ich hätte dann gerne (.) eine Variante (.) vorschlagen, bei der (.)
389 es einen Verbund von Einrichtungen gibt, und dass man sagt (.) man wechselt
390 nach einem Vierteljahr. Weil (4) die Aufgaben, die wir uns vorstellen, dass das ein
391 FSJler übernehmen soll, (3) das wäre nicht realisierbar für ein Jahr. Also wenn
392 dann von uns noch jemand Unterstützung geben müsste. GENERELL sind wir
393 offen und gucken da auch, was es für Lösungen gibt, aber (..) da muss natürlich
394 der Träger dann auch (.) mit im Boot sein und da auch unterstützen. Es gibt ja
395 auch das (.) freiwillige Jahr für die Geflüchteten, da haben wir jetzt noch
396 niemanden gehabt, aber (.) dadurch dass wir auch einen europäischen
397 Freiwilligen haben (.) also ist das für uns gar keine Frage da auch jemanden zu
398 nehmen. Und selbst beim europäischen Freiwilligendienst (.) ist bei uns kein
399 Kriterium, dass Deutsch gesprochen werden muss. Also Englisch ist (.) schon gut,
400 (..) aber manche lernen dann in dem Jahr Deutsch. Es gab aber auch Freiwillige,
401 die (.) das nicht geschafft haben. Das hängt dann ja immer noch damit zusammen
402 (.) in welchen sozialen Netzwerken sie dann ihr Jahr verbringen. #00:31:04-0#

403

404 I: Und Ihr Vorschlag mit dem rotierenden Einsatzort, (.) der konnte nicht
405 umgesetzt werden, (.) weil sich zu wenige - #00:31:13-8#

406

407 M1: Ne, der Junge hat sich dann nicht -, das war nur ein Gespräch mit mir. Die
408 Mutter hatte sich halt erkundigt, ob das möglich wäre. Und dann habe ich gesagt
409 "Ja (.) möglich ist es schon, wir müssen dann nochmal gucken wenn es soweit ist
410 ". Und er hat mich jetzt wieder angesprochen, er hat sich auch nicht (.) direkt jetzt
411 beworben (.) oder mir auch nicht gesagt, ob er sich beworben hat. Aber für mich
412 war das eben so (..) "Okay, ich möchte auf keinen Fall absagen (.) aber ich

413 brauche ein Modell, wo ich dann nochmal (.) rotieren kann". Weil wir -, (..) also so
414 eine Situation auch noch nicht hatten und (..) ich dann schon gucken muss, wie
415 das auch für unser Team ist. #00:31:58-9#

416

417 I: Das heißt (..) Sie bräuchten dahingehend Unterstützung, in einer bestimmten
418 Form dann, wenn (..) zum Beispiel eine FSJlerin im Rollstuhl dann (..) ein Jahr bei
419 Ihnen sein (..) sollte. #00:32:11-1#

420

421 M1: Also das geht ja bei uns, also wir sind behindertengerecht eingerichtet, das
422 ist kein Problem. Aber in dem Fall, bei dem Jungen von dem ich jetzt spreche,
423 kommt eben noch eine (.) körperliche (.) Behinderung dazu. Also das heißt (3)
424 dass auch Schreiben schwierig ist. Also es sind alles Prozesse und (..) das ist ja
425 für uns schon auch eine (.) Herausforderung. Also ich sage das auch immer, wenn
426 die neuen FSJler kommen. (.) Es ist (..) schon anstrengend, wenn ein FSJler, der
427 ein Jahr hier war (.) dann geht, und man muss sich wieder auf Null beamen und
428 wieder sagen "Okay, alles von vorn, neu". Und das empfinde ich selber auch als
429 eine Herausforderung. (..) Und für jemanden (.) der jetzt eine (.) Behinderung hat,
430 ist das ja dann nochmal auch für uns eine andere Herausforderung. Und es ist
431 eben anders, als jetzt Kinder in einem Kurs zu haben, die (.) vielleicht ein
432 Handicap haben, als jetzt ein (.) Mitarbeiter (.) im Team. Also das wäre für uns
433 eine neue Herausforderung. Generell sind wir (.) klar (.) offen. Aber ich muss dann
434 auch erstmal (..) lernen. Also das ist für uns ja auch ein Lernprozess. Wie
435 integriert man? (.) Welche Aufgaben kann man übergeben? Also wir müssen
436 dann anders denken. Und das (..) braucht glaube ich dann auch nochmal ein
437 bisschen Zeit. (.) Sich darauf einzulassen und eben auch nochmal gut zu
438 überlegen: Was (.) und welche Aufgaben (.) sind machbar um auch
439 Erfolgserlebnisse zu haben? Das ist im FSJ ja auch wichtig, dass (.) das nicht (.)
440 ein Scheitern ist ohne Ende. Sondern dass die jungen Leute schon auch bestärkt
441 werden und da muss man dann auch gucken. Deswegen ist ja bei uns auch der
442 Ansatz, dass die auch gucken können, wo sind ihre Stärken und wo (.) wollen sie
443 sich dann auch einbringen, erstmal. #00:34:23-3#

444

445 I: Also ich erlebe, dass die Diskussion um Inklusion zum Teil sehr hitzig geführt
446 wird. Also wenn man an die (.) schulische Inklusion denkt. Da prallen (.) finde ich,
447 sehr gegensätzliche Meinungen aufeinander. Haben Sie das Gefühl, dass es im
448 Kosmos FSJ Kultur dass es (.) Interessenskonflikte gibt, zwischen einzelnen
449 Akteuren oder Akteurinnen? #00:34:46-1#

450

451 M1: (3) Habe ich jetzt so nicht wahrgenommen. (4) Sie meinen jetzt andere
452 Einsatzstellen, oder - #00:34:55-0#

453

454 I: Ja, oder (.) wenn man daran denkt, dass (..) die BKJ Zielvereinbarungen (.) mit
455 den Landesträgern sozusagen aufsetzt, die letztendlich aber dann, (..) eigentlich
456 von wem anders umgesetzt werden müssen. Ob da dann sich schon
457 Diskussionen regen, zum Beispiel. #00:35:14-1#

458

459 M1: Hm ja, naja (.) alles was von oben festgelegt wird ist schwierig, finde ich. Das
460 ist egal, also -. Weil an der Basis - (.) also man muss immer die vor-Ort-Situation
461 sehen, man muss das Team sehen, was da ist. (..) Also ist es ein Team das gut
462 funktioniert, oder gibt es schon im Team vielleicht Schwierigkeiten. Und dann ist
463 es natürlich unklug, zu sagen "Jetzt das noch und das noch". (..) Weil (..) das
464 bringt dann unterm Strich nichts. Und ich glaube, dass unsere LKJ da auch sehr
465 verantwortungsvoll umgeht und guckt, (.) also welche Träger kann sie auch
466 ansprechen, um da vielleicht gezielt auch (.) Jemandem so eine Möglichkeit zu
467 eröffnen. Und das finde ich auch in Ordnung. (.) Und ich denke es funktioniert
468 nicht, wenn man sagt "Ihr müsst das jetzt machen". Weil (.) also dann, im (..) worst
469 case schadet man dann dem jungen Menschen, (.) wenn da nicht eine
470 Bereitschaft auch da ist. (..) Also ich denke dass ein FSJ (..) eine gute Möglichkeit
471 ist, aber wie ich vorhin schon gesagt habe, (.) man muss wirklich gucken und man
472 muss den (.) Einsatzstellen eben auch (3) die Zeit einräumen. (..) Oder eben auch
473 die Möglichkeit zu sagen (.) wenn man es probiert hat "Es (..) ist jetzt doch nicht
474 so ein Idealfall" und man guckt nochmal, ob (..) es noch eine andere Möglichkeit
475 gibt. Ich denke dass es solche Einrichtungen wie wir es sind (.) also wo mit
476 Jugendlichen gearbeitet wird, (.) vielleicht sogar (..) geeigneter (.) sind also jetzt

477 eine Hochkultur-Einrichtung. Aber ((lacht)), das ist jetzt nur meine Meinung, weiß
478 ich nicht (.) die sagen vielleicht etwas ganz anderes. Weil wir eben (.) feststellen
479 dass -, (.) deswegen haben wir auch so viele Bewerber, weil es ist eine vielfältige
480 Arbeit und (..) man findet da, denke ich (..) schon auch immer (..) Arbeitsfelder,
481 wo das machbar ist. Was vielleicht -, wo andere jetzt nicht -, also wenn ich jetzt
482 an eine Oper denke (.) wo es vielleicht schwieriger ist, (3) da Arbeitsprozesse
483 dann so umzugestalten auch. Weiß ich nicht, vielleicht sagen die "Nein. Um
484 Gottes Willen, es ist alles bei uns genau so". #00:37:39-6#

485

486 I: Ich habe nur noch zwei Fragen. Die eine wäre sozusagen als ein Fazit gedacht,
487 weil wir jetzt ganz viele Sachen angesprochen haben (.) ob Sie für mich den Satz
488 beenden könnten "Inklusion im FSJ Kultur kann gelingen, wenn" (.) Punkt, Punkt,
489 Punkt? #00:37:55-2#

490

491 M1: Wenn alle wollen (.) gut kommuniziert wird (.) und viel reflektiert wird. (..) Im
492 Prozess. #00:38:06-2#

493

494 I: Genau (.) und dann habe ich noch eine Frage offen gelassen mit dem Titel
495 Ergänzungen. Also, (.) wir haben jetzt ganz viele Sachen angesprochen und zum
496 Teil auch nur angeschnitten, ob (..) Sie sich jetzt vielleicht wundern, dass ich
497 bestimmte Fragen nicht gestellt habe (.) oder irgendein Thema komplett außen
498 vor gelassen habe, also ob Sie noch irgendwelche Ergänzungen haben? Oder ob
499 Ihnen noch irgendwas (.) unter den Nägeln brennt, zum Thema? Vielleicht ein
500 Beispiel, das Ihnen noch einfällt? #00:38:29-8#

501

502 M1: (3) Ja, also wie gesagt, bei uns ist das - (..) Also wir hatten vor Jahren mal
503 eine Theatergruppe, das war (3) wirklich total interessant. Da war ein Autist drin,
504 da war (..) eine Förderschülerin dabei, (..) da waren Gymnasiasten dabei. (4) Also
505 wirklich eine -, ach (.) noch ein Junge der in einer Wohngruppe lebte. (3) Und das
506 war irgendwie (.) total spannend zu sehen, (.) wie das -, also ohne dass da (.)
507 gemobbt wurde oder (.) dumme Bemerkungen fielen, gar nicht. Und die haben
508 über Jahre (.) zusammengearbeitet und haben dann einen Preis gewonnen. (..)

509 Und das war -, (..) das war echt toll. Also (..) dann auch im Theater auf der großen
510 Bühne (.) ja, da waren die Eltern hin und weg und (.) die Jugendlichen konnten
511 es nicht fassen und (.) das ist toll gewesen. #00:39:40-3#

512

513 I: Schön. #00:39:42-8#

514

515 M1: Ja #00:39:46-7#

516

517 I: Ja gut! Dankeschön, dann stoppe ich mal die Aufnahme

Selbstständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, Eszter Dunkl, dass ich vorliegende Masterarbeit mit dem Titel „Inklusion im FSJ KULTUR und BFD KULTUR UND BILDUNG. Eine qualitative Untersuchung der diversitätssensiblen Öffnung der kulturellen Freiwilligendienste in Sachsen und Sachsen-Anhalt“ selbstständig verfasst habe. Andere als die angegebenen Hilfsmittel habe ich nicht verwendet. Alle Passagen, die wörtlich oder sinngemäß veröffentlichtem oder nicht veröffentlichtem Schrifttum entnommen sind, habe ich als solche kenntlich gemacht.

Merseburg, den 21. August 2018