

# **Inklusion vor den Kulissen braucht Inklusion hinter den Kulissen**

**Dokumentation des Einführungsworkshops in der  
Kunsthalle Bremen**

**18. bis 19. Juni 2019**

**Leitung: Hannah Furian, Silja Korn,  
Mirjam Ottlewski und Stefanie Wiens**

## Workshop: Inklusion vor den Kulissen braucht Inklusion hinter den Kulissen

Im Rahmen des Kompetenzverbunds Kulturelle Integration und Wissenstransfer KIWiT bietet die Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel Fortbildungen in Kooperation mit Kultureinrichtungen an. In den offenen Workshops werden eigene Denk- und Handlungsmuster zu Themen der diversitätssensiblen Öffnung des Kulturbereichs kritisch beleuchtet und Praxisansätze erarbeitet.

Der Workshop am 18. und 19. Juni 2019 in Kooperation mit der Kunsthalle Bremen widmete sich dem Thema Barrierefreiheit und Inklusion in Kultureinrichtungen. Der Inklusionsbegriff bezieht sich in diesem Fall vor allem auf das Merkmal der „Behinderung“. Um darauf zu verweisen, dass es sich bei dem Phänomen der Behinderung um eine soziale Konstruktion handelt, wird der Begriff im Folgenden in Anführungszeichen gesetzt. Neben interaktiven Übungen und der Vermittlung eines Basiswissens zum Thema Inklusion gab es die Möglichkeit, die Räumlichkeiten der Kunsthalle Bremen aus einer für die Teilnehmer\_innen neuen Perspektive zu erfahren.

Konzipiert wurde der Workshop vom Berliner Unternehmen <Platz da!>, das Beratung für barrierefreie Kulturvermittlung und Prozessbegleitung für Inklusion anbietet. Das Workshopleiterinnen-Team von <Platz da!> besteht aus Menschen mit und ohne „Behinderung“. Somit war die Gestaltung des Workshops selbst ein Beispiel für eine inklusive Arbeitsweise.

Zur besseren Zugänglichkeit dieses Dokuments werden keine Fußnoten verwendet. Am Ende des Dokuments befinden sich eine Auflistung aller Quellen mit zugehörigen Links und weiterführende Lektüreempfehlungen.

Ziele der Veranstaltung waren:

- Die eigene Positionierung und Haltung zum Thema „Behinderung“ und Menschenrechte zu reflektieren
- Empfehlungen für ein inklusives Arbeitsumfeld zu erarbeiten
- Sich insbesondere mit Barrieren, die für blinde und sehbehinderte Besucher\_innen in Kultureinrichtungen auftreten, und deren Überwindung auseinanderzusetzen

**Bildbeschreibung:** Stefanie Wiens vom Unternehmen <Platz da!> (Mitte) im Gespräch mit den beiden Workshopleiterinnen Silja Korn (rechts) und Hannah Furian (links).

## Grundgedanken inklusiver Einrichtungen

„Inklusion vor den Kulissen braucht Inklusion hinter den Kulissen“ lautete das Motto des Workshops in der Kunsthalle Bremen. Doch was ist damit genau gemeint, wenn von „hinter den Kulissen“ die Rede ist?

Soll ein Inklusionskonzept in einer Kulturinstitution umgesetzt werden, so konzentriert sich dieses häufig auf die Besucher\_innen. Das Haus soll zugänglicher und barrierefreier werden, es wird vielleicht ein neuer Fahrstuhl gebaut oder die Beschilderung erneuert. Die eigenen Personalstrukturen und Themenschwerpunkte bleiben jedoch häufig unberührt. Hier setzt „Inklusion hinter den Kulissen“ an. Der Grundgedanke: Mit einem diverseren Personal fällt einer Institution die Diversifizierung im Bereich Publikum und Programm wesentlich leichter. Schwerpunkte und Perspektiven zum Thema Diversität werden direkt vom Personal eingebracht und bekommen so eine größere Aufmerksamkeit beziehungsweise werden zum Teil erstmals mitgedacht. Auf Inklusion bezogen bedeutet das: Wenn eine Institution Mitarbeiter\_innen mit „Behinderung“ anstellt, so wird sie vielmehr zum Spiegel der Gesellschaft und profitiert letztlich von neuen Perspektiven auf Programm und Publikum.

Die drei Grundgedanken einer inklusiven Einrichtung nach Richard Sandell sind:

- Zugänglichkeit
- Partizipation
- Repräsentanz

Wie diese drei Punkte konkret in die eigene Kulturarbeit einfließen können, sollte im Workshop anhand von theoretischen Inputs, Übungen und Gruppenarbeiten herausgefunden werden.

## **Eigene Haltung, Menschenbild und Sensibilisierung**

### **UN-Behindertenrechtskonvention**

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) wurde im Jahr 2009 von der Bundesrepublik Deutschland ratifiziert. Sie beinhaltet neben einer Bekräftigung der allgemeinen Menschenrechte für Menschen mit „Behinderung“ eine Vielzahl von speziellen Regelungen, die auf deren Lebenssituation abgestimmt sind.

In Artikel 30 der UN-Behindertenrechtskonvention ist das Recht auf gleichberechtigte Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport festgeschrieben. Menschen mit „Behinderung“ soll der uneingeschränkte „Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten“ ermöglicht werden. Damit ist Inklusion im Kulturbereich ein Menschenrecht, zu dessen Umsetzung die Kulturinstitutionen verpflichtet sind.

### **Übung: Das eigene Menschenbild**

Eine einfache, aber wirkungsvolle Übung regte zur Reflexion über das eigene Menschenbild an. Mit geschlossenen Augen sollten sich die Teilnehmenden ein möglichst allgemeines Bild von einem Menschen vorstellen und es anschließend der Gruppe beschreiben. Schnell stellte sich heraus, dass sich die Vorstellungen der Teilnehmenden teilweise stark ähnelten. Sie entsprachen oft einem privilegierten Idealtyp, mit dem sich große Teile der Gesellschaft jedoch gar nicht identifizieren können. Dieses Ergebnis spiegelt die

Vorstellung einer männlichen, weißen und nichtbehinderten Norm wider. Menschen, die in einem oder mehreren Merkmalen von dieser vermeintlichen Normvorstellung abweichen, werden oftmals diskriminierend behandelt. Unbewusste Menschenbilder sind ein Grund dafür, dass 10,2 Millionen Menschen mit „Behinderung“ in Deutschland trotzdem nur als kleine Minderheit wahrgenommen werden.

## Was ist Inklusion?

Inklusion beschreibt eine Gesellschaft, die sich an die unterschiedlichen, individuellen Bedürfnisse der Menschen anpasst und nicht umgekehrt: die Anpassung der Menschen an die herrschenden Umstände. Hans Wocken hat folgende fünf Qualitätsstufen der Behindertenpolitik und -pädagogik beschrieben:

- **Auslöschung:** Menschen mit „Behinderung“ haben keine Rechte und werden eliminiert.
- **Exklusion:** Es wird ein Recht auf Leben garantiert, ansonsten werden Menschen mit „Behinderung“ aber aus der Gesellschaft ausgeschlossen und isoliert.
- **Separation:** Menschen mit „Behinderung“ erhalten ein Recht auf Bildung, werden aber weiter von anderen Mitgliedern der Gesellschaft getrennt.
- **Integration:** Das Recht auf Teilhabe und Gemeinsamkeiten wird gegen die Erfüllung von bestimmten Bedingungen gewährt. Dennoch müssen sich Menschen mit „Behinderung“ an die Umstände, die durch nicht-behinderte Menschen geprägt werden, anpassen.
- **Inklusion:** Menschen mit „Behinderung“ haben das Recht auf Selbstbestimmung und Gleichheit. Vielfalt und Individualität wird zur Norm. Im Gegensatz zu Integration muss sich nicht der Mensch an die Umwelt, sondern die Umwelt an den Menschen anpassen.

Diese fünf Stufen sind *nicht* Teil eines festen Prozesses und arbeiten nicht auf das Idealbild der Inklusion hin. Sie finden gleichzeitig in verschiedenen Gesellschaftsbereichen statt und jede Phase realisiert einen Wert. Auch die Exklusionsphase, die Menschen mit „Behinderung“ das Recht auf Leben einräumt, ist schon ein Fortschritt gegenüber der Auslöschungsphase, die in der Menschheitsgeschichte leider keine Seltenheit war, beziehungsweise ist. Mit Blick auf die Entwicklungen der Pränataldiagnostik im Bereich „Behinderung“ und die damit verbundene Abtreibungsthematik kann die Phase der Auslöschung nicht als abgeschlossene historische Phase bezeichnet werden.

### Übung: Sensibilisierung

Die folgende Sensibilisierungsübung wird kontrovers diskutiert. Es gibt sowohl Menschen mit „Behinderung“, die deren Durchführung ablehnen als auch jene, die sie befürworten: Menschen ohne „Behinderung“ erleben mit verschiedenen (Hilfs-)mitteln (Rollstühle, Augenbinden, Simulationsbrillen, Lärmschutzkopfhörern etc.) ihren Arbeitsplatz und im konkreten Fall den Veranstaltungsort, die Ausstellungsräume der Kunsthalle Bremen, neu und anders.

Dabei ist und kann es nicht Ziel sein, den Teilnehmer\_innen die reale Benachteiligung und die Barrieren zu vermitteln, die Menschen mit „Behinderung“ tagtäglich erleben. Vielmehr sollten Ausstellungstexte, Service-Angebote, Wege und Beschilderung auf ihre Zugänglichkeit hin getestet werden. Zudem ging es darum, die Teilnehmer\_innen zu motivieren, aus ihrer jeweiligen Akteur\_innenebene (Aufsichtskraft, Vermittler\_in, Direktor\_in) heraus Verbesserungsvorschläge zur Überwindung der Barrieren zu entwickeln. In einer anschließenden Diskussionsrunde wurde ausgewertet, wie sicher, willkommen und informiert sich alle während der Übung gefühlt haben. Um das Vorurteil, dass „Behinderung“ immer ausschließlich mit Benachteiligung zu tun hat und etwas ist, das bemitleidet werden muss, nicht zu reproduzieren, leitet <Platz da!> die Workshops immer im Team aus Menschen mit und ohne „Behinderung“ an.

**Bildbeschreibung:** Zwei Teilnehmerinnen nehmen die Sonderausstellung »Tierischer Aufstand« der Kunsthalle Bremen aus einer für sie neuen Perspektive wahr.

**Bildbeschreibung:** Stefanie Wiens vom Unternehmen <Platz da!> (hinten) stellt die Auswertung der Übung vor.

# Inklusion an Kulturinstitutionen

## Arbeitsweisen in *weiß* geprägten Organisationen

Um Inklusion in der eigenen Kulturinstitution umzusetzen, sollten sich zunächst die eigenen Arbeitsweisen bewusst gemacht und hinterfragt werden. Inklusion hinter den Kulissen wird oft durch unbewusste Arbeitsweisen einer *weißen* Dominanzkultur verhindert. Der Begriff *weiß* beschreibt an dieser Stelle keine reale Hautfarbe, sondern eine privilegierte Stellung und damit einhergehende Machtposition innerhalb der Gesellschaft. Um diese Spezifik zu verdeutlichen, wird der Begriff hier kursiv geschrieben.

In ihrem Buch *White Supremacy Culture* haben Kenneth Jones und Tema Okun eine Vielzahl solcher Arbeitsweisen zusammengetragen, wovon hier eine Auswahl näher erläutert wird:

- **Perfektionismus:** Was an bestimmten Qualitätsparametern gemessen nicht perfekt ist, wird als Fehler oder Versagen eingeordnet. Diese Fehler werden nicht offen angesprochen.
- **Zeitdruck:** Keine Zeit für längere Prozesse oder andere Kommunikationsformen, die die Zusammenarbeit mit vielfältigen Communities häufig mit sich bringt.
- **Machtstrukturen:** Die Machthabenden werden durch unterdrückende Strukturen geschützt, weshalb Kritik an ihnen als unverschämt wahrgenommen wird.
- **Quantität vor Qualität:** Messbaren Daten wird mehr Wert beigemessen als Emotionen oder qualitativen Prozessen.
- **Machtkonzentration:** Macht gilt als limitiert und nicht teilbar. Machthabende sind überzeugt, die beste Lösung zu haben und andere nicht mit einbeziehen zu müssen. Änderungsvorschläge werden als Angriff auf den Führungsstil empfunden.
- **Objektivitätsglaube:** Logisches Denken und Objektivität werden präferiert. Emotionen gelten als irrational und nicht zielführend.



## Empfehlungen für ein inklusives Arbeitsumfeld

Ausgehend vom Input über Arbeitsweisen in *weiß* geprägten Organisationen hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in Zweiergruppen ihre eigenen Erfahrungen zu reflektieren. Basierend auf den Empfehlungen für ein inklusives Arbeitsumfeld von Jones und Okun wurden in der Präsentationsrunde folgende Ergebnisse besprochen:

- **Etablierung einer Fehlerkultur:** Arbeit sollte als Lernprozess (für Mitarbeitende und Institutionen) verstanden werden, in dem Fehler passieren können. Imperfektes sollte als Potenzial gesehen werden. Anerkennung und positives Feedback erleichtern den Umgang mit Fehlern.
- **Realistische Zeitplanung:** Mehr Zeit für Betreuung durch Vorgesetzte einplanen. Einen Rahmen für Diskussionen über inklusive Arbeit und Zusammenarbeit mit Communities schaffen.
- **Ängste ernst nehmen:** Warum hat jemand Angst vor Verlust von Macht, Komfort und Privilegien? Diskussion darüber, wie Machtstrukturen das eigene Vorankommen blockieren.
- **Qualitätsziele gemeinsam formulieren:** Ziele und Art der Zusammenarbeit in einem Mission Statement verankern. Überprüfen, ob diese Ziele erreicht werden können und von allen gewollt sind.
- **Machtteilung:** Diskussionen über Führungsstil ermöglichen. Veränderung als Teil des Prozesses und nicht als Bedrohung verstehen.
- **Andere Arbeitsweisen akzeptieren:** Verstehen lernen, dass Diversität eine Bereicherung darstellt. Jede\_r hat einen Standpunkt, den es zu berücksichtigen gilt.
- **Qualifikationen erkennen:** Potenzielle Mitarbeiter\_innen anhand ihrer Qualifikationen und nicht ihrer „Behinderung“ bewerten. Ein Klima der gegenseitigen Unterstützung schaffen, in dem der Bedarf nach Assistenz keine Besonderheit darstellt.
- **Inklusion als Nutzen für alle verstehen:** Empfehlungen für ein inklusives Arbeitsumfeld sind keine Sonderwünsche, sondern grundlegende Maßstäbe für eine gute Zusammenarbeit auf Augenhöhe, die allen Mitarbeiter\_innen zu Gute kommen.

# Blinde und sehbehinderte Besucher\_innen in Museen

## Zahlen und Fakten

Wie das Sensibilisierungstraining gezeigt hat, treffen blinde und sehbehinderte Menschen in Museen auf viele Barrieren, die einen Besuch sehr erschweren. Deshalb lag der Fokus am zweiten Tag des Workshops auf dem Thema Blindheit und Sehbehinderung im Museumskontext. Es gibt rund 155.000 blinde Menschen in Deutschland, die Zahl der sehbehinderten Menschen in Deutschland beträgt etwa 500.000. Von einer Sehbehinderung wird gesprochen, wenn das Sehvermögen trotz Sehhilfe auf dem besseren Auge weniger als 33 Prozent beträgt. Brillenträger\_innen sind also nicht automatisch sehbehindert. Ab einem Sehvermögen von unter zwei Prozent gilt eine Person als erblindet. Eine Sehbehinderung kann viele verschiedene Ursachen haben und tritt nicht selten als Symptom einer Krankheit auf.

**Bildbeschreibung:** Mirjam Ottlewski vom Unternehmen <Platz da!> (Mitte)

Für blinde und sehbehinderte Menschen gibt es eine Vielzahl von technischen Hilfsmitteln, die die Teilhabe am Alltagsleben erleichtern. Sie dienen beispielsweise der Vergrößerung von Texten oder der Farberkennung. Ein *Screenreader* ermöglicht die Übertragung von Bildschirmtexten in Brailleschrift (Blindenschrift) oder deren akustische Ausgabe. Ein Beispiel hierfür sind Apps, die die Bedienung eines Smartphones mittels *Voice Over* ermöglichen. Grundgedanke solcher Hilfsmittel ist das *Mehr-Sinne-Prinzip*: Informationen sollten über mindestens zwei Sinne wahrgenommen werden können. Neben der Brailleschrift ist die Audiodeskription, also die akustische Beschreibung dessen, was die Sehenden sehen, von Filmen oder Veranstaltungen ein weiteres bekanntes Beispiel für dieses Prinzip.

## Barrieren im Bereich Sehen in Kultureinrichtungen

Auf welche Barrieren ein blinder oder sehbehinderter Mensch beim Besuch einer Kultureinrichtung trifft, erläuterten die Expertinnen Silja Korn und Hannah Furian in einem Gruppengespräch.

Vor dem Besuch ist es wichtig, sich über Anfahrtsweg, Öffnungszeiten, Barrierefreiheit und die wesentlichen Programminhalte informieren zu können. Prädestiniert dafür sind die jeweiligen Websites, auf denen diese Informationen zu finden sein sollten. Diese sind jedoch teilweise nicht kompatibel mit Screenreadern, sodass die Informationen nicht gelesen werden können. Zudem ist die Struktur der Website häufig so unübersichtlich, dass blinde Besucher\_innen sehr lange nach Informationen suchen müssen. Häufig bleibt auch unklar, ob es vor Ort Personen gibt, die beim Besuch zur Seite stehen können.

Während des Besuchs ist ein taktiles Leitsystem unerlässlich. Nicht selten gibt es Audioguides oder spezielle Führungen für Besucher\_innen mit „Behinderung“. Allerdings muss über diese Angebote auch auf einem sinnvollen Wege informiert werden. In einer Ausstellung ist manchmal unklar, ob ein Exponat berührt werden darf oder nicht. Genauso sind Begleittexte oft in zu kleiner und kontrastarmer Schrift gedruckt. Viele Audioguides funktionieren nur mit Eingabe der entsprechenden Nummer eines Exponats, wodurch sie für blinde und sehbehinderte Besucher\_innen kaum zu bedienen sind. Auch in Cafés und Shops existieren Hindernisse: Tische und Regale sind zu eng gestellt, Speisekarten gibt es selten in Brailleschrift und Selbstbedienungseinrichtungen werden für blinde Menschen nicht deutlich gemacht.

Für die Nachbereitung des Besuchs ist es wichtig, zu vertiefenden und zusammenfassenden Informationen auch zu Hause Zugang zu haben. Die Online-Angebote sind in dieser Hinsicht häufig jedoch sehr dürftig, während Ausstellungskataloge meist nur in gedruckter Form vorliegen. Auch die Möglichkeiten zum Feedback sind nicht immer für blinde und sehbeeinträchtigte Besucher\_innen zugänglich, was letztlich auch einen großen Nachteil für die Kulturinstitution darstellt.

## Lösungsansätze

Nachdem die Teilnehmenden für die spezifischen Barrieren im Bereich „Sehen in Kultureinrichtungen“ sensibilisiert wurden, sollten sie nun in einer einrichtungsspezifischen Gruppenarbeit Lösungsansätze für deren Beseitigung formulieren. Folgende Ergebnisse wurden vorgestellt:

- **Barrierefreie Website:** Gut lesbar, übersichtlich strukturiert, Möglichkeit, den Kontrast und die Schriftgröße zu ändern, Bildunterschriften, tauglich für Screenreader, Trailer für Theaterstücke, Auflistung barrierefreier Angebote, Möglichkeit zum Feedback
- **Informationsvergabe:** Beim Online-Ticketkauf Abfrage von besonderen Bedürfnissen, Ansprechpartner\_in für Barrierefreiheit benennen, Möglichkeit zum Feedback
- **Orientierung:** Klare Raumstruktur in Ausstellungen, Handlauf und Bodenleitsystem, taktile Übersichtsplan, kontraststarke und große Beschilderung, Möglichkeit zur freien Platzwahl im Theater (beispielsweise durch flexible Bestuhlung)
- **Personal:** Für die Bedürfnisse von Menschen mit „Behinderung“ sensibilisiertes und geschultes Personal, Durchsagen bei besonderen Veranstaltungen
- **Mehr-Sinne-Prinzip umsetzen:** Spezielle Angebote für blinde und sehbehinderte Besucher\_innen (im Theater z.B. Kennenlernen der Schauspieler\_innen und Kostüme vor einer Vorstellung), Audiodeskription, Ausstellungsobjekte als mitnehmbare Miniatur, Ausstellungskatalog als E-Book oder CD, inklusivere Feedback-Möglichkeiten, z.B. eine Telefonzelle oder ein altes Telefon mit Ansage, in das Feedback gesprochen werden kann

## Workshops: Beschreibung von Bildern und Objekten

Den Abschluss der Veranstaltung bildeten zwei Workshops, bei denen das gegenseitige Beschreiben von Bildern und Objekten im Vordergrund stand.

Die erste Gruppe begab sich in die Dauerausstellung der Kunsthalle Bremen. Einer Person mit Schlafmaske sollte möglichst detailliert ein Gemälde beschrieben werden. Hier offenbarten sich die Schwierigkeiten in der Beschreibung von Farben, Bildaufbau, Gesichtsausdrücken und Stimmungen, welche insbesondere bei der Konzeption von Audiodeskriptionen zu berücksichtigen sind.

Die Teilnehmenden der zweiten Gruppe näherten sich der Beschreibung von Kunstwerken über den Tastsinn an und formten mit verdeckten Augen Figuren und Skulpturen aus Ton. Auch hier fiel es teils schwer, die Eindrücke in Worte zu fassen und den anderen Teilnehmenden eine Vorstellung des Objekts zu vermitteln. Zudem wurde deutlich, dass künstlerische Tätigkeit ohne Fixierung auf den Sehsinn völlig neue Gestaltungsmöglichkeiten eröffnet.

## Ausblick

Der Workshop hat gezeigt, dass der Weg zur Inklusion in Kultureinrichtungen trotz guter Ansätze noch ein weiter ist. Neben einem Grundwissen über zentrale Begriffe erhielten die Teilnehmenden konkrete Handlungsempfehlungen für die eigene Kulturarbeit und erarbeiteten selbst Lösungsansätze für ein barrierefreies Arbeitsumfeld. Um Inklusion vor und hinter den Kulissen zu erreichen, braucht es ein langfristiges Umdenken von Machtstrukturen und Personalführung. Durch ein ganzheitliches Change-Management-Konzept, welches alle Mitarbeiter\_innen einbezieht, kann der Wandel zu einer barrierefreien, inklusiven Kultureinrichtung gelingen.

**Bildbeschreibung Bild 1: Die Workshopleiterin Silja Korn.**

**Bildbeschreibung Bild 2:** Die Workshopleiterin Hannah Furian (links) und einige Teilnehmende in den Ausstellungsräumen der Kunsthalle Bremen.

**Bildbeschreibung Bild 3:** Teilnehmende formen Skulpturen aus Ton.

## Quellenangaben

- Die [drei Grundgedanken einer inklusiven Einrichtung](#) in: Richard Sandell: Social inclusion, the museum and the dynamics of sectoral change. (Seite 4)
- [Artikel 30 der UN-Behindertenrechtskonvention](#) (Seite 4)
- [Zahl der Menschen mit „Behinderung“ in Deutschland](#) (Seite 5)
- [Fünf Qualitätsstufen der Behindertenpolitik und -pädagogik](#) nach Hans Wocken (Seite 5)
- [Der Begriff \*weiß\*](#) im Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher (Seite 8)
- Kenneth Jones, Tema Okun: [White Supremacy Culture](#) (Seite 8)
- [Zahl der sehbehinderten und blinden Menschen in Deutschland](#) (Seite 10)

## Weiterführende Lektüreempfehlungen

- Wolfram Kulig, Kerstin Schibort, Michael Schubert (Hrsg.): *Empowerment behinderter Menschen. Theorien, Konzepte, Best-Practice*. Stuttgart 2011.
- [UN-Behindertenrechtskonvention](#)
- [GETEQ Gesellschaft für teilhabeorientiertes Qualitätsmanagement](#)
- [Information zu einem inklusiven Kommunikationsdesign](#)
- [Homepage des Unternehmens <Platz da!>](#)
- [Interview mit Stefanie Wiens und Charlotte Röttger vom Unternehmen <Platz da!>](#) auf der KIWit-Homepage

Dieses Dokument bietet keine Möglichkeit der Angabe von Alternativtexten bei Verlinkungen. Daher wurde auf Verlinkungen im Fließtext zu Gunsten der Barrierefreiheit verzichtet.



## Impressum

Der Workshop **Inklusion vor den Kulissen braucht Inklusion hinter den Kulissen** fand am 18. Juni und 19. Juni 2019 in der Kunsthalle Bremen statt. Die Veranstaltung war ein Fortbildungsangebot der Bundesakademie für Kulturelle Bildung Wolfenbüttel im Rahmen von KIWiT und wurde von Hannah Furian, Silja Korn, Mirjam Ottlewski und Stefanie Wiens vom Unternehmen <Platz da!> inhaltlich konzipiert und durchgeführt. Von Seiten der Kunsthalle Bremen waren Hartwig Dingfelder, Lisa Kärcher und Jennifer Smailes als Projektteam verantwortlich.

Text: Farukh Sauerwein

Redaktion: Gerda Maiwald

Bilder: Lukas Bergmann

Der Kompetenzverbund Kulturelle Integration und Wissenstransfer KIWiT wird gefördert von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien.