

Alexandra Cremer ist seit 2012 Sprecherin des Netzwerk Inklusion Frankfurt und gründete 2015 den Verein „Netzwerk Inklusion Deutschland“.

Im Rahmen dieser ehrenamtlichen Arbeit bringt sie verschiedene Initiativen auf den Weg. Von Musikprojekten (Song Inklusion oder die „Ode an die Freude – inklusiv) über Fackelläufe bis zu Personalevents für Menschen mit Behinderung. Zudem hält sie Vorträge zu Inklusion und versucht, die Vernetzung untereinander zu fördern. Wir freuen uns auf spannende Beobachtungen und die lesenswerten Kommentare aus dem Blickwinkel einer Mutter mit Inklusionserfahrung!

► Da war noch ...

die Frage: was gehört eigentlich zu Diversity Management? Und zudem: muss man Diversität managen? Die Antwort aus meiner Sicht: ja – muss man. Denn es ist mehr als nur ein Nebeneinander oder die schlichte Toleranz von Heterogenität!

Bei einer Veranstaltung zu Diversity, die sich gezielt an Unternehmen richtete, kamen interessante Aspekte auf: Als Netzwerk Inklusion Deutschland e.V. engagieren wir uns insbesondere für die Belange von Menschen mit Behinderung, sehen uns aber bei unseren Bemühungen generell durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geleitet, bei dem es um ALLE benachteiligten Gruppen geht, egal ob Geschlecht, Nationalität, Ethnie, Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung oder Religion. So sollte das eigene Engagement möglichst immer alle mitdenken, wenn man sich auch auf eine dieser Gruppen fokussieren mag. Interessant war hier zu erfahren, dass es in Unternehmen häufig noch anders läuft.

In großen Unternehmen gibt es ebenfalls „Diversity“, zum Teil sogar als ganze Abteilung, aber die Schwerbehindertenvertretung als separate Institution. Bei Diversity sieht man eher das Thema „Multi-Kulti, Gender, Homosexualität“ angesiedelt – nicht aber Menschen mit Behinderung. Dem einen oder anderen Unternehmen ist zwar klar, dass „Behinderung“ durchaus

ein Aspekt von „Diversity“ ist, aber Kampagnen dazu gestalten sich schwierig. Zu unterschiedlich sind die Bedürfnisse innerhalb dieser Gruppe. Ob jemand eher große Probleme mit dem Hören, dem Sehen, der Psyche, der geistigen Entwicklung, der körperlichen Motorik oder den inneren Organen hat, macht es nicht gerade zu einem banalen Thema. Dann gibt es noch Bereiche, die unsichtbar sein können. Es ist in der Tat nicht ganz einfach. Aber gerade deswegen ist es so wichtig, alle auf den Radar zu nehmen und nicht in „meine Leute – deine Leute“ einzuteilen. Und da fängt dann auch das Managen an. Sind wir erst einmal offen dafür, mit unterschiedlichsten Menschen an gemeinsamen Lösungen zu arbeiten, dann tun sich auch ganz neue Aspekte auf, und wir werden Wege finden. Wenn's einfach wär – könnt's jeder! Mein Lieblingsspruch.

So liegt auch für die Institutionen Kita und Schule eine wesentliche Aufgabe darin, sich mit Diversity Management zu beschäftigen – insbesondere, weil sie in vielen Elternhäusern nicht selbstverständlich, aber in der heutigen Welt so wichtig ist. Bei öffentlichen Ausschreibungen, in Förderprogrammen der EU sowie der Bundesländer wird Diversity immer häufiger als Entscheidungs- bzw. Qualitätskriterium herangezogen. Das sollte man also früh üben.

Gerade in jungen Jahren sind Kinder noch offen für alles und sehen das Verbindende – nicht so sehr die Unterschiede, die uns später als Erwachsene oft allzu schnell ins Auge springen. Eine Selbstverpflichtung zum Umgang miteinander sollte in Schulen nicht nur auf Aushängen zu lesen sein, sondern im täglichen Umgang gelebt und erinnert werden. Das muss man in der Tat managen. Gewalt beginnt fast immer verbal. Und wie gesprochene Worte zu Taten motivieren können, erleben wir weltweit in diesen Zeiten.

So muss man gerade in einem pädagogischen Umfeld Einhalt gebieten, wenn „schwul“ eines der meistbenutzten Schimpfwörter auf deutschen Schulhöfen

ist, ebenso „behindert“ oder „Spast“ und auch religiöse Ausdrücke wie „Du Jude“, „Du Christ“ und „Du Ungläubiger“ mehr und mehr Einsatz finden. Es gibt Konzepte wie „MundRespekt“. Sie gehören zum Prozess. Zu häufig hört man von Lehrkräften „ich kann nicht für meine Kolleg*innen sprechen, aber ich persönlich...“

Dabei wäre es so wichtig, gerade in Schule und KiTa eine einheitliche Linie zu finden, damit Diversity selbstverständlich gelebt werden kann. Packen wir es an!

Herzliche Grüße

Alexandra Cremer

► Vorschau

Die nächste Ausgabe stellt die Perspektive von Adressat*innen inklusiver Angebote in den Vordergrund. Methodisch und inhaltlich divers zeigen die Beiträge auf, wie Adressat*innen mit und ohne Behinderung Angebote in unterschiedlichen pädagogischen Settings wahrnehmen und wie Forschung diese berücksichtigen kann.