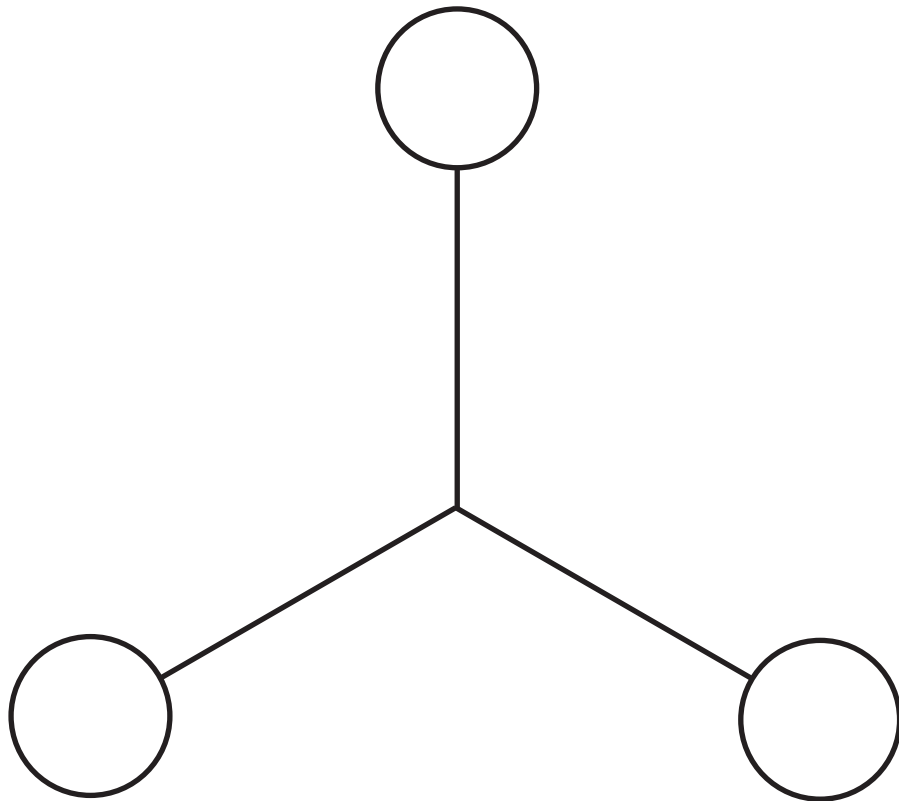


STRATEGIEPAPIER

Platz da für Menschen
mit Behinderung in Ihrer
Kultureinrichtung!





Die Publikation steht als barrierefreies PDF-Download auf der Website des INKuLtur-Programms kostenfrei zur Verfügung.

www.inkultur.org

Die Urheber:innen- und Abildungsrechte der Abbildungen und Texte liegen bei den jeweils genannten Autor:innen und INKuLtur-Programm.

Dieses Strategiepapier wurde entwickelt im Rahmen des INKuLtur-Programms mit finanzieller Unterstützung durch die Europäische Union.

Der Inhalt der Publikation liegt in der alleinigen Verantwortung der Autor*innen und des INKuLtur-Programms und spiegelt nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Union wider.

2022, Berlin

1. Ziel und Zielgruppe – für wen ist dieses Strategiepapier?

Liebe Mitarbeiter*innen verschiedener Kultureinrichtungen in verschiedenen Ländern als Hauptzielgruppe dieses Strategiepapiers, herzlich willkommen liebe interessierte Leser*innen,

das vorliegende Strategiepapier verfolgt das Ziel, Ihnen Maßnahmen aufzuzeigen, wie Sie Menschen mit Behinderung als Expert*innen in eigener Sache auf allen Ebenen Ihrer Kultureinrichtung einbeziehen. Wir möchten Ihnen Mut machen und Lust auf Inklusion, indem wir länderunabhängige Maßnahmen aufzeigen, wie die Zusammenarbeit gelingen kann.

Auch wenn die Anpassung der Kulturpolitik für die Umsetzung von Inklusion und Barrierefreiheit notwendig ist, kann sie hier aufgrund der länderspezifischen, sehr verschiedenen Kulturpolitiken, nicht behandelt werden.

Wir richten uns an Sie als Kulturschaffende und möchten Ihnen einleitend gerne ein paar Fragen stellen:

- **Wer arbeitet bei Ihnen in der Kultureinrichtung hinter den Kulissen?** Als Chef*in? Kurator*in? Vermittler*in? Dramaturg*in? **Wer fehlt?**
- **Wessen Perspektiven sind vor den Kulissen Ihrer Kultureinrichtung vertreten?** In der Ausstellung des Museums oder der Gedenkstätte? Der Tanzaufführung? Der Lesung? Im Theaterstück? In den Büchern der Bibliothek? **Wessen Perspektiven fehlen?**
- **Wer kommt als Besucher*innen zu Ihren Kunst- und Kulturproduktionen und -veranstaltungen? Wer kommt nicht?**

Wenn Sie als Mitarbeiter*in bei diesen Fragen festgestellt haben, dass vor und hinter den Kulissen Ihrer Kultureinrichtung keine oder kaum Menschen mit Behinderung vorkommen, dann ist diese Erkenntnis und Annahme der erste wichtige Schritt, um etwas zu verändern.

Lassen Sie uns gemeinsam die fehlenden Perspektiven ergänzen!

2. Thematische Einleitung – wie hängen Personal, Programm und Publikum in Kultureinrichtungen zusammen?

Die folgende Abbildung zeigt, wie die Bereiche vor oder hinter den Kulissen einer Kultureinrichtung zusammen hängen.

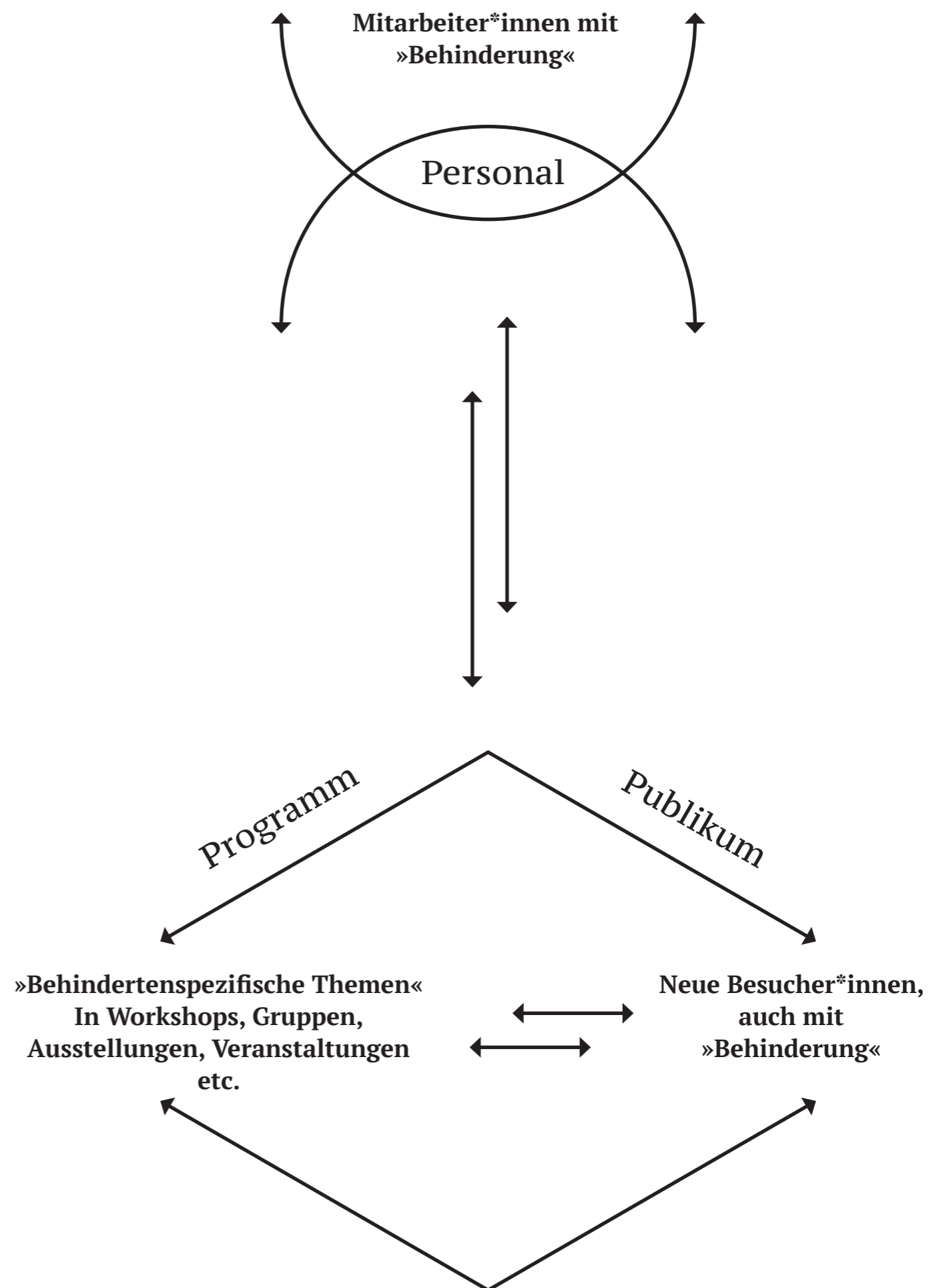
Hinter den Kulissen arbeiten verschiedene Mitarbeiter*innen, das **Personal** der Kultureinrichtung. Diese gestalten das **Programm** vor den Kulissen, also zum Beispiel die Ausstellungen in Museen oder Theatertücke in Schauspielhäusern. Letztere sind es, zu denen die Besucher*innen kommen (oder nicht). Das ist das **Publikum** der Kultureinrichtung und es befindet sich ebenfalls vor den Kulissen. Die beiden Pfeile, die vom Personal hinter den Kulissen zu Programm und Publikum vor den Kulissen verlaufen, verdeutlichen: **Es ist die (fehlende) Vielfalt an Mitarbeiter*innen hinter den Kulissen einer (Kultur-)Einrichtung, die das Programm und Publikum vor den Kulissen prägt!**

Entsprechend dieser Logik liegt der Schwerpunkt der folgenden, vorgestellten Maßnahmen im Bereich des Personals, denn Mitarbeiter*innen mit Behinderung sind es, die ihre Perspektiven in das Programm mit einbringen und so das Publikum diversifizieren, also auch Besucher*innen mit Behinderung erreichen. Die Frage an Sie lautet an dieser Stelle:

- **Warum sollen Menschen mit Behinderung Ihre Kultureinrichtung besuchen, wenn Ihre Themen und Perspektiven dort nicht vertreten sind und sie sich und ihre Themen nicht wiederfinden?**

Allen folgenden Maßnahmen gemein ist, dass der Faktor der Zeit eine große Rolle spielt, denn Inklusion und Barrierefreiheit brauchen Zeit – sei es bei Personal, Programm oder Publikum. Grundlage für die Umsetzung aller vorgestellten Maßnahmen ist das Schreiben eines Leitbildes zum Thema Barrierefreiheit und Inklusion oder die Ergänzung des bestehenden Leitbildes um diese Aspekte.

- **Halten Sie also für alle Mitarbeiter*innen schriftlich im Leitbild fest, dass Barrierefreiheit und Inklusion Ziele Ihrer Kultureinrichtung sind, was sie für Sie bedeuten und wie sie erreicht werden sollen.**



3. Maßnahmen im Bereich Personal – wie können Sie Mitarbeiter*innen mit Behinderung gewinnen?

Überdenken Sie folgende Aspekte Ihrer Stellenausschreibungen:

○ **Die verwendete Sprache**

Manche Menschen benötigen für das Verständnis der Stellenausschreibung eine leicht verständliche Sprache oder Gebärdensprach-Videos.

○ **Die formulierten Voraussetzungen**

Menschen mit Behinderung haben häufig keinen Zugang zu den entsprechenden Ausbildungsstätten und können somit den in der Stellenausschreibung geforderten Abschluss nicht vorweisen.

○ **Die bedienten Kanäle**

Potenzielle Bewerber*innen mit Behinderung werden eventuell nicht über die Kanäle erreicht, in denen die Stellenausschreibung immer veröffentlicht wird.

○ **Die Ansprache der potenziellen Bewerber*innen**

Statt der in Stellenausschreibungen häufig verwendeten Formulierung „Menschen mit Behinderung werden bei gleicher Qualifizierung bevorzugt eingestellt“ zum Beispiel „Wir freuen uns besonders über Bewerbungen von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen sowie diversen geschlechtlichen und körperlichen Voraussetzungen“.

○ **Die Darstellung der Kultureinrichtung**

Oft werden in der Darstellung der eigenen Kultureinrichtung in Stellenausschreibungen Informationen vergessen, die für potenzielle Bewerber*innen relevant sind: Die transparente Darstellung der Barrierefreiheit in den Bereichen, in denen Menschen auf Barrieren stoßen, etwa Sehen, Hören, Lernen und Bewegen. Zudem ist es wichtig, zu transportieren, wie mit Diskriminierung am Arbeitsplatz umgegangen wird.

Neben einer möglichst barrierefreien Stellenausschreibung, die hoffentlich Bewerbungen von Menschen mit Behinderung nach sich zieht, ist es maßgeblich wichtig, alle bestehenden Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren und ihnen Sicherheit für die Begegnung mit (potenziellen) neuen Mitarbeiter*innen mit Behinderung zu vermitteln.

Sie können hier mit gutem Beispiel voran gehen und Bewerber*innen fragen: „Was brauchen Sie, um hier gut mit uns arbeiten zu können?“
Respektvolle Fragen und das Einholen von Informationen von den Menschen, um die es geht, sind immer gut!

4. Maßnahmen im Bereich Programm – wie können Perspektiven von Menschen mit Behinderung in Ihre Kulturproduktionen einfließen?

Grundlage für das Einbringen der eigenen Perspektive, ist für viele Menschen mit Behinderung Barrierefreiheit, also die reine Zugänglichkeit und Nutzbarkeit der Kultureinrichtung für alle Menschen. Damit ist Barrierefreiheit Voraussetzung für Partizipation und Repräsentanz. Nur Menschen mit Behinderung, die Zugang zu Kultureinrichtungen haben, können diese mitgestalten und sich mit ihren Themen vertreten fühlen. Deshalb:

○ **Erfragen Sie die Kosten für Barrierefreiheit und spiegeln diese Ihren Geldgeber*innen**

Zum Beispiel für bauliche Maßnahmen wie Rampen oder Aufzüge, Braille-Beschriftung für blinde Menschen, Induktionsschleifen für schwerhörige Menschen oder Leichte Sprache für Menschen mit Lernschwierigkeiten. Häufig kennen die Geldgeber*innen die Maßnahmen sowie die Kosten selbst nicht.

○ **Laden sie Künstler*innen und Kulturschaffende mit Behinderung ein, Ihre Produktionen mit Ihrer Perspektive zu bereichern**

Fragen Sie, wie die Zusammenarbeit gelingen kann – auch wenn nicht alles 100% barrierefrei ist. Überlassen Sie die (De-)Thematisierung der Behinderung und die Darstellung ganz den Künstler*innen und Kulturschaffenden mit Behinderung und beschreiten Sie gemeinsam neue Wege fernab der Darstellung als Held*in oder Opfer.

○ **Entwickeln Sie Tandemführungen**

Je ein*e Vermittler*in Ihrer Kultureinrichtung führt mit eine*r Expert*in mit Behinderung gemeinsam durch Ihre Kultureinrichtung und informiert über die präsentierten Inhalte.

5. Maßnahmen im Bereich Publikum – wie können Sie Menschen mit Behinderung als Besucher*innen gewinnen?

Um ein Publikum zu erreichen, das im Hören, Sehen, Lernen und Bewegen auf Barrieren stößt, brauchen Sie:

○ **Radikale Transparenz, was den Barrieren(-abbau) in Ihrer Kultureinrichtung angeht**

Stellen Sie auf ihrer Website dar, was für wen bereits barrierefrei ist und was nicht. Der letzte Punkt ist dabei genauso wichtig wie der erste, denn gerade die noch bestehenden Barrieren helfen potenziellen Besucher*innen zu entscheiden, ob sie zu Ihnen kommen (können) oder nicht.

○ **Ein barrierefreies Feedback-Management in Ihrer Kultureinrichtung**

Bieten Sie Ihren Besucher*innen (mit Behinderung) an, Ihnen auf verschiedenen Wegen rückzumelden, was bei der Barrierefreiheit noch verbessert werden kann. Klären Sie vorher, wer wann auf das Feedback reagiert und was damit passiert.

○ **Schulungen aller Mitarbeiter*innen Ihrer Kultureinrichtung**

Inbesondere Ihre Mitarbeiter*innen mit Besucher*innenkontakt müssen im Umgang mit Besucher*innen, die im Hören, Sehen, Lernen und Bewegen auf Barrieren stoßen, geschult werden. Wichtig ist die Vermittlung allgemeiner Kompetenzen (Hilfe anbieten, Fragen, direkte Ansprache Besucher*in, nicht Assistenz) und spezifischen Wissens (zum Beispiel Führung von blinden Besucher*innen).

Nun schließt sich der Kreis: Mehr Publikum mit Behinderung, das von einem vielfältigeren Programm, welches von Personal mit Behinderung gestaltet wird, angezogen wird, bewirkt wiederum eine Veränderung des Programms und Personals durch die Rückmeldungen, die sie zum Programm und zum Verhalten der Mitarbeiter*innen ihnen gegenüber geben können. Damit haben Sie es geschafft! Herzlichen Glückwunsch zu einer Kultureinrichtung, die sich auf den Weg gemacht hat, barrierefrei und inklusiv zu werden!

6. Abschließendes Statement – warum verbindet der Aspekt der Zeit Personal, Programm und Publikum und ist deshalb so wichtig?

Betrachten wir abschließend die Maßnahmen zur Barrierefreiheit und Inklusion in Personal, Programm und Publikum, wird klar, dass der verbindende Aspekt in all diesen Bereichen der Faktor „Zeit“ ist. Es braucht Zeit, den Bewerbungsprozess barrierefreier zu gestalten und Personal mit Behinderung zu finden. Die Veränderungen hinter den Kulissen bedeuten nicht weniger als die eigene Unternehmenskultur anzupassen. Auch diese Anpassung hat mit Zeit, nämlich mit einer Entschleunigung und Verlangsamung, zu tun.

Vor den Kulissen braucht es ebenfalls Zeit, das eigene Programm zu diversifizieren. Nicht nur die Zusammenarbeit mit Künstler*innen und Kulturschaffenden mit Behinderung braucht Zeit, sondern auch die Programmpunkte selbst, zum Beispiel, die Tandemführungen- und workshops, werden häufig zeitlich angepasst: je nach involvierten Expert*innen mit Behinderung sind sie extra kürzer oder länger als üblich.

Zu guter Letzt braucht es Zeit, mit diesen neuen Angeboten ein diverses Publikum zu erreichen, denn es muss bei potenziellen Besucher*innen mit Behinderung erst bekannt werden. Auch barrierefreie Feedback-Möglichkeiten müssen erst etabliert werden. Der durch die Rückmeldung einsetzende Prozess der ständigen Anpassung, Verbesserung und des gemeinsamen Lernens benötigt ebenfalls Zeit.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Verschiedenen Besucher*innen mit Behinderungen durch die Erfüllung von Barrierefreiheit einen Besuch Ihrer Kultureinrichtung zu ermöglichen, ist die Grundlage. Durch die Gestaltung eines vielfältigen Programms von Mitarbeiter*innen mit Behinderung für alle Besucher*innen zu einem relevanten Ort im Leben von Menschen mit Behinderung zu werden – das ist die Kür!

Wir hoffen, wir konnten Ihnen Lust auf und Mut für diese Inklusions-Kür machen!

Bei Fragen, Anregungen und Kritik kommen Sie gern jederzeit auf uns zu: platzda@mailbox.org und inkultur@dialogue4u.org.

Stefanie Wiens und Katrin Dinges vom
<Platz da!> Team im Auftrag von INKuLtur

Autor*innen – wer schreibt mit welchen Perspektiven dieses Strategiepapier?



Stefanie Wiens: Ich bin Initiatorin von <Platz da!> Beratung für Inklusion und barrierefreie Kulturvermittlung (www.platzda.de). Ich bin chronisch krank und stoße somit, unsichtbar für meine Umwelt, auf verschiedene Barrieren. Ich forsche einerseits theoretisch zum Thema “Inklusives Museum“ und setze andererseits Inklusion praktisch um. **Prägend für meine Arbeit war die Weitergabe meines Kunstvermittlungsstipendiums an Künstler*innen mit Behinderung.** Mit diesen berate ich heute in einem stetig wachsenden inklusiven Team (Kultur-) Einrichtungen.

Bildnachweis: Fotografin Anna Hantschke



Katrin Dinges: Ich bin inklusive Kulturverschöpferin, -vermittlerin und Künstlerin. Meine Kunst besteht aus Lyrik, Essays, Tanz und haptischer Kunst. Seit 2017 arbeite ich mit meinen Kolleg*innen von <Platz da!> und wir ergänzen unsere Perspektiven. Meine Expertise liegt in der Barrierenüberwindung in den Bereichen Sehen und Hören, da ich blind und stark schwerhörig bin. Außerdem lebe ich mit einer chronischen Krankheit und stoße im Bereich Verständigung und Orientierung auf Barrieren. Durch mein Studium in Deutscher Literatur und Europäischer Ethnologie/Kulturanthropologie habe ich einen akademischen Hintergrund und ein Defizit, was Leichte Sprache angeht. Durch die Zusammenarbeit mit Menschen, die andere sprachliche und körperliche Voraussetzungen haben, bin ich darin sensibilisiert worden, dass dieser hohe Bildungsgrad und meine komplexe Alltagssprache ein Privileg sind und ich an meinen eigenen Diskriminierungsbaustellen arbeiten muss. Das ist ein fortlaufender Prozess und ich habe das Gefühl, nie auslernen zu können. Ich versuche immer, die unterschiedlichen Perspektiven und Voraussetzungen mitzudenken, aber die besten Expert*innen sind immer noch diejenigen, die es selbst betrifft. Wie Stefanie Wiens bin ich der Ansicht, dass Barrieren individuell wahrgenommen und abgebaut werden müssen und jede Perspektive wertvoll ist. Deshalb ist es mir so wichtig, in meinem eigenen künstlerischen Schaffen immer barrierefreier zu werden und Menschen mit unterschiedlichsten Voraussetzungen zu erreichen. **Inklusion heißt Einschließen, Einbeziehen, willkommen heißen.**

Bildnachweis: Fotograf Stefan Günther, Kostüm von Patricia Walczak



www.inkultur.org