

2 Jahre Utopie - Wieviel Teilhabe geht?

Ein Impulsvortrag von Annika Jakobs und Christina Klein im Rahmen der Online-Fachkonferenz *Kultur ohne Limits: Gemeinsam Barrieren beseitigen* am 04.12.2025

Welche Entwicklungen im Bereich Teilhabe im Kulturbereich beobachten wir in den letzten Jahren? Im Folgenden untersuchen wir drei Beispiele aus unserer Zeit im Büro für Teilhabe und Utopien am TDJW Leipzig (2023 bis 2025).

Bereich partizipative Projekte: Ein mixed-abled Chorprojekt

Was geht?

- 8 bis 12 Menschen mit und ohne Behinderungen zwischen 18 und 45 Jahren gründen im Theater einen Chor.
- Die gemeinsame Forschungsfrage: Was kann "singen" eigentlich bedeuten? Was ist Vielsinnlichkeit?
- Gemeinsam daran arbeiten als Bestandteil des Konzepts.
- Einige TN erscheinen bei diesem Projekt das erste Mal ohne Assistenzperson.

Was geht nicht?

- Keine gesicherte Finanzierung bedeutet fehlende Planungssicherheit für Zugangsbedarfe (zum Beispiel für Assistenzen)
- Offenes künstlerisches Konzept versus Getaktete Ablaufplanung, kollidiert möglicherweise zwischen den Interessen, entstehende Fragen: Wie ist meine TN planbar?, Unklarheit bei TN über konkrete Verantwortung, zum Beispiel auf Orga-Ebene
- Fehlende Betroffenenperspektiven in der Leitung, deswegen Mangel an Wissen/Umgang, Angebot orientiert sich weniger an konkreten Bedarfen/Fragen

Bereich bauliche Barrierefreiheit: Ein taktils Leitsystem für das TDJW

Was geht?

- Ein taktils Leitsystem für Blinde und Sehbehinderte Theaterbesuchende, inklusive Beschilderungen und taktilen Lageplänen seit August 2025.
- Die Entwicklung in Kooperation mit dem Blinden- und Sehbehindertenverband der Stadt Leipzig und mit Unterstützung der Beauftragten für Behinderung.

Was geht nicht?

- Die fast 6 Jahre Umsetzungszeit: davon 2 während unserer Laufzeit.
- Die Anbindung ausschließlich im Publikumsbereich.
- Die Umsetzung nur aufgrund von umfänglichen Fördermitteln, es wurden keine Haushaltsmittel verwendet.
- Dass nach Fertigstellung keine Qualitätssicherung mit nutzenden Personen möglich war.

Bereich Personal für Teilhabe: Eine Abteilung für Diversität und Inklusion

Was geht?

- als Aufgaben-Teilbereich bestehender Stellen
- als Querschnitts-AG verschiedener Bereiche
- als eigene Abteilung: zum Beispiel Büro für Teilhabe und Utopien = 2×30 h anstatt eine Theater-Vollzeitstelle (44h), intersektionale Besetzung

Was geht nicht?

- Unklare Ressourcen – personell, finanziell, zeitlich, strukturell (damit Institutionen sich verändern können, MÜSSEN Strukturen verändert werden)
- Ein hierarchischer Normbetrieb – der Regulärbetrieb findet fast immer vor allem anderen statt, Zusatzaufgaben werden zuerst hintenangestellt
- Isolierte Verantwortung für diese Themenbereiche, Teilhabeprozesse brauchen Beteiligung!

Welche Tools gibt es?

1. Analyse Eigenposition:

Welche Privilegien kann ich nutzen? Welche Möglichkeiten bringt meine Position?

2. Normreflektion:

Standardabläufe hinterfragen, wer wird durch diese bereits von vornherein ausgeschlossen – und wer ist vielleicht schon längst unbemerkt da?

3. Ambivalenztoleranz:

Widersprüche akzeptieren, Unsicherheiten aushalten, (eigene) Lernprozesse zulassen

4. Co-Positionen:

Verantwortung und Wissen teilen, frühzeitig gemeinsam gestalten

5. Verbündete und Netzwerke:

intern wie extern, auch andere, vielleicht ungewöhnliche Perspektiven und Verbindungen eingehen

6. Zeit, Flexibilität, Rahmung:

andere Zeiten als die eigene einkalkulieren, Puffer planen, Vorläufe mitbedenken (zum Beispiel Ferien, Übersetzungszeiten, Fahrtzeiten)

Kontakt unter:

annika.jakobs@web.de

cklein.kultur@gmail.com