



Pro Infirmis, Fachstelle Kultur inklusiv, Schwarztorstrasse 32, 3007 Bern
www.kulturinklusiv.ch, kontakt@kulturinklusiv.ch, Telefon 058 775 15 50

Trägerschaft Label:
pro infirmis

Netzwerktreffen der Fachstelle Kultur inklusiv von Pro Infirmis in der Basler Papiermühle vom 4. Juni 2019

Wenn «Fit werden für den Arbeitsmarkt» die Arbeitgeber meint

Mitarbeitende mit Behinderungen in Kulturbetrieben: Wie findet man sie, welche Formen der Zusammenarbeit bieten sich an, was sind die Voraussetzungen dafür und welchen Mehrwert bringen inklusive Teams? Diese Fragen diskutierten 70 Vertreterinnen und Vertreter von Kulturinstitutionen aller Sparten aus der ganzen Deutschschweiz am Netzwerktreffen der Fachstelle Kultur inklusiv von Pro Infirmis in der Basler Papiermühle. Antworten und Inputs erhielten die Teilnehmenden auch von vier Praxisbeispielen und den Impuls-Referaten einer Expertin und eines Experten in eigener Sache.

Grafikerin und Fotografin mit eigener Firma, Performerin und Museumsführerin: Ein eindrückliches berufliches Portfolio stellte Lua Leirner in ihrem Impuls-Referat vor. Dieses ist umso beachtlicher, als die 36-Jährige stark hörbehindert ist und ihre regelmässigen Führungen im Museum Tinguely und im Museum der Kulturen in Basel in Gebärdensprache hält; zusätzlich spricht sie drei Lautsprachen. Wie man kulturaffine Mitarbeitende findet, wie vielfältig die Zusammenarbeit in Kulturbetrieben aussehen kann und welchen Mehrwert sie für alle Beteiligten bringt, thematisierte das Netzwerktreffen «Arbeitsmöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen als Mitarbeitende in Kulturinstitutionen» der Fachstelle Kultur inklusiv von Pro Infirmis in der Basler Papiermühle. Das Thema beschäftigt: Mit rund 70 Vertreterinnen und Vertretern von Kulturbetrieben aller Sparten aus der ganzen Deutschschweiz war der halbtägige Vernetzungsanlass vom 4. Juni 2019 ausgebucht.

Von den vier vorgestellten Praxisbeispielen hat sich das Kleintheater Luzern als letztes auf den inklusiven Weg gemacht und Anfang 2019 einen Beirat aus sechs Kulturinteressierten mit Hör-, Seh- und Mobilitätsbehinderungen geschaffen. Gefunden hat das Theater seine Beiratsmitglieder mit Unterstützung der Behindertenkonferenz Luzern, Ob- und Nidwalden. Trotz kurzer Vorbereitungszeit sei das Fachwissen der Beiräte bereits im Februar 2019 ins neue Festival «Unfrisiert» mit Fokus Inklusion geflossen, sagte Co-Leiterin Sonja Eisl. Der Beirat prüfte zum Beispiel die Kommunikationsmittel des Theaters. Das Wissen aus erster Hand schätze nicht nur das Leitungsteam, die Beiräte hätten auch den Teams der Helfenden die Augen für das Thema Inklusion geöffnet. Aufgrund des grossen Interesses ist schon eine Schulung mit den sehbehinderten Beiräten geplant. Die Beiräte seien zudem wichtige Türöffner gegenüber Behinderteninstitutionen und -verbänden und mobilisierten ihr eigenes Netzwerk für das Theater. Als Motivation für seine Mitwirkung im Beirat nannte Markus Beeli seine Lust, in einem Kulturbetrieb mitzuhelfen und sein Wissen als Kommunikationsfachmann mit einer Hörbehinderung einzubringen.

Teams aus Mitarbeitenden mit und ohne Behinderungen «zwingen» zu mehr Struktur

Die Bedeutung von Mitarbeitenden mit Behinderungen als Multiplikatoren wurde in allen vier Praxisbeispielen unterstrichen. Ebenso geschätzt wird der Blick von aussen, die andere Lebenserfahrung. Dem Berner Theaterfestival Auawirleben bringt seit 2016 jedes Jahr eine gehörlose Praktikantin oder ein hörbehinderter Praktikant neue Perspektiven, sagte die Leiterin Nicolette Kretz. Das Festival setzt auch in seinem Helferteam einen inklusiven Fokus auf Menschen mit und ohne Hörbehinderungen. Das gemischte Helferteam am Festival 2019 zu koordinieren und zu betreuen war nur eine ihrer vielen Aufgaben, wie die gehörlose Praktikantin Kristina Jankovic aufzählte: Diese unterschieden sich nicht von jenen einer hörenden Praktikantin, auch der Praktikumslohn war gleich hoch. Die gehörlosen oder hörbehinderten Praktikantinnen und Praktikanten würden Auawirleben zu klarer strukturierten Sitzungen und präzisen Erklärungen «zwingen» – und davon profitierten alle, betonte Nicolette Kretz.

Auch Blindspot – Inklusion und Vielfaltsförderung Schweiz erreicht, wie Auawirleben, potenzielle Mitarbeitende mit Behinderungen vor allem über das eigene Netzwerk sowie über Behindertenorganisationen und -verbände. Bei seinem Arbeitsintegrationsprojekt «Provisorium46» in Bern zeige sich, dass das gemischte Team aus jungen Erwachsenen mit und ohne Beeinträchtigungen bewusster und rücksichtsvoller arbeitet. Davon profitierten der Teamgeist und die Qualität des Gastro- und Kulturbetriebs, sagte Malika Véron, Projektleiterin der Organisation, die

seit 2005 inklusiv tätig ist. Anja Reichenbach, Geschäftsleitungsmitglied von Blindspot mit einer Sehbehinderung, erzählte von einem jungen Mann mit kognitiver Beeinträchtigung, der sich nach einiger Zeit im «Provisorium46» zutraute, mit Zahlen umzugehen und die Preise in die Kasse einzutippen: Werden die individuellen Kompetenzen genutzt und der Einzelne bestärkt, ist es möglich, an seinen Aufgaben zu wachsen. Ab Sommer 2019 bildet der Betrieb, der im ersten Arbeitsmarkt tätig ist, erstmals einen Lehrling mit einer kognitiven Beeinträchtigung aus.

Auch das Kindermuseum Creaviva in Bern betritt mit seinem Projekt «Hand in Hand» Neuland. Dabei kann es auf seine Inklusionserfahrung in der Kunstvermittlung seit 2010 zählen. Im neuen Projekt sollen Menschen mit Behinderungen als Freie Mitarbeitende angestellt sein, zum Beispiel als Leiterinnen von Ferienkursen oder als Assistenten in Workshops. Mehr als die Geldgeber habe er den eigenen Stiftungsrat überzeugen müssen, sagte der Leiter Urs Rietmann. Für das Projekt gewinnen müsse man auch die Behinderteninstitutionen: Sie sind gefragt, wenn es darum geht, Menschen mit Behinderungen, die bei ihnen leben oder arbeiten, zu diesem Schritt in den ersten Arbeitsmarkt zu befähigen. Um passende Mitarbeitende zu finden, habe man Stellenausschreibungen in Leichter Sprache verfasst; mit den Bewerbenden werde sie die üblichen Vorstellungsgespräche führen, sagte Projektleiterin Nadine Schneider. Sie berät als Job-Coach Menschen mit Autismus bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt.

Inklusive Arbeitsangebote als moralisches und verpflichtendes Recht

Ein Thema der Publikumsdiskussionen, die in zwei Gruppen geführt wurden, war die Entlohnung. Urs Germann von der Fachstelle Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen der Stadt Bern unterschied zwischen freiwilligen Beiräten und Helfenden, die unentgeltlich tätig sind, und Beratungen, die wie Praktika und (Teilzeit-)Anstellungen entlohnt werden sollten. Inklusion kostet etwas, und dies ist richtig, war zuvor in den Praxisbeispielen festgestellt worden. Kulturinstitutionen, die vertieft und regelmässig durch Fachpersonen beraten werden, sollten diese über adäquate Mandate entgelten. Das kann eine Umschichtung der finanziellen Ressourcen bedeuten. Die Fachstelle Kultur inklusiv sensibilisiert ihre Labelträger und die öffentlichen Förderstellen für die Thematik.

Die zweite Gruppe diskutierte die Voraussetzungen für die Anstellung von Menschen mit Behinderungen in einer Kulturinstitution. Damit die Inklusion eines neuen Mitarbeitenden mit Behinderung gelinge, müsse das Team bereit sein, sich anzupassen, war man sich einig. Maria Müller von Sensability – Experten für Inklusion ging einen Schritt weiter. Arbeitgeber sollten sich nicht nur fragen, wie sie auftreten gegenüber Mitarbeitenden mit Behinderungen, sondern auch, ob sie die Bedingungen erfüllten, um passende Arbeitsstellen anzubieten. Damit stiess sie auf offene Ohren: Die Frage, wie mache ich mich fit für den inklusiven Arbeitsmarkt, gehe an die Arbeitgeber. Sie seien gefordert, attraktiver und flexibler zu werden. Für die Expertin im Rollstuhl ist es zudem nicht diskriminierend, Menschen mit Behinderungen in Stelleninseraten explizit mitanzusprechen. Es ist im Gegenteil wichtig, weil Menschen mit Behinderungen vielfach das Selbstbewusstsein fehlt, sich mitgemeint zu fühlen und zu bewerben.

Ausgehend von der Frage, ob das Schaffen von inklusiven Arbeitsangeboten freiwillig oder eine Pflicht sei, hatte Herbert Bichsel in seinem Impuls-Referat aufgezeigt, warum gerade Kulturinstitutionen in der Pflicht stehen. Der Gleichstellungsbeauftragte von AGILE und Co-Präsident von Sensability im Rollstuhl attestiert Kulturschaffenden nicht nur eine generelle Offenheit gegenüber Inklusion, sondern auch, diese als ein moralisches Recht von Menschen mit Behinderungen anzusehen. Daraus lasse sich ein verpflichtendes Recht auf Inklusion ableiten und dieses lasse sich besonders gut im strukturierten Rahmen des Arbeitsumfelds in Handlung umsetzen. Somit gelte es für Kulturinstitutionen, mittels Arbeitsmöglichkeiten für Mitarbeitende mit Behinderungen die Inklusion zu fördern.

Wie dies vorbildlich umgesetzt und gelebt werden kann, verdeutlichte eindrücklich das Beispiel der Co-Gastgeberin des Netzwerktreffens, der Basler Papiermühle. Seit der Eröffnung 1980 arbeiten in allen Bereichen des Museums- und Manufakturbetriebs auch Menschen mit Beeinträchtigungen. Sie sind beispielsweise in der Papiermacherei, der Druckerei und in der Buchbinderei tätig sowie in der Vermittlung oder im Museumsshop und stehen so in Kontakt mit den jährlich rund 40'000 Besuchenden. Ihre inklusive Haltung auf Augenhöhe zeigt die Basler Papiermühle mit rund dreimal höheren Löhnen als in anderen geschützten Werkstätten. Den Mehrwert für alle Mitarbeitenden mit und ohne Behinderungen verdeutlichte Martin Kluge, Leiter Wissenschaft und Vermittlung im «familiären Betrieb mit gegenseitiger Fürsorge»: «Bei uns gibt es keine Kündigungen. Die Mitarbeit bis zur Pensionierung ist die Regel.»

Fachstelle Kultur inklusiv von Pro Infirmis, Juni 2019

Finanzierungspartner Label:

