

einladung
erkunden
mitmischen
vernetzen
gestalten
entfaltung

Ergebnisse und Erfahrungen
zur Inklusion in der
Stuttgarter Kulturlandschaft
2021/2022

Vorwort

Festival

Drei Fragen an

16

Jörg Beese und William Sánchez H.

Drei Fragen an

20

Felix Klieser

Interview mit

24

Kate Brehme

Rückblick

32

Programm

Rückblick

36

Bildergalerie

Wo stehen wir?

Kommentar von Sandra Olbrich

Kommentar von Dirk Sorge

Wir möchten Verbündete sein und brauchen Verbündete.

Wie wir sprechen möchten

Liebe Leser*innen, liebe Begleiter*innen und Partner*innen von KUBI-S, liebe Interessierte,

die Frage, wie wir zusammenleben möchten, beschäftigt uns als Gesellschaft derzeit in vielen Bereichen. Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen bedeutet für uns als Kulturamt vor allem, die Zugänglichkeit von Kultur aus allen Perspektiven zu hinterfragen. Seitdem sich KUBI-S, das Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart, 2020 neu erdacht hat, setzt es sich als Koordinierungsstelle des Kulturamts der Landeshauptstadt Stuttgart noch gezielter für Kulturelle Teilhabe ein. Neben Förderungen und Informationsangeboten bietet das Team von KUBI-S Möglichkeiten zu Fortbildung, Vernetzung und Austausch an. Auf diese Weise möchte es dazu einladen, Ideen im gemeinsamen Arbeiten weiterzuentwickeln.

Diese Publikation gibt Einblicke in den Weg von KUBI-S und stellt zwei Projekte vor, die als Teil der Neukonzeption durchgeführt wurden: Beim Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ rückten zahlreiche Veranstaltungen das Thema ‚Inklusion in der Stuttgarter Kultur‘ in den Mittelpunkt. Wir freuen uns über die Beteiligung vieler Kulturakteur*innen und Kultureinrichtungen aus Stuttgart und danken Ihnen für ihren Einsatz. Sie haben die Stadt und das Kulturareal Unterm Turm am 21./22. Mai 2022 zum Funkeln gebracht. Besonders ist mir die herzliche und offene Atmosphäre in Erinnerung geblieben. Begegnungsräume dieser Art zu öffnen ist für uns als Kulturamt ein großes Anliegen.

Die Erhebung zur Inklusion in der Kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts untersuchte parallel, wie die Auseinandersetzung mit Inklusion derzeit in der Kulturlandschaft der Stadt aussieht. In Themenworkshops wurden beispielsweise Akteur*innen mit vielfältigen Perspektiven zum Austausch eingeladen. Besonders wichtig war dabei das gemeinsame Nachdenken über mögliche Handlungsschritte und Pläne für die – hoffentlich nahe – Zukunft. Diese Gespräche möchte KUBI-S weiterführen.

Den Prozess und die kritische Reflexion, die das Netzwerk im letzten Jahr vollzogen hat, halte ich für wesentlich. Durch seine Initiative hat es bereits jetzt innerhalb des Kulturamts wichtige Impulse gesetzt und auch ämterübergreifend neue Verbindungen hergestellt. Teilhabe und Zugänglichkeit zu fördern ist nicht nur für mich zentral und leitgebend für die Ausrichtung des Kulturamts. Im Weiteren braucht es nun klare Ziele und Strategien aufseiten von Stadtverwaltung, Politik und Stuttgarter Kultureinrichtungen und -akteur*innen, um die gemeinsame Arbeit fortzusetzen.

Daher freuen wir uns, unsere Erfahrungen und Erkenntnisse in der vorliegenden Publikation mit Ihnen zu teilen. Melden Sie sich bei Fragen und Anmerkungen gerne direkt beim Team von KUBI-S. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre!

**Herzlich
Ihr Marc Gegenfurtner**

Leiter Kulturamt





**Hallo,
wir sind
KUBI-S.**

Als **Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart** setzen wir uns für Kulturelle Teilhabe* ein. Wichtig ist uns, dass möglichst viele Menschen Kulturangebote mitgestalten und wahrnehmen können. Mit unserer Arbeit möchten wir Menschen aller Altersgruppen ansprechen. Gleichzeitig ist es uns wichtig, verschiedene Voraussetzungen mitzudenken und wertzuschätzen. Wir finden: Kulturelle Bildung* ist etwas für alle. Sie ermöglicht, die Welt aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu betrachten und neue Perspektiven kennenzulernen.

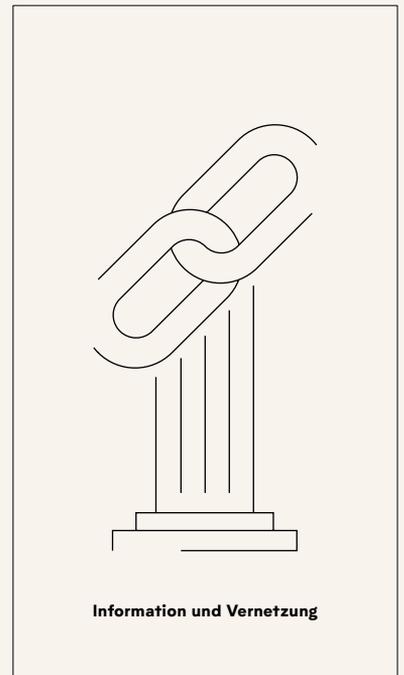
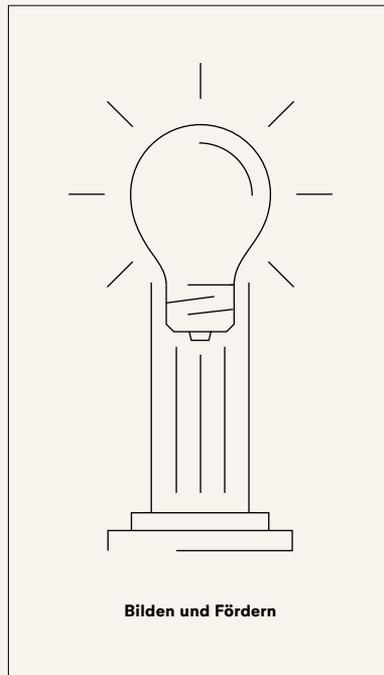
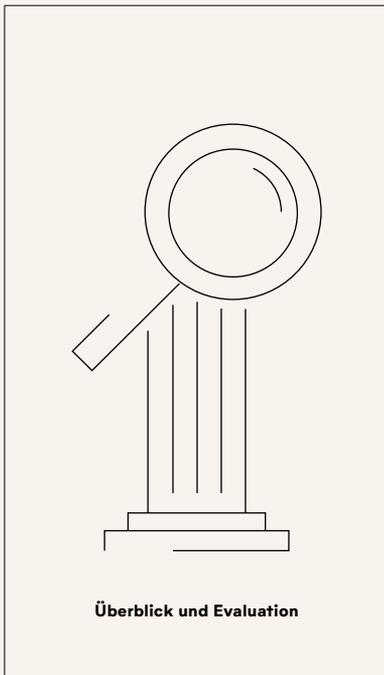
Wir möchten Kulturelle Bildung in Stuttgart nachhaltig und gezielt unterstützen. Für unsere Arbeit haben wir drei Säulen festgelegt. Innerhalb dieser Säulen sind alle Projekte des Teams verankert:

Raum nehmen – KUBI-S als Fragesteller*in

Für diese Arbeitsweise hat KUBI-S sich 2020 entschieden, als es sich als Netzwerk neu aufstellte. Seitdem wächst KUBI-S als Team und mit seinen Projekten. Dabei fragen wir uns stetig, wie wir als Netzwerk arbeiten möchten und beschäftigen uns mit verschiedenen Schwerpunkten. In regelmäßigen Abständen gibt es einen neuen Fokus. So möchten wir immer wieder hinterfragen, wer wie Kultur* in Stuttgart erleben und mitgestalten kann.

Seit 2020 ist der erste Schwerpunkt von KUBI-S Inklusion* von Menschen mit

* Siehe Glossar



Behinderungen*. Kulturelle Teilhabe bedeutet für uns, sich vor allem auch mit Barrieren im Kulturbereich zu beschäftigen. Start war hierbei das Förderprogramm **kubi in residence** unter dem Titel ‚Gemeinsam Kultur‘. KUBI-S unterstützte inklusive Angebote und Projekte, um darüber den Austausch zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen anzuregen. Dahinter stand auch die Frage, wer Kultur gestalten und wer Kultur erleben kann.

In diesem Zuge wurde in Zusammenarbeit mit der Agentur **Kulturgold** eine Erhebung durchgeführt. Sie untersuchte den Status Quo von Inklusion in der Kulturlandschaft Stuttgarts. Außerdem fand im Mai 2022 das Stuttgarter Kulturfestival ‚**Funkeln inklusive**‘ statt, das KUBI-S gemeinsam mit dem **Produktionsbüro schæfer&soehne** umsetzte. Beiden Projekten widmet sich diese Publikation.

Die Texte in der Publikation haben unterschiedliche Formen. In Interviews sprechen wir zum Beispiel mit Beteiligten des Festivals. Die Ergebnisse der **Status Quo-Analyse** zeigen den Erhebungsprozess und gehen in die Tiefe. Am Ende bündeln wir die Ergebnisse und ziehen Schlussfolgerungen für unsere Arbeit. Wir möchten unsere Erfahrungen teilen und weiter im Gespräch über diese

und die Ergebnisse der Erhebung sein. Wesentliches Ziel der Analyse und dieser Publikation ist es, gemeinsame Handlungsideen für die Zukunft zu entwickeln und Fragen zu stellen.

Raum erkunden – KUBI-S im Prozess

Durch die **Status Quo-Analyse** und das Stuttgarter Kulturfestival ‚**Funkeln inklusive**‘ sammelte KUBI-S verschiedene Erfahrungen als Veranstalter*in, Organisator*in und Vernetzer*in. Dadurch haben wir viel gelernt und möchten dieses Wissen teilen. Team-Fortbildungen zu unterschiedlichen Schwerpunkten aus dem Themenbereich Inklusion ermöglichten tiefere Einblicke unter anderem in die Themen Ableismus*, zugängliche Veranstaltungsplanung und Öffentlichkeitsarbeit sowie diskriminierungsfreie* Sprache und Bildsprache. Die meisten der Fortbildungen konnten flexibel im Prozess durchgeführt werden. Wir haben gelernt, dass es Zeit für Vorplanungen braucht.

Für den nächsten Schwerpunkt stellen wir uns deswegen folgende Fragen:

- Welche Kompetenzen und Kenntnisse gibt es bereits im Team?
- Welches zusätzliche Wissen ist notwendig?

* Siehe Glossar

- Wann braucht es welche Fortbildung und für wen?
- Welche Expert*innen gibt es innerhalb der Stadtgesellschaft?
- Wann setzen wir uns mit welchen Inhalten auseinander?

Wir haben gelernt, dass die Qualifizierung der Mitarbeiter*innen und das Erarbeiten einer Expertise* Raum benötigen. Zeit, um sich Wissen anzueignen und sich im Team eine Selbstverpflichtung zu geben, muss als notwendig anerkannt und unterstützt werden. Die Expertisen und Perspektiven einerseits von Trainer*innen und Berater*innen aus Stuttgart und andererseits außerhalb Stuttgarts waren dabei besonders bereichernd für uns.

Kommunikation und die Beschäftigung damit waren im Zuge des Lernprozesses zentral. Wir mussten abwägen, welche Kommunikationsmaßnahmen für das Festival und die **Status Quo-Analyse** notwendig sind. Dafür tauschten wir uns unter anderem mit Verbänden aus. Diese Gespräche schon vor Projektstart einzuplanen empfinden wir als hilfreich.

In Zusammenarbeit mit dem **Studio für visuelle Kommunikation panorama** entwickelte KUBI-S zum Beispiel erstmals eine Braillekarte, mit der sich das Netzwerk vorstellt. Zudem arbeiteten wir sowohl beim Festival als auch bei den

Veranstaltungen der **Status Quo-Analyse** mit Gebärdensprach- und Schriftdolmetscher*innen. Für die Umsetzung des Festivals **„Funkeln inklusive“** erhielt KUBI-S 50.000€ aus dem dritten Inklusionspaket 2022/2023. Für diese Unterstützung bedanken wir uns herzlich bei der Stuttgarter Beauftragten für die Belange von Menschen mit Behinderung. Beim Festival ermöglichte diese Förderung, Maßnahmen wie die Beauftragung von Dolmetscher*innen umzusetzen. Außerdem führte die **1a Zugang Beratungsgesellschaft** eine Begehung des Kulturareals Unterm Turm im Hinblick auf Barrierefreiheit durch und übernahm die Übersetzung von Texten in leicht verständliche Sprache.

Daraus haben wir gelernt, dass Maßnahmen zur Barrierefreiheit* einen finanziellen Mehraufwand bedeuten können, der ansonsten nicht entsteht. Daher ist es wichtig, diese von Anfang an in der Budgetierung eines Projekts mitzudenken. Das gilt auch für die Konzeption von Fördertöpfen, in der die Kosten selbstverständlich einbezogen werden müssen. Bisher gibt es hierfür eigene Förderprogramme der Landeshauptstadt Stuttgart, zum Beispiel **„Stuttgart für alle inklusiv“**.

Gleichzeitig haben wir festgestellt, dass auch Maßnahmen ohne gesonderten

* Siehe Glossar

finanziellen oder personellen Aufwand umgesetzt werden können: In der Öffentlichkeitsarbeit und auf Social Media arbeiten wir beispielsweise mit Alternativtexten, die die verwendeten Bilder beschreiben. Ebenso kann eine vielfältige Bestuhlung Zugänge schaffen. Bei **„Funkeln inklusiv“** bedeutete dies zum Beispiel, dass Sitzbänke, Stühle, Sitzkissen und die Möglichkeit zu stehen bei einer Veranstaltung angeboten wurden.

Erfahrungen wie diese haben uns in unserem Selbstverständnis als Netzwerk gestärkt und gleichzeitig unsere Rolle verändert: Agierte KUBI-S zuvor vor allem als Koordinierungsstelle der Stuttgarter Kulturverwaltung^{*}, wurde es nun selbst zur* zum Veranstalter*in. Zudem steht das Netzwerk als Vermittler*in zwischen einem wissenschaftlichen Erhebungsverfahren, Kulturinstitutionen, Kulturakteur*innen und Publikum.

Raum öffnen – KUBI-S im Austausch

„Funkeln inklusiv“ wurde von vielen Kultureinrichtungen, Kulturakteur*innen und Expert*innen mitgestaltet. Ihre Beteiligung und Beratung – auch über das Festival hinaus – schätzen wir sehr.

Bei einem Auftakttreffen vor der Veranstaltung konnten sich die Akteur*innen vorab kennenlernen. Ein Nachtreffen wäre im Nachhinein gesehen ebenfalls bereichernd gewesen, um den begonnenen Austausch fortzuführen und persönlich über das jeweilige Erleben des Festivals zu sprechen. Raum für den Austausch über Erfahrungen und Ideen zu geben, sehen wir als wichtige Aufgabe für uns als Netzwerk.

Zeit und Raum anzubieten war auch in den insgesamt drei Phasen der **Status Quo-Analyse** zentral. Insbesondere in den vier Themenworkshops im Stuttgarter Rathaus beteiligten sich Menschen mit vielen unterschiedlichen Erfahrungen und Perspektiven. Vernetzungstreffen mit ihnen und weiteren Interessierten fortzuführen ist ein wichtiges Ziel für die Zukunft. Außerdem wurden die Themenworkshops von Dirk Sorge und Sandra Olbrich begleitet. Als sogenannte ‚critical friends‘ blickten sie kritisch auf die Veranstaltungen und stellten ihre Sichtweise auf die Themen vor. Ihre Rückmeldung im Anschluss bezog sich auf den Prozess und auf die Inhalte.

Die Ergebnisse der Erhebung zeigen, dass die Zugänglichkeit^{*} in der Stuttgarter Kulturlandschaft nur im Austausch mit den Akteur*innen nachhaltig verbessert werden kann. Das bedeutet für uns,

^{*} Siehe Glossar

dass wir im nächsten Schritt unser Netzwerk aufbauen und verstetigen. Wir möchten einerseits Verbündete sein und wünschen uns andererseits Verbündete, die unsere Haltung teilen. Welche gemeinsamen Handlungsmöglichkeiten ergeben sich aus dem Austausch? Diese Frage steht für uns im Mittelpunkt.

Raum geben – KUBI-S als Partner*in

Die Neukonzeption von KUBI-S sieht vor, dass wir uns regelmäßig mit neuen Schwerpunkten beschäftigen. Gleichzeitig sehen wir die Teilhabegerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen nach der **Status Quo-Analyse** und ‚**Funkeln inklusive**‘ als absolutes Querschnittsthema und als Haltung für unsere Arbeit. Das bedeutet, es muss gemeinsam und abteilungsübergreifend bearbeitet werden. Gleichzeitig ist es wichtig, Zuständigkeiten im Arbeitsprozess klar festzulegen, damit Fragen und Forderungen gegenwärtig bleiben. So müssen Inklusion und Barrierefreiheit auch in die zukünftigen Schwerpunkte und andere Projekte des Netzwerks mitgetragen werden. Das erfordert das Mitgehen der Leitung und vertiefende Fortbildungen für alle Mitarbeiter*innen. Außerdem müssen Verantwortlichkeiten innerhalb

des Teams definiert und langfristig verankert werden. Zusätzliche Stellenanteile sind für die Netzwerkarbeit nach innen und außen erforderlich. Nur so kann die Inklusion von Menschen mit Behinderungen auch nachhaltig gefördert werden.

Zugänglich zu arbeiten und an Zugänglichkeit zu arbeiten bedeutet auch, immer wieder zu überprüfen, welche Maßnahmen zur Barrierefreiheit bei welchem Projekt sinnvoll sind und wer angesprochen werden soll. Das ist für eine bestmögliche Einteilung des zur Verfügung stehenden Budgets zentral.

Gleichzeitig setzen wir uns mit der Fortbildung von Kulturakteur*innen auseinander. Durch das Hinzuziehen externer Expertise konnten wir viel lernen. Dieses Wissen möchten wir an unser Netzwerk weitergeben. Auch für kritische Anmerkungen und Nachfragen sind wir offen und dankbar. Wir haben gelernt, dass das stetige Hinterfragen der eigenen Arbeit wesentlicher Bestandteil einer Auseinandersetzung mit Inklusion ist. Das möchten wir weitertragen und als Institution* sichtbar machen.

* Siehe Glossar



kunst erkunden
träume betrachten
gemeinsam mitmischen
*funkel
inklusive

idées
fructues
invitation
complicité
d'été
d'été

kunst erkunden
träume betrachten
gemeinsam mitmischen
*funkel
inklusive

NG

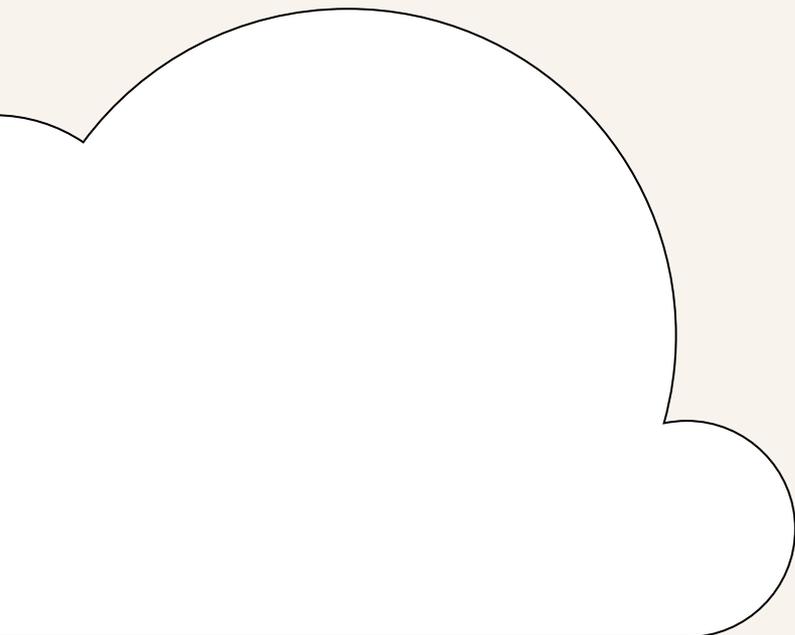
der
ABFING

das EINDING

und das

Drei Fragen an:

Jörg Beese und William Sánchez H.



KUBI-S

Lieber Jörg, wir haben uns vor dem Gespräch ausgetauscht und bleiben daher beim Du. Was bedeutet Tanz für Dich?

Jörg Beese

Tanzen mit der Tanzkompanie SZENE 2WEI ist meine Leidenschaft seit 2013.

KUBI-S

Wie bist Du zu SZENE 2WEI gekommen und wie ist die Arbeit für Dich?

Jörg Beese

Die Mutter einer guten Freundin hat Tickets für eine Veranstaltung gehabt. Wir haben uns den Auftritt in Essen angeschaut. Es waren verschiedene Auftritte von der Tanzkompanie SZENE 2WEI und ich habe gesagt: Ja, genau das ist es! Bei der Tanzkompanie gab es dann ein freies Tanzen. Da habe ich gemerkt, da möchte ich dranbleiben. Als ich getanzt habe, haben sie gesehen, ich habe Potenzial, Ehrgeiz und Disziplin. So bin ich gut in SZENE 2WEI reingekommen. Das war der Beginn für mich bei SZENE 2WEI, vor zehn Jahren, und so bin ich zum Tanzen gekommen.

Mit SZENE 2WEI warst Du bei unserem Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ dabei. Bei dem Festival ging es uns darum, das Thema Inklusion in der Kultur sichtbar zu machen. Auch SZENE 2WEI ist eine inklusive Tanzkompanie. Welchen Eindruck hast Du von der Kulturlandschaft in Bezug auf das Thema Inklusion, wie nimmst Du das wahr?

Jörg Beese

Inklusion sind zwei verschiedene Kreise, ein Kreis mit Behinderung, ein Kreis ohne Behinderung. Die Kreise können ausschließend sein. Aber wenn ein Kreis zum anderen kommt, dann bedeutet das, dass Menschen mit Behinderung und ohne Behinderung gemeinsam arbeiten – wie bei SZENE 2WEI. Ich habe früher zuerst mal einen Tanzkurs gemacht, bei dem es nicht so war. Dann kam ich zu SZENE 2WEI, wir haben viel Tanzimpro gemacht und ich wusste: Hier will ich bleiben.

William Sánchez H.

Du hast in dieser Zeit auch mehrere Kompanien erlebt, richtig? In diesem Bereich Inklusion und mixed ability hast Du verschiedene Gruppen gesehen und nicht nur beim Tanzen, sondern auch verschiedene Ausstellungen. Denkst Du, dass die Inklusion jetzt weiter ist in der Kultur oder ist es so wie am Anfang? Zum Beispiel in diesem Tanzkurs warst Du quasi die einzige Person mit einer Behinderung und jetzt ist es mehr geworden beziehungsweise die Themen Inklusion und mixed ability sind jetzt breiter als noch vor zehn Jahren.

KUBI-S

Vielen Dank für das Gespräch!

Jörg Beese

Das ist genau richtig.

Jörg Beese

Jörg Beese wurde 1992 in Mülheim geboren. Seit 2014 ist er Ensemblemitglied von der Kompanie SZENE 2WEI, bei der er von 2015 bis 2021 neben einer Beschäftigung bei den Lahrer Werkstätten eine Ausbildung zum Bühnentänzer (zeitgenössischer Tanz) im Rahmen eines ausgelagerten Künstler*innenarbeitsplatzes absolvierte. Die Tanzausbildung ergänzte er um Ausbildungseinheiten im Bereich Workshopleitung. Jörg Beese wirkte und wirkt als Tänzer und Workshopleiter bei diversen Tanzproduktionen und -projekten von SZENE 2WEI mit. Tournéeen und Gastspiele führten ihn als Tänzer bereits an zahlreiche Orte und Spielstätten im In- und Ausland, darunter Pfefferberg Theater Berlin, Teatro Mayor Julio Mario Santodomingo Bogotá (Kolumbien), Pina Bausch Theater Essen, monsun.theater Hamburg, Theater Die Tonne Reutlingen, Theaterhaus Stuttgart, Stadttheater Lahr und weitere.

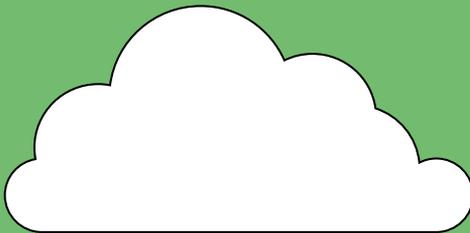
SZENE 2WEI

SZENE 2WEI wurde 2009 von Timo Gmeiner und William Sánchez H. in Essen gegründet. Die Kompanie arbeitet im Feld des zeitgenössischen Tanztheaters. Sie macht Kunst, die hinterfragt und zum Nachdenken anregt. Die nicht vor Diskussion und Diskurs zurückschreckt und ihren ganz eigenen Stil auf die Bühne bringt.

„Wir lösen herkömmliche Denkmuster und Vorstellungen auf, die bezüglich des Körpers eines Tänzers bestehen. Unsere Definition künstlerischer Ästhetik lädt dazu ein, im Bereich des zeitgenössischen Tanzes mehr und mehr mit verschiedenartigen, facettenreichen Körpern auf der Bühne zu spielen.“ (William Sánchez H.)

Gemeinsames Ziel ist es, auf und hinter der Bühne den Dialog mit den Menschen zu suchen und mit der Kunst als universaler Sprache verschiedenartige Wege der Kommunikation zu begehen. Um ihre Kunst für alle zugänglich und miterlebbar zu machen, bietet die Kompanie auch Workshops und Projekte an.

„Wir stehen für vielfältige Begegnungen, gegenseitige Wertschätzung und Aufgeschlossenheit gegenüber Unbekanntem.“ (Timo Gmeiner)



Drei Fragen an:

Felix Klieser



KUBI-S

Lieber Felix Klieser, welche Rolle spielt Musik in Ihrem Leben?

Felix Klieser

Musik ist mein Beruf, das heißt ich muss mich 24 Stunden, sieben Tage die Woche damit auseinandersetzen und jeden Tag üben. Musik zu produzieren ist, drastisch formuliert, das Einzige, was ich zu tun habe. Musik ist jedoch sehr viel mehr. Mir macht es Spaß, durch Musik eine Verbindung zu anderen Menschen herzustellen und ihnen schöne Momente zu bereiten.

KUBI-S

Wie haben Sie gemerkt, dass Sie das Hornspielen zu Ihrem Beruf machen möchten?

Felix Klieser

Musiker, das ist so ein Beruf, für den man sich meiner Meinung nach nicht wirklich entscheiden kann. Entweder es entwickelt sich in diese Richtung oder es entwickelt sich nicht in diese Richtung. Natürlich kann man sich dafür entscheiden, Musik zu studieren. Das heißt aber noch nicht, dass man dadurch Musik zum Beruf machen kann. Ich hatte immer nur den Wunsch, bestimmte Stücke spielen zu können. Als Kind habe ich Noten gekauft, die Stücke auf CD gehört und dann zu üben versucht. Die Herangehensweise war für mich nicht, auf diesem Weg Berufsmusiker zu werden. Die Entwicklung in diese Richtung kam eher so um die Abi-Zeit in Gang. Ich glaube, Musiker, das ist etwas, dass man entweder wird oder man wird es nicht. Das ist sehr, sehr schwer zu planen beziehungsweise zu bestimmen.

KUBI-S

Sie waren auch bei unserem Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ dabei. Bei diesem Festival ging es unter anderem darum, das Thema Inklusion in der Kultur sichtbar zu machen. Welchen Eindruck haben Sie von der Kulturlandschaft oder vielleicht auch von der Musiklandschaft im Speziellen zu diesem Thema?

Felix Klieser

Bei der Klassik als Nische des Kulturbetriebs ist man meiner Meinung nach noch sehr hinterher. Wenn man sich auf den Bühnen die Musiker*innen oder auch die großen Dirigent*innen anschaut, wird man sehr selten Frauen finden und noch seltener BIPOC¹. Da sind andere Bereiche weiter, zum Beispiel werden bei den Streaming-Diensten Hauptrollen teils ganz selbstverständlich auch mit BIPOC besetzt. Das sorgt teils für extreme Reaktionen, wird aber einfach gemacht. Davon ist die Klassik meiner Meinung nach noch weit entfernt.

KUBI-S

Vielen Dank für das Gespräch!

¹ Black, Indigenous, and People of Color (kurz: BIPOC) ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismus erfahren. Menschen werden dabei aufgrund von vermeintlicher oder tatsächlicher körperlicher oder kultureller Merkmale diskriminiert. Rassismus ist ein strukturelles Problem. Das bedeutet, Menschen werden von der Gesellschaft und von Institutionen benachteiligt und/oder angegriffen.

Felix Klieser

„Nicht Talent, sondern das Festhalten an seinen Träumen gegen alle Widerstände ist der Weg zum Glück.“ (Felix Klieser)

Der 31-jährige Felix Klieser ist ein deutscher Hornist, der sich in den vergangenen 10 Jahren auf den internationalen Bühnen einen Namen gemacht hat. 2014 erhielt er den ECHO Klassik als Nachwuchskünstler des Jahres, im selben Jahr erschien seine Lebensgeschichte ‚Fußnoten – Ein Hornist ohne Arme erobert die Welt‘. 2016 wurde ihm der Leonard Bernstein Award des Schleswig-Holstein Musik Festival verliehen.

Im Sommer 2022 spielte er auf Einladung von Maestro Riccardo Muti sein Debüt beim Ravenna Festival.

Highlights der Saison 2022/2023 sind Felix Kliesers Debüt im Wiener Musikverein sowie Tourneen mit den Prager Sinfonikern und Festival Strings Lucerne. In Großbritannien ist er beim Bournemouth Symphony Orchestra im zweiten Jahr seiner Residenz.

Nach der erfolgreichen deutschen Uraufführung des ihm gewidmeten Hornkonzerts ‚Soundscape‘ (Rolf Martinsson), feiert das Werk in Italien und Schweden Premiere. So kehrt Felix Klieser zum Orchestra Sinfonica di Milano unter der Leitung

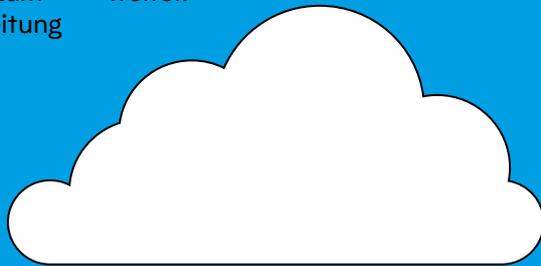
von Alondra de la Parra zurück und gibt sein Schweden Debüt mit dem Norrlandsoperan Symphony Orchestra.

Der passionierte Kammermusikliebhaber ist auch in dieser Saison vielerorts mit verschiedenen Kammermusikpartner*innen zu erleben und tritt vermehrt als gefragter Gesprächspartner bei Podiumsdiskussionen zu Themen wie Diversität, Motivation und Inklusion in Erscheinung.

Im März 2019 veröffentlichte Felix Klieser bei Berlin Classics die Einspielung der gesamten Mozart-Hornkonzerte mit der Camerata Salzburg, die anschließend drei Monate lang in den Top 10 der deutschen Klassik-Charts vertreten war. Zuletzt erschien die gefragte Kammermusikaufnahme mit seinen Freund*innen des Zemlinsky Quartett mit Werken von Haydn und Mozart.

In den sozialen Medien lässt Felix Klieser sein Publikum gerne an seinem Künstleralltag teilhaben und auch bei Konzerten hinter die Kulissen blicken.

An der Musikhochschule Münster leitet Felix Klieser seit 2018 seine eigene Hornklasse. Sein Wissen gibt er regelmäßig in Meisterkursen weiter.



**„Zugänglichkeit
sollte institutionell
gedacht werden.“**



Liebe Kate, wir haben uns vor dem Gespräch ausgetauscht und duzen uns aus diesem Grund. Du warst bei unserem Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ beteiligt. Am Eröffnungsabend hast Du einen Vortrag zum Thema ‚Behindert sein, Mutter sein und eine Karriere in der Kunst machen‘ gehalten. Worum geht es Dir bei dem Thema?

Kate Brehme

Ja, eine sehr gute Frage. Ich habe mir viele Gedanken gemacht, durch unsere Erfahrung mit der Krise in der Corona-Pandemie und nach der Geburt meines zweiten Kindes und der Rückkehr zur Arbeit. Aus diesem Grund habe ich viel über die Kombination von Arbeit, Muttersein und Behinderung nachgedacht: Wie ich als arbeitende Mutter mit einer chronischen Erkrankung alles schaffen könnte. Wie ich eine bessere Balance zwischen der Sorge um mich selbst und meine Krankheit und der Sorge um meine Arbeit und um meine Familie finden könnte. Das war einer der Hauptgründe, warum ich über dieses Thema sprechen wollte.

Ich habe im November letztes Jahr eine Residenz¹ als Kuratorin² gemacht. So eine Gelegenheit habe ich, ehrlich gesagt, nicht sehr oft. Erstens, weil ich eine chronische Erkrankung habe und zweitens, weil ich Mutter bin. Während der Residenz, hatte ich viel Zeit für verschiedene Fragen:

Was ist in den letzten 15 Jahren mit meiner Karriere passiert?

Was habe ich gemacht?

Was waren die Höhepunkte, aber auch, was waren die Tiefpunkte?

Was würde ich verändern?

Und ich kam zu mehreren Antworten: Erstens, wir haben viel Stress erlebt – so wie viele andere Familien in der Krise während der Pandemie. Es war sehr schwierig, immer noch zu arbeiten und mit Kindern zu Hause. Und auch krank zu sein wegen Corona oder durch Alltagskrankheiten und auch aufgrund meiner eigenen Krankheit.

Ich habe viel überlegt: Was hat die Pandemie uns beigebracht? Was hat die Kunstwelt mir beigebracht? Und welche Antworten finde ich auf diese Fragen? Und wie kann ich nun, zurück bei der Arbeit, auf einem Weg vorwärtsgehen, der ein bisschen gesünder ist?

Ein großer Punkt war, dass ich die Kunstwelt viel reflektiert habe und meine Erfahrungen damit als Frau und als Mutter. Und eine große Sache, die ich und viele andere Leute während der Pandemie gelernt haben, ist, dass die Kunstwelt uns zeigt und – wenn man unterrichtet sagen kann – uns lehrt, dass als Frauen unsere

1 Residenzen sind Förderprogramme, zum Beispiel für Künstler*innen oder Schriftsteller*innen. Sie werden manchmal auch ‚Künstler*innenresidenz‘ genannt. Meistens wird der Arbeitsort für eine Residenz vorgegeben und Zeit, Räume und Materialien werden zur Verfügung gestellt. Wie viel davon finanziert wird, hängt von dem jeweiligen Programm ab.

2 Kurator*innen arbeiten zum Beispiel in Museen oder Kunsthallen. Zu ihren Aufgaben gehört es, Ausstellungen zu organisieren, Kunstwerke zusammenzustellen, Künstler*innen in ihrer Arbeit unterstützen und Texte für die Öffentlichkeit zu schreiben.

persönlichen Leben und unsere Arbeitsleben getrennt sein sollen. Und wenn sie nicht getrennt sind, ist das unprofessionell. Das war sehr laut und deutlich. Ich habe mich immer gefragt, wie schafft man das? Wie kann man die beiden Sachen trennen, wenn man nur einen Körper hat? Der braucht Pflege, der braucht Sorge, der braucht ‚Care‘. Und wie macht man das, wenn deine Kinder und deine Familie auch ‚Care‘ brauchen? Und wenn das in Konkurrenz mit deiner Arbeit kommt, wo ist die Balance dann? Wir sind am Ende des Tages alle Menschen, haben alle Körper und unsere Körper sind manchmal zerbrechlich.

Der Körper kann zerbrechlich werden durch Krankheit oder Stress oder durch schwierige Situationen, wie Krisen und die Pandemie und andere – also Arbeitsstress. Wir sind keine Maschinen, wir können nicht immer in jeder Situation funktionieren. Und das heißt, dass wir Sachen verändern müssen. Und ich zumindest musste etwas verändern, bevor ich wieder zur Arbeit ging. Deswegen habe ich über dieses Thema gesprochen. Es war ein guter Moment, diese Reflexionen mit allen zu teilen, in der Hoffnung, dass meine Überlegungen auch anderen Leuten helfen.

KUBI-S

Du hast in Deinem Vortrag auch darüber gesprochen, dass die Erfahrungen von Mutterschaft, Behinderung und Kuratieren Gemeinsamkeiten und Unterschiede haben. Was bedeutet das Deiner Wahrnehmung nach für ein Arbeiten in der Kunst?

Kate Brehme

Ich bin schon immer ein großer Fan des sozialen Modells von Behinderung gewesen. Also von einem Begriff, der sagt, dass Behinderung eine sogenannte Sozialkonstruktion ist. Das heißt, dass das Individuum nicht behindert ist, sondern dass die Gesellschaft jemanden behindert. Das bedeutet, dass Menschen wie ich – ich bin eine Frau, ich habe Kinder, ich bin ein Elternteil, und ich bin auch behindert – oft Diskriminierung und auch Ausbeutung erfahren. Manchmal von anderen Menschen, manchmal auch von mir selbst.

Man könnte also fragen, was ich mit anderen Menschen, die auch in dieser Rolle sind, oder was diese verschiedenen Rollen gemeinsam haben. In einem Kunst- und Kulturkontext bedeutet das, dass ich und andere Leute mit ähnlichen Erfahrungen einen guten Zugang – access – zu verschiedenen Sachen brauchen: Zu öffentlichen Orten, Services, zu der Gesellschaft, aber auch zum kulturellen Leben. Das gilt nicht nur als Teilnehmende von kulturellen Angeboten, sondern auch als Mitarbeiter*innen. Für mich und andere behinderte Menschen, Eltern, Frauen und auch andere hat es da auch einen Platz. Und wenn wir von einem diversen Kulturbereich sprechen, bedeutet das für mich genau das: Wir müssen eine bessere und zugänglichere Kultur- und Kunstszene ermöglichen.

Du hast gerade gesagt, dass Ausbeutung etwas ist, was man durch andere erfahren kann, aber auch durch sich selbst. Ein wichtiges Stichwort in Deinem Vortrag war ‚Care‘, Du hast das auch eben schon genannt. Was bedeutet das? Und was braucht es Deiner Meinung nach, um ein Arbeiten in der Kunst und auch ein Erleben von Kunst zugänglicher zu machen?

Kate Brehme

‚Care‘ ist etwas, das in den letzten paar Jahren – besonders im Kunst- und Kulturbereich – immer mehr in den Fokus gerückt wurde. Ich glaube, das kam durch die Pandemie und dadurch, dass viel über das Thema Pflege generell gesprochen wurde. ‚Care‘ wurde sowohl im akademischen Kontext als auch in Alltagskontexten und auch in den Medien diskutiert.

Für mich gibt es verschiedene Bedeutungen oder Begriffe für ‚Care‘. Ich benutze das Wort ‚Care‘, also die Englische Form. Für mich als Mutter spielt in meinem Leben das Wort, also ‚Sorge‘ im Deutschen, eine sehr, sehr große Rolle. Ich kümmere mich praktisch und in emotionaler Weise um meine Kinder und um meine ganze Familie, auch um meine Freunde. Und ich habe mich gefragt: Warum können wir das nicht auch für Künstler*innen und ihr Publikum tun? Wir sehen unsere Familienmitglieder als Individuen, also individuelle Menschen, die ihre individuellen Erfahrungen und Bedürfnisse haben. Können wir das auch für unsere Künstler*innen – ich spreche als Kuratorin hier – und auch für unser Publikum tun?

Es ist oft der Fall, dass Menschen, die kuratorisch oder in Museen oder anderen kulturellen Einrichtungen arbeiten, eine große Gruppe von Menschen ansprechen. Ja, es gibt diese Gruppe. Wichtig jedoch ist, dass es sich um eine Gruppe von Individuen handelt, die jeweils ihre individuellen Erfahrungen und Bedürfnisse haben.

Ein paar konkrete Beispiele: Wir haben oft das stereotypische Beispiel vom Rampen Bauen im Kopf. Eine Rampe in Museen zu bauen ist zum Beispiel sehr hilfreich und auch notwendig für einen guten Zugang für Menschen im Rollstuhl. Aber es ist auch sehr hilfreich für Eltern mit Kinderwagen. Das ist ein sehr klares Beispiel für solche ‚Care-Arbeit‘ oder Sorge, die wir für unser Publikum oder Künstler*innen machen. Aber noch ein Schritt weiter ist, etwas wie Deutsche Gebärdensprache für Veranstaltungen einzuplanen. Also nicht nur für manche, sondern für alle Veranstaltungen. Das ist notwendig, nicht nur hilfreich, sondern wirklich notwendig, um gehörlose Menschen zu inkludieren. Aber es ist auch ein politischer Akt, denn das kann eine klare Positionierung sein. Dadurch wird ausgedrückt und anerkannt, dass Gebärdensprache als Sprache und Teil der Kultur von Gehörlosen dauerhaft und systematisch bis heute unterdrückt wird.

Es ist ganz wichtig, dass ‚Care-Arbeit‘ auch eine Form von machtkritischer Arbeit ist, kann man sagen. Diejenigen von uns, die in einer guten Position sind oder Macht haben, durch ein gut finanziertes Projekt zum Beispiel, wir sollten uns Gedanken darüber machen, wie wir uns um unser Publikum und unsere Künstler*innen sorgen können und was das bedeutet. Was für Veränderungen können wir schaffen, wenn wir solche Aktionen machen?

Du arbeitest ja auf ganz unterschiedlichen Ebenen an diesem Thema. Nämlich hast Du auch mit Dirk Sorge, Kirstin Broussard und Jovana Komnenić gemeinsam Berlinklusion gegründet. Wie und woran arbeitet Ihr als Netzwerk?

Kate Brehme

Ganz unterschiedlich. Vielleicht kann ich erstmal etwas über unser Netzwerk erklären. Oft wird nämlich gedacht, dass wir eine riesige Organisation sind. Aber das sind wir nicht oder noch nicht. Dirk, Kirstin, Jovana und ich – wir sind die Gründer*innen von Berlinklusion. Wir sind ein sehr, sehr kleines Team, aber unser Netzwerk – das sind mehr als 200 Leute, die in verschiedenen Positionen im Kunst- und Kulturbereich arbeiten. Es ist ein lockeres Netzwerk von Menschen, mit denen wir über die Jahre etwas zu tun hatten.

Wie kam dieses Netzwerk zustande? Mit manchen haben wir an verschiedenen Projekten zusammengearbeitet. Manche sind auch Expert*innen aus dem Disability Arts³-Bereich. Andere haben eine Behinderung. Es sind auch Allys⁴ dabei, die mit Menschen mit Behinderung arbeiten und auch die gleiche Perspektive oder Ziele haben – den Kunst- und Kulturbereich zugänglicher zu machen.

Es gibt zwei große Aufgabenbereiche in unserer Arbeit: Die erste Richtung ist die Beratung für verschiedene kulturelle Einrichtungen wie Museen, Theater und andere Kunst- und Kulturorganisationen. Wir bieten verschiedene Formen von Beratung an, wie man zum Beispiel eine Organisation zugänglicher machen kann. Hier kann es um unterschiedliche Themen gehen: Vom Gebäude bis zum Programm, zum Publikum, Outreach⁵, zu beruflichen Entwicklungen, institutionellen Entwicklungen und vieles mehr. Der andere Bereich betrifft kreative Aufgaben. Wir sind alle Künstler*innen. Ich bin die einzige Kuratorin in der Gruppe. Die anderen identifizieren sich als Künstler*innen. Und wir haben an vielen verschiedenen kreativen Projekten gearbeitet – manchmal zusammen, manchmal in Verbindung mit anderen. Organisiert haben wir Workshops, Ausstellungen, Festivals und vieles, das immer etwas mit Menschen mit Behinderung zu tun hatte.

Besonders wichtig für uns ist die Darstellung von Künstler*innen mit Behinderung, die oft keine professionelle Plattform haben, um ihre Kunstwerke zu zeigen. Wir versuchen, neue Möglichkeiten zu kreieren, zum Beispiel durch unsere ‚Disability Arts Meet Ups!‘. Diese finden leider nicht so regelmäßig statt. Aber sie sind eine Chance, andere Künstler*innen zusammenzubringen, ihre Kunstwerke zu zeigen und Austausch zu fördern. Größere Projekte sind zum Beispiel

3 Die Disability Arts-Bewegung ist vor allem aus verschiedenen Behindertenrechtsbewegungen entstanden. Deswegen gibt es unterschiedliche Definitionen des Begriffs ‚Disability Arts‘. Er beschreibt die Arbeiten von Künstler*innen mit Behinderung, unabhängig davon, ob sie Behinderungen auch zum Thema haben. Im Fokus stehen dabei die Selbstermächtigung und Selbstbezeichnung der Künstler*innen.

4 Der englische Begriff ‚Ally‘ bedeutet übersetzt ‚Verbündete*r‘. Er wird hier als Konzept verwendet und beschreibt Menschen, die sich für die Rechte von Menschen mit Behinderungen einsetzen – unabhängig davon, ob sie selbst Diskriminierung erfahren oder nicht.

5 Der englische Begriff ‚Outreach‘ kann mit ‚Reichweite‘ übersetzt werden. Er bezieht sich hier zum Beispiel auf die Kommunikation einer Kultureinrichtung nach außen und auf die Art und Weise, wie neues Publikum erreicht werden soll.

die Special-Olympics, für die wir eine Finanzierung bekommen haben, um 2023 ein zugängliches und flexibles Residenz-Programm für Menschen mit und ohne Behinderung zu schaffen.

KUBI-S

Du hattest noch beschrieben, dass Ihr ein kleines Kernteam seid, aber ein größeres Netzwerk. Wie kann man sich das in der Arbeitsweise vorstellen? Interessant ist vor allem auch die Idee des Netzwerks. Die Frage, wie man sich als Netzwerk positioniert, beschäftigt auch uns in unserer Arbeit.

Kate Brehme

Das ist auch eine Dauerfrage für uns. Wir fragen uns immer, also jedes Jahr, sollen wir immer noch ein Netzwerk sein oder passt vielleicht ein anderes Wort besser? Aber nein, ich finde Netzwerk passt super. Es ist oft der Fall, dass wir die verschiedenen Anfragen, die wir von Institutionen bekommen, anschauen, oder dass wir, wenn wir ein neues Projekt planen, uns immer fragen, wen wir in dieses Projekt reinbringen könnten, weil wir nicht die Expert*innen für alles sind. Wir haben Erfahrungen und wenn wir alle unsere Erfahrungen zusammenbringen, dann sind das insgesamt mehr als 40 Jahre Erfahrung in Disability Arts und unterschiedliche Fähigkeiten. Manche von uns kennen sich nicht mit technischen Themen aus, manche haben keine persönlichen Erfahrungen. Wir sind eine gemischte Gruppe von Menschen mit und ohne Behinderung. Manchmal hilft es, wenn wir Leute haben, die unterschiedliche Erfahrungen gemacht haben. Es ist gut, ein bisschen flexibel zu arbeiten. Das ist ganz wichtig für Zugänglichkeit.

KUBI-S

Dann kommen wir schon zu unserer letzten Frage: Welchen Wunsch hast Du für eine diversere Kulturlandschaft?

Kate Brehme

Ich habe so viele Wünsche. Ich habe versucht, sie in drei Punkten zusammenzufassen. Der erste Wunsch: Ich wünsche mir mehr Finanzierungen für Künstler*innen mit Behinderung von allen Disziplinen. Man sieht, es hat sich in letzter Zeit viel entwickelt, was sehr, sehr schön ist. Es gibt zum Beispiel dieses neue pik-Programm⁶ von der Bundesregierung, das außerordentlich gut wirkt. Mal sehen, wie es läuft. Der Fokus liegt oft auf der Darstellenden Kunst. Das ist gut. Aber Disability Arts hat schon immer einen großen Fokus auf Performing Arts, Theater oder Tanz. Deswegen wäre es schön, wenn wir auch andere Kunstformen mitdenken würden. Das heißt,

⁶ „pik - Programm für inklusive Kunstpraxis“ ist ein Förderprogramm von der Kulturstiftung des Bundes. Die Arbeitssituation von Künstler*innen mit Behinderungen soll dadurch verbessert werden.

wenn wir eine bessere Unterstützung, also finanzielle Unterstützung, für Künstler*innen anderer Disziplinen finden können.

Mein zweiter Punkt ist, dass Zugänglichkeit institutionell gedacht werden sollte. Es ist oft ein Missverständnis der Kulturpolitik und auch von Institutionen selbst, dass Zugänglichkeit nur Menschen mit Behinderung betrifft. Das ist gar nicht der Fall und es ist schade, dass wir immer noch sehr stereotypische Repräsentationen von Menschen mit Behinderung haben, die andere Formen von Identitäten exkludieren, zum Beispiel BIPoC oder queere Menschen und Eltern, die auch behindert sind. Und das ist schade. Erstens, weil wir dann keine gute Vorstellung davon haben, was verschiedene Menschen brauchen. Zugänglichkeit ist oft, besonders von der Seite von Institutionen, also Kunstinstitutionen, gedacht als etwas, das nur zur kulturellen Bildung gehört oder als etwas, das für ein bestimmtes Publikum ist. Nein, das ist nicht der Fall. Zugänglichkeit muss jede Abteilung einer Kunst- oder Kulturorganisation beschäftigen. Sie betrifft Programm, Personal und Publikum – die drei P's. Es ist sehr wichtig, dass wir einen erweiterten Diskurs über Zugänglichkeit, mit einem sehr breiten Verständnis davon, führen.

Mein letzter Punkt zum Schluss ist, dass wir auch eine bessere Unterstützung von unseren Bundes- und lokalen Regierungen brauchen. Über diese Unterstützung sollten Menschen mit Behinderung gut informiert werden. Ich sehe gar keine gute Öffnung von Kulturpolitik momentan. Wenn man auf die Themen Zugänglichkeit und Inklusion schaut, kommt Behinderung dort nicht ausreichend vor. Wenn über Diversität gesprochen wird, geht es oft um andere Themen – Behinderung ist sehr, sehr selten gemeint und mitgedacht. Das sollte sich verändern.

Dr. Kate Brehme ist Kuratorin und Kunstvermittlerin mit einer Behinderung. Sie hat in Australien, Schottland und Deutschland an einer Reihe von Projekten, Ausstellungen und Veranstaltungen gearbeitet, darunter *Queering the Crip*, *Crippling the Queer* im Schwules Museum (2022) und *Hidden Project*, ein Goethe Institut Kurs über zugängliches Kuratieren (2021–22). Seit 2017 zusammen mit ihren Kollegen Dirk Sorge, Jovana Komnenić und Kirstin Broussard leitet sie *Berlinklusion*, das Berliner Netzwerk für Zugänglichkeit in Kunst und Kultur. Mit jeweils mehr als fünfzehn Jahren Erfahrung als Künstler*innen, Kunstvermittler*innen und Kurator*innen, die an der Schnittstelle von zeitgenössischer Kunst, Zugang und Inklusion arbeiten, ist *Berlinklusion* bestrebt, die Berliner Kunstszene durch kreative Projekte und Beratungstätigkeit sowohl für Künstler*innen als auch für das Kunstpublikum zugänglicher zu machen.

„Funkeln inklusive“

—

**Das Stuttgarter
Kulturfestival**

10 Uhr KlangFunkeln Magdalena Skupin		Bühne JES	13 Uhr Schritt für Schritt zur Inklusion Eeva Rantamo	Bühne JES
10 Uhr Blühende Farben - Bundle Dyeing Jugendkunstschule & Kreativwerkstatt mit Schüler*innen des Betty-Hirsch-Schulzentrums		Jukus	13:30 Uhr Audiodeskription Matthias Nagel	Probekbühne JES
10 Uhr Upcycling – aus alt mach neu Offene Hilfen Stuttgart der Diakonie Stetten e. V.		KUBI-S-Werkstatt	14 Uhr „Offenes Atelier“ Jugendkunstschule & Kreativwerkstatt	Jukus 
10 Uhr Empower your Body! Company SZENE 2WEI: William Sánchez H., Manuela Aranguibel & Jörg Beese		Probekbühne JES	15 Uhr Die Zukunft ist zugänglich! Dr. Kate Brehme	Studio FITZ
10:30 Uhr Träume jagen und Glück finden Felix Klieser und Marc Gegenfurtner		Studio FITZ	17:30 Uhr PAROLE PAROLE PAROLE feat. A ROOM POURED OVER ME Alessandro Schiattarella und Alice Igina Giuliani	Bühne JES
11 Uhr Elterncafé FELS - Familienentlastender Service des bhz e. V.		Foyer tri-bühne/FITZ	19 Uhr Ich tanze durch mein Leben Theater tri-bühne	Bühne 2, tri-bühne
11 Uhr Mixedability Workshop Ismene Schell und Schauspieler*innen des mixedability-Ensembles (freie bühne stuttgart)		Bühne FITZ	20:30 Uhr Vorführung des Hörfilms PLAY Dr. Bernd Benecke und Elmar Dosch	Bühne FITZ
11 Uhr Barrierearme Projekt- und Produktionsentwicklung in den Darstellenden Künsten Nadja Dias		Studio 2 JES	20:30 Uhr Schallplattenmusik Andreas Vogel	JES, Unteres Foyer

- 9 Uhr Staatsoper Stuttgart
Führung durch das Opernhaus und Musiktheaterworkshop
JOiN - Junge Oper im Nord 
- 10 Uhr Staatsgalerie Stuttgart
Ausstellung „Lebenskünstler:innen“
- 10:30 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Stadtgeschichte vor Ort entdecken. Spaziergang mit Gebärdensprache
- 11 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Was macht ein Stadtarchiv? Führung durch das Haus in Einfacher Sprache
- 11 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Wir basteln Blöcke 
- 11 Uhr Stuttgarter Musikschule
Der Mai, der lustige Mai! - Ein Kinderkonzert 
- 11 Uhr Künstlerhaus Stuttgart
1000 X Leuchtend / TAUSENDSCHÖN
FUKS - Freie Unabhängige Künstler*innen
Stuttgart / Kerstin Schaefer
- 11:30 Uhr Kunstmuseum Stuttgart
Interaktiv und inklusiv
Kunstmuseum Stuttgart / vhs stuttgart
- 12 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Was macht ein Stadtarchiv? Führung durch das Haus in Einfacher Sprache
- 12 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Wir basteln Blöcke
- 12 Uhr KULTUR KIOSK
Inklusions-Café
InterAKT Initiative e. V. / Viktoriia Vitrenko und Jasmin Schädler
- 12 Uhr Impact Hub
Inklusive Musikinstrumente
Pop-Büro Region Stuttgart
- 12 Uhr Schmalzmarkt
Budenzauber auf dem Schmalzmarkt
Karamba Basta e. V.
- 12:30 Uhr Stuttgarter Musikschule
Der Mai, der lustige Mai! - Ein Kinderkonzert 
- 13:30 Uhr Landesmuseum Württemberg
Kinder-Workshop in der Mode-Mitmachausstellung in Deutscher Gebärdensprache 
Landesmuseum Württemberg - Kindermuseum
Junges Schloss
- 14 Uhr Schaudepot
Schaudepot für die Darstellenden Künste
Die Institution - Schaudepot für die Darstellenden Künste
- 14 Uhr Künstlerhaus Stuttgart
1000 X Leuchtend / TAUSENDSCHÖN
FUKS - Freie Unabhängige Künstler*innen
Stuttgart / Kerstin Schaefer
- 14 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Was macht ein Stadtarchiv? Führung durch das Haus in Einfacher Sprache
- 14 Uhr Stadtarchiv Stuttgart
Wir basteln Blöcke 
- 14 Uhr Stadtbibliothek
Stadtgeschichte vor Ort entdecken. Spaziergang mit Gebärdensprache
Stadtarchiv Stuttgart
- 14:30 Uhr Impact Hub
Barrierefreiere Live-Kultur und inklusive Konzerte
Pop-Büro Region Stuttgart

15 Uhr
Stadtarchiv Stuttgart
**Was macht ein Stadtarchiv?
Führung durch das Haus in Einfacher Sprache**

15 Uhr
Stadtarchiv Stuttgart
Wir basteln Blöcke

15:15 Uhr
Landesmuseum Württemberg
**Kinder-Workshop in der
Mode-Mitmachausstellung in
Deutscher Gebärdensprache**
Landesmuseum Württemberg - Kindermuseum
Junges Schloss

17 Uhr
ifa-Galerie Stuttgart
„Das Land tanzen“

17 Uhr
Linden-Museum Stuttgart
**Kurzführung begleitet von
Gebärdensprachdolmetscher*innen
durch die Ausstellung ‚Ozeanien‘**

17:30 Uhr
Linden-Museum Stuttgart
**Kurzführung begleitet von
Gebärdensprachdolmetscher*innen
durch die Ausstellung ‚Wo ist Afrika?‘**

18 Uhr
ifa-Galerie Stuttgart
Kunst erleben mit allen Sinnen!

18 Uhr
KULTURWERK
soundscenes – Theaterstückchen
Ismene Schell / freie bühne stuttgart und
AFFLATUS FUSION

19 Uhr
Theaterhaus Stuttgart
‚Vox ex nihilo‘ – ‚Stimme aus dem Nichts‘
InterAKT Initiative e. V. / Viktoriia Vitrenko

19 Uhr
ifa-Galerie Stuttgart
Feel the Vibe
ifa-Galerie Stuttgart / Michael Fiedler

Stadtbibliothek Stuttgart

Die Stadtbibliothek Stuttgart bot vom 17. bis 28. Mai ein vielfältiges Veranstaltungsprogramm rund um ‚Funkeln inklusive‘.

Stadtbibliothek am Mailänder Platz
Mit allen Sinnen die Bibliothek entdecken

Bibliotheks(ein)führung in Einfacher Sprache

Hören und Sehen für barrierefreie Köpfe

Stadtteilbibliothek Ost
Medienausstellung ‚Funkeln inklusive‘

Wir gehen auf Bärenjagd von Michael Rosen und Helen Oxenbury – Vorlesen, Bilderbuchshow mit lautsprachunterstützenden Gebärden

Stadtteilbibliothek West
Medienausstellung ‚Funkeln inklusive‘

Mit allen Sinnen die Bibliothek entdecken

Stadtteilbibliothek Zuffenhausen
Medienausstellung ‚Funkeln inklusive‘

Wir gehen auf Bärenjagd von Michael Rosen und Helen Oxenbury – Vorlesen, Bilderbuchshow mit lautsprachunterstützenden Gebärden





Wo stehen wir?

Stand: Februar 2023

Projektleitung: Céline Kruska
Kulturgold GmbH

Autorinnen: Céline Kruska
Teresa Geiger

	Einführung	41
1	Das Projekt	43
1.1	Wie sind wir vorgegangen?	44
2	Die Ergebnisse	49
2.1	Was funktioniert? Was fordert heraus?	49
2.1.1	Herausforderungen inklusiver Kommunikation	52
2.1.2	Herausforderungen inklusiver Kultureller (Aus-)Bildung	56
2.1.3	Herausforderungen inklusiver Organisations- und Personalstrukturen	62
2.1.4	Herausforderungen inklusiver Förder- und Verwaltungsstrukturen	68
2.2	Wie kann auf die Herausforderungen reagiert werden?	73
2.2.1	Inklusiver kommunizieren	74
2.2.2	Inklusiver (aus-)bilden	76
2.2.3	Inklusiver arbeiten	78
2.2.4	Inklusiver fördern	80
3	Wie jetzt beginnen?	82

„Inklusion ist damit weniger ein zu erreichender Zustand als vielmehr ein Leitmotiv für die Ausgestaltung des Kulturbetriebs in allen seinen Facetten.“

Handbuch für inklusive und barrierefreie Kulturarbeit¹

¹ Servicestelle Inklusion in der Kulturarbeit (Hrsg.) (2022): Handbuch für barrierefreie und inklusive Kulturarbeit, S. 26: www.inklusion-kultur.de/wp-content/uploads/2022/07/LVS_Handbuch_DinA4-9_Bilder_fertig.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

Einführung

Worüber sprechen wir?

Inklusion, wie sie sich aus der seit 2009 in Deutschland geltenden UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ableitet, geht davon aus, dass jeder Mensch, unabhängig von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen, akzeptiert wird und gleichberechtigt und selbstbestimmt am gesellschaftlichen Leben teilhaben kann.² Es wird anerkannt und wertgeschätzt, dass Menschen unterschiedlich sind und verschiedene Bedarfe und Bedürfnisse haben.

Aus diesem Grundsatz leitet sich die gesellschaftliche Verantwortung ab, Diskriminierung von Menschen auf allen Ebenen abzubauen und die Teilhabe aller Menschen zu ermöglichen.³ Konkret bedeutet der Anspruch auf Teilhabe, dass Staat und Gesellschaft in der Pflicht stehen, die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen.

Die Öffnung der Kultureinrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie die Auseinandersetzung mit vorhandenen Barrieren und deren

Abbau sind daher Pflichtaufgaben, um der längst überfälligen Umsetzung der UN-BRK gerecht zu werden.⁴ Für Kulturorte wie Theater, Museen, Bibliotheken oder Kinos und ihre Angebote bedeutet dies, dass sie so gestaltet sein müssen, dass Menschen mit Behinderungen selbstverständlich dabei sein und sich einbringen können. Es bedeutet auch das Recht von Menschen mit Behinderungen auf gleichberechtigte künstlerische Ausbildungs- und Fördermöglichkeiten, um als professionelle Künstler*innen und Kulturakteur*innen das Kulturleben aktiv mitzugestalten.

Es geht also einerseits darum, Orte, Angebote und Ausbildungen zugänglicher zu gestalten. Genauso wichtig ist es jedoch, die bestehende Arbeitsweise und die damit verbundenen Strukturen in den jeweiligen Kultur- und Bildungseinrichtungen daraufhin zu überprüfen, ob sie die Belange von Menschen mit Behinderungen ausreichend berücksichtigen.⁵

2 Mit der Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention in Deutschland 2009 hat sich dieses Begriffsverständnis weitestgehend durchgesetzt. In den vergangenen Jahren wurde der Begriff teilweise auch aus seinem Bezug zu Menschen mit Behinderungen herausgelöst und ganz allgemein für den gesellschaftlichen Umgang mit Vielfalt verwendet. Vgl. EKD (Hrsg.) (2015): Inklusion leben in Kirche und Gesellschaft. Eine Orientierungshilfe des Rates der EKD. S. 1: www.ekd.de/1-Inklusion-ein-Paradigmenwechsel-429.htm (zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

3 Der Gesetzestext ist hier einsehbar: www.institutfuermenschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konventionund_Faktivprotokoll.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

4 Vgl. Keuchel, Susanne (2021): Zukunftsaufgabe Inklusion. Kultur braucht Inklusion – Inklusion braucht Kultur. In: Politik & Kultur 09/2021. S. 24.

5 Vgl. Servicestelle Inklusion in der Kulturarbeit (Hrsg.) (2022): Handbuch für barrierefreie und inklusive Kulturarbeit, S. 24ff.: www.inklusion-kultur.de/wp-content/uploads/2022/07/LVS_Handbuch_DinA4-9_Bilder_fertig.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

Was soll dieser Überblick leisten?

In der deutschen Kulturlandschaft hat sich seit der Ratifizierung der UN-BRK 2009 einiges getan, sehr viel mehr bleibt zu tun, um den Anspruch von Menschen mit Behinderungen auf gleichberechtigte Teilhabe an kulturellen Angeboten und Mitgestaltung einzulösen. Dies gilt auch für die Öffnung sowie die Auseinandersetzung mit vorhandenen Barrieren und deren Abbau in der Kulturlandschaft der Stadt Stuttgart. Das Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart (KUBI-S) hat daher insbesondere die Kulturelle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in den Jahren 2021/2022 in den Fokus der Programm- und Netzwerkarbeit gestellt.

Dieser Beitrag dokumentiert die Ergebnisse einer Untersuchung zum Status Quo von Inklusion in der Kulturellen Bildungslandschaft der Stadt Stuttgart, die in diesem Rahmen durchgeführt wurde. Er führt die Daten der verschiedenen Erhebungsphasen zusammen und versteht sich als ein erster Überblick, als ein Arbeitsstand, der fortzuschreiben ist. Vorhandenes wird gezeigt, Herausforderungen und erarbeitete Lösungsansätze werden gleichermaßen dokumentiert. Die bereits bestehenden Bestrebungen und

vielversprechenden Ansätze auf kommunaler Ebene wie auch in den Stuttgarter Kultureinrichtungen, in Vereinen und bei Produktionen von Kulturakteur*innen der freien Szene sollen damit keinesfalls geschmälert werden.⁶ Vielmehr möchte der Beitrag Stuttgarter Kulturakteur*innen sowie Vertreter*innen aus den Bildungs- und Sozialeinrichtungen sowie aus Verwaltung und Politik dazu einladen, sich intensiver mit Fragen der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in ihren Organisationen zu beschäftigen, vor allem aber dazu ermutigen, aktiv zu werden.

Zum Einstieg in die Lektüre sei noch darauf verwiesen, dass das Projektteam des Netzwerks Kulturelle Bildung (KUBI-S) wie auch die Autorinnen sich darum bemüht haben, die Untersuchung und ihre Dokumentation so barrierearm und zugänglich wie möglich zu gestalten. Womöglich ist dies nicht überall gelungen. Kritische Anmerkungen und Hinweise, wie die Zugänglichkeit noch verbessert werden kann, sind daher eine wertvolle Anregung auch für die weitere Arbeit von KUBI-S.

⁶ Beispielhaft sei hier neben den Programmaktivitäten von KUBI-S auf KULTUR FÜR ALLE hingewiesen, eine gemeinsame Initiative von Stuttgarter Kultur- und Sozialeinrichtungen in Kooperation mit dem Sozialamt der Landeshauptstadt Stuttgart, sowie das neu aufgesetzte Förderprojekt ‚Kurswechsel Kultur – Netzwerk. Richtung. Inklusion‘ der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung (LKJ) Baden-Württemberg und des Zentrum für Kulturelle Teilhabe Baden-Württemberg (ZfKT), das die Weiterentwicklung von mehr inklusiver Teilhabe in Kultureinrichtungen im Land fördern will: <https://kulturelle-teilhabe-bw.de/foerderung/> (zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

1. Das Projekt

Das Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart (KUBI-S) hat 2021 eine Status Quo-Analyse in Auftrag gegeben, um die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen in den Blick zu nehmen.

Welche Herausforderungen mit einem solchen Vorhaben verbunden sein können, hat die Diskussion um die 2021 veröffentlichte Studie des Deutschen Kulturrats zur Diversität in Kulturinstitutionen gezeigt.⁷ Die Kritik an der Studie bezog sich im Wesentlichen darauf, dass es sich um eine anonyme Umfrage unter Leiter*innen von Kulturinstitutionen handelte, also genau diejenigen befragt wurden, die für Diversität und Inklusion in den Kultureinrichtungen verantwortlich sind.⁸

Mit Blick auf die beschriebenen methodischen Herausforderungen lag ein besonderer Fokus des Untersuchungsdesigns der Status Quo-Analyse

daher darauf, miteinander und nicht übereinander zu sprechen. Auch im Rahmen der vorliegenden Erhebung wurden Stuttgarter Kulturakteur*innen befragt, zuvor jedoch das Gespräch mit Expert*innen in eigener Sache gesucht. Eine weitere Besonderheit der Untersuchung war, dass zusätzlich mehrere Beteiligungsformate durchgeführt wurden, um Perspektiven von Menschen mit Behinderungen und Kulturakteur*innen zusammenzubringen und hieraus Impulse für die praktische Arbeit abzuleiten.

Der Überblick dokumentiert auch den Beginn eines Austausches von Stuttgarter Kulturnutzer*innen und zahlreichen Akteur*innen mit und ohne Behinderungen aus den Bereichen Kultur, Bildung und Soziales. Diese Vernetzung möchte KUBI-S künftig weiterführen und ausbauen. Die Status Quo-Analyse bildet für diese Vernetzung und die weitere Arbeit von KUBI-S einen wichtigen Ausgangspunkt.

7 Zimmermann, Olaf (Hrsg.) (2021): Diversität in Kulturinstitutionen 2018–2020, Berlin.

8 Vgl. Häntzschel, Jörg: Null Aussagekraft, In: Süddeutsche Zeitung, 14.10.2021, <https://www.sueddeutsche.de/kultur/diversitaet-kulturrat-studie-1.5439752> (Letzter Zugriff 28.09.2022).

1.1 Wie sind wir vorgegangen?

Die Studie wurde im Zeitraum von Frühsommer 2021 bis Herbst 2022 in zwei Erhebungsphasen⁹ realisiert (vgl. Abb. 1). Die erste Phase (Analysephase) war der Bestandsaufnahme gewidmet. Neben der Durchführung von leitfadengestützten Gesprächsrunden mit Menschen mit Behinderungen wurde eine Online-Erhebung unter Stuttgarter Kultureinrichtungen durchgeführt. Hierdurch rückte einerseits die Sicht

von Menschen mit Behinderungen in den Fokus. Andererseits wurden Kulturakteur*innen zu ihrer Erfahrung mit inklusiver Kulturarbeit befragt. In der zweiten Phase (Konzeptphase) wurden die ermittelten Themen- und Fragestellungen in mehreren beteiligungsorientierten Workshop-Formaten diskutiert und mit dem Ziel bearbeitet, gemeinsam Lösungen und Maßnahmen zu entwickeln.

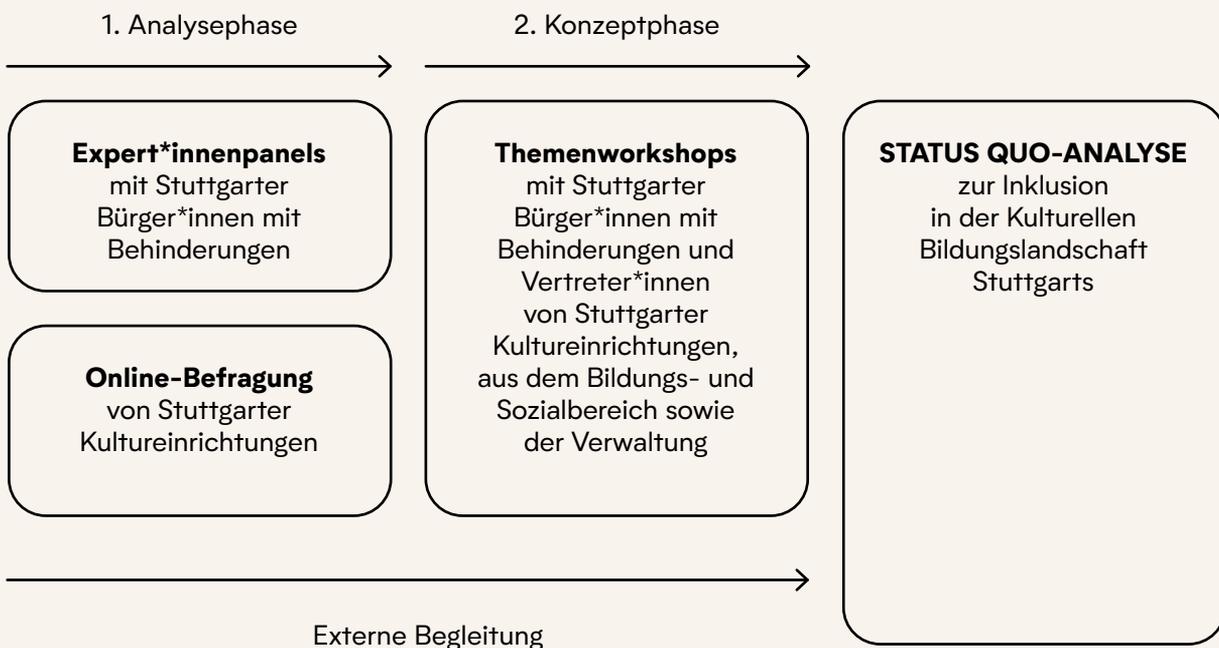


Abbildung 1: Prozessdesign zur Erarbeitung der Status Quo-Analyse

⁹ Das gewählte methodische Vorgehen setzte sich aufgrund der beschriebenen Ziele sowohl aus qualitativen als auch quantitativen Methoden und Erhebungsinstrumenten zusammen. Während quantitative Erhebungsmethoden vor allem Aussagen über Häufigkeiten und Verteilungen ermöglichen (Frage nach dem ‚Was‘), können mit qualitativen Methoden spezifische Gelingens- und Misserfolgskriterien (Frage nach dem ‚Wie‘) erhoben werden.

Die Expert*innen-Panels: Perspektiven von Menschen mit Behinderungen

Ausgangspunkt der Erhebung bildete der Austausch mit Expert*innen, die aufgrund ihrer gelebten Erfahrung am besten Auskunft über die Situation Kultureller Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Stuttgart geben können. Grundlage der Gespräche bildete ein Gesprächsleitfaden, der neben den individuellen kulturellen Interessen und dem Kulturnutzungsverhalten der Teilnehmenden auch vorhandene Bedarfe und Barrieren in der Stuttgarter Kulturlandschaft zum Inhalt hatte.

Neben einer Gesprächsrunde mit Menschen unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Berufe wurde in einer zweiten Runde mit Künstler*innen und Kulturakteur*innen mit Behinderungen sowie in einer dritten Gesprächsrunde mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen gesprochen.

Im Rahmen dieser drei Expert*innen-Panels konnten unterschiedliche Perspektiven auf die Kulturelle Teilhabe ermittelt und erste Stärken, aber auch Herausforderungen abgeleitet werden.¹⁰

Die Online-Umfrage: Perspektiven der Kultureinrichtungen

Im nächsten Schritt wurde die Situation von Stuttgarter Kultureinrichtungen in den Blick genommen. Eine Online-Befragung holte von Stuttgarter Kultureinrichtungen verschiedener Sparten Rückmeldung zur Situation der Kulturellen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen vor Ort ein.

Der Fragebogen wurde auf der Grundlage der Ergebnisse aus den vorausgegangenen Expert*innengesprächen entwickelt und fragte insbesondere nach jenen Punkten, die zuvor als besonders herausfordernd für die Inklusion in der Kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts beschrieben worden waren. Er umfasste Fragen zur Barrierefreiheit vor Ort, zu inklusiven Kommunikations- beziehungsweise Programmformaten, zu Ansätzen im Bereich Organisations- und Personalentwicklung sowie zu den wahrgenommenen Herausforderungen, welchen sich die Kultureinrichtungen bei der Realisierung von Kultureller Teilhabe von Menschen mit Behinderungen gegenübersehen.¹¹

¹⁰ Im Juni 2021 wurden zwei leitfadengestützte Expert*innen-Panels durchgeführt. Ein weiteres Expert*innen-Panel fand im September 2021 statt. Die ersten zwei Gesprächsrunden wurden aufgrund der bestehenden Kontaktbeschränkungen digital mittels der Videokonferenz-Software ‚Zoom‘ durchgeführt und dauerten circa 180 Minuten. Das dritte Panel konnte in Präsenz stattfinden, wurde in der Werkstatt von KUBI-S durchgeführt und dauerte circa 120 Minuten. Die Gesprächsleitung lag bei Céline Kruska (Agentur Kulturgold). An den Gesprächsrunden nahmen jeweils fünf bis zehn Personen mit unterschiedlichen Behinderungen teil. Zur Stichprobenauswahl vgl. Kruska/Geiger/Georgiou-Vollmer (2021): Status-quo-Analyse ‚Inklusion in der kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts‘, Ergebnisprotokoll Expert*innen-Panels, S. 6.

¹¹ Der Online-Fragebogen mit geschlossenen und offenen Fragen bestand aus fünf Frageblöcken: 1. Allgemeine Informationen über die Einrichtung/Organisation; 2. Zur Situation der Barrierefreiheit und Inklusion vor dem Kulturbesuch; 3. Zur Situation der Barrierefreiheit und Inklusion während des Kulturbesuchs; 4. Herausforderungen bei der Realisierung von Kultureller Teilhabe von Menschen mit Behinderungen; 5. Aktuelle Entwicklungen der Barrierefreiheit und Inklusion in Ihrer Einrichtung/Organisation. Die Stichprobengröße lag bei 126 Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen. Die Anzahl der Befragungsteilnehmer*innen lag bei 60 und die Anzahl der vollständigen Datensätze bei 48 (Nettorücklaufquote von 38,1 %). Zu beachten ist, dass es sich bei der Online-Umfrage um eine kleine Stichprobengröße handelt. Es wurde eine gleichmäßige Verteilung der Kultursparten angestrebt. Tatsächlich nahmen verstärkt Kultureinrichtungen aus den Bereichen Theater, Musik und Museum/Ausstellung/Galerie teil. Die genaue Zusammensetzung vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 6.

Die Themenworkshops: Austausch und Erarbeitung erster Lösungen

Schließlich wurden die unterschiedlichen Perspektiven von Menschen mit Behinderungen und Vertreter*innen der Kultureinrichtungen mit dem Ziel zusammengeführt, gemeinsam konkrete Lösungsideen zu entwickeln. Zum erweiterten Teilnehmer*innenkreis zählten an dieser Stelle auch Vertreter*innen von Bildungs- und Sozialeinrichtungen sowie aus der Verwaltung.

In vier aufeinanderfolgenden Workshops¹² wurden relevante Frage- und Themenstellungen aus den Expert*innenpanels und der Online-Umfrage bearbeitet. Begleitet wurden die vier Workshops zudem durch zwei ‚critical friends‘¹³, deren Rolle es war, die Themenworkshops mit ihrem Expert*innen- und Erfahrungswissen kritisch zu prüfen, zu hinterfragen und bei der Entwicklung von Lösungsansätzen zu unterstützen.

Die Handlungsfelder: Ergebnisse im Überblick

In einem letzten Schritt wurden sämtliche Erhebungsergebnisse in vier Handlungsfelder zusammengeführt. Die Handlungsfelder dienen der Strukturierung der Ergebnisse.

Sie veranschaulichen, in welchen Bereichen besonderer Handlungsbedarf besteht, mit Blick auf den Ausbau und die künftige Förderung Kultureller Teilhabe und Bildung von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Stuttgart:

12 Die Workshops fanden im kleinen Sitzungssaal des Stuttgarter Rathauses statt und dauerten circa 180 Minuten. Die Teilnehmer*innenzahl belief sich jeweils auf 15 bis 20 Personen. Begleitet wurden die Workshops zusätzlich von zwei Schriftdolmetscher*innen und mehreren Gebärdensprachdolmetscher*innen. Innerhalb der Workshops wurde mit unterschiedlichen Methoden gearbeitet, unter anderem Tandem-SPRACHzergängen, Themengalerien, moderierten Arbeitsgruppenphasen und Gruppendiskussionen. Bei Tandem-SPRACHzergängen werden die Teilnehmer*innen in Tandems eingeteilt, spazieren entlang an den gesammelten Themen/Ideen-Postern, die an Stellwänden aufgehängt wurden, und ergänzen, hinterfragen und bewerten gleichzeitig mittels Stiften und Klebezetteln. Zusätzlich gab es die Möglichkeit, den SPRACHzergang digital an einem Laptop vorzunehmen. Die Themengalerie zeichnet sich dadurch aus, dass die Teilnehmer*innen in kleine Gruppen eingeteilt wurden und die bisherigen Maßnahmenvorschläge aus den vorangegangenen Workshops, nach Handlungsfeldern gegliedert, an Stellwänden im Foyer sichten und kommentieren konnten. Alternativ gab es die Möglichkeit, im Besprechungsraum oder Sitzungssaal zu bleiben und die Themen-Poster in kleinerem Format ausgedruckt oder digital zu bearbeiten.

13 Das ‚critical friend‘-Konzept stammt ursprünglich aus dem Sozial- und Bildungsbereich und hat sich dort als Evaluationsinstrument zwischen Fremd- und Selbstevaluationen etabliert. Vgl. Balthasar, Andreas (2012): Fremd- und Selbstevaluation kombinieren. In: Zeitschrift für Evaluation, Jahrgang 11, Ausgabe 2, S. 173–198.
Der Themenworkshop zur inklusiven Kommunikation wurde von Sandra Olbrich begleitet, in den weiteren Themenworkshops unterstützte Dirk Sorge.

Workshop
Inklusive Kommunikation

(Vorab-)Information zur Barrierefreiheit
z. B. bauliche Situation, Hilfsmittel

Barrierefreiheit von Kommunikationsformaten

z. B. multimediale Zugangsmöglichkeiten

Bündelung von ‚inklusive‘ Kulturinformationen

Kommunikationspartner*innenschaften
mit Bildungs- und Sozialakteur*innen

**Netzwerkaufbau/Interessenvertretung
Community Building**

Workshop
Inklusive Kulturelle (Aus-)Bildung

Inklusive schulische und außerschulische Bildungsangebote

z. B. in Kooperation mit Förderschulen, Werkstätten, Sozialeinrichtungen

Ausbildungszugänge

z. B. Aufnahmebedingungen, Stipendien, Ausbildungsberufe, Praktika, Mentorships, Ausbildungsstipendien

Arbeitsmarktintegration

z. B. Assistenzmodelle, Immaterielle Förderung (u. a. durch das Zurverfügungstellen von Räumen, Vernetzung etc.)

Workshop
Inklusive Organisations- und Personalentwicklung

Institutionelle Verankerung von Inklusion
z. B. Implementierung Beauftragte*, verbindliche Führungsaufgabe, Leitlinien

**Mitarbeiter*innen-Sensibilisierung/
Qualifizierung**

Inklusionsorientierung in der Programmarbeit

z. B. Netzwerkaufbau, inklusiver Programmbeirat, Vermittlungsformate

Teamentwicklung und Einstellungsverfahren
z. B. Ausbildungsplätze, Ausschreibungsverfahren, Praktika

Workshop
Inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

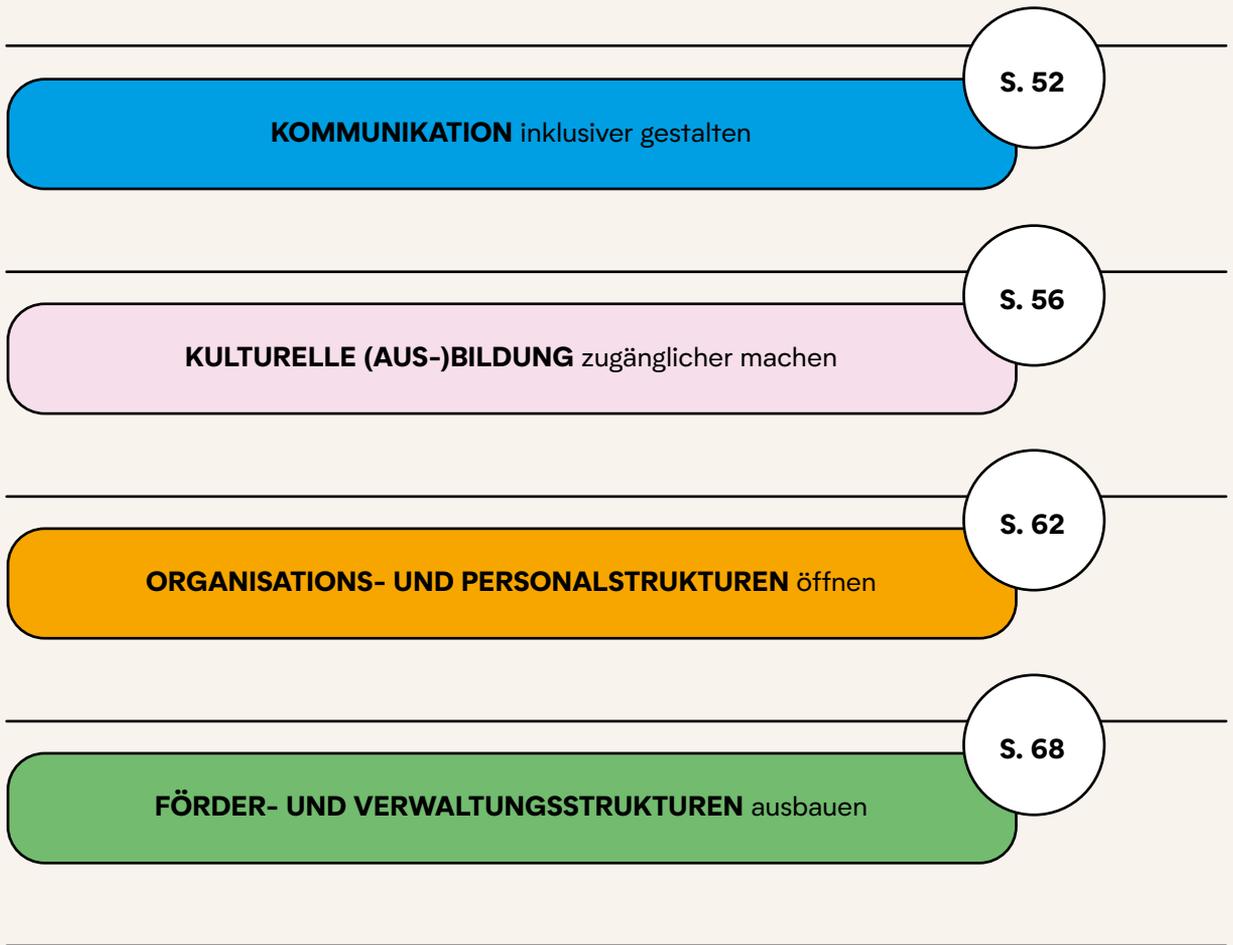
Interessenvertretung
z. B. Arbeitskreis inklusive Kulturelle Bildung, Inklusionsbeirat Kultur

Ämterübergreifendes Schnittstellenmanagement
z. B. Jour fixe von Kulturamt, Referat Soziales und Integration, Referat Jugend und Bildung

Förderprogramme und -verfahren
z. B. Vereinfachung Antragsverfahren, Förderkriterium INKLUSION, Künstler*innen-Stipendien, Förderung von Hilfsmitteln und Assistenzen

Abbildung 2: Übersicht bearbeiteter Themen- und Fragestellungen in den Themenworkshops

Handlungsfelder



→ **Kulturelle Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Stuttgart stärken**

Abbildung 3: Handlungsfelder Kultureller Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen

2. Die Ergebnisse

Es gibt bereits Bestrebungen für eine inklusive Kulturelle Bildungslandschaft in der Stadt Stuttgart. Das machen die nun vorliegenden Ergebnisse deutlich. Was bereits auf den Weg gebracht wurde und welche zentralen Herausforderungen noch gemeistert werden müssen,

handlungsfeldübergreifend, aber auch ganz konkret für einzelne Bereiche, wird nachstehend beschrieben. Daraufhin werden die erarbeiteten Leit- und Handlungsansätze dargestellt. Sie bilden Möglichkeiten, auf die vorhandenen Herausforderungen zu reagieren.

2.1 Was funktioniert? Was fordert heraus?

Im Austausch mit Stuttgarter Akteur*innen aus Kultur und Verwaltung, vor allem jedoch im Gespräch mit Menschen mit Behinderungen ist deutlich geworden: Die Mehrheit der befragten Stuttgarter Kulturakteur*innen ist für Fragen der Kulturellen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen sensibilisiert und es wurden bereits Maßnahmen für mehr Kulturelle Teilhabe

dieser Zielgruppe durchgeführt.¹⁴ Ein Anfang ist also gemacht. Deutlich wurde jedoch ebenfalls, wie groß der Handlungsbedarf in den kommenden Jahren noch ist, denn für Menschen mit Behinderungen bleibt der Zugang zu Kulturellen (Bildungs-)Angeboten in Stuttgart trotz engagierter Akteur*innen erschwert.

¹⁴ Etwa rund die Hälfte der befragten Kultureinrichtungen bemüht sich bereits um inklusive Vermittlungsmaßnahmen (zum Beispiel technische Hörunterstützungen, Audiodeskriptionen, Texte in Leichter Sprache, Einsatz von Schriftdolmetscher*innen oder Angebot von inklusiven Leitsystemen) und bauliche Barrierefreiheit in den Häusern (zum Beispiel Rollstuhlrampen, Aufzüge, Behindertentoiletten). Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 24.

Unterschiedliche Unterstützungsbedarfe

Insgesamt beurteilten die befragten Menschen mit Behinderungen das Stuttgarter Kulturangebot als ausbaubedürftig. Die Einschätzung bezog sich dabei sowohl auf die Anzahl inklusiver Angebote als auch auf die Situation der Barrierefreiheit in den Einrichtungen. Insbesondere hinsichtlich des Abbaus von Barrieren wurde noch viel Handlungsbedarf gesehen, und hier vor allem mit Blick darauf, künftig unterschiedliche Unterstützungsbedarfe besser zu berücksichtigen.

Während viele Kultureinrichtungen für mobilitäts- eingeschränkte Menschen zum Beispiel durch entsprechende Rampen und eigens ausgewiesene Plätze bereits relativ gut zugänglich sind, gilt dies für die Barrierefreiheit von seh- und hörbehinderten Menschen beziehungsweise kognitiv beeinträchtigten Menschen nur mit Abstrichen. So sind in vielen Kultureinrichtungen Hilfsmittel und Angebote für sehbehinderte Menschen (zum Beispiel Audiodeskriptionen, Texte in Braille) oder Menschen mit beeinträchtigtem Hörvermögen (zum Beispiel Induktionsschleifen, Veranstaltungen mit Gebärdensprachdolmetscher*in) nach wie vor die Ausnahme.

Diese unterschiedlichen Unterstützungsbedarfe sollten zudem nicht nur bei der Kommunikation und Vermittlung Berücksichtigung finden, sondern auch bei Maßnahmen inklusiver Ausbildungsangebote beziehungsweise inklusiver Personal- und Organisationsentwicklung mitgedacht werden.¹⁵

Fehlende Willkommenskultur *

Inklusionsorientierung in den Kultureinrichtungen, auch das haben die Gesprächsrunden gezeigt, geht über die Bereitstellung von klassischen Hilfsmitteln hinaus. Um Hemmschwellen zum Beispiel durch Schamgefühle abzubauen, wünschten sich die befragten Menschen mit Behinderungen eine ganzheitliche Willkommenskultur, die möglichst alle Menschen mit unterschiedlichsten Bedarfen einschließt und ihnen das Gefühl vermittelt, als eine*r unter vielen in der Einrichtung willkommen zu sein. Dazu zählt beispielsweise, dass Mitarbeiter*innen im Servicebereich der Kultureinrichtungen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen sensibilisiert sind.

Für eine nachhaltigere inklusionssensible Willkommenskultur fehlt aktuell vielfach der Austausch zwischen Kulturnutzer*innen mit Behinderungen und den Kultureinrichtungen.¹⁶ Jedoch können erst im gemeinsamen Austausch Programmformate mit und nicht nur für Menschen mit Behinderungen entstehen, die sich an den konkreten Bedarfen orientieren. Kulturelle Teilhabe entsteht in lebendigen Netzwerken und vor allem dann, wenn die Akteur*innen gemeinschaftlich agieren.

¹⁵ Vgl. Kruska/Geiger/Georgiou-Vollmer (2021): Status-quo-Analyse ‚Inklusion in der kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts‘, Ergebnisprotokoll Expert*innen-Panels, S. 11ff.

¹⁶ Vgl. ebd., S. 14f.

* Siehe Glossar.

Kaum Kulturpersonal mit (Selbst-)Erfahrung von Behinderungen

Wirklich langfristig können Inklusionsperspektiven in die Organisationsstrukturen von Kultureinrichtungen integriert werden, indem nicht nur Programme und Publikum diverser werden, sondern auch die Personalstrukturen der Einrichtungen selbst.

In der Wahrnehmung der befragten Kulturakteur*innen unternehmen die klassischen Kulturbetriebe als potenzielle Arbeitgeber*innen bisher zu wenig, um sich für Menschen mit Behinderungen zu öffnen.¹⁷ Auch gibt es für Menschen mit Behinderungen bisher nur vereinzelt Möglichkeiten, einen künstlerischen / kreativen / technischen Ausbildungsberuf in einer Kultureinrichtung, zum Beispiel als Licht- oder Tontechniker*in, zu erlernen. Ebenso gibt es Handlungsbedarf mit Blick auf die wenig inklusiven Zulassungsverfahren zu künstlerischen Studien, zum Beispiel an einer Kunsthochschule.

Eine zentrale Rolle bei der Ausbildung von kulturellen Interessen spielten im Fall der befragten Jugendlichen die schulischen Bildungseinrichtungen. Sie ermutigen zur Kulturrezeption und unterstützen die Jugendlichen bei ihrer kulturellen Freizeitgestaltung. Gleichzeitig ist diese Förderung vom individuellen Engagement einzelner Lehrer*innen abhängig und nur in Teilen über das Lehrdeputat abgedeckt.¹⁸

Fehlende inklusive Organisations- und Förderstrukturen

Es bestand in allen Erhebungsformaten Konsens darüber, dass mehr Behindertenbeauftragte in den Kultureinrichtungen ermächtigt und ihre Handlungs- und Kompetenzräume ausgeweitet werden müssen. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass Inklusionsorientierung als Führungsaufgabe, sowie selbstverständlicher Bestandteil der jeweiligen Organisationsentwicklung, noch nicht ernst genug genommen wird.

Der Wunsch ist groß, neue Netzwerkstrukturen zu schaffen, die es ermöglichen, Erfahrungen und Expertise auszutauschen und sich gegenseitig zu unterstützen. Darüber hinaus besteht die Herausforderung, sich stärker mit anderen Kultureinrichtungen auszutauschen, um gegenseitig auf die Erfahrungen anderer zurückzugreifen. Bisher fehlt es an solchen inklusiven Netzwerken.

Nicht zuletzt ist die Inklusionsorientierung in den Einrichtungen eine Aufgabe, die bisher in der Ressourcenplanung zu wenig Aufmerksamkeit bekommt. Entsprechend wurden seitens der Kulturakteur*innen fehlende personelle und finanzielle Ressourcen als größte Herausforderung bei der Umsetzung von inklusiven Maßnahmen genannt.

Im Folgenden werden die konkreten Herausforderungen für das jeweilige Handlungsfeld in einer Übersicht zusammengeführt und durch Zitate¹⁹ von Teilnehmenden der Expert*innen-Panels und Workshops veranschaulicht. Um einen möglichst umfassenden Eindruck vom Handlungsbedarf innerhalb der einzelnen Handlungsfelder zu geben, werden zudem jeweils zentrale Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung vorangestellt.²⁰

17 Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 26f.

18 Vgl. Kruska/Geiger/Georgiou-Vollmer (2021): Status-quo-Analyse ‚Inklusion in der kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts‘, Ergebnisprotokoll Expert*innen-Panels, S. 30.

19 Die Zitate der Expert*innen stammen aus den Gesprächsprotokollen der Agentur Kulturgold, die Zitate der Workshopteilnehmer*innen aus den Mitschriften von bei den Workshops anwesenden Schriftdolmetschenden. Es handelt sich um Originalzitate, die lediglich dort, wo für das Verständnis erforderlich, grammatikalisch korrigiert wurden. Sehr wenige Zitate wurden sinngemäß paraphrasiert, da die Aussage nicht im genauen Wortlaut, sondern nur sinngemäß dokumentiert wurde.

20 Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen.

2.1.1 Herausforderungen inklusiver Kommunikation

Ergebnisse der Online-Befragung

Die Ergebnisse haben gezeigt, dass ein Großteil der befragten Stuttgarter Kultureinrichtungen und -organisationen²¹ die Notwendigkeit einer barrierearmen Kulturkommunikation bereits erkannt haben: Fehlende zielgruppenspezifische Kommunikationsmaßnahmen, wie fehlende Informationen zur Situation Barrierefreiheit oder vorhandener Assistenz, sind in der Einschätzung der befragten Kultureinrichtungen einer der wichtigsten Hinderungsgründe für den Kulturbesuch von Menschen mit Behinderungen (46 %; n = 48).²² Mehr als die Hälfte (63 %; n = 48) unter ihnen setzte bereits gezielt Kommunikationsmaßnahmen ein, um möglichst barrierefrei zu kommunizieren.²³

Grundsätzlich besteht also ein Bemühen seitens der befragten Kultureinrichtungen, barrierearm beziehungsweise -frei mit Menschen mit Behinderungen zu kommunizieren. Auf den zweiten Blick zeigte sich aber auch, dass es sich bei den bereits eingesetzten Maßnahmen inklusiver Kommunikation vor allem um Hinweise auf

Kontaktpersonen für schriftliche beziehungsweise telefonische Auskünfte zur Barrierefreiheit handelte (33 %; n = 48). Um den Einsatz Einfacher beziehungsweise Leichter Sprache (25 %; n = 48) bemüht sich rund ein Viertel der Befragten. Die Ansprache von hörbehinderten oder sehbehinderten Menschen, zum Beispiel mittels der Produktion eigener Audiodateien (8 %; n = 48) oder des Einsatzes von Videos mit Gebärdensprachdolmetschung (4 %; n = 48), findet bislang eher vereinzelt statt.²⁴

Rund 60 % (n = 48) der befragten Kultureinrichtungen gaben an, im Vorfeld von Veranstaltungen über die Situation der Barrierefreiheit von Angeboten und Programmen vor Ort zu informieren. Insgesamt 38 % (n = 48) der befragten Kultureinrichtungen informierten bisher weder analog noch digital über die jeweilige Situation der Barrierefreiheit vor Ort, ein Informationsdefizit, das für Kulturnutzer*innen mit Behinderungen besonders schwer wiegt.²⁵ Inklusive Kommunikation in Kultureinrichtungen bringt viele Herausforderungen mit sich, das wurde auch in den weiteren Austauschformaten deutlich.

21 Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden ausschließlich die Bezeichnung „Kulturveranstalter*innen“ verwendet. Kulturorganisationen, wie Kulturvereine, Kulturveranstalter, Kulturzentren etc., sind in diesem Verständnis eingeschlossen.

22 Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 14.

23 Vgl. ebd., S. 18.

24 Vgl. ebd., S. 15f.

25 Vgl. ebd., S. 14.

Herausforderungen* inklusive Kommunikation

Im Vorfeld des Kulturbesuches sind Informationen zur Situation der Barrierefreiheit vor Ort nicht zugänglich bzw. werden nicht standardmäßig, konsequent und medienübergreifend kommuniziert, (z. B. über bauliche Zugänge, audiovisuelle Hilfsmittel, Ansprechpartner*innen vor Ort etc.).*

* Die Herausforderungen wurden in den verschiedenen Beteiligungsformaten erhoben.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurden durch die Autorinnen in den Zitaten Hervorhebungen vorgenommen.

„Ganz wichtig ist für uns, zu wissen, ob die Veranstaltung überhaupt geeignet ist.“ Ein*e Rollstuhlfahrer*in muss wissen, ob er*sie dort hinkommt, ob es Parkplätze gibt. Eine*r, der*die nicht sieht, muss wissen, ob es eine Art Audiodeskription gibt, und jemand, der nicht richtig hört, muss wissen, ob es eine Induktionsschleife oder eine FM-Anlage gibt und wo sich diese befindet. Das alles muss zwingend im Programm stehen oder an zentraler Stelle abrufbar sein!“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (altersübergreifend)‘

„Finde ich jemanden, der mir hilft? Finde ich jemanden, der mich an die richtige Stelle bringt? Wenn es da von der kulturellen Einrichtung eine Möglichkeit gibt, wir lotsen euch an den richtigen Platz, wenn ihr es schafft, hier her zu kommen. Das wäre eine tolle Sache!“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Kommunikation

In der Kommunikation von Kultureinrichtungen und Veranstalter*innen wird der Begriff ‚Barrierefreiheit‘ nicht ausreichend differenziert, das heißt, es bleibt unklar, für wen das jeweilige Angebot genau zugänglich ist.

„Oftmals ist unklar, was unter dem verwendeten Begriff ‚Barrierefreiheit‘ zu verstehen ist. Daher wünsche ich mir, dass explizit darauf hingewiesen wird, mit welchen Behinderungen die jeweilige Veranstaltung zugänglich ist.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (altersübergreifend)‘

Abbildung 4: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kommunikation

Es fehlt an digitalen und analogen Informationsformaten, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse und Informationsgewohnheiten von Menschen mit Behinderungen zugeschnitten sind (z. B. auditive und visuelle Kommunikationsformate, Verwendung Leichter Sprache, digitale Formate für jüngere Zielgruppen, Informationsstellen im Stadtraum etc.).

„Differenzierte Informationen zur Barrierefreiheit sollten medienübergreifend eingesetzt werden, um die Bedürfnisse aller zu berücksichtigen, sei es analog oder digital.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (altersübergreifend)‘

Bisher gibt es keine zentrale, analoge oder digitale Informationsstelle, die eine Übersicht über aktuelle inklusive Vermittlungs- und Kulturangebote in der Stadt Stuttgart bereithält (z. B. digitaler Veranstaltungskalender zu inklusiven Kulturangeboten).

„Ich weiß nicht, wo ich Informationen suchen soll. Wo ist diese Schnittstelle, an die man sich wenden kann? Wo man Hilfe und alle aktuellen Informationen bekommt oder an eine*n Ansprechpartner*in weitergeleitet wird?“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Kommunikation

Abbildung 4: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kommunikation

Bisher gibt es kaum bereichs- oder einrichtungsübergreifende Netzwerkstrukturen, die einen lebendigen Austausch zu inklusiven Angeboten und Themen zusätzlich fördern könnten (z. B. Multiplikator*innennetzwerke der Kultureinrichtungen aus dem Bildungs- und Sozialbereich, institutionalisierter Austausch zu Inklusionsthemen der Kultureinrichtungen untereinander oder mit der städtischen Kulturverwaltung).

„Es muss ja nicht jede*r das Rad neu erfinden. Mehr Austausch der Kulturakteur*innen untereinander ist daher auf jeden Fall vonnöten, am besten dann quartalsweise. Wichtig wäre dabei, dass man da aus seinem Alltag berichtet, damit andere davon lernen können.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Kommunikation

Die vorhandenen inklusiven Kommunikationsformate sind vielfach nicht nachhaltig genug. Es fehlt an verbindlichen Selbstverpflichtungen zu Standards inklusiver Kommunikation in den Einrichtungen.

„Das muss man sich oben überlegen: Welche Leitlinien geben wir uns selbst? Und dem sind wir verpflichtet.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Kommunikation

Durch die begrenzten personellen und finanziellen Ressourcen vieler Kultureinrichtungen gestaltet sich die Entwicklung und Umsetzung von neuen, inklusiven Kommunikationsformaten schwierig.

„Inklusion [inklusive Kommunikation] ist nicht etwas, was man eben mal gerade so nach Feierabend macht, von irgend-einem*r abgestellten Praktikant*in. Es muss professionell gemacht werden und diese professionelle Arbeit muss dann auch entsprechend honoriert werden. Dafür müssen langfristig dann auch Mittel bereitgestellt werden.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Kommunikation

Abbildung 4: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kommunikation

2.1.2 Herausforderungen inklusiver Kultureller (Aus-)Bildung

Ergebnisse der Online-Befragung

Fehlende zielgruppenspezifische Bildungs- und Vermittlungsformate, wie zum Beispiel partizipative inklusive Angebote, halten die befragten Kultureinrichtungen mit für die größte Barriere der Kulturnutzung von Menschen mit Behinderungen (42 %; n = 48).²⁶ Die Ergebnisse der Online-Befragung lassen eine beginnende Sensibilisierung seitens der befragten Kultureinrichtungen erkennen, denn über die Hälfte (54 %; n = 48)²⁷ gab an, zukünftig Maßnahmen zur Stärkung Kultureller Teilhabe von Menschen mit Behinderungen zu planen, insbesondere den Ausbau inklusiver Vermittlungsangebote.

Mit Blick auf die berufliche (Aus-)Bildung ist die niedrige Zahl der Beschäftigten im künstlerischen Bereich der Kultureinrichtungen auffällig (5 %; n = 19).²⁸ Dies dürfte neben fehlender Barrierefreiheit oder erschwerten Zugängen zu künstlerischen Arbeitsbereichen auch auf fehlende Ausbildungsmöglichkeiten innerhalb und außerhalb der Kultureinrichtungen zurückzuführen sein.

In der folgenden Übersicht werden die im Rahmen der Expert*innenpanels und Workshops ausführlich besprochenen zentralen Herausforderungen von inklusiven kulturellen Ausbildungszugängen, künstlerischen Studienmöglichkeiten und inklusiven Kulturellen Bildungs- und Vermittlungsangeboten dargestellt.

²⁶ Vgl. Kruska/Geiger 2022: Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 35.

²⁷ Vgl. ebd., S. 11.

²⁸ Vgl. ebd., S. 26f.

Herausforderungen* inklusive Kultureller (Aus-) Bildung

Die Entwicklung von Angeboten Kultureller Bildung geschieht zu wenig gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen. Gleichzeitig herrscht bei den Kultureinrichtungen oft Unkenntnis über die tatsächliche Bedarfs- und Interessenlage von Menschen mit Behinderungen.*

* Die Herausforderungen wurden in den verschiedenen Beteiligungsformaten erhoben.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurden durch die Autorinnen in den Zitaten Hervorhebungen vorgenommen.

„Es fehlt an entsprechenden Maßnahmen, egal ob es jetzt das Museum, die Oper oder das Varieté ist. Gerade bei größeren öffentlichen Kultureinrichtungen muss es zum Standard gehören, sich zu fragen: **„Haben wir im Rahmen unserer Mittel alles getan, um das Bildungsangebot so inklusiv und barrierearm wie nur möglich zu gestalten?“**“**

Teilnehmer*in Expert*innenpanel „Kulturelle Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen (altersübergreifend)“

Kulturelle Bildungs- und Vermittlungsangebote sind bisher nur eingeschränkt auf die unterschiedlichen Bedarfe von Menschen mit Behinderungen ausgelegt. Ob ein kulturelles Bildungsangebot wahrgenommen werden kann, hängt daher neben den individuellen Interessen aktuell primär von den vorhandenen Nutzungsbarrieren, wie fehlenden Hilfs- und Assistenzmitteln und/oder einer fehlenden barrierearmen Umgebung ab (z. B. fehlende Induktionsschleifen, Audio-deskriptionen, Gebärdensprachdolmetscher*in und/oder fehlende Aufzüge, Rampen, gute Wegeleitung, behindertengerechte Toiletten etc.).

Abbildung 5&6: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kulturelle (Aus-)Bildung

Inklusive Zugänge bzw. Bildungs- und Vermittlungsangebote werden oft additiv, d. h. erst im Nachhinein und zusätzlich zu bestehenden Kulturangeboten entwickelt.

„Wir müssen aufhören, Parallelstrukturen aufzubauen.

Ich möchte kein Angebot, das sich ausschließlich an Menschen mit Behinderungen richtet. Wichtig ist, dass inklusive Zugänge bei allen Bildungs- und Vermittlungsangeboten künftig automatisch und von Anfang an mitgedacht werden.“

Teilnehmer*in Workshop Inklusive kulturelle (Aus-)Bildung

Bildungs- und Vermittlungsangebote mit inklusiven Zugängen knüpfen zu wenig an den Erfahrungswelten und kulturellen Interessen von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen an (z. B. partizipative Kunstprojekte auf TikTok oder YouTube, interaktive Live-streams mit Identifikationsfiguren, z. B. zur künstlerischen Videoproduktion).

Die Aussage **„Die Nachtwächter-Stadtführung war das Beste“** erhielt große Zustimmung in der Runde. Den Schüler*innen gefielen vor allem die **Atmosphäre und die szenische Darstellung** der Stadtgeschichte.

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderung‘

Die Möglichkeiten der Digitalisierung werden bei der Entwicklung von barrierearmen Kultur- und Vermittlungsangeboten bisher nicht ausgeschöpft bzw. werden digitale Angebote mit inklusiven Zugängen zu selten verstetigt (z. B. digitale Ausstellungsbesuche, Online-Werkeinführungen in Einfacher Sprache/mit Gebärdensprachdolmetscher*in etc.).

„Die Flut an barrierearmen, digitalen Kulturangeboten, die während des Corona-Lockdowns entstanden sind, das war toll und hat mir einen völlig neuen Zugang zu Kunst und Kultur ermöglicht.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Künstler*innen mit Behinderungen‘

Abbildung 5&6: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kulturelle (Aus-)Bildung

Der kulturelle Interessensaufbau an Förderschulen ist vielfach nicht Teil der regulären Lehr-tätigkeit, sondern erfolgt durch das persönliche Engagement einzelner Lehrer*innen.

„An unserer Schule wurde eine Freizeit-AG ins Leben gerufen, die jeden Donnerstag zusammenkommt und Kulturangebote ausprobiert. Das ist durch das Lehrdeputat nicht gedeckt, sondern ich mache das, weil ich es für richtig halte.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen‘

Bei der Berufsorientierung von Schüler*innen mit Behinderungen spielen Berufe oder Praktika speziell im Kulturbereich bisher eine sehr geringe Rolle und werden aktuell auch nicht vom Integrationsfachdienst bzw. der Arbeitsagentur vermittelt.

„Also ich kann mir vorstellen, die Bühne bei großen Konzerten zu beleuchten. Was man da sonst noch arbeiten könnte, habe ich keine Ahnung.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Behinderungen‘

Es fehlt eine zentrale Beratungsstelle, die über künstlerische Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten und vorhandene Unterstützungsangebote für Menschen mit Behinderungen informiert (z. B. über berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen oder Nachteilsausgleiche an den Hochschulen u. a. persönliche Assistenzen, Finanzierung von Hilfsmitteln, längere Abgabefristen etc.).

„Die Bedarfe und die Bedürfnisse sind so unterschiedlich. Aber alle müssen wissen, dass es Strukturen gibt, die in solchen Momenten helfen können. Bisher ist das nicht bekannt genug.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive (Aus-)Bildung

Abbildung 5&6: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kulturelle (Aus-)Bildung

Die Zulassungspraxis an den Musik-, Theater- und Kunsthochschulen entspricht oft nur eingeschränkt den individuellen Voraussetzungen von Menschen mit Behinderungen, etwa durch Eignungsprüfungen, die die unterschiedlichen Situationen von Bewerber*innen mit Behinderungen nicht berücksichtigen.

*„Die Vorlage eines ärztlichen Attests ist ein Ausschlusskriterium, noch bevor ich einen Ton gespielt habe. **Nicht mal die Möglichkeit zu bekommen, am Auswahlverfahren teilzunehmen, finde ich frech!**“*

Teilnehmer*in Expert*innenpanel „Kulturelle Bildung und Teilhabe von Künstler*innen mit Behinderungen“

Für Menschen mit Behinderungen ist es herausfordernd, einem künstlerischen Studium nachzugehen, da die individuellen Bedarfe oftmals im Studienalltag der Hochschulen keine Berücksichtigung finden (z. B. fehlende technische Hilfsmittel, verbindliche Vorlesungszeiten, bauliche Gegebenheiten etc.).

*„**Ein Studium für Menschen mit Behinderungen sollte neu gedacht werden, unabhängig von Maßstäben, viel individueller und auch modular gestaltbar.**“*

Teilnehmer*in Workshop inklusive (Aus-)Bildung

Es gibt noch zu wenig Künstler*innen, bzw. künstlerisch Lehrende mit Behinderungen an Schulen, Universitäten und auf dem Arbeitsmarkt Kultur. Dadurch fehlen Vorbilder für junge Menschen mit Behinderungen, die Lust und Mut auf eine künstlerische Tätigkeit machen.

*„**Kinder und Jugendliche brauchen Vorbilder, auch wenn ich eine Behinderung habe, kann ich trotzdem einen Weg finden. Ich muss nicht irgendwo in der Werkstatt landen oder wo auch immer und kann etwas aus meinem Leben machen. Deswegen muss es die Vorbilder geben.**“*

Teilnehmer*in Workshop inklusive (Aus-)Bildung

Abbildung 5&6: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kulturelle (Aus-)Bildung

Es gibt zu wenig individuelle Unterstützungsangebote, die Kulturakteur*innen mit Behinderungen bei der Integration auf dem Arbeitsmarkt Kultur helfen (z. B. individuelles Mentoring und Coaching, spezielle Fördertöpfe, steuerliche Sonderregelungen bei freischaffenden Künstler*innen mit Behinderungen).

„Sich als Künstler*in zu verkaufen ist ja auch für Menschen ohne Behinderungen kein Selbstläufer, für jemanden mit einer Behinderung ist es aber häufig die Hürde, die dann aus einer künstlerischen Profession ein Hobby macht.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel „Kulturelle Bildung und Teilhabe von Künstler*innen mit Behinderungen“

2.1.3 Herausforderungen inklusiver Organisations- und Personalstrukturen

Ergebnisse der Online-Befragung

Im Rahmen der Online-Befragung wurden Stuttgarter Kultureinrichtungen gefragt, ob und in welchen Bereichen (unter anderem Programm, Verwaltung, Technik und Service) Menschen mit Behinderungen bei ihnen tätig sind. Sie wurden ebenfalls gefragt, welche Maßnahmen bereits ergriffen wurden, um sich stärker für Besucher*innen, Mitarbeiter*innen und Künstler*innen mit Behinderungen zu öffnen. Die Antworten machen deutlich, dass der Handlungsbedarf bei der Öffnung von Personalstrukturen, aber auch der institutionellen Verankerung von Inklusionsfragen in den Kultureinrichtungen besonders groß ist.

Fragen der Inklusion und Teilhabegerechtigkeit von Menschen mit Behinderungen werden bisher in den befragten Kultureinrichtungen vor allem punktuell und projektbezogen in Angriff genommen und eher selten institutionell verankert, zum Beispiel durch die Einführung von Leitlinien (22 %; n = 9),²⁹ die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zum Thema Inklusion/Diversität (17 %, n = 48) oder die Gründung eines Programmbeirates zum Thema Inklusion/Diversität (2 %; n = 48).³⁰

Derzeit arbeiten in 40 % (n = 45) der befragten Stuttgarter Kultureinrichtungen³¹ Menschen mit Behinderungen, schwerpunktmäßig in der Verwaltung (37 %; n=19), gefolgt vom Technik-Bereich (26 %; n=19) und der Kommunikation (21 %; n=19). Bisher kaum vertreten sind Menschen mit Behinderungen nach wie vor im künstlerischen Bereich (5 %; n=19), also beispielsweise in der Programmgestaltung oder auf der Bühne.³²

Im Bereich der inklusionsorientierten Programmentwicklung sind die Befragten deutlich

aktiver, wenngleich auch hier noch Luft nach oben ist. Rund die Hälfte (52 %; n = 48) der befragten Stuttgarter Kultureinrichtungen unterstützt die Vermittlung ihres Programms bereits durch Hilfsmittel oder Assistenzen oder hat bauliche Ertüchtigungen vorgenommen, um bessere Zugänge zu schaffen (33 %; n = 48).

Der Ausbau von Hilfsmitteln und Assistenzen wurde zudem bei der Frage nach zeitnah geplanten Maßnahmen zur Stärkung der Kulturellen Teilhabe und Bildung von Menschen mit Behinderungen am häufigsten genannt. Ein weiteres Drittel der befragten Kultureinrichtungen führt Kooperationen mit Sozial- und Bildungseinrichtungen durch, zum Beispiel mit Werkstätten, Förderschulen, Verbänden, und macht Programme außerhalb der eigenen Einrichtung.³³

Die Ergebnisse der Online-Befragung im Handlungsfeld Organisations- und Personalentwicklung zeigen besonders deutlich: Ein Anfang ist gemacht, es bleibt jedoch viel zu tun. Die Umfrageergebnisse wurden in den verschiedenen Beteiligungs- und Austauschformaten bekräftigt und differenzierten sich weiter aus.

Die folgende Darstellung zeigt eine Übersicht mit den konkreten Herausforderungen und Fragestellungen für das Handlungsfeld inklusiver Personal- und Organisationsentwicklung.

29 Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 27.

30 Vgl. ebd., S. 25.

31 Es handelt sich hierbei vor allem um größere Einrichtungen mit mehr als fünf Mitarbeiter*innen.

32 Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen, S. 9ff.

33 Vgl. ebd., S. 24f.

Herausforderungen* inklusive Organisations- und Personalstrukturen

Teilhabegerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen wird in Kultureinrichtungen noch zu oft als freiwillige Aufgabe wahrgenommen und nicht als Pflichtaufgabe öffentlicher Einrichtungen verstanden. Daher gibt es in den Kultureinrichtungen noch zu selten ein verbindliches Bekenntnis (der Leitungsebene) zur Inklusionsorientierung.*

* Die Herausforderungen wurden in den verschiedenen Beteiligungsformaten erhoben.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurden durch die Autorinnen in den Zitaten Hervorhebungen vorgenommen.

„Man muss zum einen an die Entscheidungsträger*innen ran und man muss die Strukturen aufweichen.
Sonst sitzen wir in zehn oder 20 Jahren hier mit den gleichen Fragen.“**

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Die Entwicklung von inklusionsorientierten Organisations- und Personalstrukturen wird in den Kultureinrichtungen oft als einzelne Maßnahme oder Projekt durchgeführt. Es sind jedoch ganzheitliche, alle Ebenen und Bereiche umfassende und langfristig angelegte Organisationsentwicklungsprozesse notwendig, um eine umfassende Sensibilisierung und nachhaltige Inklusionsorientierung, innerhalb einer gewachsenen Organisation zu erreichen.

„Dann braucht es die Organisationsstruktur begleitende Prozesse. Das dauert drei bis fünf Jahre und das muss immer wieder gemacht werden. Dann müssen wir lernen, kritisch zu arbeiten und dass man sich das in der Kultureinrichtung einrichten kann.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Abbildung 7&8: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Organisations- und Personalstrukturen

Bisher gibt es nur vereinzelt feste (!) Beauftragte mit Entscheidungskompetenzen für Teilhabe/Inklusion an Stuttgarter Kultureinrichtungen (z. B. als Schnittstellenmanager*in bzw. kompetente Ansprechpersonen in der jeweiligen Einrichtung).

Für externes Know-how von Inklusions-Expert*innen für Kultureinrichtungen, z. B. in einem Beirat oder beratend durch Vertreter*innen von Verbänden, entrichten Kultureinrichtungen noch zu oft keine Vergütung nach dem üblichen Tarif, sondern lediglich eine Aufwandentschädigung für einen ‚Dienst in eigener Sache‘ oder gehen von ehrenamtlichem Engagement aus.

„Der Beirat hat sich abgenutzt. Menschen, die als Expert*innen angesehen werden, sollten auch ein entsprechendes Expert*innenhonorar bekommen. Es braucht klare Entscheidungskompetenzen und ein wirkliches Mitspracherecht.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Kultureinrichtungen sind bisher nur selten attraktive Arbeitsorte für Menschen mit Behinderungen, nicht nur aufgrund von baulichen Beschränkungen, sondern wegen der bestehenden Organisationsstrukturen und Arbeitsbedingungen

„Die Organisationsstruktur muss sich grundlegend ändern, damit die Menschen dort überhaupt arbeiten können. Deshalb ist das mit dem Brückenbau etwas schwierig. Da können wir noch so viel an den Bewerbungsverfahren rumschrauben, wenn die Arbeitsbedingungen nicht stimmen, dann ist das ein Ding der Unmöglichkeit.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Abbildung 7&8: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Organisations- und Personalstrukturen

(z. B. fehlende Sensibilisierung/Commitment, unflexible Aufgabenprofile, hoher Termindruck, unzureichende Fehlerkultur etc.).

„Es muss da etwas Anderes geben als das übliche Bewerbungsverfahren. Was für Kompetenzen werden gebraucht? Und auch die Möglichkeit zu wachsen, aus dem Werkstatt-Bereich bei Menschen mit Behinderungen. Manche sind auch schon zehn Jahre in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen. Da geht es darum, eine Vorstellung zu entwickeln: Was kann ich eigentlich? Oder wohin will ich? Man kann versuchen, eine kleine Tätigkeit zu machen und dann kommt plötzlich ein Feuerwerk. Je offener man ist, da kommt eine weitere Tätigkeit dazu, da noch eine. **Man wundert sich, was da alles möglich ist. Diesen Spielraum zu geben, das braucht es.“**

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren der Kultureinrichtungen nehmen zu wenig Bezug auf die Bedarfe von Menschen mit Behinderungen und sind daher nicht gut geeignet, qualifizierte Bewerber*innen mit Behinderungen zu finden, (z. B. durch Stellenbeschreibungen in ‚Amtsdeutsch‘, Schulabschluss als Zugangskriterium, zu wenig Fokus auf fachpraktischer Ausbildung und Erfahrungswissen).

„Die Schüler*innen schaffen es nicht, aus welchen Gründen auch immer, den Hauptschulabschluss zu erwerben. Da ist die Frage: Was ist hilfreich für ein Bewerbungsverfahren? Die Ausschreibung auf Ausbildungsplätze zum Beispiel in Stuttgarter Kultureinrichtungen, da sind schon viele Stolpersteine eingebaut: **Zum einen das Amtsdeutsch. Das ist für solche Schüler*innen schwierig, das lesen zu können. Das ist sehr schwierig, so eine Ausbildungsausschreibung richtig zu interpretieren. Wenn es um die Mindestanforderung geht, da wird sich ein*e einfache*r Schüler*in nicht darauf bewerben, obwohl er*sie vielleicht könnte.“**

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Wenn Menschen mit Behinderungen als Künstler*innen wahrgenommen bzw. engagiert würden, dann oft unter dem Label Künstler*in mit ‚Behinderungen‘. Die Erfahrung der ‚Behinderung‘ ist jedoch nur eine von vielen, die Eingang in die künstlerische Arbeit nimmt. Ein solches Etikett greift daher zu kurz.

„Ich möchte gutes Theater, gute Kunst, gute Musik machen und nicht den Fokus auf meine Behinderung legen. Die Behinderung sollte dabei, wie etwa die Nationalität, nebensächlich sein. Das erfordert allerdings eine grundsätzliche Änderung in der Haltung der Gesellschaft, in der Vielfalt das Normale ist und nicht als Distinktionsmerkmal missbraucht wird.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Künstler*innen mit Behinderungen‘

Eine aktive Willkommenskultur für Menschen mit Behinderungen kommt in den Kultureinrichtungen oft zu kurz. Vorhandene Barrieren und fehlende Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die Bedarfe von Besucher*innen mit Behinderungen z. B. an der Kasse oder dem Einlass, tragen dazu bei, dass sich diese Besucher*innengruppe nicht immer willkommen fühlt.

„Es ist nicht nur die Person an der Kasse, die verlegen ist, weil sie nicht weiß, wie das mit meinem Behindertenausweis funktioniert oder der Aufriss, wenn ich mit meinem Rollstuhl als letzter in die erste Reihe geschoben werde. Es sind viele einzelne Dinge, die mir das Gefühl geben: Du wirst hier nicht mitgedacht, du bist hier nicht wirklich willkommen.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Künstler*innen mit Behinderungen‘

Zentrale Ergebnisse aus Panels und Workshops

Der Aufbau von Netzwerken und partizipativen Programmformaten für Menschen mit Behinderungen, z. B. durch Kooperationen mit Bildungs- und Sozialeinrichtungen, braucht Personal und Zeit, Ressourcen, über die die Einrichtungen oft nicht in ausreichendem Maße verfügen.

„Das ist ganz ungewöhnlich, so einen Austausch zu haben, auch mit der Verwaltung oder der Vermittlungsagentur. Manchmal, wenn es gut läuft, gibt es schöne Fachtage dazu. Das ist spartenübergreifend und der Rahmen hier ist sehr schön, so gehen wir darüber noch hinaus und bekommen noch eine andere Perspektive.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Die Kultureinrichtungen können kostenintensive Maßnahmen, wie die Anschaffung technischer Assistenzsysteme zur Audiodeskription oder Induktionsanlagen zur Hörverstärkung oft nicht aus eigenen Mitteln finanzieren. Gleichzeitig fehlt es an Förderprogrammen, um diese Finanzierungslücke zu überbrücken.

Abbildung 7&8: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Organisations- und Personalstrukturen

2.1.4 Herausforderungen inklusiver Förder- und Verwaltungsstrukturen

Die bisher skizzierten Herausforderungen machen deutlich, dass Inklusionsorientierung in den Kultureinrichtungen zunächst eine Sensibilisierung voraussetzt und im nächsten Schritt die Selbstverpflichtung, konkrete Schritte auch umzusetzen. Spätestens dann jedoch ist der Aufbau von neuen Zugängen und Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen mit zum Teil großem finanziellem und personellem Einsatz verbunden. Beispielsweise sind hohe Anschaffungskosten von Audio- oder Transkriptionstechnik oder ein größerer Personaleinsatz erforderlich, um multiple Kommunikationszugänge anbieten zu können.

Eine deutliche Sprache sprechen auch die Ergebnisse der Online-Befragung: Als größte Hürden gaben die Kultureinrichtungen, befragt nach Herausforderungen bei der Realisierung von mehr kultureller Teilhabegerechtigkeit für Menschen mit Behinderungen, fehlende personelle Ressourcen (71 %; n = 48) an, dicht gefolgt von fehlenden finanziellen Mitteln (67 %; n = 48).³⁴

Im weiteren Austausch³⁵ wurde handlungsfeldübergreifend deutlich, dass den Kultureinrichtungen strukturelle Fördermöglichkeiten fehlen.

Die vorhandenen, zeitlich begrenzten Förderprogramme sind nur eingeschränkt geeignet, um eine nachhaltige Entwicklung beziehungsweise Öffnung von Organisationsstrukturen in den Kultureinrichtungen zu unterstützen. Zudem sind die bestehenden Kulturförderprogramme für Kulturakteur*innen mit Behinderungen oft nicht spezifisch genug und im Antragsverfahren zu kompliziert.

Dass Inklusion noch nicht genügend als Querschnittsaufgabe der öffentlichen Verwaltung wahrgenommen wird, drückt sich in fehlenden Möglichkeiten des Austausches untereinander und damit einhergehend, teilweise unklaren Zuständigkeiten von Fördermöglichkeiten aus.

Die folgende Darstellung zeigt eine Übersicht mit den konkreten Herausforderungen und Fragestellungen für das Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen.

³⁵ Zur besseren Kontextualisierung der Herausforderungen im Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen wurden an dieser Stelle, neben relevanten Ergebnissen der Online-Umfrage, Bedarfe und Herausforderungen aus den Expert*innen-Panels und Themenworkshops vorangestellt.

³⁴ Vgl. Kruska/Geiger (2022): Analysephase: Online-Befragung, S. 30.

Herausforderungen* inklusive Förder- und Ver- waltungsstrukturen

* Die Herausforderungen wurden in den verschiedenen Beteiligungsformaten erhoben.

** Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurden durch die Autorinnen in den Zitaten Hervorhebungen vorgenommen.

In den Kultureinrichtungen fehlen personelle und finanzielle Mittel, um Organisations-, Personal- und Programmstrukturen nachhaltig für Menschen mit Behinderungen zu öffnen.*

„Man möchte jetzt schnelle Lösungen und Ansätze finden. Ich glaube aber nicht, dass das klug ist, so vorzugehen, weil die letzten 30 oder 40 Jahre haben gezeigt, dass die Lösungen immer wieder neu verpackt werden, aber nicht lösungsorientiert sind. Man muss **Rahmenbedingungen und Strukturen aufweichen, die dann zu Veränderung führen.**“**

Teilnehmer*in Workshop inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Die bestehenden inklusiven Fördermöglichkeiten sind bisher bei den Kultureinrichtungen nicht ausreichend bekannt.

„Es gibt zurzeit vier Förderprogramme zum Thema Inklusion und es gibt ein Modul Projektförderung. Aber es macht den Eindruck, dass es den Kolleg*innen nicht bekannt ist. Wir müssen vielleicht anders in die **Öffentlichkeit oder bündeln.**“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Abbildung 9: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen

Es fehlt eine zentrale Förderberatung, die Kulturinstitutionen bei Inklusionsvorhaben berät.

„Wenn ich zum ersten Mal einen Menschen mit Behinderungen einstelle, dann habe ich **keine Ahnung vom Hilfesystem. Ich stoße oft auf Herausforderungen. Es dauert Wochen, bis etwas identifiziert ist.** Ich brauche nicht die Stelle, ich brauche jemanden, der mir sagt: Hier kannst du Hilfen bekommen. Eine Person hat gesagt, dass ihr gleich vier Fördermöglichkeiten einfallen. Mir fallen sie nicht ein. Es ist gut, dass es welche gibt. Sie sind aber nicht in der Breite der Kulturinstitutionen auf kommunaler Ebene bzw. Landesebene bekannt.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Es gibt bisher zu wenig spezifische Fördermöglichkeiten für besonders kostenintensive, inklusionsfördernde Maßnahmen, z. B. die Einrichtungen von technischen Assistenzsystemen.

„Die **Bedarfsvielfalt an Hilfsmitteln ist eine Riesenherausforderung.** Einem*r Besucher*in mit Hörbehinderung bringt eine teuer angeschaffte Audiodeskriptionsanlage gar nichts und wenn die Rampe für Rollstuhlfahrer*innen fehlt, dann ist für diese die vorhandene Induktionsanlage unwichtig. Eine durchschnittliche Kultureinrichtung kann sich aber im Zweifel nicht mal eine dieser teuren Anschaffungen leisten.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive (Aus-) Bildung

Abbildung 9: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen

Zentrale Ergebnisse aus Panels und Workshops

Es fehlt an Förderstrukturen für Angebote Kultureller Bildung an Förderschulen und Werkstätten. Bisher hängen diese oft vom individuellen Engagement einzelner Lehrer*innen ab.

„Letztendlich scheitert es an den Finanzen und dass es keine Vorgaben gibt. Ich finde es schön, wenn es Einrichtungen gibt, die Menschen haben, die das Thema wichtig finden. Aber **letztendlich ist das personenabhängig.**“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Die bisherige Förderpraxis von Kulturakteur*innen mit Behinderungen ist nicht spezifisch genug an die Bedarfe angepasst.

Das Antragsverfahren ist oft so kompliziert, dass es fremder Hilfe bedarf. Gleichzeitig gibt es bisher nur eingeschränkt unbürokratische Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Kulturakteur*innen mit Behinderungen.

„Dringender als eine Projektförderung brauche ich, als Künstler*in mit Behinderung, eine **Förderung von Beratungs- und Unterstützungsleistungen**, z. B. einen Coach, der mir bei der künstlerischen Selbstvermarktung oder Steuer- und Honorarfragen unter die Arme greift.“

Teilnehmer*in Expert*innenpanel ‚Kulturelle Bildung und Teilhabe von Künstler*innen mit Behinderung‘

„**Die Anträge müssen vereinfacht werden**, statt nachträglich jemanden zu haben, der erklärt. Das ist eine falsche Denkweise und man baut Hürden auf und dann später baut man sie wieder ab, damit man nicht schon bei der Antragstellung scheitert. Es muss Arbeit abgenommen werden.“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Abbildung 9: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen

Inklusionsförderung wird in der öffentlichen Verwaltung noch zu wenig als Querschnittsaufgabe wahrgenommen, z. B. keine regelmäßigen bereichsübergreifenden Austauschtreffen zwischen den entsprechenden Vertreter*innen des Sozial- und Kulturamts.

„Momentan werden kulturelle Inklusionsprojekte meines Wissens über den Inklusionsbereich des Sozialamts gefördert, thematisch sind sie aber eigentlich dem Kulturamt zugeordnet. Dennoch gibt es bisher **keinen regelmäßigen Austausch hierzu.**“

Teilnehmer*in Workshop inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Abbildung 9: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen

2.2 Wie kann auf die Herausforderungen reagiert werden?

Mit welchen Mitteln kann es nun gelingen, den skizzierten Herausforderungen zu begegnen, damit mehr Menschen mit Behinderungen als Besucher*innen, Künstler*innen und Kulturakteur*innen am kulturellen Leben der Stadt Stuttgart teilhaben können?

In den Beteiligungs- und Austauschformaten wurden gemeinsam Handlungsgrundsätze diskutiert, Ideen entwickelt und Maßnahmenvorschläge erarbeitet und schlussendlich priorisiert. Diese Maßnahmen werden nachfolgend für jedes Handlungsfeld vorgestellt.

Wenngleich sie teilweise einen unterschiedlichen Konkretisierungsgrad aufweisen, bieten sie zahlreiche Lösungsansätze und Perspektiven für die Stärkung Kultureller Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Stuttgart. Jedem Handlungsfeld sind zudem Handlungsleitsätze vorangestellt, die als grundlegend für das jeweilige Handlungsfeld identifiziert wurden. Am Ende jedes Handlungsfeldes werden die zentralen Erwartungen an den Kulturbetrieb sowie an die Politik und Verwaltung zusammengefasst.

2.2.1 Inklusiver kommunizieren

Handlungsfeld: Kommunikation inklusiver gestalten

Handlungsleitsätze

Inklusive Kommunikationsmaßnahmen werden mit und nicht nur für Menschen mit Behinderungen entwickelt.

Inklusive Kommunikationsmaßnahmen erfordern spezifische Kompetenzen und entsprechende zeitliche und personelle Ressourcen.

Inklusionssensible Kommunikation wird standardmäßig mitgedacht und ist kein „Zusatz“.

Inklusive Kommunikation und Ansprache umfassen konsequent Hinweise sowohl auf die Situation der Barrierefreiheit als auch auf vorhandene Hilfsmittel. Das gilt im Vorfeld des Besuchs und während des Aufenthalts vor Ort.

Erarbeitete Lösungsansätze und Maßnahmen

Priorisierte Maßnahmen

	Kommunikationsformate
1	Piktogramme zur Barrierefreiheit konsequent aufführen <ul style="list-style-type: none"> • differenzierte Informationen zur Barrierefreiheit verpflichtend bereitstellen <ul style="list-style-type: none"> → für alle geförderten Kultureinrichtungen in der Stadt Stuttgart → über alle Kommunikationsformate (z. B. Website, Flyer, Social Media)
2	Inklusive digitale Kommunikationsformate ausbauen <ul style="list-style-type: none"> • visuelle und auditive Zugänge (Sehen und Hören) ausbauen • Potenziale der Digitalisierung stärker nutzen, z. B. Videos in Gebärdensprache auf der Website einführen • inklusive Kommunikation immer aus der Sicht des*der Empfänger*in denken • die Vielfalt der Bedarfe mitdenken
	Netzwerke
3	Regelmäßige Netzwerk- und Austauschtreffen organisieren <ul style="list-style-type: none"> • Wissensaustausch verstetigen <ul style="list-style-type: none"> → vorhandene Expertise zugänglich machen, u. a. durch Fachverbände → in einen direkten Dialog mit Expert*innen im jeweiligen Feld treten • Austauschformate initiieren, um ein gegenseitiges Kennenlernen zu ermöglichen, z. B. jährliches Speed-Dating-Event mit Förder-schulen, Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM), Interessenverbänden und Stuttgarter Kultureinrichtungen <ul style="list-style-type: none"> → regelmäßig veranstaltet von verschiedenen Verbänden bzw. Ämtern → Durchführung analog und digital

	Zielvereinbarungen
4	Selbstverpflichtung zu inklusiver Kommunikation erarbeiten <ul style="list-style-type: none"> • inklusive Kommunikationskonzepte werden Realität durch konkrete Zielvereinbarungen und verpflichtende Rahmenbedingungen • Umsetzung durch verbindliche Vereinbarungen <ul style="list-style-type: none"> → Maßnahmenplan erstellen statt Leitlinien formulieren → Anreize zur Selbstverpflichtung wie Fortbildungen und mehr Ressourcen schaffen
Weitere Maßnahmen	
5	Inklusiven digitalen Kulturkalender erstellen <ul style="list-style-type: none"> • Online-Veranstaltungskalender ausbauen <ul style="list-style-type: none"> → Bündelung aller barrierefreien inklusiven Kulturangebote in Stuttgart → barrierefrei auf der Website der Landeshauptstadt Stuttgart und der Website von KUBI-S → Anzeige von Standorten • App entwickeln und Verlinkung beim Online-Stadtführer
6	Zentrale Informationsstelle initiieren <ul style="list-style-type: none"> • Angebot von alternativen Kommunikationsformen für Menschen mit Behinderungen • hybride Informationsvermittlung, z. B. über Telefon oder Videotelefonie • persönlicher Austausch bei städtischer Anlaufstelle, z. B. Infopunkt Stuttgart • Voraussetzung: Schulung der Mitarbeiter*innen
7	Dezentrale Informationspunkte im Stadtraum einrichten <ul style="list-style-type: none"> • Kulturkommunikation an Alltagsorten bereitstellen <ul style="list-style-type: none"> → digitale Screens mit Informationen in Leichter Sprache → Info-Säulen oder -Terminals mit Textdarstellung und Audio-Funktion • langfristig mit Möglichkeit zur Ticket-Buchung vor Ort
8	Partizipative Workshops zu Kommunikationsmaßnahmen anbieten <ul style="list-style-type: none"> • kollaborative Workshop-Formate planen • Ziel: gemeinsam neue Kommunikationsformate entwickeln und ein Netzwerk von Multiplikator*innen aufbauen • Teilnehmende: z. B. Kultureinrichtungen mit Interessensvertretungen, Sozialträger*innen, Selbsthilfeorganisationen, Menschen mit Behinderungen
9	Inklusiven Instagram-Kulturkanal aufbauen <ul style="list-style-type: none"> • Kanal von gleichaltrigen Jugendlichen mit und ohne Behinderungen bespielen lassen
10	„Inklusives Kultur-Tinder“ aufbauen <ul style="list-style-type: none"> • moderierte Kontaktbörse für Menschen mit und ohne Behinderungen <ul style="list-style-type: none"> → jeweils mit Profil bzw. Kurzporträt → Anknüpfen an bereits bestehende Kontaktbörsen wie z. B. „Machen-wir-was!“ für Freizeitverabredungen von Menschen mit und ohne Behinderungen • Herausforderungen: Übersetzung für sehbehinderte Menschen, Datenschutzrichtlinien

Zentrale Erwartungen an den Kulturbetrieb	Zentrale Erwartungen an Politik und Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> • Publikumsansprache sowohl digital als auch analog inklusiver gestalten • immer aus Sicht des*der Empfänger*in denken und Zwei-Sinne-Prinzip berücksichtigen <ul style="list-style-type: none"> → das bedeutet, Angebote müssen über mindestens zwei Sinne gleichwertig wahrnehmbar sein. Sie können z. B. gehört oder gesehen, gesehen oder ertastet, gehört oder erspürt werden • bei Kommunikationsmaßnahmen unterschiedliche Bedarfe von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen • eindeutige Informationen zu Barrierefreiheit durch einheitliche Piktogramme vermitteln 	<ul style="list-style-type: none"> • nachhaltige und langfristige Austausch- und Netzwerkstrukturen schaffen <ul style="list-style-type: none"> → Einrichtung von verwaltungsübergreifenden Arbeitsgruppen → Einberufung eines beratenden Kreises zu Fragen der Inklusion im Kulturbereich • Konzeption von Selbstverpflichtungen zu inklusiver Kommunikation unterstützen <ul style="list-style-type: none"> → personelle und finanzielle Ressourcen bereitstellen → konkrete Zielvereinbarungen formulieren

2.2.2 Inklusiver (aus-)bilden

Handlungsfeld: Kulturelle (Aus-)Bildung zugänglicher machen

Handlungsleitsätze

Bei der Umsetzung von inklusiven Kulturellen Bildungsprogrammen sind Vorkenntnisse bzw. die Qualifizierung des Personals zum Thema Inklusion ein Gelingensfaktor.

Eine hybride Entwicklung inklusiver Angebote Kultureller Bildung ist wichtig: Inklusive Angebote müssen analog und digital verfügbar sein.

Inklusive Zugänge allein sind nicht ausreichend. Bildungsangebote, Studiengänge und Arbeitsplätze müssen entsprechend inklusiv gestaltet sein.

Attraktive Arbeitsstellen für Menschen mit und ohne Behinderungen müssen geschaffen werden:
→ **Freiraum für individuelle Persönlichkeits- und Kompetenzprofile**
→ **flexible Arbeitszeitmodelle**
→ **positive Fehlerkultur**

Erarbeitete Lösungsansätze und Maßnahmen

Priorisierte Maßnahmen

Ausbildung und Studium

1 ‚Inklusives Ausbildungsprogramm Kultur‘ entwickeln

- Ausbildungsmöglichkeiten im Kulturbetrieb für Menschen mit Behinderungen bereitstellen
→ Kultureinrichtungen entwickeln das Programm gemeinsam mit dem Integrationsfachdienst bzw. der Arbeitsagentur und Bildungs- und Sozialträger*innen
- berufliche Qualifizierung für Menschen mit Behinderungen im Kulturbetrieb ermöglichen
→ Aufbau fester Kooperationen
→ Zusammenarbeit von Berufsbildungsbereich und Kulturarbeitgeber*innen für anerkannte Qualifizierung, z. B. IHK-Zertifizierung
- Kultur als Arbeitsfeld in Orientierungsstufen und bei Beratungen zur beruflichen Orientierung stärker sichtbar machen, z. B. Praktikumsmöglichkeiten anbieten

<p>2 Zugänge zu künstlerischen Studiengängen erleichtern</p> <ul style="list-style-type: none"> individualisierte Aufnahmeverfahren und -prüfungen an künstlerischen Hochschulen umsetzen → (Eigen-)Perspektive von Menschen mit Behinderungen sollte in Auswahlkommissionen repräsentiert sein → Voraussetzung: Sensibilisierung und Schulung der Mitglieder technische Hilfsmittel ausbauen und Assistenzmöglichkeiten verbessern, z. B. Audiotranskriptionen bzw. Videos als didaktische Unterrichtsmittel integrieren mehr Professor*innen/Dozent*innen mit Behinderungen einstellen → Vorbildfunktion Sensibilisierung von Lehrkräften und Verwaltungsmitarbeiter*innen Studium für Menschen mit Behinderungen öffnen und neu denken, z. B. individuelle Leistungserbringungen, modulare Gestaltung des Studiums Bekanntheit von Nachteilsausgleichen an Hochschulen steigern und Bedingungen anpassen
<p>Bildungs- und Vermittlungsangebote</p>
<p>3 Analoge und digitale Angebote von Kultureinrichtungen weiterentwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> das Potenzial digitaler Kulturangebote für inklusive Vermittlung ausschöpfen und fördern, z. B. durch virtuelle Rundgänge mit Videos in Gebärdensprache, Über-/Untertitel bei Aufführungen, digitale Besuche, kurze Videoaufnahmen auf Social Media (z. B. Instagram) mit Untertiteln bzw. Gebärdensprache, VR-Brillen, Hologramme, Apps etc. analoge Angebote fortführen → sie spielen für Menschen mit Behinderungen weiterhin eine wichtige Rolle → nicht alle Angebote können vollständig durch digitale Kultur- und Vermittlungsangebote abgelöst werden
<p>Weitere Maßnahmen</p>
<p>4 Unterstützungsangebote für Künstler*innen mit Behinderungen ausbauen</p> <ul style="list-style-type: none"> unbefristete zentrale Beratungsstelle schaffen eingegliedert in eine allgemeine Künstler*innenberatung (Sonderstrukturen vermeiden) Vermittlung von Pat*innenprogrammen, individuellen Mentorships, Wegbegleiter*innen für künstlerische Ausbildungen
<p>5 Städtisches Gütesiegel für faire, diverse und inklusive Kulturarbeitgeber*innen entwickeln</p> <ul style="list-style-type: none"> Kriterien für ein Gütesiegel erarbeiten → Herausforderung: Kriterienkatalog und Überprüfung → Voraussetzung: z. B. Teilnahme an Programmen wie einem ‚inkluisiven Ausbildungsprogramm Kultur‘ (vgl. Maßnahme Nr. 1) Auszeichnung ‚inklusionsorientierte Kulturarbeitgeber*in‘ vergeben → Sichtbarkeit für Menschen mit Behinderungen

Zentrale Erwartungen an den Kulturbetrieb	Zentrale Erwartungen an Politik und Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> Praktikumsmöglichkeiten und Ausbildungsplätze für Menschen mit Behinderungen integrieren Zugänge zu Kultureller Bildung schaffen → alle sollen die Möglichkeit haben, von Kindheit an Kultur zu entdecken → dabei sind unterschiedliche Bedarfe zu beachten Zugänglichkeit und gleichberechtigte Teilnahmemöglichkeiten von Anfang an mitdenken → Voraussetzung bei der Konzeption von Bildungs- und Vermittlungsangeboten inklusive Programmstrategien weiter ausbauen → ohne den Aufbau von Sonderstrukturen Inklusion künstlerisch thematisieren → im Kulturprogramm → in der Kulturvermittlung 	<ul style="list-style-type: none"> Zugänge schaffen → künstlerische Studiengänge für Menschen mit Behinderungen öffnen → flexible Gestaltung des Studiums ermöglichen Rahmenbedingungen für inklusive Ausbildungsmöglichkeiten im Kulturbereich verbessern, z. B. in Bezug auf Finanzierung von Assistenz, Zugangsverfahren, Bereitstellung von Informationen mehr finanzielle Ressourcen für Kulturelle Bildungsangebote an Förderschulen und Werkstätten bereitstellen

2.2.3 Inklusiver arbeiten

Handlungsfeld: Inklusive Personal- und Organisationsentwicklung

Handlungsleitsätze

Inklusionsorientierung in Organisationen ist ein übergreifender Prozess, der nicht nur durch einzelne Projekte getragen werden kann.

Inklusionsorientierung ist eine Führungsaufgabe und muss in allen Bereichen und Abteilungen von Kultureinrichtungen selbstverständlich werden.

Bei der Inklusionsentwicklung in Organisationen ist es sinnvoll, ein Team mit Vertreter*innen aus allen Bereichen einzubinden.

Inklusive Organisationsentwicklung bedarf Fachexpertise.

Interessenvertreter*innen für die Belange und Bedarfe von Menschen mit Behinderungen in Kultureinrichtungen brauchen Entscheidungs- und Handlungskompetenzen.

Erarbeitete Lösungsansätze und Maßnahmen

Priorisierte Maßnahmen

Organisationsentwicklung

- 1 Inklusive Organisationsentwicklung nachhaltig verankern**
 - langfristig angelegte Prozessbegleitungen in Kultureinrichtungen fördern
 - Teilhabegerechtigkeit als verbindliche Aufgabe in der Organisationsstruktur festigen
 - klares Bekenntnis der Leitungsebene zu Inklusionsorientierung ist erforderlich
 - weniger Fokus auf inklusive Einzelmaßnahmen und Leuchtturmprojekte setzen
- 2 Feste*n Beauftragte*n für Teilhabe und Inklusion ernennen**
 - in jeder Kultureinrichtung als Schnittstellenmanager*in zu ernennen
 - Ziel: Inklusionsorientierung nachhaltig vorantreiben, z. B. durch verpflichtende Bedingung für Förderung
 - Voraussetzung: ausreichend Stellenanteile mit Entscheidungskompetenz (vgl. auch Teilhabekonzepte wie den Einsatz von Diversitätsagent*innen in Kulturbetrieben)
- 3 Kultureinrichtungen als inklusive Arbeitsorte attraktiver machen**
 - inklusive Arbeitsstellen mit viel Freiraum einrichten, z. B. offene Stellenprofile, flexible Arbeitseinteilung
 - Barrieren benennen und abbauen: Leistungsprinzip, hohe Arbeitsbelastung, schlechte Bezahlung, Befristungen
 - Kooperationen von Werkstätten und Kultureinrichtungen planen, z. B. Unterstützung und Beratung durch Jobcenter, Umsetzung verbindlich vereinbaren (ggf. mit Checklisten)
 - breiter gefächerte Tätigkeiten für Menschen mit Behinderungen definieren
 - mehr Künstler*innen mit Behinderungen einstellen
 - Menschen mit Behinderungen nicht nur in der Verwaltung beschäftigen
 - politische Anreize setzen, um Kultureinrichtungen zu motivieren und zu unterstützen
- 4 Verbindlichen Honorarkatalog für externe Beratungsleistung erstellen**
 - professionelle Vergütung für Inklusions-Expert*innen mit Behinderungen definieren, z. B. Vertreter*innen der Verbände oder Referent*innen
 - Beratungsleistung z. B. für Gestaltung inklusiver Arbeitsplätze, Entwicklung inklusiver Kommunikationsformate, Konzeption von inklusiven Programmangeboten

	Personalentwicklung
5	Personal in Kultureinrichtungen zum Thema Inklusion schulen <ul style="list-style-type: none"> • Workshops zum Thema Inklusion für alle Mitarbeitenden in den Kultureinrichtungen einplanen → Sensibilisierung auf allen Ebenen → Inklusion als Führungsaufgabe verankern → Inklusion als Selbstverständlichkeit etablieren • Schulungen zu Barrierefreiheit, z. B. baulich, technisch, digital, bei Veranstaltungen, für die Erstellung von Dokumenten und Formularen, Kommunikation • Einlass- und Sicherheitspersonal sensibilisieren, z. B. für konkrete Handlungsoptionen im Umgang mit Menschen mit Behinderungen, Umgang mit technischen Hilfsmitteln und Assistenzen
	Weitere Maßnahmen
6	Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren inklusiver aufsetzen <ul style="list-style-type: none"> • passgenaue Anforderungsprofile erstellen → Interessen und Kompetenzen der Bewerber*innen sichtbar machen und individuelle Bedarfe berücksichtigen • auf individuelle Bedarfslage Rücksicht nehmen, z. B. auch überschaubare Tätigkeiten anbieten und mehr Spielräume schaffen • unterschiedliche Bedarfe von Menschen mit Behinderungen in Ausschreibungen berücksichtigen, z. B. durch Verwendung von Leichter/Einfacher Sprache, Verzicht auf „Amtsdeutsch“ sowie schwierige Formulierungen → Erstellung von Videos etc.
7	Arbeitsbedingungen für Künstler*innen mit Behinderungen verbessern <ul style="list-style-type: none"> • bauliche Veränderungen vornehmen, z. B. barrierefreier Bühnenzutritt • angepasste Vertragsentwürfe formulieren, z. B. in Bezug auf Arbeitszeiten und Aufgabenspektrum • Unterstützung anbieten in Form von Arbeits- und Auftrittsassistenz
8	Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Kultureinrichtungen organisieren <ul style="list-style-type: none"> • Vernetzung von Kulturakteur*innen mit Sozial- und Bildungsakteur*innen sowie Vertreter*innen der Verwaltung → regelmäßige spartenübergreifende Austauschtreffen und Veranstaltungen → Thema Inklusion sowie konkrete Arbeitsbereiche • zentrale Plattform mit Informationen einrichten • technische Ressourcen austauschen, z. B. Arbeit mit mobilen Induktionsschleifen • Austausch auch über Sparten hinweg, auch mit Verwaltung
9	Inklusionsorientierte Programmarbeit leisten <ul style="list-style-type: none"> • klares Bekenntnis zu Inklusionsorientierung abgeben, z. B. durch Programmgruppen, Programmbeirat Inklusion • partizipative Programmformate gemeinsam mit Menschen mit Behinderungen entwickeln → Voraussetzung: Aufbau von Kooperationen mit Bildungs- und Sozialeinrichtungen

Zentrale Erwartungen an den Kulturbetrieb	Zentrale Erwartungen an Politik und Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> • konkrete Zielvereinbarungen zu Inklusion schließen • diversitätssensibel führen: Selbstverpflichtung nach innen und nach außen vertreten • Inklusionskompetenz und soziale Kompetenzen fördern, z. B. durch Schulungen oder Workshops für den sensiblen Umgang mit Menschen mit Behinderungen • Willkommenskultur und Sensibilisierung etablieren: Training und Fortbildung zu Inklusion als Teil der Personalentwicklung für alle Mitarbeitenden auf allen Ebenen anbieten • Kultureinrichtungen als Arbeitsorte für Menschen mit Behinderungen anbieten und verschiedenen Bedarfen gerecht werden • Stellen divers besetzen 	<ul style="list-style-type: none"> • Inklusionsorientierung als Querschnittsaufgabe in der Verwaltung verankern • klares inhaltliches und förderpolitisches Bekenntnis der Kulturpolitik zur Inklusionsförderung an Stuttgarter Kultureinrichtungen notwendig • Fortbildungen und Prozessbegleitungen fördern

2.2.4 Inklusiver fördern

Handlungsfeld: Inklusive Förder- und Verwaltungsstrukturen

Handlungsleitsätze

Damit Menschen mit Behinderungen an Kultureller Bildung teilhaben können, braucht es die Unterstützung der Politik.

Für die Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention bedarf es einer Haltung, aber auch zusätzlicher finanzieller Mittel.

Diese zusätzlichen Mittel müssen auch für den Kulturbereich systematisch erschlossen werden.

Dadurch werden der Einsatz von Gebärdensprachdolmetschenden, der Abbau baulicher Barrieren, Assistenzen bei Künstler*innenstipendien etc. ermöglicht.

Erarbeitete Lösungsansätze und Maßnahmen	
Priorisierte Maßnahmen	
	Förderverfahren
1	<p>Antragsverfahren vereinfachen und dabei unterschiedliche Bedarfe beachten</p> <ul style="list-style-type: none"> Förderanträge nach Möglichkeit vereinfachen → keine weiteren Beratungsstrukturen aufbauen alternativ Beratungsangebot im Kulturamt etablieren → zusätzlicher Personaleinsatz zur Beratung von Künstler*innen mit Behinderungen → Unterstützung bei der Einreichung von Förderanträgen
2	<p>Förderpraxis auf mehr Flexibilität und alternative Zeitfenster prüfen</p> <ul style="list-style-type: none"> Erarbeitung eines neuen Zeitplans für die Einreichung von Förderanträgen → Einreichung von Förderanträgen nicht nur einmal jährlich, sondern z. B. an drei bis vier Terminen im Jahr möglich machen → individuelle Bedarfe von Künstler*innen mit Behinderungen besser berücksichtigen
Förderschwerpunkte	
3	<p>Fördertopf Inklusive Prozessbegleitung einrichten</p> <ul style="list-style-type: none"> langfristige inklusionsorientierte Prozesse in Kultureinrichtungen fördern langfristige professionelle Begleitung ermöglichen Prozessbegleitungen erfordern eine strukturelle Herangehensweise Ziele: Entwicklung einer inklusionsorientierten Haltung, Anerkennung des Potenzials inklusionsorientierter Prozesse, Unterstützung der Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung in Stuttgarter Kultureinrichtungen
4	<p>Fördermittel zur externen Beratung von Kultureinrichtungen bereitstellen</p> <ul style="list-style-type: none"> externes Wissen bereitstellen und professionelle Beratung von Expert*innen für Kultureinrichtungen ermöglichen, z. B. bei der Einstellung von Menschen mit Behinderungen, Gestaltung von inklusiven Arbeitsplätzen, barrierearmen Programmentwicklung etc.

5	Fördermöglichkeiten für junge Menschen einrichten: schulische und außerschulische Angebote <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von kulturellen Angeboten für Schüler*innen in Förderschulen prüfen, z. B. Vergütung von Modellen wie einem ‚Freizeit-Kulturstammtisch‘ für Schüler*innen
6	Förderprogramm für kostenintensive Assistenzsysteme bzw. bauliche Maßnahmen aufsetzen <ul style="list-style-type: none"> • Förderung von z. B. Entwicklung und Professionalisierung von Audiodeskriptionen, Anschaffung und Einbau von Induktionsanlagen, Anschaffung und Einbau von Videoanlagen, Behindertentoiletten, Rampen
Kommunikation	
7	Bestehende Förder- und Beratungsmöglichkeiten besser kommunizieren <ul style="list-style-type: none"> • Fördermöglichkeiten für mehr Inklusion in der Kultur bündeln und proaktiv kommunizieren, z. B. digital gebündelt auflisten, an Kultureinrichtungen und Hochschulen kommunizieren • Ermächtigung einer zentralen ersten Anlaufstelle für Förderberatung <ul style="list-style-type: none"> → Überblick über die unterschiedlichen Beratungsangebote im Bereich Inklusion in Stuttgart → Vermittlung an die jeweiligen Ansprechpartner*innen
8	Schnittstelle Kulturförderung/Integrationsfachdienst ausbauen <ul style="list-style-type: none"> • Bekanntheitsgrad der Beratungsstelle Assistenzmittelförderung bei Künstler*innen mit Behinderungen steigern <ul style="list-style-type: none"> → Beratungsangebot soll verstärkt bei Menschen mit Behinderungen ankommen → Sicherstellung der fachlichen Unterstützungsleistungen → individuelle Betreuung • Austausch mit Kunst-/Musikhochschulen und Kultureinrichtungen suchen
9	Kooperationen aufbauen und Allianzen schmieden <ul style="list-style-type: none"> • neue Netzwerkstrukturen schaffen und Austausch stärken, z. B. mit Nacht-Bürgermeister*in, Club Kollektiv³⁶, Beauftragte für Belange von Menschen mit Behinderungen der Stadt Stuttgart

Zentrale Erwartungen an den Kulturbetrieb	Zentrale Erwartungen an Politik und Verwaltung
<ul style="list-style-type: none"> • Sicherstellung der barrierefreien/-armen Zugänglichkeit • Kooperationsaufbau zur Umsetzung von ressourcenintensiven Inklusionsmaßnahmen 	<ul style="list-style-type: none"> • finanzielle Mittel bereitstellen, z. B. für langfristige Prozessbegleitungen, Weiterbildungen, Beratungen von externen Expert*innen • Förderung an Inklusionsorientierung knüpfen • Förderbereiche stärker verzahnen • Kultureinrichtungen, Kulturakteuer*innen und Künstler*innen unterstützen, z. B. durch verstärkte monetäre Förderung, zusätzliche Beratungsleistungen • Antragsverfahren vereinfachen <ul style="list-style-type: none"> → unterschiedliche Bedarfe von Menschen mit Behinderungen berücksichtigen → selbstständiges Ausfüllen von Förderanträgen ermöglichen

36 „Das Club Kollektiv Stuttgart e.V. ist seit 2013 der Interessenverband von Clubs und Veranstalter*innen aus Stadt und Region.“ vgl. <https://www.clubkollektiv.de/> (zuletzt abgerufen am 21.11.2022).

3. Wie jetzt beginnen?

Mit der Status Quo-Analyse wurde die Grundlage für einen weiterführenden Austausch und die Umsetzung von konkreten Maßnahmen für mehr Kulturelle Teilhabe von Menschen mit Behinderungen in der Stadt Stuttgart geschaffen. Nun gilt es, an die erarbeiteten Ergebnisse anzuknüpfen und diese durch Akteur*innen in Kultur, Politik und Verwaltung gemeinschaftlich weiterzuentwickeln und umzusetzen. Im Sinne einer abgestimmten und nachhaltigen Planung gilt es zudem, die hier entwickelten Forderungen und Lösungsideen gebündelt an Entscheidungsträger*innen zu kommunizieren und in der Arbeit weiterzudenken. Dabei müssen sie laufend geprüft, konkretisiert und aktualisiert werden. Das bedeutet, dass kurzfristige und langfristige Aufträge und Aufgaben daraus abgeleitet werden, die immer wieder zu überarbeiten sind.

Ein wichtiger nächster Schritt wird daher die Etablierung eines Netzwerk- und Austauschformats

sein, das vom Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart (KUBI-S) oder einer anderen, übergeordneten Institution koordiniert wird und das in regelmäßigen Abständen stattfindet. So kann der Dialog zwischen Stuttgarter Kulturnutzer*innen mit Behinderungen und den Kulturakteur*innen sowie Vertreter*innen aus angrenzenden Bereichen verstetigt und die Übernahme von (Mit-)Verantwortung gefördert werden.

Kultur baut Brücken und schafft Begegnungen. Entsprechend groß ist ihr Potenzial, Inklusion künftig nicht nur in den Stuttgarter Kulturinstitutionen, sondern auch darüber hinaus zu befördern. Denn wenn Menschen mit und ohne Behinderungen sich gleichberechtigt auf Bühnen, Kinoleinwänden und in Museen und Galerien begegnen, dann hat dies Signalwirkung und verändert Haltungen, weit über den Kulturbereich hinaus.³⁷

³⁷ Vgl. Keuchel, Susanne (2021): Zukunftsaufgabe Inklusion. Kultur braucht Inklusion – Inklusion braucht Kultur. In: Politik & Kultur 09/2021. S. 24.

Quellenverzeichnis

Balthasar, Andreas (2012):

Fremd- und Selbstevaluation kombinieren.

In: Zeitschrift für Evaluation, Jahrgang 11, Ausgabe 2.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hrsg.) (2018):

Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Bonn.

In: https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/Redaktion/PDF/DB_Menschenrechtsschutz/CRPD/CRPD_Konvention_und_Fakultativprotokoll.pdf (zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

Evangelische Kirche in Deutschland (Hrsg.):

Eine Orientierungshilfe des Rates der EKD.

In: www.ekd.de/1-Inklusion-ein-Paradigmenwechsel-429.html

(zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

Häntzschel, Jörg (2021):

Null Aussagekraft.

In: Süddeutsche Zeitung, 14.10.2021,

<https://www.sueddeutsche.de/kultur/diversitaet-kulturrat-studie-1.5439752>

(zuletzt abgerufen am 28.09.2022).

Keuchel, Susanne (2021):

Zukunftsaufgabe Inklusion. Kultur braucht Inklusion – Inklusion braucht Kultur.

In: Politik & Kultur 09/2021.

Kruska, Céline / Teresa Geiger (2022):

Analysephase: Online-Befragung. Teilhabe- und Inklusionsorientierung in Stuttgarter Kultureinrichtungen/-organisationen.

Kruska, Céline / Teresa Geiger / Bettina Georgiou-Vollmer (2021):

Status-quo-Analyse »Inklusion in der kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts«, Ergebnisprotokoll Expert*innen-Panels.

Servicestelle Inklusion in der Kulturarbeit (Hrsg.) (2022):

Handbuch. Inklusive und barrierefreie Kulturarbeit.

In: www.inklusion-kultur.de/wp-content/uploads/2022/07/LVS_Handbuch_DinA4-9_Bilder_fertig.pdf

(zuletzt abgerufen am 30.09.2022).

Zimmermann, Olaf (Hrsg.) (2021):

Diversität in Kulturinstitutionen 2018–2020, Berlin.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Prozessdesign zur Erarbeitung der Status Quo-Analyse	Seite	44
Abbildung 2: Übersicht bearbeiteter Themen- und Fragestellungen in den Themenworkshops	Seite	47
Abbildung 3: Handlungsfelder Kultureller Bildung und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	Seite	48
Abbildung 4: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kommunikation	Seite	53–55
Abbildung 5: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kulturelle (Aus-)Bildung	Seite	57–61
Abbildung 6: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Kulturelle (Aus-)Bildung	Seite	57–61
Abbildung 7: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Organisations- und Personalstrukturen	Seite	63–67
Abbildung 8: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Organisations- und Personalstrukturen	Seite	63–67
Abbildung 9: Spezifische Herausforderungen im Handlungsfeld Förder- und Verwaltungsstrukturen	Seite	69–72

critical friends

Sandra Olbrich



Die Aufgabe als critical friend war wertvoll für mich, denn ich habe gesehen: Es werden wichtige Fragen gestellt. Der Workshop hat Menschen zusammengebracht, die sich weiter entwickeln möchten und die dafür die notwendige Offenheit mitbrachten. Das mag jetzt vielleicht banal klingen – ist aber der erste Schritt zu mehr Bewusstsein. Inklusion ist ein Change-Prozess mit enormen Potenzialen – für alle. Für einige bedeutet diese Veränderung aber auch, sich und eigene Privilegien zu hinterfragen. Perspektiv-Wechsel sind herausfordernd, manchmal vielleicht schmerzhaft. Aber wir müssen genau hinsehen. Und das haben wir gemacht im Workshop. So wurde schnell klar, dass der Gang entlang der Pinnwände nicht für alle Teilnehmenden gleichermaßen zugänglich war. Und auch die Kommunikation innerhalb der Kleingruppen war nicht immer so, dass alle selbstverständlich mitmachen und verstehen konnten.

Nach wie vor bestimmen gängige Normen in fast allen Bereichen Abläufe und Sichtweisen. Im Gespräch miteinander wurde deutlich, dass

behinderte Menschen in den Prozessen viel früher gehört werden müssen und Zugang brauchen zu Entscheidungs- und Planungsräumen. Barrierefreiheit von Anfang mitzudenken, ist der Schlüssel zu inklusiven Projekten. Doch wie mache ich die Tür auf? Wie formuliere ich Angebote, so dass sich alle eingeladen fühlen? Diese Frage lässt sich nicht über externe Expertise allein lösen. Sie hängt ab von der Bereitschaft und den Ressourcen, Antworten (Change) intern umzusetzen. Dafür müssen Menschen mit gelebter Erfahrung in die Teams geholt werden, damit sie sich einbringen und mitgestalten können – anstatt nur befragt zu werden.

Ich denke, an diesem Tag ist die Erkenntnis gewachsen, dass Inklusion viel früher beginnen und grundsätzlicher gedacht werden muss, als nur projektbezogen. Ein*e Teilnehmer*in fragte „ja, aber was kann ich tun ...?“ Behinderte Menschen in ihren Forderungen unterstützen. Sich für deren Rechte einsetzen. Und sich fragen: Was ist eigentlich ein Ally? Das ist ein guter Anfang.

Sandra Olbrich ist Journalistin, Moderatorin und Expertin für inklusive und Leichte Sprache. Sie volontierte bei Radio Bremen, moderierte dort die Fernsehnachrichten und hat als Autorin für verschiedene öffentlich-rechtliche Formate gearbeitet. Als Redakteurin bei der Tagesschau in Hamburg begleitete sie das aktuelle Geschehen – und ist immer gerne auf dem neuesten Stand. Für den NDR in Kiel und Lübeck machte sie Filme über das Land zwischen den Meeren und drehte Reportagen zu sozialen sowie zeitgeschichtlichen Themen. In Hamburg gründete

sie ein Netzwerk für behinderte Mütter und veröffentlichte Artikel über Inklusion, Teilhabe und Barrierefreiheit. Beim ZDF war sie sieben Jahre lang das Gesicht der Sendereihe „Menschen – das Magazin“. Mittlerweile ist sie für den SWR tätig und moderiert zudem Podiumsdiskussionen oder Workshops.

Sandra Olbrich lebt mit ihrem Mann und den beiden Söhnen in Karlsruhe. Ihre Schwerpunkte sind Selbstvertretung behinderter Menschen, Anti-Ableismus und Partizipation. Zu diesem Thema ist sie auch in den sozialen Medien unterwegs.

Dirk Sorge



An drei der vier Workshops habe ich teilgenommen. Allerdings war ich nicht körperlich anwesend im Raum, sondern online über Kamera und Mikrofon verbunden. Die Stimmung im Raum konnte ich dadurch nicht so differenziert wahrnehmen. Aber soweit ich es beurteilen kann, haben die Teilnehmenden sehr offen und ehrlich über Erfahrungen, Wünsche und erlebte Barrieren gesprochen. Ich hatte nicht das Gefühl, dass jemand sich nicht traut, etwas anzusprechen oder Angst hat, ein falsches Wort zu benutzen. Der Umgangston war stets respektvoll und wohlwollend.

In den Redebeiträgen wurde deutlich, dass das Vorwissen zum Thema Inklusion sehr unterschiedlich war. Die Mehrheit der Teilnehmenden hatte sich nicht als Person mit Behinderung identifiziert und sie waren während ihrer Arbeitszeit bei den Workshops anwesend. Im Gegensatz dazu schienen die meisten Menschen mit Behinderung ehrenamtlich oder in ihrer Freizeit teilzunehmen. Sie sprachen dann häufig nicht aus professioneller Perspektive, sondern aus Sicht des Kulturpublikums. Dadurch gab es zwangsläufig eine Asymmetrie. Gleichzeitig entspricht das aber eben auch leider der Realität im Kulturbereich.

Ein Problem war dann folglich auch, dass Inklusion häufig nur auf das Publikum bezogen wurde, obwohl sie genauso auch das Personal in den Kulturinstitutionen und die Künstler*innen betrifft. Deshalb wäre es schön gewesen, wenn noch mehr (künstlerische) Hochschulen bei den Workshops vertreten gewesen wären. Hochschulen sind immer noch der wichtigste Zugang zur professionellen Auseinandersetzung mit Kunst. Wenn sie sich nicht öffnen, fehlt der Nachwuchs und in der Folge die Repräsentation von Menschen mit Behinderung im Kunstbetrieb.

Ebenso wichtig wie die Ausbildung ist dann auch die Förderung, da hier über Erfolg und Misserfolg entschieden wird. Hier fiel mir besonders auf, dass nicht allen Teilnehmenden klar war, auf welcher Ebene eigentlich diskutiert werden sollte, beziehungsweise was letztlich das Ziel der Workshops war. Sollten realistische, schnell umsetzbare Maßnahmen entwickelt, oder mittelfristig erreichbare Ziele formuliert werden, oder ging es darum, ein (utopisches), optimales Szenario zu entwerfen, das dann kulturpolitische Entscheidungen prägt? Die Zielsetzung war wohl absichtlich etwas offengelassen. Für manche Diskussionen war das hilfreich, aber bei anderen wurde es dadurch schwierig, Argumente auszutauschen.

Das Hauptproblem schien mir aber, dass Inklusion immer noch als zusätzliche Aufgabe dargestellt und verstanden wird. Nach dem Motto: „Wir planen erst das reguläre Programm in der Kultureinrichtung und danach machen wir es noch inklusiv“ (womit dann meistens barrierefrei gemeint ist). Aber Inklusion soll ja eigentlich Teil des normalen Alltagsgeschäfts sein und nicht nachträglich hinzugefügt werden. Beispielsweise kam die Idee, dass es ein Beratungsangebot geben soll, das dabei hilft, die kompliziertesten Förderanträge vom Kulturamt auszufüllen, die vielen Menschen Probleme bereiten. Das ist meiner Meinung

nach der falsche Ansatz. Sinnvoller wäre es, die Formulare so zu vereinfachen, dass mehr Menschen sie auch ohne Beratung selbst ausfüllen können.

In der Realität ist es immer noch so, dass Teilhabe dann gelingt, wenn sich Menschen mit Behinderungen anpassen. Das ist aber eben keine Inklusion, sondern eher Integration*. Und es kann auf Dauer frustrierend sein. Ein*e Teilnehmer*in mit Behinderung brachte es auf den Punkt: „So viele Brücken kann ich gar nicht bauen, wie nötig wären, weil mir die Kultureinrichtung nicht entgegenkommt!“

Dirk Sorge arbeitet als Künstler und Kulturvermittler in Sachsen und Berlin. Er studierte Bildende Kunst und Philosophie und beschäftigt sich mit den Themen Normierung, Technisierung und Ableismus. In den letzten Jahren hat er sich kritisch mit dem Konzept der Heilung auseinandergesetzt sowie mit irrationalen Aspekten von digitaler Technologie. Seine Arbeiten umfassen Videos, Installationen, Performances und Computerprogramme. Häufig wird das Publikum direkt involviert und das Konzept der Autor*innenschaft hinterfragt.

Dirk Sorge arbeitete als Vermittler und Berater für verschiedene Museen, darunter die Berlinische Galerie, das Bauhaus-Archiv und das Staatliche Museum für Archäologie Chemnitz.

Dirk Sorge ist Gründungsmitglied von Berlinklusion, einem Netzwerk, das sich für die aktive Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Kunst und Kultur einsetzt. Auch in den sozialen Medien ist er vertreten.

* Siehe Glossar

Wir möchten Verbündete sein und brauchen Verbündete.

Mit dieser Publikation möchten wir von KUBI-S Sie und Euch einladen, mit uns in Kontakt zu treten und im Austausch zu bleiben. Beim Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ und durch die Erhebung zur Inklusion in der Kulturellen Bildungslandschaft Stuttgarts konnten wir viele Erfahrungen sammeln und uns als lernende Organisation weiterentwickeln. Für unsere zukünftige Arbeit ziehen wir hieraus sieben zentrale Ergebnisse:

1.

Inklusion sehen wir als Haltung für KUBI-S. Diese Haltung möchten wir stärken und innerhalb des Kulturstamts weitertragen. Das bedeutet nicht nur, die Notwendigkeit von Kultureller Teilhabe anzuerkennen. Vielmehr hinterfragen wir auch unser eigenes Arbeiten und jedes unserer Projekte. Ziel ist dabei, uns eine Selbstverpflichtung für die Zukunft zu geben. Diese **Selbstverpflichtung** bedeutet, die Menschenrechte für Menschen mit Behinderungen tatsächlich umzusetzen und ihre Wirksamkeit zu prüfen.

2.

Um an Zugänglichkeit zu arbeiten, sehen wir eine **Kultur des Lernens** als Voraussetzung. Das bedeutet, dass alle Mitarbeiter*innen sich immer wieder fortbilden. Diese Fortbildung muss projektübergreifend aufgebaut und verstetigt werden. Hierzu gehören Bildungsmaßnahmen und Prozessbegleitungen gleichermaßen wie ein aktives Ausprobieren und Reflektieren.

3.

An Zugänglichkeit zu arbeiten bedeutet auch, das eigene Arbeiten zugänglich und auf unterschiedlichen Kommunikationswegen transparent zu machen. Wir möchten **Barrieren in der Kommunikation abbauen**. Dafür ist es wichtig, sich

folgende Fragen zu stellen: Wer soll angesprochen werden? Welche Bedarfe sind für eine zugängliche Ansprache zu beachten?

4.

Für eine teilhabegerechtere Stuttgarter Kulturlandschaft spielt der **Zugang zu Ausbildungsmöglichkeiten** eine wichtige Rolle. Hier muss gewährleistet werden, dass vielfältige Bedarfe mitgedacht und abgebildet sowie Barrieren abgebaut werden. KUBI-S möchte den Austausch darüber weiter anregen.

5.

Um Maßnahmen zur Barrierefreiheit umzusetzen und entsprechende Beratungen wahrzunehmen, sind finanzielle Ressourcen notwendig. Dafür sind Mittel für diese Zwecke erforderlich und müssen in Förderungen eingeplant werden. Das erfordert auch, die Förderrichtlinien im Kulturbereich anzupassen und einen möglichen finanziellen Mehraufwand mitzudenken. Voraussetzung und Ziel ist dabei, **Inklusion als Querschnittsthema auf allen Ebenen** zu begreifen und zu vermitteln. Das sehen wir als eine Aufgabe für uns als Netzwerk.

6.

Voraussetzung für das Arbeiten an Inklusion und der Zugänglichkeit von Kultur ist

es, sich untereinander zu vernetzen. Den Austausch mit vielfältigen Akteur*innen empfinden wir als bereichernd und zentral für unsere Arbeit. Diese Kooperationen möchten wir weiterführen und so ein **Netzwerk an Verbündeten** aufbauen. Erlangtes Wissen weiterzugeben und sich kollegial zu beraten betrachten wir als Aufgabe.

7.

Den Auftrag **Inklusion bei KUBI-S als Institution fest zu verankern**, sehen

wir als notwendig für ein nachhaltiges Arbeiten an. Das bedeutet zum Beispiel, sich zu fragen: Welche Arbeitsbereiche, Tätigkeiten und Programme sind für wen wie zugänglich? Welche Gespräche darüber finden statt? Diese Fragen müssen stets mitgedacht und mitgestellt werden. Hierfür braucht es unter anderem Personen, die einen Austausch zwischen einzelnen Arbeitsbereichen und Mitarbeiter*innen herstellen. Sie können vermitteln und dabei unterstützen, sich neues Wissen anzueignen.

Wie wir sprechen möchten

Begriffe werden in Gesprächen und Veröffentlichungen häufig in unterschiedlichen Definitionen verwendet. In gesellschaftlichen Debatten und im Kulturbereich wird viel über diese Definitionen diskutiert. Wir möchten in diesem Glossar zeigen, wie wir welchen Begriff definieren und was wir meinen. Manche der Wörter kommen auch im Text über die Status Quo-Analyse vor. Wir möchten diese möglichst zugänglich erklären. Deswegen verwenden wir hier eine einfachere Sprache. Außerdem gehen wir zuerst auf Überbegriffe wie Kultur und dann engere Begriffe wie Kulturelle Bildung ein.

Manche Wörter schreiben wir mit einem Sternchen. Zum Beispiel: Künstler*innen. Das Sternchen steht für Vielfalt. Es gibt mehr als zwei Geschlechter. Mit dem Sternchen meinen wir alle Menschen.

Das Glossar ist für diese Publikation aus der Arbeit der letzten zwei Jahre und dem Nachdenken darüber entstanden. Unsere Sprache und unser Wissen entwickeln sich immer weiter. Daher verstehen wir dieses Glossar und seine Begriffsdefinitionen als Momentaufnahme und als Arbeitsdokument. Dieses möchten wir stets weiterdenken und ergänzen.

A

Ableismus (siehe Diskriminierung)

B

**Barrierefreiheit – Barrierearmut –
Zugänglichkeit**

Barrierefreiheit bedeutet, dass Gebäude, Informationen, Aktivitäten, Inhalte und Formate gut

zugänglich für alle Menschen sind. Mit Formaten sind beispielsweise eine Art der Inszenierung im Theater oder eine Art der Führung im Museum gemeint.

Was eine Barriere ist, unterscheidet sich von Mensch zu Mensch. Deswegen ist auch **Barrierefreiheit**, und was es dazu benötigt, individuell. **Barrierefreiheit** ist ein Ziel, kann aber in der Praxis schwierig umgesetzt werden, weil es so viele unterschiedliche Bedarfe gibt. Beispielsweise wird durch eine*n Gebärdensprachdolmetscher*in eine Theateraufführung für gehörlose Menschen gut **zugänglich**, für blinde Menschen jedoch nicht.

Um diese Schwierigkeit zu beschreiben, verwenden wir den Begriff **barrierearm**: Das bedeutet, es gibt beispielsweise bei einer Veranstaltung möglichst wenige Barrieren.

Behinderungen

Wenn wir den Begriff **Behinderungen** verwenden, meinen wir seine soziale Bedeutung. Gleichzeitig gibt es unterschiedliche Formen von **Behinderungen**. Deswegen benutzen wir den Plural. Die soziale Bedeutung von **Behinderungen** heißt: Menschen werden durch Barrieren behindert. Und nicht: Menschen sind behindert. Diese Erfahrungen von **Behinderungen** können unterschiedlich sein und sich für jede Person anders anfühlen. **Behinderungen** können sichtbar und unsichtbar sein. Deswegen finden wir es wichtig, Menschen und Gruppen nach ihrer Selbstbezeichnung und ihrer Selbsterfahrung zu fragen und diese zu respektieren.

D

Diskriminierung – Ableismus – Intersektionalität

Menschen begegnen Barrieren aus unterschiedlichen Gründen. Barrieren führen dazu, dass Menschen nicht teilhaben können, obwohl sie das Recht dazu haben: Sie werden diskriminiert. Den Begriff der **Diskriminierung** verwenden wir, um diese Ungerechtigkeit zu beschreiben. Gleichzeitig zeigt der Begriff, dass die Gesellschaft dafür verantwortlich ist, Barrieren abzubauen und nicht die einzelne Person, die den Barrieren begegnet.

Der Begriff **Ableismus** beschreibt die **Diskriminierung** von Menschen mit Behinderungen sowohl positiv als auch negativ. Mit negativ sind zum Beispiel offene Anfeindungen gemeint. Aber auch beispielsweise Komplimente, wie ein Mensch „trotz Behinderungen eine Situation meistert“, können verletzend und ausschließend sein.

Diskriminierungen können sich auch überschneiden. Das bezeichnen wir als **Intersektionalität**. Menschen können zum Beispiel aufgrund ihrer Herkunft und/oder ihres Geschlechts ausgeschlossen werden. Auch Sprache kann diskriminierend sein. Deswegen finden wir es wichtig darüber nachzudenken, wie wir sprechen und welche Begriffe wir verwenden. Dieses Glossar sehen wir als Werkzeug dazu, um diskriminierungssensibel zu arbeiten.

Diversität – Identität(en) – Zugehörigkeit

Der Begriff **Diversität** beschreibt die Persönlichkeit eines Menschen. Menschen werden in ihrer Vielfalt wertgeschätzt. Im Mittelpunkt stehen unter anderem die Themen Alter, Herkunft, Bildung, Behinderungen, sexuelle Orientierung, Weltanschauung und Geschlecht/Gender. Der Begriff Gender beschreibt das gefühlte und gelebte Geschlecht einer Person. Manchmal steht es im Gegensatz zu dem Geschlecht, mit dem ein Mensch durch körperliche Merkmale geboren wurde.

Die Persönlichkeit bildet einen wesentlichen Teil der **Identität**. „Wer bin ich?“ – Auf diese Frage gibt der Begriff **Identität** eine Antwort. Es geht darum, wie jeder Mensch sich selbst wahrnimmt und andere Menschen das anerkennen.

Die Anerkennung durch andere ist wichtig, um sich zugehörig zu fühlen. **Zugehörigkeit** sehen wir als menschliches Grundbedürfnis. Deswegen ist kulturelle Teilhabe ein Menschenrecht. Gleichzeitig ist jeder Mensch in seinen Voraussetzungen individuell. Das möchten wir in unserer Arbeit in den Fokus stellen. Wir finden es wichtig, dass jeder Mensch die eigene Ansprache selbst wählen kann.

Wenn wir über **Diversität** sprechen, müssen wir auch über Diskriminierung sprechen.

E

Expertise (siehe Partizipation)

Identität(en) (siehe Diversität)

Inklusion – Integration

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen selbstverständlich und gleichberechtigt am gesellschaftlichen Leben teilhaben und dieses mitgestalten können. In Bezug auf die Kultur ist unser Ziel: Alle dürfen und können überall mitmachen, wenn sie das möchten. Jede Person entscheidet selbst, wo und wie sie dabei sein möchte.

Inklusion unterscheidet sich als Konzept von **Integration**. **Integration** bedeutet, dass Menschen in eine bestehende Gruppe eingebunden werden. Dafür müssen die einzelnen Menschen sich ein Stück weit anpassen. **Inklusion** hingegen bedeutet, dass die Gesellschaft und ihre Rahmenbedingungen sich anpassen und Maßnahmen ergreifen, damit alle Menschen dabei sein und mitgestalten können.

Bei unserem Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ und bei der Status Quo-Analyse zum Thema ‚Inklusion in der Stuttgarter Kulturlandschaft‘ haben wir uns mit dem Thema **Inklusion** von Menschen mit Behinderungen vertieft auseinandergesetzt.

Institution – Organisation – Verwaltung

Öffentliche oder staatliche Einrichtungen werden als **Institution** bezeichnet. **Institutionen** haben immer einen bestimmten Zweck. Sie vermitteln zum Beispiel oder legen Regeln fest. Beispiele für **Institutionen** können ein Parlament, das Grundgesetz, eine Universität oder eine Schule sein. Auch KUBI-S bildet als Teil der Stuttgarter Kulturverwaltung eine **Institution** und erfüllt den Zweck, Kulturelle Teilhabe in der Stadt zu fördern und zu stärken.

Die Kulturverwaltung gehört zur **Verwaltung** einer Stadt. In der **Verwaltung** werden zum Beispiel Vorgänge für die Stadtgesellschaft geplant und gesteuert. Ebenso werden Daten dokumentiert. Auch Unternehmen haben meistens eine Verwaltungsabteilung. Sie kümmert

sich beispielsweise um Zahlungen und organisatorische Fragen.

Eine **Organisation** arbeitet einerseits innerhalb der Regeln, die **Institutionen** aufstellen. Andererseits beschreibt der Begriff **Organisation** auch, wie ein Arbeitsprozess und ein Team **organisiert** sind. Zum Beispiel können Kultureinrichtungen, die sich zu einem bestimmten Thema weiterentwickeln, auch **Organisationen** sein. In diesem Sinne ist KUBI-S eine lernende **Organisation**: Die Mitarbeitenden bilden sich weiter und setzen sich mit Themen und Haltungen auseinander. So verändern sich Arbeitsprozesse und damit die **Organisation** innerhalb der **Institution**.

Intersektionalität (siehe Diskriminierung)

K

Kultur

In unserer Gesellschaft und in der alltäglichen Sprache werden verschiedene Kulturbegriffe verwendet. Sie beziehen sich beispielsweise auf das Verhalten in einer Gruppe, auf Essgewohnheiten oder auf die Art und Weise, wie etwas wahrgenommen wird. Eine Gemeinsamkeit ist, dass es in all diesen Kulturbegriffen um etwas geht, das von Menschen gemacht und gestaltet ist.

Auch wir von KUBI-S verstehen **Kultur** als etwas, das von Menschen gemacht und deswegen auch verändert werden kann. Wir beziehen uns dabei auf unterschiedliche Kunstformen wie zum Beispiel Musik, Theater, Literatur, Film, Bildende Kunst und Tanz. Dabei möchten wir mitdenken, dass auch die anderen Kulturbegriffe Einfluss auf dieses Verständnis haben.

Kulturelle Bildung

In der **Kulturellen Bildung** geht es für uns darum, diese vielfältigen Ausdrucksformen zu erkunden und weiterzugeben. **Kulturelle Bildung** ist etwas für alle Menschen. Sie können durch **Kulturelle**

Bildung Erfahrungen mit den Künsten machen, sie kennenlernen und selbst aktiv werden. Das bedeutet zum Beispiel, im Theater auch hinter die Bühne zu schauen oder im Museum selbst bei der Ausstellung mitzumachen. **Kulturelle Bildung** kann dabei unterstützen, die eigene Persönlichkeit zu entdecken.

Kulturelle Teilhabe

Kulturelle Bildung ist auch eine Voraussetzung für **Kulturelle Teilhabe**. **Kulturelle Teilhabe** bedeutet, dass alle Menschen gleichberechtigt Kultur erleben und Kultur aktiv gestalten können. Das heißt, sie beinhaltet die Möglichkeit teilzunehmen und die Möglichkeit teilzugeben. **Kulturelle Teilhabe** ist ein Menschenrecht.

O

Organisation (siehe Institution)

P

Partizipation – Zielgruppe – Expertise

Partizipation bedeutet, dass Menschen sich an einem Prozess beteiligen können. Es gibt verschiedene Formen und Stufen von Beteiligung: Menschen können zum Beispiel informiert und dazu eingeladen werden, ihre Meinung zu sagen, mitzuentcheiden oder selbst aktiv daran mitwirken, ihre Entscheidungen umzusetzen. Wir finden es wichtig, die Menschen zu beteiligen, um die es in einem Projekt geht. Dafür wird häufig der Begriff **Zielgruppe** verwendet. Beim Verwenden dieses Begriffes machen wir uns immer wieder bewusst, dass Menschen und Gruppen von Menschen unterschiedliche und jeweils eigene Voraussetzungen und Bedarfe haben. Sie können nicht verallgemeinert werden. In den einzelnen Runden der Status Quo-Analyse und beim Festival ‚Funkeln inklusive‘ haben Menschen mitgewirkt, die eine gelebte Erfahrung

von Behinderungen und eine fachliche **Expertise** mitbringen. Sie sind zum Beispiel als Künstler*innen, Kulturakteur*innen, Vermittler*innen in der Verwaltung oder im Bildungsbereich tätig.

V

Verwaltung (siehe Institution)

W

Willkommenskultur

Der Begriff **Willkommenskultur** wurde in den Runden der Status Quo-Analyse von Kulturbesucher*innen verwendet. Mit ihm wurde unter anderem der Wunsch ausgedrückt, dass Kultureinrichtungen selbstverständlich über ihre Zugänglichkeit für unterschiedliche Bedarfe informieren und Ansprechpersonen nennen. Auch ein sensibler Umgang des Personals im Eingangsbereich und an der Kasse wurde als wichtig erachtet. Diesem Wunsch möchten auch wir mit unserer Arbeit entsprechen. Gleichzeitig hinterfragen wir den Begriff **Willkommenskultur** und wie er in verschiedenen Diskussionen genutzt wird, denn ein Einladen und Willkommen Heißen ist auch mit Macht verbunden. Über diese Macht denken wir nach: Jeder Mensch soll selbst entscheiden können, ob er*sie dabei sein möchte. Seine*ihre individuellen Bedürfnisse und Bedarfe werden anerkannt. Um das zu beschreiben, verwenden wir in unserer weiteren Arbeit den Begriff **Anerkennungskultur**.

Z

Zielgruppe (siehe Partizipation)

Zugänglichkeit (siehe Barrierefreiheit)

Zugehörigkeit (siehe Diversität)

Wir bedanken uns herzlich bei allen Beteiligten, die Begegnungen beim Stuttgarter Kulturfestival ‚Funkeln inklusive‘ und bei der Status Quo-Analyse zu Inklusion in der Stuttgarter Kulturlandschaft ermöglicht haben.

‚Funkeln inklusive‘ – Das Stuttgarter Kulturfestival

- | | |
|--|---|
| 1 1a Zugang Beratungsgesellschaft mbH / capito Stuttgart | E Easy To Read
Elemental Wave Soundsystem |
| A AFFLATUS FUSION
Magda Agudelo
ARTHELPS
Birgit Astfalk | F FELS Familienentlastender Service – bhz Stuttgart e. V.
Michael Fiedler
FITZ Zentrum für Figurentheater
freie bühne stuttgart / mixedability ensemble
und Ismene Schell
Hilke Frey
FUKS – Freie Unabhängige Künstlerinnen
Stuttgart – Kerstin Schaefer & Christa Munkert / special guest:
Kurt Grunow |
| B Anna Bakinovskaia
Jörg Beese
Dr. Bernd Benecke
Luk Bornhak
Dr. Kate Brehme
Dominique Brewing | G Marc Gegenfurtner
Alice Igina Giuliani und
Alessandro Schiattarella
Brais Nunez Gutierrez |
| D Silinee Damsa-Ard
Grégory Darcy
Nadja Dias
Die Institution – Schaudepot für die Darstellenden Künste /
Melanie Mohren, Bernhard Herbordt
Jeffrey Döring
Elmar Dosch
Timo Dufner | H Hannah Häberle
I ifa-Galerie Stuttgart / Khvay Samnang
Impact Hub |

- InterAKT Initiative / Viktoria Vitrenko,
Jasmin Schädler
- J JOiN - Junge Oper im Nord (Staatsoper
Stuttgart)
Jukus Jugendkunstschule &
Kreativwerkstatt
Junges Ensemble Stuttgart (JES)
- K Karamba Basta e.V.
Markus Karl
Kindermuseum Junges Schloss
(Landesmuseum Württemberg)
Felix Klieser
Kompanie SZENE 2WEI
William Sánchez H.,
Manuela Aranguibel und Jörg Beese
Sabine Kreuzpaintner
KULTUR KIOSK
KULTURWERK
Künstlerhaus Stuttgart
Kunstmuseum Stuttgart
- L Linden-Museum
Tanja Lilienblum-Steck
Peter Luttringer
- M Machen-wir-was! Freizeitverabredungen für
Menschen mit und ohne Behinderung
Dr. Fabian Mayer
Anna Mendel
Janine Mendoza
- N Matthias Nagel
NikoRadio – Freies Radio für Stuttgart
- O Offene Hilfen Stuttgart der Diakonie
Stetten e. V.
Sandra Olbrich
Maria Ollikainen
- P Franziska Paschek
Lorenzo Petrocca
Pop-Büro Region Stuttgart
Produktionsbüro schæfer&sœhne –
Alike Schäfer
- R Eeva Rantamo
- S Sabine Scherbel
Alessandro Schiattarella und
Alice Igina Giuliani
Aline Schmodde
Schüler*innen des Betty-Hirsch-Schulzentrums
Magdalena Skupin
Staatsgalerie Stuttgart
Stadtarchiv Stuttgart
Stadtbibliothek Stuttgart
studio panorama
Stuttgarter Musikschule
- T Theater tri-bühne mit Gülba Güner und
Ute von Stockert
Theaterhaus Stuttgart e. V.
Angela Tuscher
- V vhs stuttgart / Katrin Wahner
Andreas Vogel Schallplattenmusik

Status Quo-Analyse zu Inklusion in der Stuttgarter Kulturlandschaft

- E Easy To Read
- F Hilke Frey
- K Kulturgold GmbH / Teresa Geiger,
Céline Kruska
- M Sabine Marinescu
- O Sandra Olbrich
- S Dirk Sorge
- T Angela Tuscher

Herausgeberin: Landeshauptstadt Stuttgart
Redaktion: KUBI-S Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart
KUBI-S ist eine Einrichtung des
Kulturamts der Landeshauptstadt Stuttgart.

KUBI-S Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart
Eberhardstraße 61A, 70173 Stuttgart (Mitte)
Telefon: 0711 216 804 34
Fax: 0711 216 804 33
E-Mail: KUBI-S@stuttgart.de

Gestaltung: studiopanorama.de
Autorinnen Status Quo-Analyse: Céline Kruska und
Teresa Geiger (Kulturgold GmbH)
Lektorat im Hinblick auf Zugänglichkeit: Matthias Nagel

Bildnachweis:
„Funkeln inklusive“, S. 6, 7, 14, 15, 16, 20, 24, 36, 37: © Dominique Brewing
Sandra Olbrich, S. 85: © Jana Kay
Dirk Sorge, S. 87: © Minhye Chu

Stand: Februar 2023

