

”

*„Die Einsicht, dass es sich um ein Querschnittsthema handelt, das in ALLEN Bereichen, Projekten, Fragen, ÖA usw. umgesetzt werden muss.“<sup>1</sup>*

## ZUM STAND VON DIVERSITÄT UND INKLUSION

Ergebnisse und Schlussfolgerungen einer Online-Befragung in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung

# ZUM STAND VON DIVERSITÄT UND INKLUSION

Ergebnisse und Schlussfolgerungen einer Online-Befragung in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung

- 
- 1 Antwort aus dem qualitativen Befragungsteil der Online-Befragung zum Stand von Diversität und Inklusion auf die Frage „Was ist aus meiner Sicht das wichtigste Handlungsfeld in Bezug auf Inklusion und Diversität in meiner Einrichtung? Wo müsste sich zuerst etwas ändern?“. Teil 2 des Zitats lautet: „Sowie die Hinterlegung dieser Einsicht mit Arbeitszeit und einem klaren Bekenntnis mit Nachdruck von der Leitung“.

## IMPRESSUM UND DANKSAGUNGEN

Die Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e.V. ist Träger des Projekts „Jugend.Sprungbrett.Kultur – Netzwerk für Diversität und Inklusion in der kulturellen Jugendbildung“. Im Rahmen des Projekts wurde die Online-Befragung zu Diversität und Inklusion in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung entwickelt und ausgewertet.

Die Befragung wurde von Marwa Al-Radwany (Projektleiterin Jugend.Sprungbrett.Kultur) konzipiert und in zahlreichen Gesprächen mit und dank wertvoller Anregungen und Feedback von Judy Gummich, Sohal Behmanesh, Ivana Wahren, Cornelia Schuster, Katrin Gödeke und Amine Mohammed überarbeitet, verbessert und fertiggestellt.

Wir danken allen Teilnehmenden der Befragung für Ihre Zeit und Mitwirkungsbereitschaft.

Das Projekt wird gefördert von der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie.



Hrsg.: LKJ Berlin e.V., Obentrautstraße 57, 10963 Berlin  
Redaktion: Marwa Al-Radwany  
Gestaltung: Marike Bode

Berlin, Mai 2021

## ZUSAMMENFASSUNG

Vom 25.06. bis 23.08.2020 führte die LKJ Berlin e.V. eine Online-Befragung zum Stand von Diversität und Inklusion in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung durch. Die Befragung adressierte pädagogische Fachkräfte und Einrichtungsleitungen. Ziel der Befragung war eine Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung bei den Einrichtungen und den dort Tätigen sowie die Anregung zur Selbstreflexion.

Handlungsleitende Ergebnisse der Befragung sind:

- ▶ Als häufigster Mangel wird die **fehlende Barrierefreiheit von Gebäuden** und der damit verbundene **Ausschluss von Kindern und Jugendlichen mit körperlichen Beeinträchtigungen** benannt.
- ▶ Einrichtungsleitende äußern sehr häufig den **Wunsch nach externer Prozessbegleitung und** pädagogische Fachkräfte nach **fachlicher Beratung und Weiterbildung** für den Prozess der diversitätsorientierten Öffnung.
- ▶ Es wird deutlich artikuliert, dass die **Verpflichtung und das Engagement der Leitung erforderlich** ist, um einen Struktur- und Kulturwandel in den Einrichtungen zu ermöglichen. **Leitlinien und Zielvereinbarungen** werden dabei **als hilfreiche Maßnahmen** bewertet.
- ▶ Es ist ein deutliches Missverhältnis der Vielfalt der Nutzer\*innen im Verhältnis zu derjenigen des Personals erkennbar sowie eine repräsentative Schieflage beim Personal: **Besonders in Leitungspositionen** und Positionen mit inhaltlicher Gestaltungsfunktion **sind wenige Menschen vertreten, die in besonderem Maße von struktureller Diskriminierung betroffen sind.**
- ▶ **Weniger als die Hälfte der Nutzer\*innen** der befragten Einrichtungen **kann bei der Gestaltung von Angeboten und Programmen partizipieren** und mitbestimmen.
- ▶ Während bei den befragten Fachkräften der Jugendkulturarbeit das **Bewusstsein für diskriminierungskritisches pädagogisches Handeln hoch** ist und dieses bei der Gestaltung von Programm und Angeboten weitgehend von ihnen in die Praxis umgesetzt wird, **gibt es bei der Gestaltung interner inklusiver Arbeitskulturen noch deutliches Verbesserungspotential.**

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>IMPRESSUM UND DANKSAGUNGEN</b> .....	<b>1</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG</b> .....	<b>2</b>
<b>1. EINLEITUNG</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1 AUSGANGSLAGE: MOTIVATION UND ERKENNTNISINTERESSE</b> .....	<b>4</b>
<b>1.2 DURCHFÜHRUNG: BEFRAGUNGSDESIGN UND METHODIK</b> .....	<b>6</b>
<b>1.3 DARSTELLUNG DER STICHPROBE UND RELEVANZ DER         BEFRAGUNGSERGEBNISSE</b> .....	<b>7</b>
<b>1.4 ANTWORTVERHALTEN</b> .....	<b>10</b>
<b>2. HANDLUNGSLEITENDE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG</b> .....	<b>12</b>
<b>2.1 ZUGÄNGLICHKEIT UND BARRIEREFREIHEIT</b> .....	<b>12</b>
<b>2.2 TEILHABE- UND MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN</b> .....	<b>14</b>
<b>2.3 DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE PÄDAGOGISCHE PRAXIS         UND PROGRAMMPLANUNG</b> .....	<b>16</b>
<b>2.4 DIVERSIFIZIERUNG DES PERSONALS UND INKLUSIVERE         ARBEITSSTRUKTUREN</b> .....	<b>19</b>
<b>2.5 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER REFLEXION         DER EIGENEN PRAXIS</b> .....	<b>22</b>
<b>2.6 BERATUNG UND PROZESSBEGLEITUNG</b> .....	<b>25</b>
<b>2.7 FORT- UND WEITERBILDUNG</b> .....	<b>26</b>
<b>2.8 IMPLIKATIONEN FÜR POLITIK UND VERWALTUNG</b> .....	<b>28</b>

## 1. EINLEITUNG

### 1.1 AUSGANGSLAGE: MOTIVATION UND ERKENNTNISINTERESSE

„Diversität und Heterogenität sind Alltag im Feld der Kulturellen Bildung.“<sup>2</sup> – einerseits. Andererseits ist das **Menschenrecht auf kulturelle Teilhabe**<sup>3</sup> bei Weitem nicht eingelöst: **Zugangsbarrieren**, gewollte und ungewollte **Ausschlüsse und strukturelle Diskriminierung** verhindern, dass alle Kinder und Jugendliche – ungeachtet ihrer finanziellen Ausstattung, ihrer körperlichen, seelischen und geistigen Fähigkeiten, ihrer Staatsbürgerschaft und nationalen Herkunft, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion oder ihrer geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung – an allen Angeboten von Kinder- und Jugendkulturarbeit und kultureller Bildung uneingeschränkt teilhaben und diese (mit-)gestalten können. Zwar heißt es in den „Positionen zur Weiterentwicklung des Berliner Rahmenkonzeptes Kulturelle Bildung“ vom 07.09.2015:

„Partizipation und Inklusion müssen alltägliche, gelebte Praxis in der kulturellen Bildung sein bzw. werden. Dafür sind die institutionellen, rechtlichen und finanziellen Bedingungen zu schaffen. [...] Gesellschaftliche Diversität muss im Team präsent sein.“<sup>4</sup>

Und im [Rahmenkonzept Kulturelle Bildung Berlin 2016](#) heißt es:

„Kulturelle Bildung versteht Diversität als Potenzial. [...] Inklusion ist handlungsleitendes Prinzip. Als wertebasierter Ansatz von Bildungs- und Gesellschaftsentwicklung trägt die kulturelle Bildung zur Sensibilisierung für einen auf Respekt aufbauenden Umgang miteinander und zur Wertschätzung von Vielfalt und Heterogenität bei.“<sup>5</sup>

sowie:

„Mit kulturellen Projekten, die einen wertschätzenden Umgang mit der Vielfalt und Diversität des Lebens in der Stadt fördern, werden neue Communities angesprochen. Hierfür ist es wichtig, dass Menschen aus den unterschiedlichen Milieus selbst als Akteure, Initiatoren/Initiatorinnen und Künstler/innen fungieren.“<sup>6</sup>

Es fehlen jedoch **zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen** an allen Ecken und Enden, z.B. für bauliche und technische Veränderungen zur Barrierefreiheit oder für Fortbildungen, um das eigene pädagogische Handeln und Arbeitsweisen in der Organisation zu reflektieren, was an der immer noch **sehr prekären Finanzierung der außerschulischen kulturellen Jugendbildung und Jugendkulturarbeit** liegt. Auch fällt im Gespräch mit Einrichtungsleitungen und pädagogischen Fachkräften auf, dass es teilweise sehr **unterschiedliche Verständnisse und Definitionen von Diversität und Inklusion** gibt.

Des Weiteren sind unter den pädagogischen Fachkräften und besonders unter den Einrichtungsleitungen für eine Stadt wie Berlin wenige anzutreffen, die besonders von struktureller Diskriminierung betroffen sind, wie z.B. ● Schwarze und ● Menschen of color, Transpersonen oder Menschen, die von der Gesellschaft behindert werden (weil sie z.B. eine körperliche Beeinträchtigung haben).

2 Aus den [LKJ-Anregungen und Positionen](#) vom 01.03.2019, S.3.

3 vgl. *UN-Sozialpakt – Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte*, Art. 15 Absatz 1: „Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden an, am kulturellen Leben teilzunehmen [...]“.

4 Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin e.V.: [Werkstatt „Jugend – Kultur – Bildung“ Positionen zur Weiterentwicklung des Berliner Rahmenkonzeptes Kulturelle Bildung](#). 07.09.2015, S.2f.

5 [Kulturelle Bildung. Das Rahmenkonzept 2016 für Berlin](#), S. 7

6 Ebd., S.6.

Ein zentrales Anliegen des von der LKJ Berlin 2018 ins Leben gerufenen Projektes [Jugend.Sprungbrett.Kultur](#) ist es daher, einen **fachlichen Rahmen** zu bilden für die unterschiedlichen Bemühungen der einzelnen Einrichtungen hin zu einer **diversitätsorientierten Öffnung und einem inklusiven und diskriminierungskritischen pädagogischen Handeln**. Mit dem Aufbau eines „**Netzwerk[s] für Diversität und Inklusion in der kulturellen Jugendbildung**“ soll der **landesweite Fachaustausch** gefördert und angeregt sowie für Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung sensibilisiert und geworben werden. Weiterhin sollen die Projektmitarbeiter\*innen **Fortbildungsbedarfe** bei Fachkräften in der kulturellen Jugendbildung im Kontext Diversity-Kompetenz **erheben**.

Auf Fachforen / Netzwerktreffen und einem Fachtag im Jahr 2020 haben sich Netzwerkteilnehmende bereits **eine gemeinsame fachliche Grundlage** mit Definitionen von Diversität, Inklusion und Antidiskriminierung angeeignet, sich anhand von Praxisbeispielen ausgetauscht und in Werkstätten ihre Arbeitsweise / Praxis analysiert.

Die im Folgenden ausgewertete **Online-Befragung zum Stand von Diversität und Inklusion in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung** ist ein weiterer elementarer Baustein für die oben genannten Zielsetzungen: Denn ohne eine **Bestandsaufnahme und Bedarfsermittlung** können keine bedarfsgerechten und praxisorientierten Maßnahmen entwickelt werden.

**Schwarz und weiß**  
**Schwarz, Schwarze Menschen oder Schwarze Deutsche** sind selbstgewählte, positiv besetzte Bezeichnungen von Menschen, die auf ihre gemeinsame Betroffenheit von rassistischer Diskriminierung verweisen. Diese politische Selbstbezeichnung markiert Widerstand gegen rassistische Fremdzuschreibungen. Menschen, die keine rassistische Diskriminierung erfahren, werden als *weiße* Menschen bezeichnet. Die Wörter *weiß* und *Schwarz* beschreiben also nicht die Hautfarbe oder andere phänotypische Merkmale, sondern die sozialen Positionen in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Die Schreibweise der Wörter will dies anzeigen. So wird *Schwarz* großgeschrieben, um das widerständige Potential hervorzuheben. Um den Konstruktionscharakter der Kategorie »*weiß*« zu verdeutlichen, wird diese kursiv und – im Gegensatz zur politischen Selbstbezeichnung »Schwarz« – kleingeschrieben.

### People / Person of Color

(Abk.: PoC, ausgesprochen [pi:-əʊ-si:])  
Dieser Begriff stammt aus dem anglo-amerikanischen Raum und wird im deutschsprachigen Raum mangels treffender Übersetzungen wörtlich übernommen. Er bezeichnet keine Hautfarbe im biologischen Sinn, sondern wird von politischen Selbstorganisationen und im wissenschaftlichen Kontext als Sammelbegriff von und für Menschen mit Rassismuserfahrung benutzt – eine Rassismuserfahrung, die durch eine *weiß* gesetzte Norm entsteht. Dies können z.B. in Deutschland Menschen ostasiatischer oder arabischer Herkunft sein, aber auch Rom\*nja und Sinti\*zze und weitere.

Die Ergebnisse der Befragung bilden wiederum das Fundament für ein Instrument, welches in der Folge gemeinsam mit den Fachkräften entwickelt werden soll: die „**Roadmap Diversität und Inklusion**“. Dabei werden die einzelnen Einrichtungen mit ihren unterschiedlichen Aktivitäten und Bemühungen für eine diversitätsorientierte Öffnung Teil eines **landesweiten Gesamtprozesses**, in dem wir uns – die LKJ Berlin einbegriffen – auf **verbindliche Zielsetzungen und Leitlinien für eine diversitätsorientierte, diskriminierungskritische und inklusive kulturelle Kinder- und Jugendbildung auf allen Handlungsebenen** einigen. Dafür sind dann konkrete, messbare, spezifische, aktivierende und realistisch terminierte **Maßnahmen der Organisations-, Qualitäts-, Angebots- und Personalentwicklung** zu definieren und beschließen.

## 1.2 DURCHFÜHRUNG: BEFRAGUNGSDESIGN UND METHODIK

Die *Online-Befragung zum Stand von Diversität und Inklusion in den Berliner Einrichtungen der kulturellen Kinder- und Jugendbildung* wurde mittels der Web-Applikation „Survey-Monkey“ entwickelt. Zielgruppe der Befragung waren **Einrichtungsleitungen und pädagogische Fachkräfte**. Die Fragen sind als **Selbstevaluation** angelegt: wahlweise mit Blick auf die eigene Einrichtung oder auf den unmittelbar eigenen Arbeitsbereich wurden die Befragten um eine **Einschätzung zum Stand der eigenen Institution in Bezug auf Diversität und Inklusion** gebeten.

Da die Teilnehmenden der Befragung durch die Formulierung der Fragen angeregt werden sollten, neben der reinen Bestandsaufnahme auch ihre eigene Arbeit zu reflektieren, wurde die **Teilnahme an der Umfrage anonym** gestaltet. Gerade bei Fragen zur Selbstreflexion spielt beim Antwortverhalten die Antizipation sozial erwünschter Antworten eine große Rolle – eine grundlegende Problematik bei Befragungen, der durch eine anonyme Beantwortung versucht wurde, entgegenzuwirken.

### Die Befragung besteht aus drei Teilen:

**1. Basisdaten** zur Einrichtung wie Größe, Sparte und bezirkliche Verortung;

**2. Quantitative Fragen** zu folgenden **einzelnen Handlungsfeldern der Einrichtung**:

- Zugänglichkeit und Außendarstellung
- Adressat\*innen und Nutzer\*innen
- Angebote / Programm
- Personal und Team
- Reflexion und Position.

In diesem Teil gibt es jeweils fünf Antwortoptionen: „Ja“, „Eher Ja“, „Eher Nein“, „Nein“ und „weiß nicht“, sowie

**3. Qualitative Fragen (offene Fragen)** zu wichtigen Handlungsfeldern, konkreten Maßnahmen, größten Hindernissen und konkretem Unterstützungsbedarf.

**Insgesamt umfasst die Befragung 47 Fragen inklusive 14 Verzweigungsfragen.** Verzweigungsfragen sind Fragen, bei denen je nach Antwortoption bestimmte Vertiefungs- oder Folgefragen angezeigt werden oder die befragte Person direkt zur nächsten Frage weitergeleitet wird. Zwei Beispiele: Wenn Teilnehmer\*innen der Umfrage angeben, dass ihre Einrichtung über eine eigene Website verfügt, wird ihnen eine Folgefrage angezeigt zur Barrierefreiheit der Website – bei denjenigen, die „Nein“ angeben, logischerweise nicht. Wenn Teilnehmende angeben, ihre Nutzer\*innen seien sehr divers, werden sie zum nächsten Frage-Item weitergeleitet – denjenigen, die mit „Nein“ oder „Eher Nein“ antworten, werden vertiefende Fragen angezeigt.

**Die begrenzten Projektmittel limitierten den Umfang der Befragung: Eine umfassende Bestandsaufnahme im Sinne einer repräsentativen statistischen Erhebung war nicht zu leisten** – dafür bedürfte es eines interdisziplinären Teams, welches sowohl statistische Datenanalyse als auch qualitative Fachinterviews abdecken könnte. **Was wir hingegen ermöglichen konnten, ist die Initiierung einer Auseinandersetzung mit Diversität und die Sichtbarmachung von bereits umgesetzter Inklusion in den Einrichtungen, aber auch Leerstellen.**

Die Befragung vermittelt daher lediglich **Einschätzungen der Befragten zum Status quo ihrer Einrichtungen**, die zur Orientierung für die weitere Netzwerkarbeit relevant sind.



Trotz guter Rücklaufquote (siehe folgendes Kapitel), bitten wir daher zu beachten, dass die hier gemachten Aussagen den notwendigen statistischen Anforderungen zur Übertragbarkeit bzw. Repräsentativität nicht entsprechen können.

Aber auch **fachliche Überlegungen zur Prozesshaftigkeit** spielten eine Rolle für das Befragungsdesign: Wir denken, dass eine umfassende Erhebung zum damaligen bzw. jetzigen Zeitpunkt noch nicht sinnvoll wäre. Denn solange im Feld der kulturellen Bildung weder eine allgemeingültige Definition von Diversität und Inklusion – siehe dazu 1.1 – noch eine umfassende Übereinkunft zur Notwendigkeit von gezielten Maßnahmen vorhanden ist, würde die Bereitschaft und Einsicht, an einer umfangreichen Erhebung teilzunehmen, nicht groß genug sein und so die Erfolgsaussichten einer hohen Teilnahmebereitschaft geschmälert werden. Eine umfassendere Befragung zu einem späteren Zeitpunkt der Netzwerkarbeit umzusetzen – etwa als einen Baustein der Roadmap – wäre aber aus unserer Sicht zu empfehlen. Dafür bedürfte es jedoch umfassenderer Ressourcen (personell / finanziell) oder, besser noch, eine pädagogische Hochschule würde mit der Aufgabe betraut werden.

### 1.3 DARSTELLUNG DER STICHPROBE UND RELEVANZ DER BEFRAGUNGSERGEBNISSE

#### Stichprobe und Stichprobenauswahl

An der Befragung nahmen 60 Personen teil (Brutto-Rücklaufquote) – 48 davon schlossen die Befragung ab (Netto-Rücklaufquote). **Die Stichprobe (n) beträgt also 48.** Die Stichprobenauswahl ist schwer eindeutig zu quantifizieren: Der Link zur Online-Befragung wurde an die Kontaktadressen der – zum Zeitpunkt der Befragung – **48 Mitgliedseinrichtungen der LKJ Berlin**, dem Koordinationsbüro der LKJ Berlin selbst, an die derzeit **zwölf bezirklichen Jugendkulturzentren** aus dem **Netzwerk JuKuBi** sowie über einzelne Multiplikator\*innen gesendet, mit der Bitte, diese an **weitere bezirkliche Jugendkultureinrichtungen** und -Netzwerke/Initiativen weiterzuleiten.

Unter den zwölf bezirklichen Jugendkulturzentren sind zehn Einzel-Einrichtungen wie größere Jugendkulturzentren / Jugendclubs; zwei sind bezirkliche Netzwerke, die wiederum aus vielen kleineren bezirklichen Jugendkultureinrichtungen bestehen, von denen manche aber wiederum LKJ-Mitglieder sind, so dass es unter den Adressat\*innen Überschneidungen gibt.

Unter den **LKJ-Mitgliedern** sind 41 **Einzelinstitutionen** (wie etwa das Archiv der Jugendkulturen, die gelbe Villa, das Labyrinth Kindermuseum u.a.), von denen 33 wiederum einzelne Einrichtungen vertreten, während andere eher Netzwerke oder Verbände sind, sowie sieben **Landesarbeitsgemeinschaften**, die wiederum ein Dach über Einzeleinrichtungen bilden (etwa die LAG der Jugendkunstschulen oder die AG der Berliner Musikschulleiterinnen und -leiter).

#### Relevanz (Aussagekraft) der Antwortdaten

Mit dem Wissen, dass – je nach Branche und Befragungsdesign – Rücklaufquoten um die 30% bereits als gut gelten, in Kenntnis der Arbeitsbedingungen im Bereich der außerschulischen Jugendarbeit (Personalmangel und Mitarbeiter\*innen, die mit dem Kerngeschäft schon mehr als ausgelastet sind und daraus resultierender Zeitmangel) und den Erfahrungen der LKJ Berlin mit der Beteiligungsquote an anderen Umfragen (überwiegend gering) ist die **Netto-Rücklaufquote** im Verhältnis **gut**.

Die prozentuale Rücklaufquote sagt aber noch nichts über die **Aussagekraft der Stichprobe** aus: Da die Umfrage anonym gestaltet war, kennen wir weder die Verteilung über die verschiedenen Berliner Einrichtungen, noch, wie viele Personen sich jeweils aus einer Einrichtung an der Befragung beteiligt haben. Hätten beispielsweise nur Mitarbeiter\*innen aus den zwei größten Einrichtungen – dem FEZ Berlin und der Stiftung WannseeFORUM – an der Befragung teilgenommen, wäre die Relevanz der Daten für die Landschaft der Berliner Einrichtungen der Kulturellen Bildung nicht vorhanden gewesen.

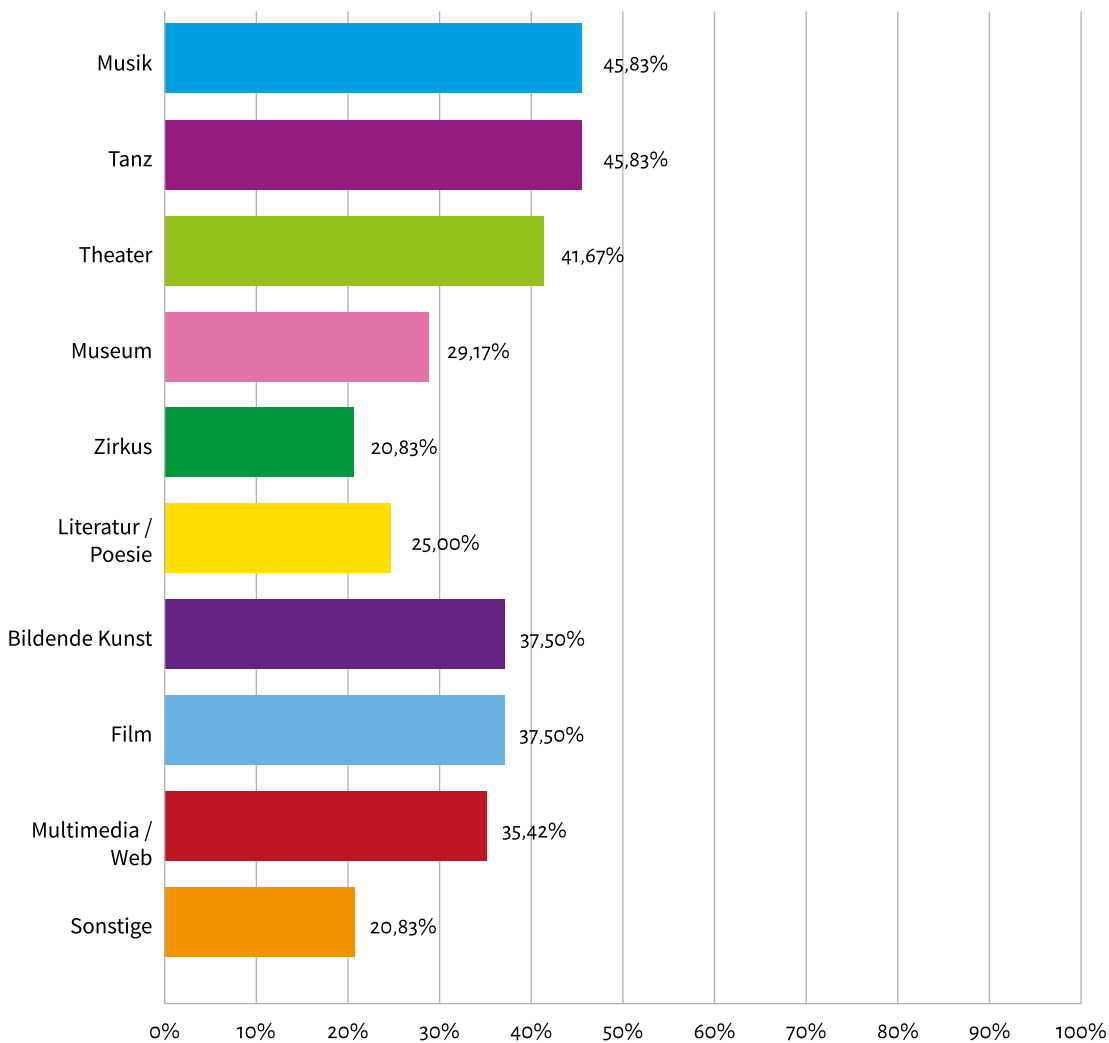
Um zu überprüfen, ob sich die Befragten aus unterschiedlichen Einrichtungen berlinweit zusammensetzten, oder nur auf sehr wenige verteilten – um also für die befragten Einrichtungen die Relevanz / Aussagekraft der Daten zu kontrollieren – haben wir im ersten Teil der Befragung **Basisdaten** abgefragt:

Nach der **Sparte** der Einrichtung, der **Größe** der Einrichtung anhand der Anzahl der angestellten und auf Honorarbasis Beschäftigten in der Einrichtung, sowie der **lokalen Verortung** der Einrichtung (welcher Bezirk bzw. landesweit tätig?).

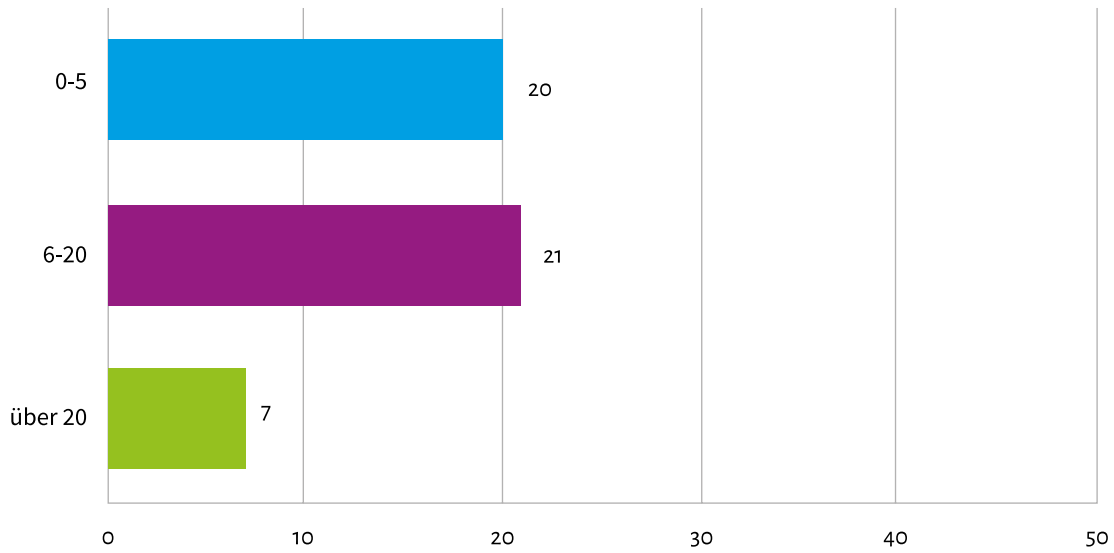
**Die folgenden Antwortdaten zeigen, dass sich die Befragten über unterschiedliche Einrichtungen in ganz Berlin verteilen:**

*(Bei der Frage nach der Sparte waren Mehrfachnennungen möglich.)*

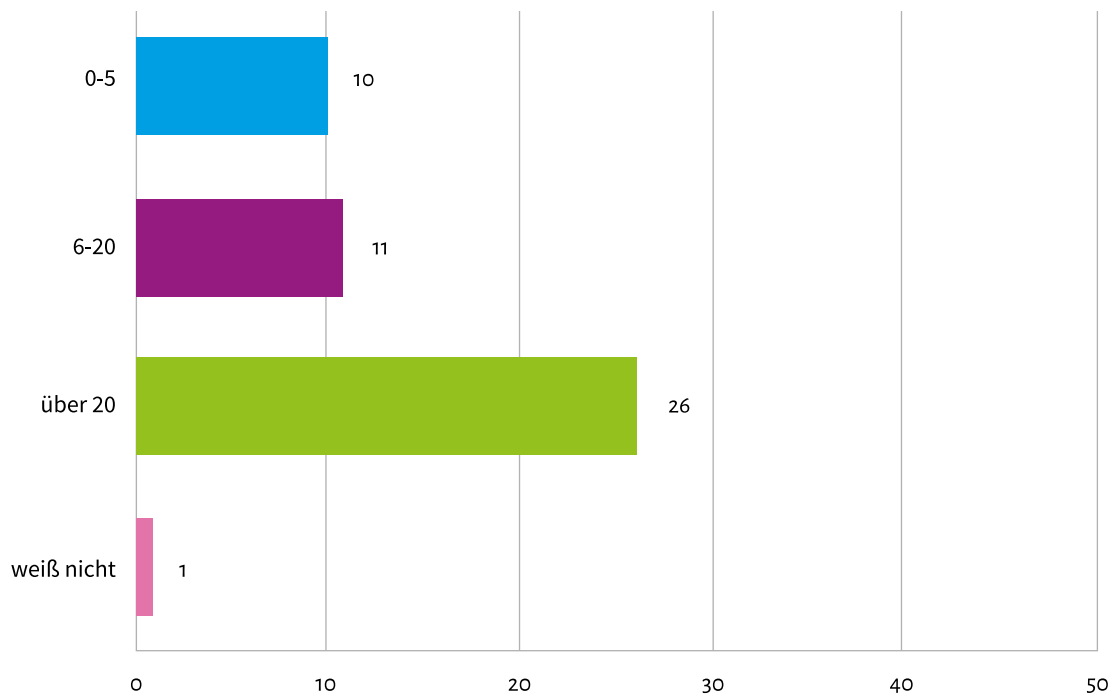
F2 1. Welche Sparte(n) bedient Ihre Einrichtung?



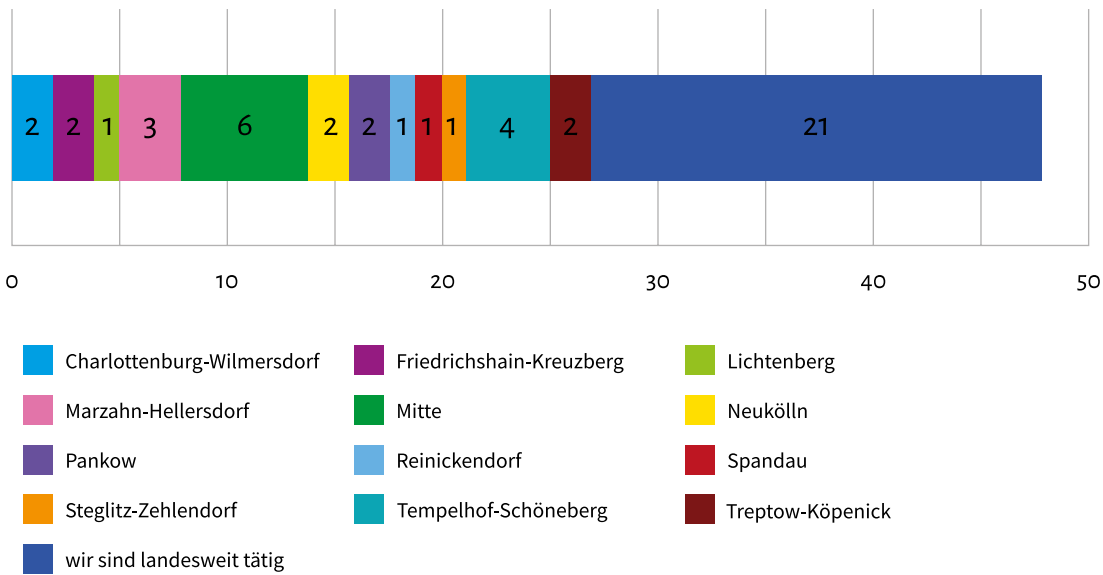
### F3 2a) Größe der Einrichtung - Anzahl angestellte Mitarbeitende



### F3 2b) Größe der Einrichtung - Anzahl Honorarkräfte



F5 3. In welchem Bezirk ist Ihre Einrichtung tätig?



**In der Gesamtschau von Sparte, Bezirk und Größe zeigt sich also, dass es Rückläufe aus allen Berliner Bezirken gab, aus allen Sparten und unterschiedlichen Größen von Einrichtungen.**

**1.4 ANTWORTVERHALTEN**

Beim Antwortverhalten fallen einige Muster auf: Positiv zu beurteilen ist, dass die **freiwillige Kommentar-/Ergänzungsfunktion** unter den quantitativen Fragen, sowohl bei den Basisdaten als auch bei denjenigen in Teil 2, die den Grad der Zustimmung zu einer jeweiligen Aussage maßen, **häufig** und zum Teil ausführlich **genutzt** wurde. Befragte hatten offenbar das Bedürfnis, bestimmte Aussagen zu spezifizieren, relativieren oder einzuschränken. Dies war besonders bei der Interpretation solcher Items hilfreich, bei denen sich die Antworten zum Teil sehr gleichmäßig auf alle vier Antwortoptionen verteilten. Ebenfalls **intensiv genutzt wurde der letzte, qualitative Teil der Befragung** mit den vier offenen Fragen **zu dem aus Sicht der Befragten wichtigsten Handlungsfeld**, den notwendigen **konkreten Maßnahmen, größten Hindernissen und** einem möglichen **konkreten Unterstützungsbedarf**. Obwohl dieser Teil freiwillig und für die Befragten deutlich zeitaufwändiger war, da eigene Antworten formuliert werden mussten, machte gut die Hälfte der Befragten von dem Angebot Gebrauch, eigene Antworten zu entwerfen.

Eine **zentrale Annahme** bei der Entwicklung dieses offenen Teils am Schluss der Befragung war, dass hier **vornehmlich lediglich mehr finanzielle Zuwendungen** als Lösung bzw. ein Fehlen dieser als Hindernis **geäußert** werden würde. **Diese Annahme bestätigte sich nicht:** Die Befragten äußerten sehr ausdifferenzierte, unterschiedliche und konkrete Vorschläge, die indirekt in vielen Fällen zwar auch eine Erhöhung finanzieller Ressourcen bedeuten würden, aber sich keineswegs darauf reduzieren lassen.

Bei den Antworten lässt sich **keine zentrale inhaltliche Tendenz** herauslesen, was die **große Heterogenität der zahlreichen Berliner Einrichtungen** der kulturellen Bildung und ihre unterschiedlichen Problemlagen widerspiegelt. Es lassen sich jedoch durchaus **ähnliche und wiederkehrende Antworten zu gewünschten Maßnahmen und Ressourcen, größten Barrieren und zentralen Handlungsfeldern** feststellen, sogenannte **thematische Cluster:** Aufgrund der hohen Aussagekraft der qualitativen Antworten haben wir daher entschieden, diese als Ausgangspunkt für die Auswertung zu nehmen, und sie mit Antwortoptionen aus den quantitativen Daten der ersten beiden Teile abzugleichen.

Da es, neben der Bestandsaufnahme an sich, ein weiteres zentrales Ziel der Befragung war, pädagogische Fachkräfte zur **Selbstreflexion** über ihre Arbeit und Arbeitsweisen ihrer Einrichtung anzuregen, kann dieses Ziel als weitgehend erreicht gelten, insbesondere bei der Hälfte der Teilnehmenden der Befragung, die von dem Angebot zur qualitativen Befragung im letzten Teil Gebrauch gemacht haben.

Nicht alle der 48 Teilnehmenden haben alle Fragen durchgängig beantwortet; **manche Fragen wurden übersprungen.** Aus diesem Grund ist die Stichprobe, die wir bei einzelnen Fragen angeben, teilweise kleiner.

In der Auswertung der Befragungsdaten haben wir beispielsweise untersucht, **ob große Einrichtungen mit über 20 angestellten Mitarbeiter\*innen generell bessere Voraussetzungen im Hinblick auf Diversität und Inklusion aufweisen. Dies kann nicht pauschal bestätigt werden:** Insbesondere mit Blick auf die technische und bauliche Barrierefreiheit gibt es keinen positiven Zusammenhang. Auch was die personelle Vielfalt – besonders im Hinblick auf Leitungspositionen und solche mit inhaltlichem Gestaltungseinfluss – angeht, ist die Bilanz gemischt. **Eine positive Korrelation besteht jedoch im Hinblick auf Mehrsprachigkeit, Zugänglichkeit für blinde und/oder gehörlose Kinder sowie solche mit kognitiven Einschränkungen.**

## 2. HANDLUNGSLEITENDE ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

Die folgenden Unterkapitel gliedern sich thematisch nach den oben beschriebenen thematischen Clustern, die sich aus der qualitativen Befragung ergeben haben.

### 2.1 ZUGÄNGLICHKEIT UND BARRIEREFREIHEIT

”

*„Sanierung der genutzten Gebäude, um einen barrierefreien Zugang zu ermöglichen.“*

*„Gestaltung unserer Räume und Gebäude für die Nutzung durch seh- und gehörbeeinträchtigte Menschen, sowie den Ansprüchen des Alpha-Siegels entsprechend. Technische Ausstattung für inklusive Tagungen und Konferenzen.“*

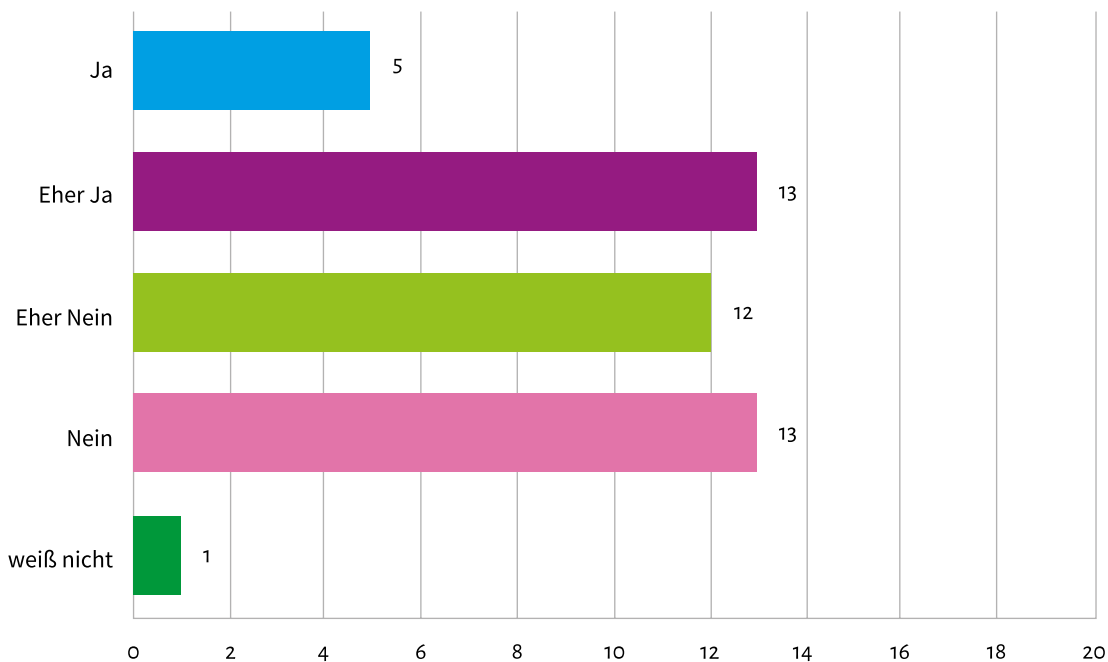
Die mangelnde Barrierefreiheit, insbesondere in räumlicher / baulicher Sicht, aber auch hinsichtlich der Barrierefreiheit von Websites und Programmangeboten, wird sehr häufig als Problem benannt: Im qualitativen Teil der Befragung gibt es 19 explizite und eine indirekte Nennung zur Notwendigkeit baulicher Maßnahmen und dem Wunsch nach technischer Infrastruktur für Barrierefreiheit.

Knapp 60% der teilnehmenden Einrichtungen geben an, dass sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen sind. 32 % beurteilen ihre Zugänglichkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln mit „eher ja“.

Während die Erreichbarkeit größtenteils als gut eingestuft wird, schätzen die Befragten die Barrierefreiheit ihrer Einrichtung selbst eher unterschiedlich ein. Einige kommentieren, dass die Räumlichkeiten zwar zugänglich, aber die sanitären Einrichtungen nicht rollstuhlgerecht sind.

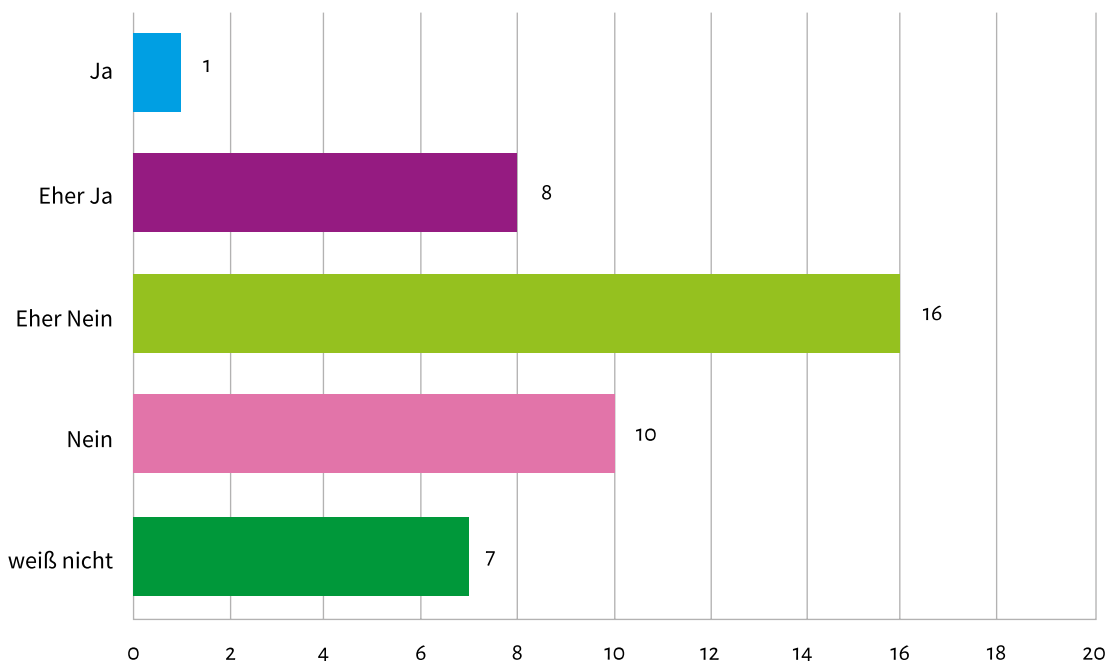
Von den 18 Befragten, die die Frage nach der Barrierefreiheit mit „Ja“ bzw. „Eher Ja“ beantwortet haben, gibt jedoch weniger als die Hälfte an, dass Kinder und Jugendliche mit körperlichen Beeinträchtigungen an ihren Angeboten teilnehmen würden. Ergänzt wird dies noch in den Anmerkungen, dass diese Kinder im Grunde nur im Rahmen von teilnehmenden Schulklassen zu ihnen kommen würden. Hier besteht also ein deutlicher Handlungsbedarf.

F8 2. Unsere Einrichtung ist durchgängig barrierefrei.



Auch was die Barrierefreiheit von Websites angeht, ist noch viel zu tun: Von den 42 Teilnehmenden, die angeben, ihre Einrichtung habe eine eigene Website, kann nur eine\*r mit klarem „Ja“ die Barrierefreiheit derselben bestätigen; acht antworten mit „Eher ja“, 26 antworten „Nein“ bzw. „Eher Nein“ und bei sieben Befragten fehlt das Wissen darüber. Hier ergäbe sich ebenfalls ein Fortbildungsbedarf sowie die Notwendigkeit finanzieller wie zeitlicher Ressourcen für einen Umbau.

F16 7a) Unsere Website ist technisch weitestgehend barrierefrei (Kontrast, Schriftgröße, Screenreader)



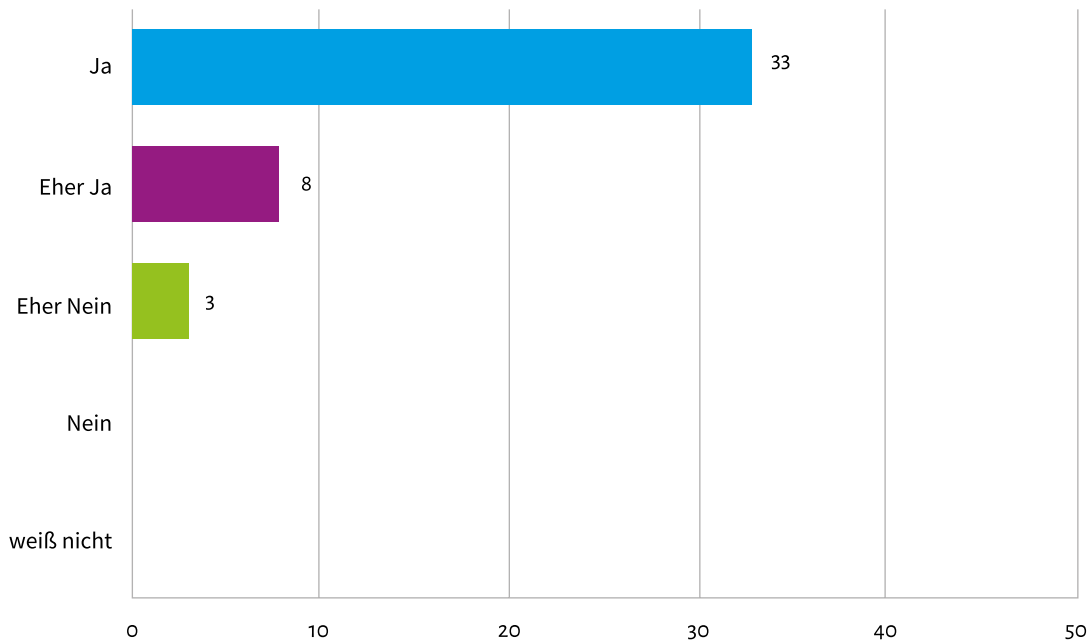
## 2.2 TEILHABE- UND MITBESTIMMUNGSMÖGLICHKEITEN



*„[...] [den] Bildungsangebote[n] mehr Tiefe geben und Hierarchien aufbrechen innerhalb der Durchführung der Bildungsangebote.“*

Hinsichtlich der Zugänglichkeit von Angeboten und Programmen für Kinder und Jugendliche, die ökonomisch benachteiligt werden, sieht es laut Selbstausskunft der Befragten sehr gut aus; dies hat auch mit der öffentlichen Subventionierung vieler Angebote für Kinder und Jugendliche zu tun.

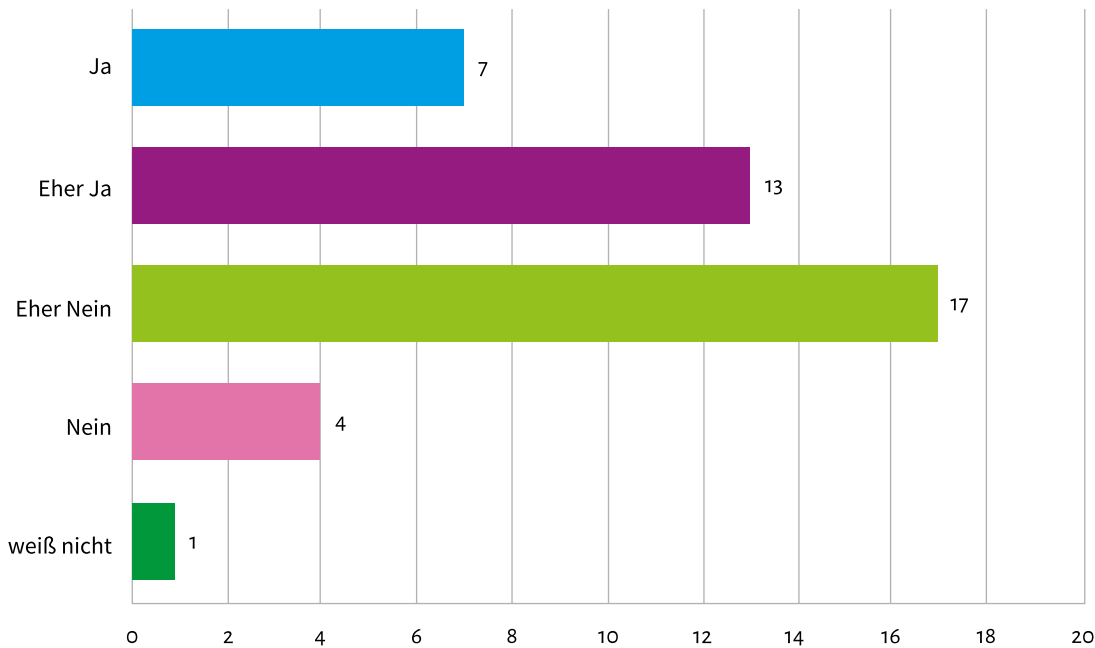
F 10 3. Unsere Angebote können auch von Kindern und Jugendlichen aus Familien mit geringem Haushaltseinkommen, sprich: wenig Geld, wahrgenommen werden.



Bei der Frage nach den (Mit-)Gestaltungsmöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen an den Angeboten verneint etwas mehr als die Hälfte der Befragten, dass die Nutzer\*innen ihrer Angebote in die Erstellung der Angebote miteinbezogen werden oder diese gar selbst gestalten können.



F30 4. Unsere Nutzer\*innen werden in die Erstellung der inhaltlichen / pädagogischen Angebote unserer Einrichtung miteinbezogen (oder können einige selbst gestalten), z.B. durch Befragungen, Jugendjurs u.ä.



Angesichts der Prämisse, dass Partizipation ein zentrales Qualitätsmerkmal von Jugendkulturarbeit darstellt(en sollte) und gerade vor dem Hintergrund, dass die pädagogischen Fachkräfte in der Programmgestaltung eher selten Menschen sind, die im besonderen Maße von struktureller Diskriminierung betroffen sind (siehe Kapitel 2.4), es sich bei den Nutzer\*innen der Angebote jedoch tendenziell eher andersherum verhält, und auch ● Adulthood mit berücksichtigt werden sollte, wäre hier kritisch anzusetzen.

#### Adulthood

Diskriminierung, die Kinder aufgrund ihres Alters durch Erwachsene erfahren vor dem Hintergrund des realen Macht- und Abhängigkeitsverhältnisses. Vgl.: Richter, Sandra (08/2013): „[Adulthood: die erste erlebte Diskriminierungsform? Theoretische Grundlagen und Praxisrelevanz](#)“. Letzter Zugriff am: 01.03.2021

Erfahrungsgemäß sind die **ingeschränkten Mitgestaltungsmöglichkeiten** der jungen Nutzer\*innen von Angeboten **auch durch Förderpraxen bedingt**: In der Regel erwarten Zuwendungsgeber\*innen in Projektanträgen konkrete benannte Ziele sowie Indikatoren zur Zielerreichung. Eine **Prozessoffenheit**, die es aber für demokratische und partizipative Bildungsangebote bräuchte, **wird in der Regel nicht gefördert**.<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Vgl. hierzu auch das sehr lesenswerte Interview zur Problematik von Förderpraxen der kulturellen Bildung im Allgemeinen und speziell im Kontext Asyl: Froelich, Caroline: „Da kann man [...] in Fallen tappen, von denen man als Normalsterbliche\*r überhaupt keine Ahnung hat“, in: Al-Radwany, Marwa; Froelich, Caroline; Kolmans, Katharine; Paetau, Laura; Wissert, Julia; Aced, Miriam: [Kulturelle Bildung im Kontext Asyl. Ein Dossier](#). Kulturprojekte Berlin (Hrsg.), Berlin 2017, letzter Zugriff: 01.03.2021.

### 2.3 DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE PÄDAGOGISCHE PRAXIS UND PROGRAMMPLANUNG

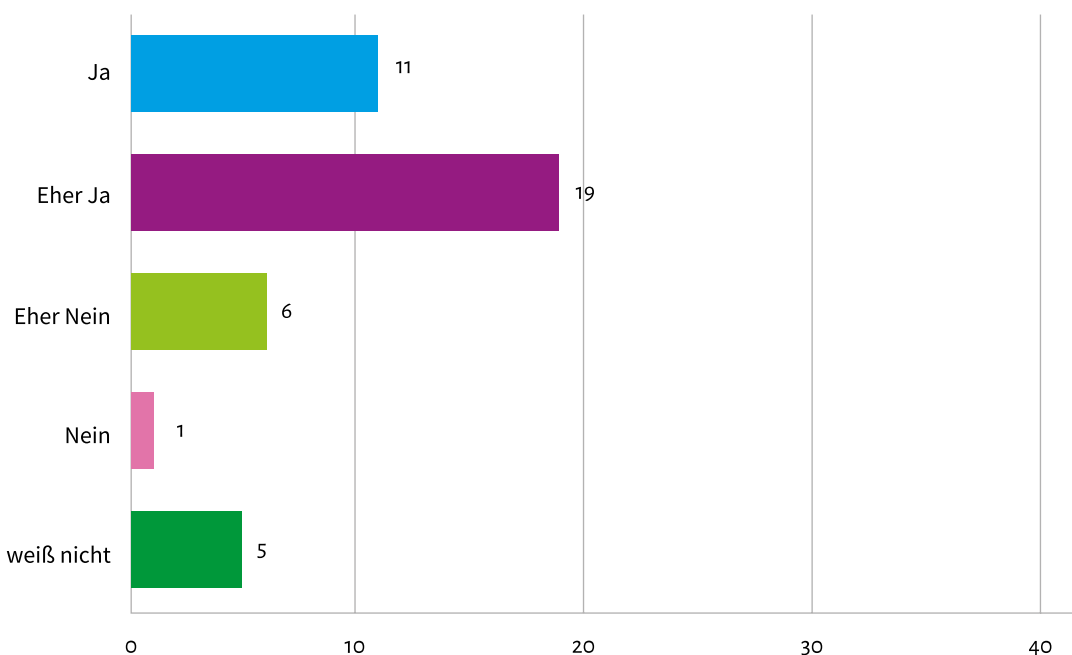


*„Wir legen großen Wert darauf, verschiedene Perspektiven einzubeziehen, können jedoch als mehrheitlich weiße und in Deutschland aufgewachsene Teammitglieder ohne Behinderung auf Grund unseres Hintergrundes einige Aspekte und Perspektiven aus Unkenntnis übersehen.“*

Bei den Frageitems zur **Reflexion der eigenen pädagogischen Praxis** im Hinblick auf Programm- und Angebotsplanung zeigt sich, dass unter den Befragten bzw. **in den Einrichtungen das Bewusstsein über gesellschaftliche Machtverhältnisse und strukturelle Diskriminierungsformen weitgehend vorhanden** ist und in der pädagogischen Praxis überwiegend reflektiert und angewandt wird.

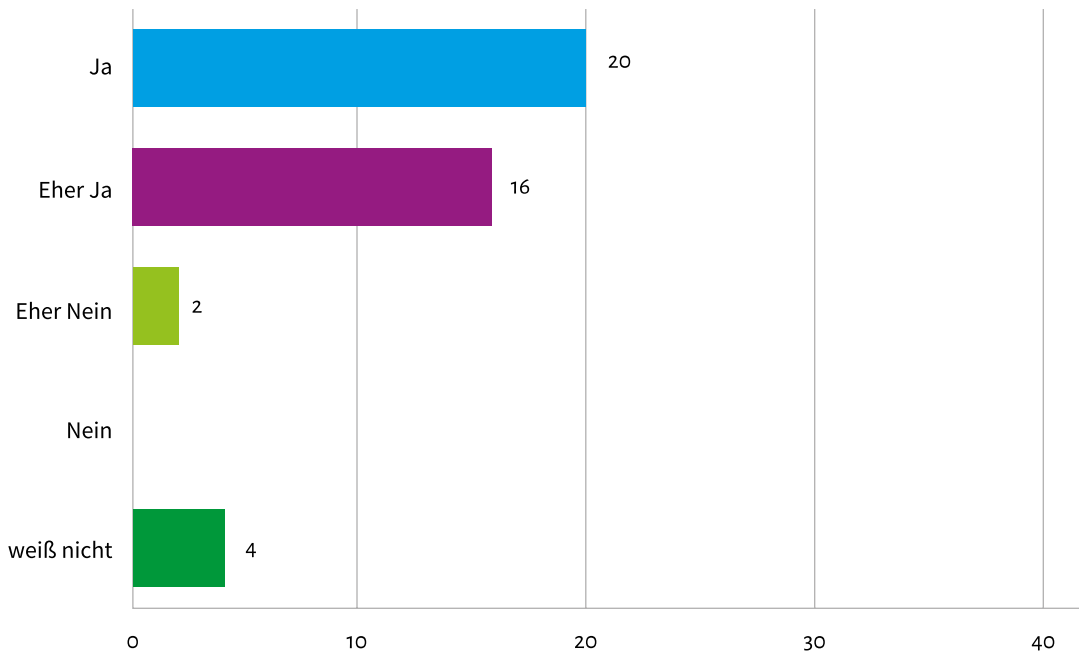
Von 42 Personen, die auf die Fragen nach einer **diversitätsorientierten Programm- und Angebotsgestaltung** in ihrer Einrichtung geantwortet haben, gab nur eine Person ein klares „Nein“ und sechs ein „Eher Nein“ an, wohingegen insgesamt 30 mit „Eher Ja“ und „Ja“ stimmten. Fünf konnten dazu keine Aussage machen.

F 27 1. Bei der Konzeption und Gestaltung inhaltlicher / pädagogischer Angebote bilden wir die Vielfalt der Gesellschaft und Lebensverhältnisse ab [z.B.: wir versuchen beim Thema Familie unterschiedliche Familienformen (z.B. mit zwei Müttern) mitzudenken oder: wir achten darauf, bei Themen unterschiedliche kulturelle Bezüge zu ermöglichen etc.].

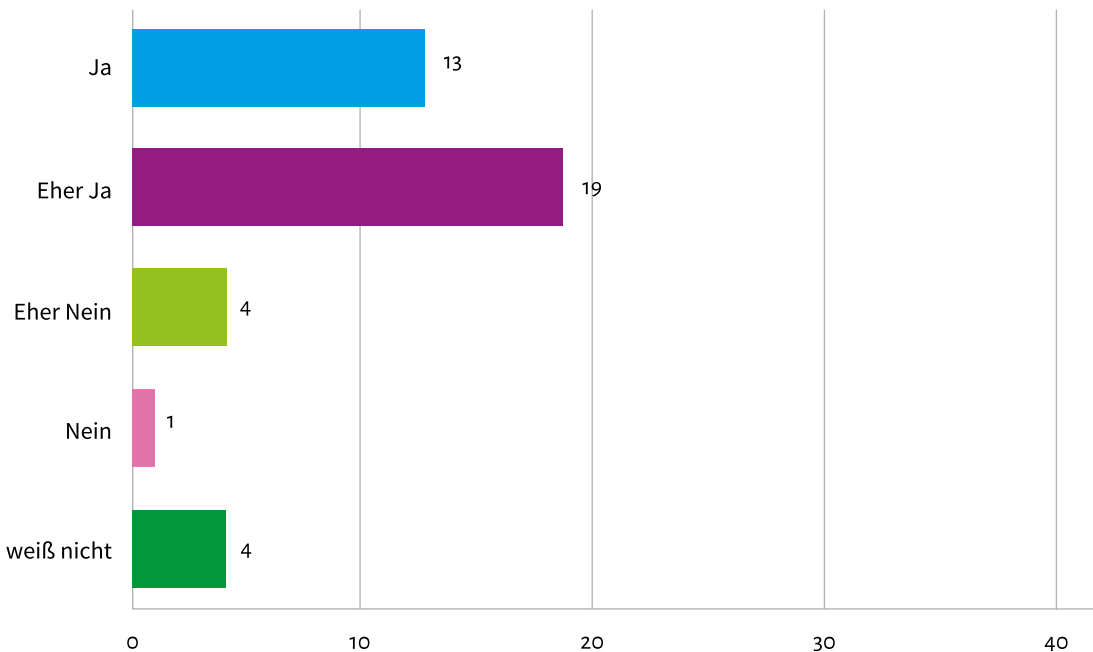


Auch im **pädagogischen Handeln** gegenüber den Adressat\*innen / Nutzer\*innen gibt die überwiegende Mehrheit an, **macht- und diskriminierungskritisch** zu agieren:

F 28 2. Bei der Erstellung der inhaltlichen / pädagogischen Angebote achten wir darauf, möglichst keine ausschließenden Normvorstellungen zu übermitteln wie z.B. Mädchen immer als brav und angepasst und Jungs als Abenteurer, die nie weinen, darzustellen.



F 29 3. In unserem Pädagog\*innenteam gilt der Standard, dass bei der Vermittlung von Angeboten darauf geachtet wird, diskriminierungskritische Sprache zu nutzen (das heißt, es sollen möglichst keine stereotypen, normierenden oder diskriminierenden Vorstellungen mittels Sprache übermittelt werden: z.B. automatisch von Vater und Mutter ausgehen; „wir“ oder „bei uns“ sagen, aber mit „wir“ natürlicherweise weiß und herkunftsdeutsch meinen; Redewendungen wie „an den Rollstuhl gefesselt“ benutzen u.ä.).



Aufschlussreich ist unter diesem Frage-Item unter anderem der relativierende Kommentar: „Keine Garantie, dass sich alle daran halten“.

In der Tat stellt sich für die Befragungsautorin **der Befund in diesem Cluster erfreulich** und die im vorangestellten Zitat aus der qualitativen Befragung wiedergegebene Selbstreflexion überaus differenziert dar. Wenn der Befund repräsentativ für die pädagogischen Fachkräfte in den Einrichtungen der Kulturellen Bildung berlinweit sein sollte, wäre das vor dem Erfahrungshorizont der Autorin im Feld erstaunlich positiv. Anzunehmen ist aber, dass die Befunde dieser Befragung insgesamt insofern leicht verzerrt sind, dass die Teilnehmenden an der Befragung ein grundsätzliches Interesse am Themenkomplex bereits mitbringen und sich deshalb auch die Zeit genommen haben, an der Befragung mitzuwirken.

## 2.4 DIVERSIFIZIERUNG DES PERSONALS UND INKLUSIVERE ARBEITSSTRUKTUREN

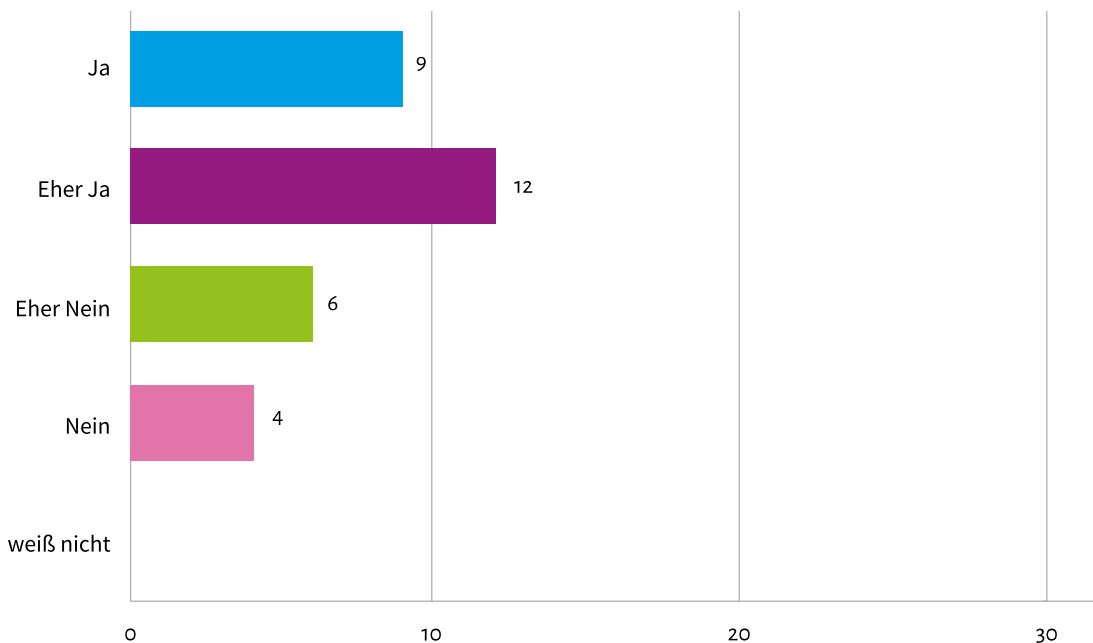


*„Die Zusammensetzung unseres Teams müsste inklusiver und diverser werden.“*

**Ein Viertel der Befragten verneint eindeutig, dass Menschen unterschiedlicher Diversitätsdimensionen wie Alter, Geschlecht, Klasse, Hautfarbe, Behinderung und sexueller Orientierung in der Einrichtung arbeiten würden.** In Bezug auf das Vorhandensein von Vielfalt im Team wird im folgenden Frage-Item der Faktor Repräsentation hinzugenommen: **Wie repräsentativ ist die Teamzusammensetzung im Hinblick auf die Zusammensetzung der Berliner Stadtbevölkerung<sup>8</sup>?**

Von den 75% der Befragten, die die Einschätzung abgaben, in ihrer Einrichtung würden Menschen unterschiedlichster Diversitätsdimensionen vertreten sein, sind nur noch zwei Drittel der Auffassung, die Gesamtbelegschaft spiegle die vielfältige Stadtgesellschaft weitgehend wider:

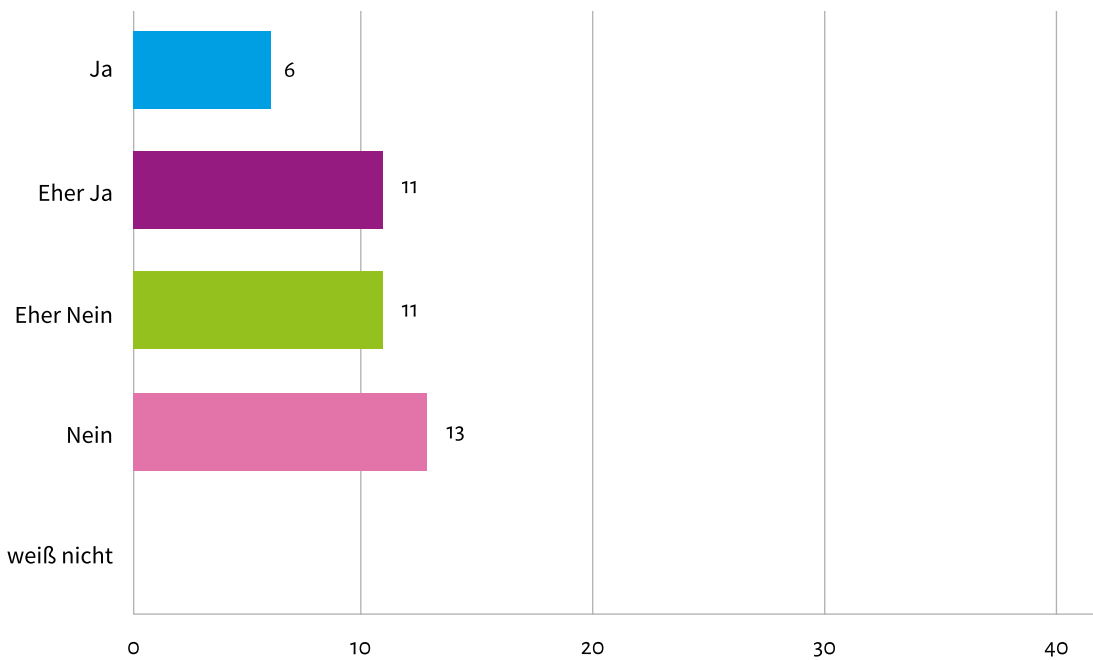
F 32 2. Aus meiner Sicht spiegelt unser gesamtes Team, was die proportionalen Verhältnisse angeht, die vielfältige Berliner Stadtgesellschaft wider (als Beispiel: in Berlin hat ca. jede\*r Dritte eine eigene oder familiäre Migrationsgeschichte und knapp jede\*r Zehnte eine Schwerbehinderung\*).



8 Bei dieser Frage wird ergänzend der Hinweis angezeigt, dass sich die Zusammensetzung der berufstätigen Menschen in Berlin von der Zusammensetzung der Berliner Gesamtbevölkerung sowohl auf die genannten Beispiele von Menschen mit Einwanderungsgeschichte als auch von solchen mit Schwerbehinderung unterscheidet und es auch in dem Wissen um die Grenzen der statistischen Erfassung eher darum geht, eine Tendenz der Repräsentativität anzugeben und zu erfassen.

Im darauffolgenden Frage-Item kommt der Faktor **(Gestaltungs-)Macht** hinzu:  
 Wird die angegebene Vielfältigkeit des gesamten Teams womöglich hauptsächlich durch Mitarbeiter\*innen mit Diversitätsdimensionen hergestellt, die Funktionen mit geringem gesellschaftlichem Ansehen und wenig bis keiner Entscheidungsmacht ausüben?

F 34 3. In unserer Einrichtung arbeiten in der Leitung und / oder im Bereich Programm / Angebote (d.h. in Positionen mit inhaltlichen Gestaltungsmöglichkeiten) Menschen, die strukturell besonders benachteiligten gesellschaftlichen Gruppen angehören, wie: Schwarze/PoC, Personen mit kognitiven, psychischen oder körperlichen Beeinträchtigungen, queere Personen\*, Personen aus Arbeiter\*innenfamilien.

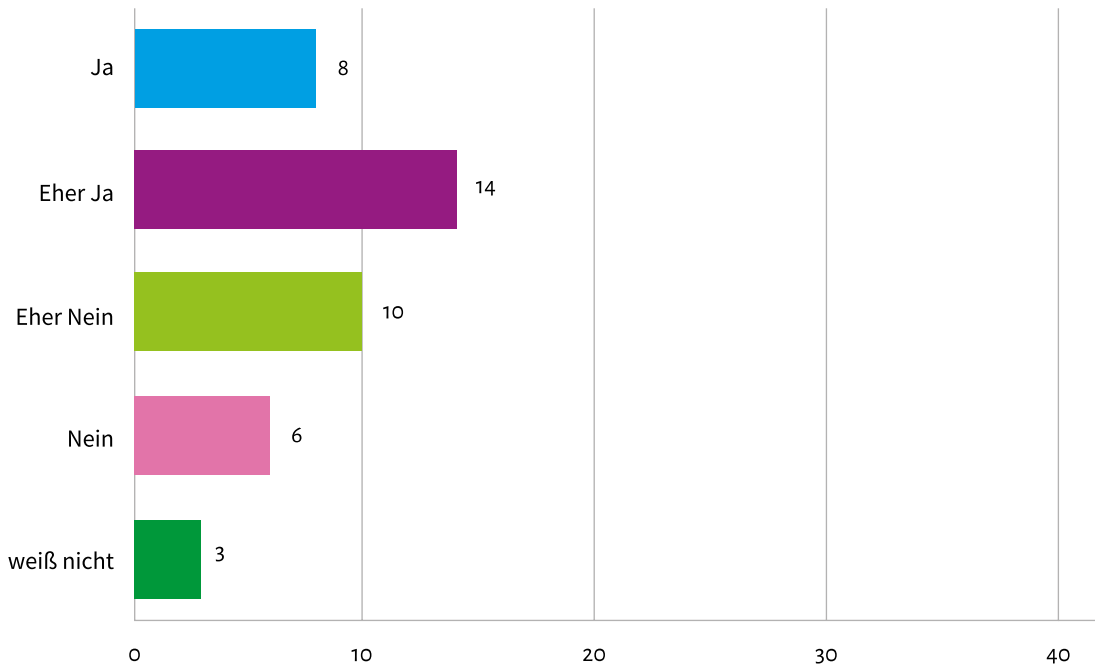


Hier zeigt sich in den Antworten sehr deutlich, dass sich die Antwortverteilung, die sich bezüglich der Vielfältigkeit des Teams bei der Ausgangsfrage (hier nicht abgebildet) gezeigt hat, bei Frage 34 komplett umkehrt:

Während 42% der befragten Personen die Frage nach Vielfalt im Gesamtteam noch eindeutig bejahen, können das hinsichtlich der Besetzung von Leitungs- oder gestaltend tätigen Positionen durch Personen, die im besonderen Maße gesellschaftlich marginalisiert werden, nur noch knapp 15%.

Bezüglich inklusionsorientierter interner Arbeitskulturen zeigt sich ebenfalls Verbesserungspotential:

F 35 4. In unserer Einrichtung werden spezifische Bedürfnisse von Mitarbeitenden unterschiedlicher Diversitätsdimensionen berücksichtigt und es werden angemessene Vorkehrungen zum Nachteilsausgleich getroffen (z.B. größere Bildschirme für Menschen mit visuellen Beeinträchtigungen, mehr Zeit zum Verstehen und Formulieren von Texten für Menschen, deren Deutschkenntnisse nicht auf Erstsprachen-Niveau liegen usw.).



## 2.5 STRUKTURELLE VERANKERUNG DER REFLEXION DER EIGENEN PRAXIS

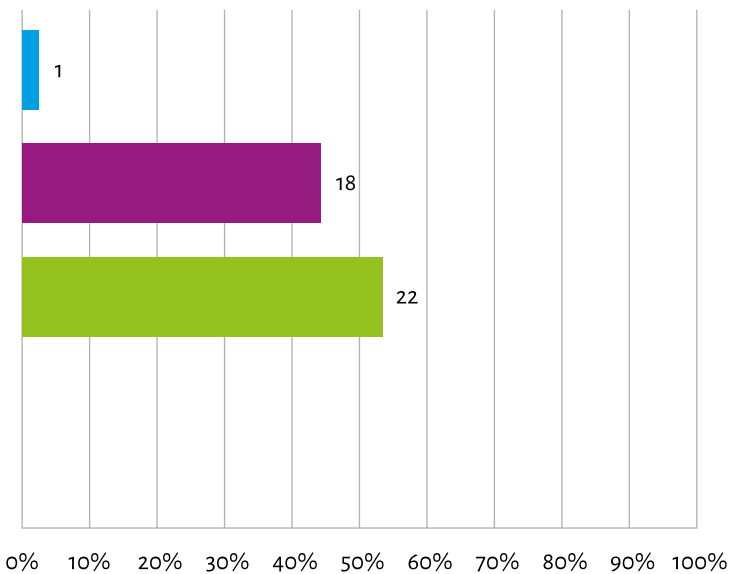


*„Die Haltung der Kolleg\*innen muss sich dahingehend öffnen, dass Inklusion ein sie alle betreffendes Feld ist. Zuerst muss sich im Kollegium diese Haltung und das Bewusstsein stärken.“*

*“Der Chef muss das als wichtig schätzen, nicht nur wenn es im Fokus in der Medien steht.“*

Bei der **Einschätzung des Handlungsbedarfs insgesamt** teilen sich die Befragten in zwei Hälften: In jene, die insgesamt relativ zufrieden und optimistisch sind und eher in Teilbereichen Veränderungsbedarf sehen, und eine geringfügig größere Hälfte, die ihre Einrichtung eher selbstkritisch am Anfang eines größeren notwendigen Veränderungsprozesses sehen:

F43 5. In Bezug auf Vielfalt und Inklusion schätze ich den Handlungsbedarf in meiner Einrichtung folgendermaßen ein:



- Es muss nichts verändert werden, alles kann so bleiben, wie es ist.
- Insgesamt stehen wir gut da, in manchen Handlungsfeldern könnten wir noch besser werden.
- Ich denke, wir haben noch einiges zu tun und stehen eher am Anfang eines Veränderungsprozesses.
- Aus meiner Sicht sind wir gar nicht vielfältig und inklusiv.
- weiß nicht



Interessant sind hier auch einzelne **Kommentare / Ergänzungen zu dieser Frage**. So scheint es in manchen Einrichtungen eine **Kluft** zu geben **zwischen der Arbeit nach außen, für die Adressat\*innen, und der internen Aufstellung und Arbeitskultur**:

”

*„Was die inhaltliche Ausrichtung der Angebote betrifft, denke ich, stehen wir gut da; was die interne Arbeitsstruktur betrifft sind wir definitiv nicht vielfältig und inklusiv genug“*

Aber es gibt auch den umgekehrten Fall:

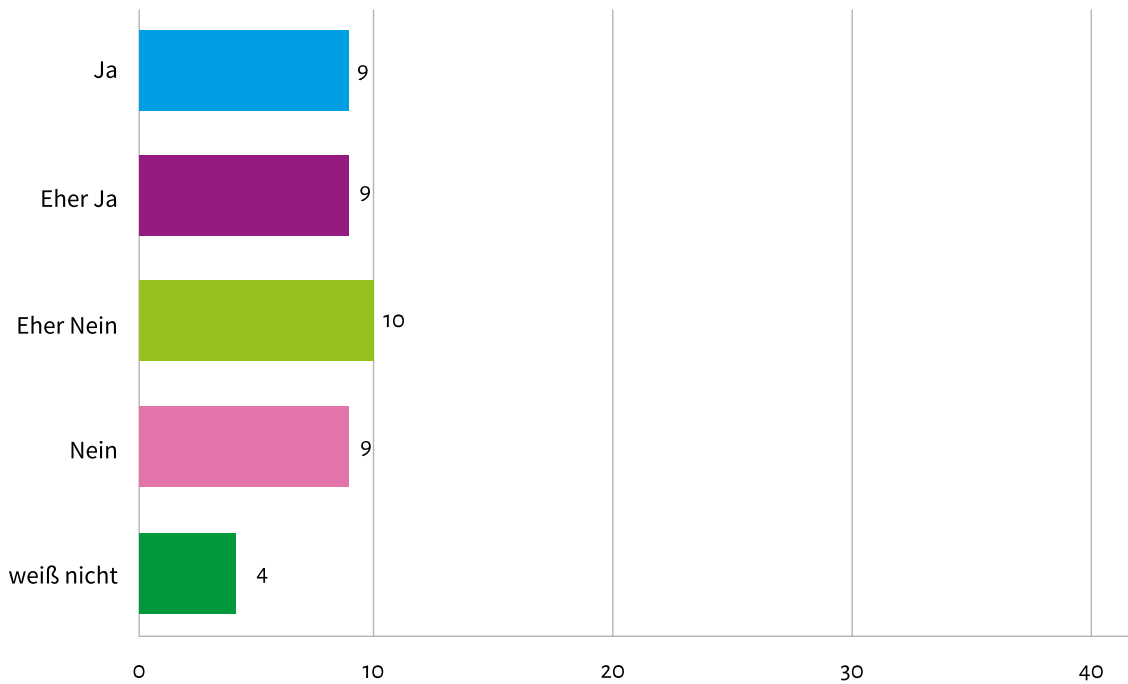
”

*„Intern/als Team sind wir neuerdings divers aufgestellt. Nun gilt es Diversität und Inklusion bei der Gruppe der Teilnehmenden zu ermöglichen.“*

**Was ist notwendig, um einen nachhaltigen Wandel der Arbeitskultur zu erreichen und die eigene professionelle Praxis beständig zu reflektieren?** Im offenen Befragungsteil finden sich einige Vorschläge dazu. Zum einen: Ohne die **Verpflichtung der Leitungsebene** gehe der Prozess nicht voran, da brauche es das „**Commitment**“ (englisch für Engagement, Verpflichtung). Zum anderen wünschen sich einige die „Festlegung von **gemeinsamen Leitlinien**, auf die sich alle in der Einrichtung beziehen können“ sowie die **Erarbeitung von Zielvereinbarungen** im Hinblick auf Diversitätsentwicklung.

Mit Blick auf die Abfrage des Vorhandenseins von internen Leitlinien und Zielvereinbarungen zeigt sich, dass da noch deutlich „Luft nach oben“ ist:

F39 3. Unsere Einrichtung hat interne Leitlinien oder Zielvereinbarungen in Bezug auf Inklusion und Antidiskriminierung entwickelt (z.B. in Bezug auf gezielte Ansprache und Berücksichtigung marginalisierter Personengruppen bei der Neubesetzung von Stellen, z.B. bei Arbeitszeitregelungen für die bessere Vereinbarkeit von Lohnarbeit und Fürsorgearbeit\* o.ä.)



## 2.6 BERATUNG UND PROZESSBEGLEITUNG

”

*„Eine Außenansicht und Hinweise auf Verbesserungsvorschläge“*

*„Prozessbegleitung!“*

*„Externe Prozessbegleitperson“*

*„Beratung, fachliche Unterstützung“*

*„Beratung für Geschäftsführungsebene“*

*„fehlende fachliche Unterstützung“*

*„Fehlende zeitliche und finanzielle Ressourcen um auch einen externen Blick auf den Prozess zu werfen.“*

Bei der Auswertung der offenen Fragen zu konkreten Maßnahmen, Hindernissen bei der Umsetzung sowie Ressourcen, um Ziele zu Diversität und Inklusion in ihren Einrichtungen zu erreichen, benennen die Teilnehmenden am zweithäufigsten – nach den baulichen Maßnahmen für Barriereabbau (siehe Kapitel 2.1), nämlich insgesamt 16 Mal – **dass sie sich fachliche Beratung wünschen und** eine (externe) **Prozessbegleitung für die Organisationsentwicklung** und damit einhergehend eine Änderung von Betriebskulturen.

In diesem Zusammenhang wird auch die **Notwendigkeit von Veränderungen auf Leitungsebene durch Schulungen und Beratungen für die Geschäftsführungen und Träger** in der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit betont.

## 2.7 FORT- UND WEITERBILDUNG

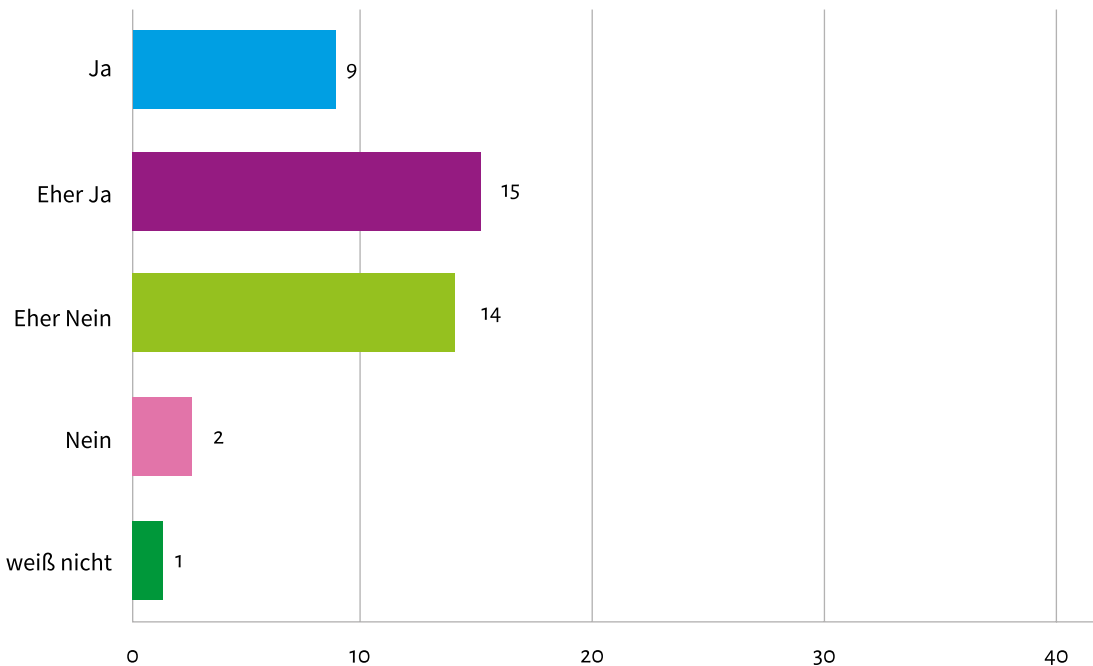


*„Verpflichtende regelmäßige Fortbildungen für alle sowie die REGELMÄSSIGE Arbeit aller Kolleg\*innen an diesem Thema. Eine gute Debattenkultur dazu und Sensibilität.“*

Im qualitativen Befragungsteil wird der Wunsch geäußert, dass für das Personal und die Struktur Ressourcen zu „Kompetenzerweiterung, Konzepterarbeitung, Evaluationstools entwickeln“ bereitgestellt werden sollen. Strukturförderung und finanzielle Sicherheit sei unerlässlich, damit Zeit investiert werden könne, damit alle Mitarbeitenden am Thema „dranbleiben“. Weiterhin wird – mit Blick auf das eigene Team und die Leitung – die Motivation zu diversitätsorientierten Fortbildungen als Erwartung formuliert.

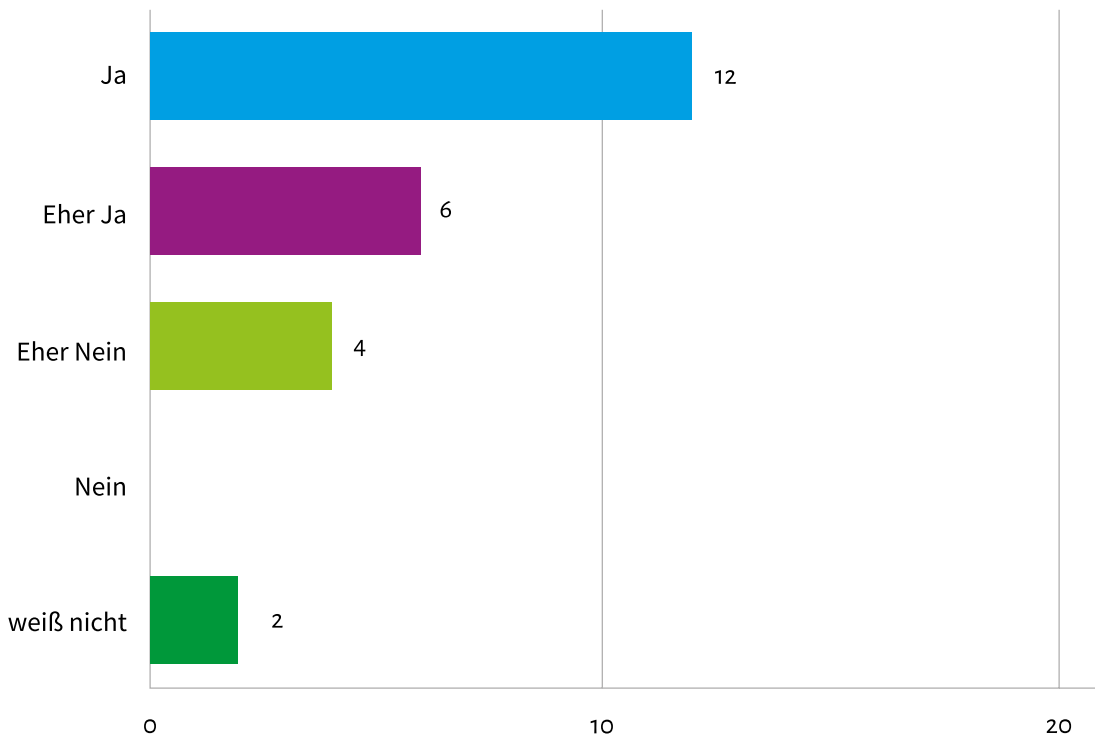
Der Blick auf den Status Quo in den Einrichtungen zeigt: 41 Befragte beantworten die Frage nach der Möglichkeit zu regelmäßigen Weiterbildungsmöglichkeiten zum Themenkomplex; davon 24 mit „Ja“ und „Eher Ja“:

F37 2. Es gibt in unserer Einrichtung regelmäßig die Möglichkeit, sich zu Themen wie Vielfalt, Inklusion, Diskriminierung fortzubilden / an einer Weiterbildung teilzunehmen.



Die Hälfte derer, bei denen es regelmäßige Weiterbildungsangebote zum Themenfeld gibt, gibt an, dass an den Weiterbildungen alle Mitarbeiter\*innen aller Arbeitsbereiche der Einrichtung (auch Verwaltung, IT u.a.) teilnehmen können; ein Sechstel verneint dies:

F38 2a) An dieser / diesen Weiterbildung/en können Mitarbeiter\*innen aller Arbeitsbereiche der Einrichtung (auch Verwaltung, IT u.a.) teilnehmen.



## 2.8 IMPLIKATIONEN FÜR POLITIK UND VERWALTUNG

”

*„Wir können schon viel erreichen mit der Arbeit an unserer Haltung, aber dann braucht es zur wirklichen Umgestaltung für inklusive Angebote auch finanzielle Mittel für Technik, Öffentlichkeitsarbeit und Bauten“*

### ► Das Menschenrecht auf kulturelle Teilhabe umsetzen: Rechtliche Vorgaben und Finanzierung notwendiger Maßnahmen für ihre Realisierung!

Bei der letzten offenen Frage „Welche konkrete Unterstützung oder Ressource bräuchte meine Einrichtung, um die Ziele in Hinsicht auf Diversität und Inklusion zu erreichen?“ werden von den Befragten zum einen „**Rechtliche Vorgaben**“ und „**Anforderungen von der Stadt**“ genannt, des Weiteren „**Deutlich mehr Mittel für bauliche Veränderungen für diskriminierungsfreien Zugang**“ sowie „**Seminare zur diskriminierungskritischen Bildung für alle**“ und die „finanzielle Ausstattung für mehr Zeit für Fortbildung in allen Ebenen und für die zeitliche Umsetzung von Inklusion“.

Der schon in den vorangegangenen Kapiteln herausgearbeitete Fokus auf Baumaßnahmen / Baumittel für Barrierefreiheit und intensiverer ideeller Unterstützung – sei es in Form von Beratung und Prozessbegleitung oder durch Weiterbildungsansprüche – spiegelt sich also in dieser Frage nach konkreten Ressourcen wider. Interessant sind die hier neu auftauchenden Erwartungen an rechtliche Vorgaben und Anforderungen – jedoch durchaus plausibel: Solange das **Bekenntnis zu Inklusion und Antidiskriminierung** – z.B. in der Koalitionsvereinbarung der aktuellen Landesregierung<sup>9</sup> – oder die **Forderung nach mehr Diversität** – z.B. im Rahmenkonzept Kulturelle Bildung – keinen **normativen Charakter** entwickelt **und** vor allem von Politik und Verwaltung nicht **konkretisiert und monetarisiert** wird, kann seine Umsetzung auch nicht eingefordert werden und droht zur leeren Worthülse und reinen Förderlyrik zu verkommen.

In diesem Sinne fordern wir die politisch Zuständigen auf, **das Recht auf kulturelle Teilhabe für die besonders vulnerable Gruppe der Kinder und Jugendlichen mit Beeinträchtigungen umzusetzen** – auch in der Jugendkulturarbeit.

9 „[...] Es ist erklärtes Ziel der Koalition, den Schutz jeder und jedes Einzelnen vor Benachteiligung zu verbessern und dem Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung zur tatsächlichen Durchsetzung zu verhelfen.“ Aus: [Berlin gemeinsam gestalten. Solidarisch. Nachhaltig. Weltoffen. Koalitionsvereinbarung 2016-2021](#), S. 112.

► **Nachhaltige Förderung kultureller Bildung statt chronischer ‚Projektitis‘!**

► **Prozessoffenheit statt starrer Zielindikatoren!**

Wir fordern zum wiederholten Mal – nachzulesen etwa hier<sup>10</sup> und hier<sup>11</sup> – **mehr Fördermut statt „Projektitis“**, um Kinder und Jugendliche zu Akteur\*innen und (Mit-)Gestaltenden von Angeboten der Kinder- und Jugendkulturarbeit zu machen – denn **Partizipation erfordert Prozessoffenheit statt starrer Zielindikatoren**.

► **Diversität, Inklusion und Partizipation in Förderrichtlinien aufnehmen!**

► **Positive Förderziele formulieren statt stereotype und defizitorientierte Zielgruppen adressieren!**

Wir bekräftigen die bereits Ende 2018 von Mitarbeiter\*innen der kulturellen Kinder- und Jugendarbeit, Lehrer\*innen, Kunst- und Kulturschaffenden auf der Veranstaltung „Kulturelle Kinder- und Jugendbildung in bezirklichen Bildungsnetzwerken – Eine Zwischenbilanz“ artikulierten Forderungen nach der **Aufnahme von Diversität, Inklusion und Partizipation in allen Förderrichtlinien** und eine **Abkehr von defizitorientierten Zuschreibungen**:

*„Die projektorientierte Förderpraxis ist in der Konzentration auf sogenannte „bildungsferne und sozial deprivierte Zielgruppen“ zu überdenken. Sie führt, wenn auch ungewollt, zur Stigmatisierung einzelner Gruppen, grenzt aus und widerspricht den inhaltlichen Anliegen Kultureller Bildung nach Teilhabe und Partizipation. Kulturelle Bildung will Gemeinsamkeiten herstellen, nicht Unterschiede betonen, sie will Schranken überwinden, Vielfalt und Toleranz fördern.“<sup>12</sup>*

So ist beispielsweise der „Migrationshintergrund“ von Kindern und Jugendlichen ein inadäquater und auf die vermeintliche Zielgruppe längst nicht mehr passender Indikator<sup>13</sup>. Rein definitorisch würde darunter beispielsweise ein Kind mit Schweizer Mutter oder britischem Vater fallen, nicht aber ein Kind aus einer Familie ehemaliger so genannter Türkeistämmiger „Gastarbeiter“, die schon in der dritten oder gar vierten Generation hier lebt<sup>14</sup>. **Unausgesprochen steht hinter dem Label „Migrationshintergrund“ oftmals die Vorstellung sozioökonomisch und bildungs-benachteiligter Milieus**. In der Realität trifft diese pauschale Zuschreibung aufgrund der großen Heterogenität der genannten Gruppe so nicht zu und verstellt den Blick auf sinnvolle Förderkriterien: Wenn ökonomisch benachteiligte Kinder gefördert werden sollen, sollte das auch genau so benannt werden und nicht nach der Staatsangehörigkeit oder dem Geburtsland ihrer Eltern oder Großeltern gefragt werden. Wenn von Rassismus betroffene Jugendliche erreicht werden sollen, sollte dies ebenso als solches benannt werden.

10 vgl. Josties, Elke; Schuster, Cornelia (2013): [Jugendkulturzentren in bezirklichen Bildungsnetzwerken – Orte kultureller Bildung gemeinsam gestalten. Evaluation des Projekts 2011-2013](#), S. 16ff.

11 Al-Radwany, Marwa et. al. (2017): „Praxisorientierte Empfehlungen“, in: Al-Radwany, Marwa; Froelich, Caroline; Kolmans, Katharine; Paetau, Laura; Wissert, Julia; Aced, Miriam: [Kulturelle Bildung im Kontext Asyl. Ein Dossier](#). Kulturprojekte Berlin (Hrsg.), Berlin 2017.

12 [LKJ-Anregungen und Positionen](#) vom 01.03.2019, S.3ff.

13 vgl. Liebig, Thomas; Stanat, Petra: „Goodbye Migrationshintergrund!“, 2.2.2021 auf: [OECD Berlin Centre Blog](#), letzter Zugriff am: 22.02.2021.

14 Vorausgesetzt, dass beide Elternteile bei Geburt die deutsche Staatsangehörigkeit besaßen. Das statistische Bundesamt definiert das Merkmal ‚Migrationshintergrund‘ wie folgt: „Eine Person hat einen Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren wurde.“ Vgl. [Migrationshintergrund: Definition – Statistisches Bundesamt](#), letzter Zugriff am: 26.04.2021.

Es ist erfreulich, dass die Besucher\*innenstatistik für bezirklich geförderte Angebote die Frage nach dem Migrationshintergrund der Besucher\*innen zukünftig nicht mehr enthalten wird und damit eine häufig geäußerte Kritik von Netzwerkmitgliedern berücksichtigt wurde.

Grundsätzlich ist es aus unserer Sicht **empfehlenswert, sich mit der Definition von Zielgruppen / Adressat\*innen und der Motivation für Akquise und Förderung derselben kritisch auseinanderzusetzen** – auch im Hinblick auf landesweite Förderprogramme oder konkrete Angebote in Jugendkulturzentren oder Einrichtungen der kulturellen Bildung. Statt mit sehr unspezifischen ‚Container-Kategorien‘ wie dem Migrationshintergrund oder auch „geflüchteten Kindern“ zu arbeiten, denen oftmals bestimmte Zuschreibungen von Defiziten zugrunde liegen, sollte eher das erwünschte Ziel benannt werden: etwa Sprachförderung, kulturelle Teilhabe für von Armut betroffene Familien, Empowerment für von Rassismus betroffene Jugendliche etc.

### ► **Menschenrechte und Chancengleichheit fördern statt inhaltsleerer Floskeln!**

Wie schon in der Einleitung unter 1.1 angemerkt, ist das Verständnis von Diversität in der Praxis noch sehr unterschiedlich – und wird oftmals nur im Sinne von „bunt“ = Hautfarben gedacht bzw. auf die oben genannte Zuschreibung und Vermischung von sozioökonomischer Benachteiligung und spezifischen<sup>15</sup> familiären oder eigenen Migrationsgeschichten eingengt.

**Es ist daher wichtig, einen Ansatz zu wählen, der sich auf gesetzlich verankerte Grundlagen wie dem Gleichbehandlungsgrundsatz und dem Schutz vor Diskriminierung bezieht.** Ansonsten besteht die Gefahr, dass sich Diversität zu einem nichtssagenden Schlagwort oder Schlüsselwort für Förderlyriken entwickelt.

Zudem sollte ökonomische und soziale Benachteiligung und ihre Folgen noch stärker in den Blick genommen werden.

### ► **Qualifizierung von Fachkräften fördern!**

Damit einher geht unsere Forderung nach einer auskömmlichen Finanzierung des Sektors der außerschulischen Jugendbildung und der **Finanzierung von Weiterbildungen** für pädagogische Fachkräfte der Jugendkulturarbeit **durch einen Qualifizierungsfonds und der Bereitstellung von Mitteln dafür im Haushalt**<sup>16</sup>.

15 Adressiert werden Kinder und Jugendliche mit eigener oder familiärer arabischer, türkischer, ‚subsaharischer‘, ggf. noch russischer, ex-jugoslawischer, selten ostmitteleuropäischer und ostasiatischer, aber nie nord- oder westeuropäischer oder nordamerikanischer Einwanderungsgeschichte.

16 Vgl. [LKJ-Anregungen und Positionen](#) vom 01.03.2019, S.4f.



### ► Im Kindesalter ansetzen: Eine Servicestelle für Diversitätsentwicklung in der kulturellen Bildung einrichten!

Die Befragung hat gezeigt: Der Wunsch nach externer Prozessbegleitung und diversitätsorientierter Organisationsentwicklung ist groß. Mit der Einrichtung und Förderung einer landesweiten Servicestelle für Diversitätsentwicklung (Diversity.Arts.Culture) wurden für den Kulturbereich – hier insbesondere für klassische Kultureinrichtungen – bereits strukturelle Maßnahmen getroffen. Diese strukturellen Maßnahmen gilt es nun auch für den Bereich der kulturellen Bildung umzusetzen.

Auf Grundlage der geleisteten Vorarbeit – wie der hier ausgewerteten landesweiten Befragung – bietet sich das LKJ-Projekt *Jugend.Sprungbrett.Kultur – Netzwerk für Diversität und Inklusion in der kulturellen Jugendbildung* für diese Aufgabe an. Die LKJ Berlin e.V. wäre – bei einem entsprechenden Ausbau der Finanzierung – gerne bereit, das Netzwerk zu vergrößern, die Arbeit und Aufgabenfelder des Netzwerkes zu erweitern und auszubauen sowie gemeinsam mit den Einrichtungen der kulturellen Bildung den Prozess hin zu Diversität und Inklusion zu gestalten. Dies könnte konkret die Beratung bei der Entwicklung von Leitlinien, die Organisation von Schulungen, Evaluationen der Barrierefreiheit vor Ort sowie die Entwicklung von Leitfäden und Handreichungen beinhalten.

Kinder und Jugendliche in Berlin kommen während ihrer gesamten Schul- und Kitaaufbahn mehrfach mit Einrichtungen der kulturellen Bildung in Kontakt: durch zahlreiche Kooperationsprojekte und -programme zwischen Einrichtungen der kulturellen Bildung mit Kitas und Schulen (wie z.B. TuSCH und TuKi, den Kulturagenten für kreative Schulen u.w.) sowie einer [Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit](#) derselben. Damit erreichen Angebote der kulturellen Bildung quantitativ gesehen deutlich mehr Personen, als klassische und etablierte Kulturinstitutionen, die Ziel der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung durch Diversity.Arts.Culture sind, an Besucher\*innen in Berlin verzeichnen. Daher ist der Wirkradius bei einer Entwicklung des Feldes der kulturellen Bildung als deutlich größer und nachhaltiger zu bewerten:

#### Anderung

Angelehnt an das englische „Othering“ u.a. aus der Postkolonialen Theorie, beschreibt dieser Begriff den Mechanismus der Konstruktion einer Gruppe nach bestimmten Kriterien, die Vereinheitlichung dieser Gruppe, die Zuschreibung bestimmter Attribute und Wertung derselben und die Gegenüberstellung dieser Gruppe zum Eigenen bzw. der eigenen Gruppe, kurz: das ‚anders machen‘ bzw. ‚Fremdmachen‘.

Der – gelungene oder weniger gelungene – produktive und diskriminierungskritische Umgang mit Diversität durch pädagogisches Fachpersonal und durch Angebote und Programme in Einrichtungen der Kinder- und Jugendbildung prägt Kinder und Jugendliche in ihrer Entwicklung deutlich stärker als zu einem späteren Zeitpunkt als Erwachsene. Wer weniger Ausschlüsse, „Anderung“ und Diskriminierung und mehr echte Teilhabe erfährt, hat deutlich bessere Anlagen für eine stabile Persönlichkeitsentwicklung.



Gefördert durch:



