



---

# Protokoll zum Einsatzstellen-Fachgespräch der Freiwilligendienste Kultur und Bildung

Eine Veranstaltung der LKV Sachsen e.V. am 9. März 2017 in der JohannStadthalle Dresden

---

## 1. Einleitung

## 2. Informationen von der LKV Sachsen e.V.

Inga Voigt

### 2.1 Das Vermittlungsverfahren 2017/18

### 2.2 Ergebnisse der Einsatzstellenbefragung der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) e.V.

Patricia Huemer

### 2.3 Informationen zum BFD Flucht und Asyl

Andrea Geyer

## 3. Ergebnisse der Workshops

### 3.1 Workshop 1: Freiwillige motivieren

Anja Hüttner, Trainerin für Kommunikation und Coaching aus Chemnitz

### 3.2 Workshop 2: Umgang mit Konflikten

Barbara Böhm, Referentin für FSJ Chance bei der Paritätischen Freiwilligendienste  
Sachsen gGmbH

### 3.3 Workshop 3: Jede\*r Freiwillige ist anders. Mit Vielfalt arbeiten.

Kirsten Mengewein, Leiterin des Bereichs Freiwilligendienste Kultur und Bildung der  
.lkj) Sachsen-Anhalt e.V.

## 4. Anlage:

(1) ZEITLEISTE Vermittlungsverfahren zum Jahrgang 2017/18

(2) Bewerbungsbogen

(3) Ergebnisse der Einsatzstellenbefragung



## 1. Einleitung

Für das diesjährige Einsatzstellen-Fachgespräch am 9. März 2017 kamen in der JohannStadthalle Dresden 40 Begleiter und Begleiterinnen der Einsatzstellen ins Gespräch. Der Vormittag wurde eingeleitet durch eine spielerische Vorstellungsrunde, angeleitet durch Projektkoordinatorin Sarah Kairies. Anschließend informierten die Koordinatorinnen der LKJ über das Vermittlungsverfahren 2017/18, zu den Ergebnissen der Einsatzstellenbefragung der BKJ sowie zum BFD Flucht und Asyl. Im Hinblick auf die Ziele die Freiwilligendienste Kultur und Bildung vielfältiger zu gestalten, wurden einzelne Aspekte diskutiert. Anschließend lieferten die Workshopleitenden Impulse zu Themen wie Motivation, Konfliktbearbeitung in der Zusammenarbeit mit Freiwilligen sowie die Chancen von Vielfalt in Teams.

## 2. Informationen von der LKJ Sachsen e.V.

Projektkoordinatorin Inga Voigt gab zunächst einen Überblick zum aktuellen Jahrgang: Zum Zeitpunkt des Einsatzstellen-Fachgesprächs 2017 waren bereits 130 Freiwilligenplätze für den Jahrgang 2017/18 gemeldet. Die Situation stellt einen leichten Zuwachs mit Blick auf den vergangenen Jahrgang dar. Auch begrüßte Frau Voigt die Entwicklung, dass die LKJ Sachsen e.V. für den kommenden Jahrgang Einsatzstellen verzeichnet, die neue Plätze schaffen, wie bspw. im Bereich der Technik oder der Requisite. Die Öffnung hin zu neuen Tätigkeitsfeldern der Einsatzstellen kommt dem Interesse der LKJ Sachsen e.V., die Freiwilligendienste im Sinne des Bildungsauftrags für Menschen U18 und ohne Abitur zu öffnen, entgegen. Anhand der Statistik für den Jahrgang 2016/17 wurde deutlich, dass Bewerbende ohne Abitur wesentlich schlechtere Chancen haben als Bewerbende mit Abitur:

Im Jahrgang 2016/2017 gab es 739 Bewerbende davon 199 ohne Abitur/Fachhochschulreife	▶ 27,0 %
Über den Zeitraum des Jahrgangs 2016/17 lag der Anteil der 15- bis 25-jährigen Menschen mit Haupt- oder Oberschulabschluss in der Gesamtbevölkerung bei	▶ 37,6 %
Es waren 126 Freiwillige, die tatsächlich einen Freiwilligenplatz bei der LKJ Sachsen e.V. im Jahrgang 2016/2017 erhielten. Davon 10 ohne Abitur/Fachhochschulreife	▶ 7,9 %
Jede/r 5. mit Abitur hat einen Platz erhalten	Jede/r 20. ohne Abitur hat einen Platz erhalten

Die Zahlen verdeutlichen, dass Bewerbende mit Abitur bei der LKJ Sachsen e.V. sehr viel bessere Chancen haben, einen Platz zu erhalten (jede/r 5.), als Bewerbende ohne Abitur (jede/r 20.). Im Bundesdurchschnitt erhält jede/r 17. Bewerbende ohne Abitur einen Platz für die



Freiwilligendienste Kultur und Bildung. Wir haben uns gefragt, was die Gründe dafür sind und dies im Hinblick auf die Bewerbenden, die LKJ als Träger und die Einsatzstellen beleuchtet.

Um einen Platz für die Freiwilligendienste Kultur und Bildung zu erhalten, müssen die Bewerbenden über einen längeren Zeitraum hinweg mehrmals aktiv werden. Von den Bewerbenden ohne Abitur meldeten sich 2016 unterdurchschnittlich wenige im Verfahren zurück. Eine Hürde scheint demnach in der Komplexität des Vermittlungsverfahrens zu liegen.

Der entscheidende Faktor zur Verbesserung der Chancen von Bewerbenden sind jedoch die Einsatzstellen. Notwendig sind zusätzliche Freiwilligenplätze mit vorwiegend praktischen Tätigkeitsfeldern. Die LKJ Sachsen e.V. möchte die Einsatzstellen nicht nötigen, jedoch ermuntern, sich auf mehr Vielfalt einzulassen. Die LKJ Sachsen e.V. sendet Plakate und Faltblätter an alle Schulen in Sachsen, bezieht Freiwillige in die Entwicklung von Aktionen ein (peer to peer) und unterstützt künftig auf Wunsch Einsatzstellen im ländlichen Raum stärker bei der Suche nach geeigneten Bewerbenden. (Plakat, Wissenstransfer, ÖA-Vorlagen) Die LKJ Sachsen e.V. möchte die Beratung künftig noch verbessern und Bewerbende und Einsatzstellen passgenauer zusammenführen.

## 2.1 Das Vermittlungsverfahren 2017/18

Auch im Vermittlungsverfahren wurden zusätzliche Funktionen eingeführt, mit dem Ziel, es den Bewerbenden zu erleichtern, ihre gewünschte Stelle zu finden. Der Bewerbungsbogen, den die Kandidaten im bundesweiten Online-Bewerbungsverfahren nutzen, wurde überarbeitet. Die Bewerbenden können nach gewünschten Sparten und Einsatzorten suchen. Zudem haben sie nun die Möglichkeit, ihr Interesse für mehrere Plätze an einer Einrichtung zu bekunden.

Anknüpfend an beide Impulse der Projektkoordinatorinnen wurden seitens der Begleitenden an den Einsatzstellen folgende Diskussionspunkte aufgeworfen:

Es wurden Bedenken bezüglich der Suchfunktion nach Orten geäußert, die jetzt für die Bewerber möglich ist. Dies könnte das Streben in die Städte dadurch weiter forcieren, da die Suchenden kleinere Ortschaften nicht kennen und so auch nicht explizit danach suchen. Frau Voigt relativierte diese Angst, in dem sie darauf aufmerksam machte, dass dies aber auch den Einrichtungen im ländlichen Raum zu Gute käme. Einige Bewerbende suchen erfahrungsgemäß oft Einsatzstellen im näheren Umfeld.

Die Vertreterin einer Einrichtung im ländlichen Raum gab hierzu den Hinweis, dass ihre Einrichtung direkt vor Ort auf die Möglichkeit des Freiwilligendienstes aufmerksam macht, insbesondere durch Werbung an Schulen und eine Anzeige im Kommunalblatt oder dem Gemeindeanzeiger. Frau Voigt wies daraufhin, dass die LKJ Sachsen e.V. gerne bei den Ausschreibungen unterstützend wirken kann, bspw. durch Zusendung einer Pressemitteilung zur Verwendung auf Nachfrage.

Eine weitere Frage war, wie mit Bewerbungen von weit her umzugehen ist. Eine Teilnehmende



gab an, gute Erfahrungen mit Skypeinterviews gemacht zu haben. Allerdings wurde deutlich, dass dieses für die meisten ein persönliches Gespräch nicht ersetzt.

Daraufhin warf ein Begleiter auf, dass es sich bei einer weiten Anreise auch um ein Indiz handele, dass der/die Bewerbende besonders motiviert sei. Wichtig sei dabei jedoch, bereits vorab in einem Telefonat die Erwartungshaltung sowie das Anforderungsprofil zu klären.

Vorgeschlagen wurde, die Gespräche zu einem Termin für alle Bewerbenden durchzuführen. So führt bspw. das Theater Junge Generation (TJG) in Dresden einen Workshoptag zur Auswahl der Bewerbenden durch.

## 2.2 Ergebnisse der Einsatzstellenbefragung 2016/17

Im Anschluss stellte Projektkoordinatorin Patricia Huemer die Ergebnisse der Einsatzstellenbefragung vor, welche die BKJ im Sommer 2016 durchgeführt hat. 40 % der Einsatzstellen hatten sich daran beteiligt, wofür sich Frau Huemer bedankte. Die Ergebnisse finden Sie zusammengefasst in Anlage 3.

## 2.3. Informationen zum BFD Flucht und Asyl

Andrea Geyer informierte über den bisherigen Stand des im Jahr 2016 bei der LKI Sachsen e.V. neu eingeführten Freiwilligendienstformates.

### Rahmenbedingungen für den BFD Flucht und Asyl:

Freiwilligen mit Fluchterfahrung und/oder Asyl	
Der Freiwilligendienst im BFD Flucht und Asyl kann jederzeit begonnen werden.	
Regelzeit	6 Monate
Wochenstunden	21
Urlaubstage	13
Bildungstage	13
Einsatzstellenbeitrag	100 Euro
Taschengeld für die Freiwilligen	195 Euro Taschengeld. -Erhalten die FW Leistungen über das Jobcenter, dann sind die 195 Euro anrechnungsfrei. -Erhalten die FW Leistungen über das Asylbewerberleistungsgesetz, dann wird das Taschengeld mit den Leistungen verrechnet.
Tätigkeitsbereich	Freiwillige mit Fluchterfahrung und/oder Asyl können in allen Bereichen in Kultur und Bildung ihren Freiwilligendienst absolvieren.



Bisher konnten acht Personen an Kultur- und Bildungseinrichtungen vermittelt werden.

- Die Freiwilligen waren junge Männer aus Syrien und Marokko.
- Aktuell sind zwei Plätze besetzt und eine Person befindet sich gerade im Bewerbungsverfahren.

Nach einem Jahr lässt sich resümierend zusammenfassen:

- Sprachbarrieren erweisen sich weniger problematisch als vermutet.
- Die Freiwilligen haben in den meisten Fällen im Anschluss an ihren Freiwilligendienst ein Studium oder ein Praktikum aufgenommen. Diese Entwicklungen sind u.a. dem Freiwilligendienst zu verdanken, da die Freiwilligen eine gute Unterstützung durch die Einsatzstellen erfahren.
- Wir suchen a) weitere Einsatzstellen, die Projekte für Geflüchtete anbieten oder diese in ihre Arbeit integrieren wollen und b) Interessierte junge Menschen, die einen BFD Flucht und Asyl absolvieren möchten.

Übersicht der Einsatzstellen:

- Die Bürgerbühne in Dresden
- TanzZentrum e.V. in Dresden
- Johannstädter Kulturtreff e.V. in Dresden
- Kulturfabrik Werk2 in Leipzig
- Schauspiel Leipzig
- Theater Chemnitz
- Interaction Leipzig
- Projekt „Wir sind Paten“ in Leipzig von Soziale Dienste Jugendhilfe gGmbH
- Pro Jugend e.V. Dippoldiswalde

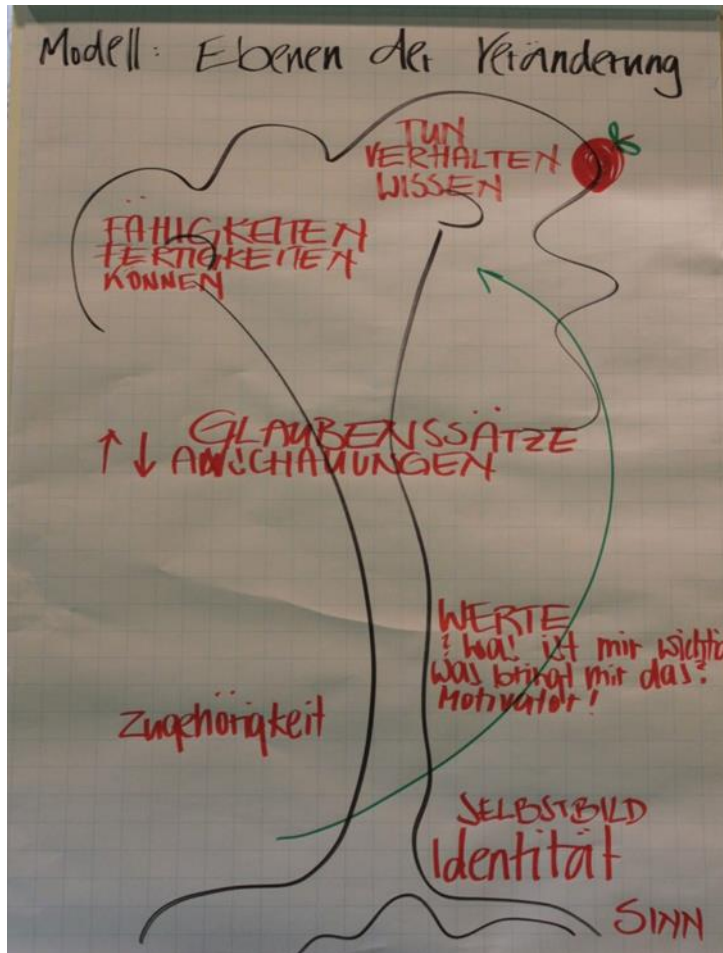
### 3. Ergebnisse aus den Workshops

#### 3.1 Workshop 1: Freiwillige motivieren mit Anja Hüttner, Trainerin für Kommunikation und Coaching aus Chemnitz

Im Rahmen dieses Workshops wurden die Teilnehmenden zunächst aufgefordert sich über folgende Fragen zu zweit auszutauschen, um anschließend die Aussagen des Partners dem Plenum zu präsentieren: Was schätze ich besonders an dem Freiwilligen/ der Freiwilligen? Was regt mich auf? (Was wünsche ich mir anders?)



Nun präsentierte Anja Hüttner das Modell „Ebenen der Veränderung“ aus der Kommunikationswissenschaft von Robert Dilts, welches im folgenden Bild zu sehen ist:



Das Modell liefert Informationen über den besten Punkt, an dem eine Veränderungsarbeit ansetzen kann. Die logischen Ebenen dienen der Klärung, wo bspw. ein Problem, ein Ziel oder die eigene Einstellung angesiedelt ist. Die Veränderungsarbeit setzt dann i.d.R. auf der nächsthöheren Ebene an.

Die logischen Ebenen sind hierarchisch gegliedert in Ebenen des Denkens, die sich wechselseitig beeinflussen: Umwelt, Verhalten, Fähigkeiten, Werte, Glaubenssätze, Identität, Zugehörigkeit (Wo gehöre ich hin? Wo ist mein Platz?) und Selbstbild/Identität (Was glaube ich über mich selber?). Die Funktion jeder Ebene ist es, die Information auf der darunterliegenden Ebene zu organisieren. Veränderungen auf einer höheren Ebene haben notwendigerweise auch Veränderungen auf darunterliegenden Ebenen zur Folge. Eine Änderung auf einer der unteren Ebenen kann – muss aber nicht – die darüber liegenden Ebenen beeinflussen.

Kontext/Umwelt	Jedes Verhalten ist in einen Raum-Zeit-Kontext eingebettet Wo? Wann? Wer? Mit wem?
Verhalten	Beobachtbares Verhalten, konkretes Handeln, alle Aktionen und Reaktionen



	Was? Was tust Du? Was (genau) wird getan? Was könnte jemand von außen beobachten?
Fähigkeiten, Strategien	Stellen ein inneres Verhalten dar, das ein von außen beobachtbares Verhalten ermöglicht
	Wie? Wie führst Du die Tätigkeiten aus? Welche inneren Prozesse, Strategien und Programme laufen ab?
Werte, Glaubenssätze, Filter	Werte: Ideale, Ziele, Motivatoren
	Wofür? Was ist wichtig? Was hast Du davon? Wofür tust Du das? Was bringt es Dir? oder: Was würde Dir fehlen, wenn Du es nicht tätest?
	Glaubenssätze: sind Überzeugungen und Leit-Ideen, die Menschen für wahr halten, und als Grundlage ihres alltäglichen Handelns anwenden. Sie sind Interpretationen und Verallgemeinerungen aus früheren Erfahrungen, individuelle Theorien, warum etwas so und nicht anders ist.
	Warum? Welche Bedeutung hat das? Wie ist der Zusammenhang?
Selbstbild/Identität	Die Vorstellungen, die Menschen von sich als ganze Person in ihrem Verhalten, in ihren Fähigkeiten und in ihren Überzeugungen meist unbewusst mitkonstruieren. Es sind die tiefsten, zentralen Werte und Aufgaben – die Mission im eigenen Leben.
	Wer bist Du? Was, glaubst Du, denken andere über Dich, wenn Du das machst? Was würdest Du von jemandem denken, der das macht? Was denkt man über jemanden, der sowas macht?
Sinn	Bedeutung für das Ganze, das Übergeordnete
	Wozu? Wozu ist das gut? Wozu sind wir hier? Welche Bedeutung hat Dein Tun für andere? Welche Auswirkungen hat Dein Leben auf die Welt?

Folgende Fragestellung wurde mit dem Partner diskutiert: Wo könnte konkret ein Anknüpfungspunkt in meiner Arbeit mit dem/der Freiwilligen sein? Das folgende Modell soll symbolisieren, wie es zu Konflikten kommen könnte und wodurch die Motivation eventuell verloren geht.



Klassifikation „Human Kapital“	Mangel an Anerkennung Belohnung	Viel Vorschriften Wenig Kompetenzen Keine Ermächtigungen	Papierkram... Protokolle „endlos“	Ungenügend Erweiterung Training	„schlechte“ Kommunikation
Respekt? Positives Feedback? Wertschätzung Personen	Einstellung prüfen: zu Lob, Kritik, Anerkennung	Bremsen Vorschriften Klar, bindend		Machen Sie mal! Vertrauens- beweis versus Überforderung	Undeutliche Auflagen „halbe“ Informationen Info „entsorgen“
	Feedback ist wichtiger Motivator	Vollmacht geben für Eigeninitiative		Klare Anweisungen Arbeitsschritte	Freiwillige wissen nicht alles
	Gute Leistungen sind nicht selbstverständlich	Welche Bereiche brauchen wirklich „Absegnung“		Fähigkeiten Erfahren	Klarer Appell Was, wie, bis wann, wer
Fehlender Sinn	Mangelnde Fehlerkultur	Keine Vorbild- Funktion			Geringe Identifikation
	Fehler- Feedback	Glaubwürdigkeit Authentisches Handeln			„nur“ Arbeitskraft Ziele, Visionen, Werte
	Widerstände- Hinweise	Verdeckte Regeln			Erfolge gemeinsam feiern
	Viele Visionen Arbeit sinnvoll				Einbringen möglich





### 3.2 Workshop 2: Umgang mit Konflikten, Barbara Böhm, Referentin für FSJ Chance bei der Paritätischen Freiwilligendienste Sachsen gGmbH

Frau Barbara Böhm startete die Einführung ihres Workshops anhand eines kurzen Inputs zur Herangehensweise an Konflikte: Jeder Konflikt besteht aus drei Ebenen: den Personen, die beteiligt sind, deren Beziehungsebene sowie dem Sachgegenstand. In den Freiwilligendiensten kann sich der Sachgegenstand bspw. auf die mit dem/der Freiwilligen abgesprochenen Urlaubsregelung beziehen.

Laut der Workshopleitenden sollten Konflikte nicht nur als Störfall gedeutet, sondern als Chance und als Regelfall im Rahmen der Kooperation betrachtet werden. Um einen Konflikt positiv zu werten, sensibilisierte sie dafür, nicht nur in den Kategorien Schuld/Versagen zu denken oder Täter/Opfer zu pauschalisieren. Verschärfungen der Konflikte werden zumeist dadurch herbeigeführt, weil von der eigenen Einstellung, Ansicht, Verhaltensweise auf andere geschlossen wird. Zudem sollte in der Kommunikation darauf geachtet werden, die Situation nicht zu verallgemeinern und konkret zu bleiben. Denn Konflikte:

- weisen auf Probleme hin
- erfordern Kommunikation
- lösen Veränderungen aus
- führen zu Selbsterkenntnissen
- verlangen nach Lösungen

Frau Böhm stellte zu Beginn folgendes Modell zur Konfliktbewältigung vor. Konfliktsituationen in Arbeitssituationen lassen sich durch sechs Phasen bewältigen:

- **Person:** versucht ihren Ärger/Unverständnis zu kontrollieren (**Phase A**)
- Persönlich wird der Konflikt verarbeitet (**Phase F**)
- **Beziehung:** Es sollte versucht werden, wieder ein Vertrauen herzustellen (**Phase B**)
- Dieser Schritt ermöglicht offenes Kommunizieren (**Phase C**)
- **Sachgegenstand:** Gemeinsam wird an einer Lösung konstruktiv gearbeitet (**Phase D**)
- Es werden Vereinbarungen getroffen (**Phase E**)

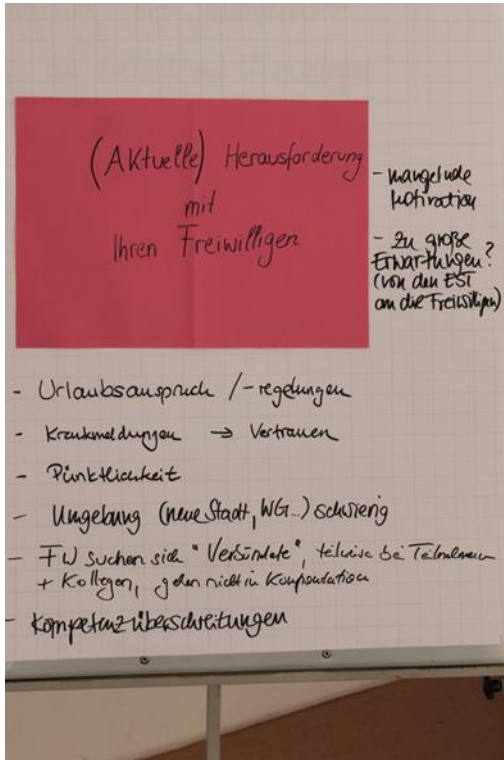
Im Anschluss forderte Frau Böhm die Begleitenden an den Einsatzstelle in Form von Themeninseln auf, sich mit folgenden Fragestellungen auseinanderzusetzen, auszutauschen und Lösungen zu diskutieren:

1. Welche aktuellen **Herausforderungen** im Umgang mit den Freiwilligen bestehen gerade?
2. Welche **Strategien** der Konfliktlösung wurden bereits angewandt?
3. Welche **Unterstützung** wünschen Sie sich vom Träger?



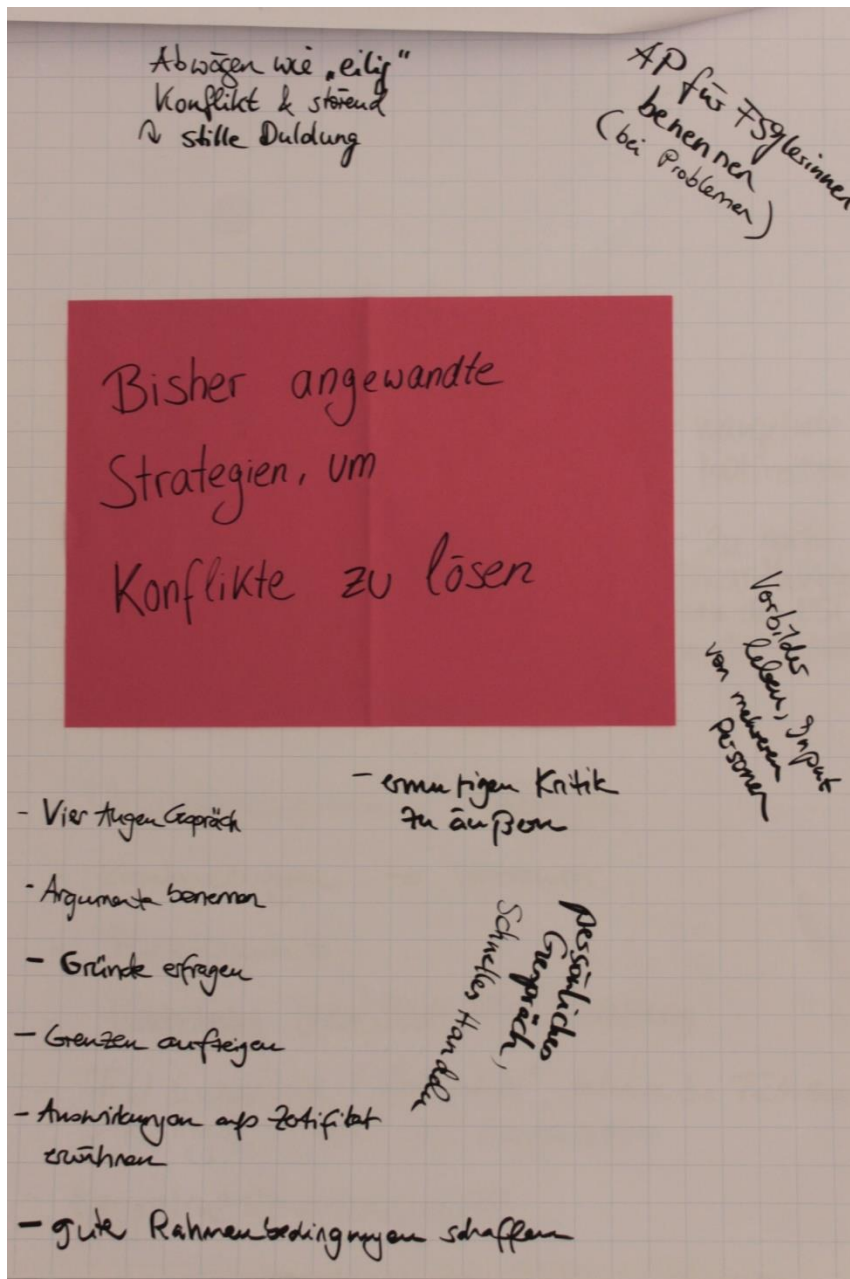
## Ergebnisse der Themeninseln:

### Aktuelle Herausforderungen:



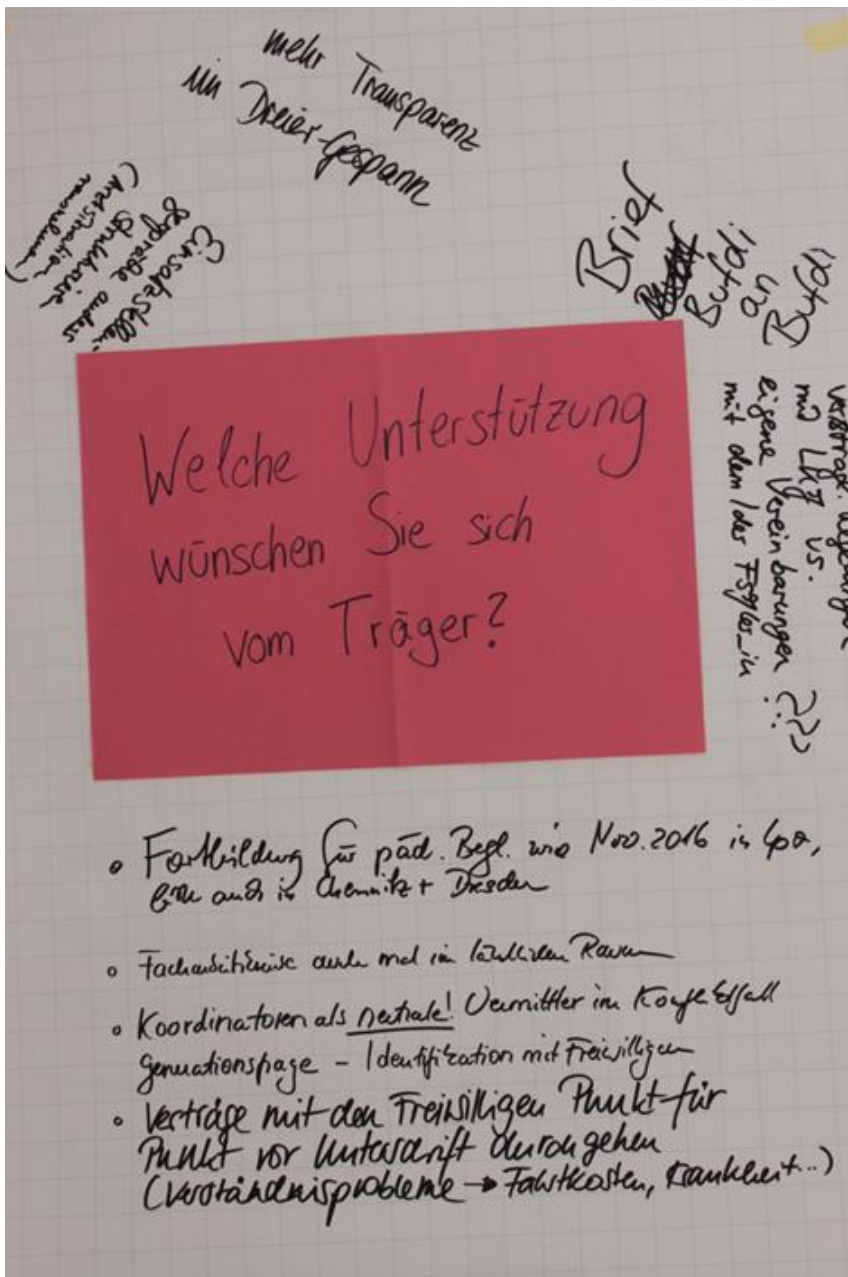
### Strategien:

- Ansprechperson bzw. Begleitperson sollte zu Beginn Freiwilligen beobachten und sich nach Wohlbefinden erkundigen, schnell reagieren, falls sich ein Konflikt abzeichnet, Konfliktparteien zusammenbringen
- Sinnvoll erweisen sich mind. drei Reflektionsgespräche, um Konflikten vorzubeugen: Zu Beginn nach Einarbeitungsphase zur gemeinsamen Erarbeiten der Tätigkeitsvereinbarung, dann ein weiteres nach Hälfte des Dienstes, um Motivation zu halten und gemeinsam auf das was noch erlernt werden möchte, zu schauen. Das letzte Gespräch dient dann zur Jahresreflektion und Anfertigung des Zertifikats
- Die neue Umgebung für Zugezogene: Bei Wohnungssuche Einsatzstellen-Netzwerk nutzen, Kontakt zu ehemaligen Freiwilligen vermitteln, auf Sportvereine oder andere passende Einrichtungen verweisen
- Nähe-Distanz Problem bei flachen Hierarchien: Autorität lässt sich nicht allein durch Hierarchien begründen, auch Wissen und Haltung vermitteln Autorität
- Wann ist der Punkt, Problemsituationen anzusprechen? Zu Beginn bereits kommunizieren, wer Begleitperson ist, Offenheit für Probleme verdeutlichen, aufzeigen, wie und wann Dinge angesprochen werden sollten, herausstellen, dass sonst nicht gemeinsam an Alternativen gearbeitet werden kann



### Unterstützung des Trägers:

- Gewünscht ist: Mehr Transparenz bei Einsatzstellenbesuchen, was Freiwillige/r rückmeldet.
- Weiterer Vorschlag für das Einsatzstellengespräch: Träger sollte mehr vom Arbeitsalltag der Freiwilligen sehen, um gemeinsam zu reflektieren
- Verträge mit den Freiwilligen Punkt für Punkt durchgehen
- Briefe von Freiwilligen für Freiwillige (im Rahmen der letzten Seminarwoche zum Jahrgangswechsel)



### Weitere Hinweise zu lösungsorientierten Konfliktgesprächen:

- Nur dann sinnvoll, wenn beide Parteien an einer Konfliktlösung interessiert sind
- Das Gespräch konstruktiv auf die Lösungsfindung ausrichten und keine alten Geschichten aufwärmen
- Sollte so früh wie möglich stattfinden, da die Gesprächsbereitschaft mit fortschreitender Konfliktentwicklung abnimmt
- Jeder Versuch einer Seite, die andere Seite zu „verändern“ wird fehlschlagen, Veränderungen in Konflikten beginnen in der Regel beim eigenen Verhalten
- Ziel soll nicht die Herstellung vollkommener Harmonie sein, sondern zunächst eine tragbare Grundlage für die künftige Zusammenarbeit



- Bei Auftreten eines Konfliktes bleibt vieles unsichtbar wie bei einem Eisberg. Deshalb müssen die Wurzeln des Konfliktes gezielt gesucht, angesprochen und transparent gemacht werden.

#### Verhalten im Gespräch:

- Schuldzuweisungen, Rechthaberei sind für eine Konfliktlösung nicht hilfreich
- Konfliktparteien sollten aufmerksam und unvoreingenommen sein
- Die eigene Sichtweise schildern ohne Bewertung
- Die Auswirkungen des Verhaltens aufzeigen und die Folgen darlegen
- Wenn das Gespräch nur zwischen den Konfliktparteien stattfindet, Dialog eröffnen und die Meinung des Gegenüber kennenlernen
- Bei „verhärteten Fronten“ neutrale Moderation organisieren
- Aktives Zuhören und Annehmen des Gesagten
- Offene Fragen stellen
- Realisierung der Lösungsmöglichkeit festhalten (welche Zwischenziele wurden festgelegt; wann wird überprüft, ob „richtiger“ Weg eingeschlagen wurde?)

#### Feedbackregeln beachten

- Beschreiben und nicht bewerten
- Konkret und nicht allgemein
- Umfassend und nicht einseitig
- Bemühen um Veränderung und nicht Kritiklust
- Verhaltensweisen, die der Empfänger beeinflussen kann und nicht äußere Einflüsse nennen
- Rückversichern, ob es verstanden wurde und nicht die andere Partei „an die Wand“ reden
- Zuhören und nicht verteidigen
- Offenheit und nicht Abwehr
- Danken und nicht Zurückzahlen

Internetverweis zum Thema Moderation von Konfliktgesprächen:

[https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ws\\_6\\_konfliktgespraeche\\_13\\_12\\_11.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ws_6_konfliktgespraeche_13_12_11.pdf)

### **3.3 Workshop 3: Jede\*r Freiwillige ist anders. Mit Vielfalt arbeiten mit Kirsten Mengewein, Leiterin des Bereichs Freiwilligendienste Kultur und Bildung der .lkj) Sachsen-Anhalt e.V.**

Der Workshop begann mit einer Vorstellungsrunde, in der die Begleiterinnen und Begleiter von ihren bisherigen Erfahrungen mit Freiwilligen berichteten. Es wurde deutlich, dass jede und jeder Freiwillige anders ist, auch wenn sie bisher meist der vermeidlich selben Gruppe von Menschen mit Abitur angehörten, die sich für Kultur interessiert.



### Was ist bei dem Einsatz von Freiwilligen unter 18 Jahren möglich?

Die Workshopleiterin ging auf geäußerte Bedenken hinsichtlich der eingeschränkten Einsatzmöglichkeit minderjähriger Freiwilliger ein und informierte, was bei Freiwilligen U18 Jahren laut Jugendarbeitsschutzgesetz möglich ist:

*Minderjährige im FSJ. Hinweis für Einsatzstellen, Merkblatt, BKJ 2014:*

„Minderjährige dürfen nicht länger als acht Stunden täglich und 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden. Grundsätzlich ist eine Beschäftigung nur bis 20.00 Uhr vorgesehen. Insbesondere das frühe Dienstende entspricht bei Einsatzstellen im kulturellen Feld nicht der Alltagsrealität. Daher sieht das Gesetz eine Abweichung (§14 Abs. 7 JArbSchG) vor, wonach die jugendlichen Freiwilligen bei Musikaufführungen, Theatervorstellungen und anderen Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk (Hörfunk und Fernsehen), auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen bis 23.00 Uhr gestaltend mitwirken dürfen. Sollte sich die Tätigkeit der Freiwilligen nicht entsprechend einordnen lassen, ist eine Beschäftigung bis 23.00 Uhr möglich, sofern es sich um einen mehrschichtigen Betrieb handelt. Nach Beendigung der Tätigkeit dürfen die Freiwilligen nicht vor Ablauf einer ununterbrochenen Freizeit von mindestens 14 Stunden beschäftigt werden.“ (...)

Grundsätzlich sind Samstage beschäftigungsfrei zu halten. Nach §16 Abs. 2 Nr. 7 JArbSchG gilt dies jedoch nicht für Musikaufführungen, Theatervorstellungen und andere Aufführungen, bei Aufnahmen im Rundfunk, auf Ton- und Bildträger sowie bei Film- und Fotoaufnahmen. Selbiges gilt beispielsweise für eine Beschäftigung im Gaststätten- oder Schaustellergewerbe sowie bei Tätigkeiten in offenen Verkaufsstellen. Dies dürfte bereits die Masse der im FSJ relevanten Fälle abdecken. Für die genannten Fälle gilt, dass zwei Samstage im Monat beschäftigungsfrei bleiben sollen. Letztgenannte Vorschrift ist jedoch bereits ihrem Wortlaut nach nicht zwingend.

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

Folgende Argumente sprechen dafür, Vielfalt in Team mehr Raum zu geben:

#### Vielfalt in Teams

- gilt als ein Motor für Kreativität.
- eröffnet neue Möglichkeitsräume durch den Zugang zu anderen Personengruppen und Netzwerken.
- führt zu Perspektivenvielfalt.
- eröffnet neue Teilhabe-Möglichkeiten und führt zur Verbreiterung des sozialen Engagements.
- führt dazu, dass unterschiedlichste Barrieren und Ausschlussmechanismen erkannt werden.
- macht Handlungsbedarfe deutlich und lässt erkennen, was schon gut gelingt.
- trägt dazu bei, Kompetenzen im Team zu erhöhen.
- liefert einen Beitrag dazu, schneller auf Veränderungen eingehen zu können. In einer sich immer schneller ändernden Gesellschaft bleibt eine Organisation so zukunftsfähig.
- bringt ein entlastendes Moment mit sich: jede\*r kann so sein, wie mensch ist.
- verbessert das Image der Einrichtung nach innen und nach außen.

Partizipation ist ein gegenseitiger Prozess. Leichte Sprache kann dazu führen, dass man sich darüber Gedanken macht, was man wirklich (aus-)sagen möchte.



### Beiträge der Vertreter und Vertreterinnen der Einsatzstellen:

Ein Teilnehmer hält die Aussage „jeder kann so sein, wie er ist“ für illusorisch. Jede Form von Gesellschaft bedeutet, dass man nicht immer so sein kann, wie man ist.

Durch eine sehr zurückhaltende Freiwillige wurde eine Einsatzstelle dafür sensibilisiert, die Tätigkeiten stärker an die jeweiligen Freiwilligen anzupassen. Eine Vertreterin einer Einsatzstelle erwähnte, dass sie bisher kaum Bewerbungen von Menschen ohne Abitur oder aus dem Ausland erhalten hat, hier aber sehr aufgeschlossen wäre. Die zuständige Koordinatorin wird deshalb künftig auch andere Bewerbende vorschlagen. Eine Begleiterin gibt den Hinweis, dass die LKJ die Werbung an Ober- und Förderschulen noch verstärken sollte. Sie plädierte dafür Bewerbenden die Chance zu einem Freiwilligendienst zu geben, die nicht so viele Möglichkeiten haben. Im Anschluss wurden die Ergebnisse der Diskussionen an den Thementischen im Plenum vorgestellt.

Beim gemeinsamen Abschluss dankte Cordula Wenske der Leiterin der JohannStadthalle, Ulrike Cadot-Knorr, für die Gastgeberschaft und die langjährige Arbeit als Einsatzstelle, sowie den Anwesenden für die Teilnahme an der Veranstaltung und die kritischen, sachlichen und anregenden Beiträge wie Diskussionen. Abschließend lud Frau Wenske zur Führung durch die JohannStadthalle mit Frau Ulrike Cadot-Knorr, ein.

Wir bedanken uns bei allen Anwesenden für die gute Zusammenarbeit und freuen uns, diese in Zukunft fortzuführen.

Team Projektkoordination Freiwilligendienste Kultur und Bildung