

04.12.25 Online-Fachkonferenz

Kultur ohne Limits: Gemeinsam Barrieren beseitigen

2 Jahre Utopie -

Wieviel Teilhabe geht?

Ein Impuls vortrag von
Annika Jakobs & Christina Klein

Worüber wir sprechen

**(an Beispielen des Büro für Teilhabe & Utopien am TDJW Leipzig,
2023-2025)**

Was geht?

Was geht nicht?

Welche Tools gibt es?

2 Jahre Utopie - Was geht?

**Ein mixed-abled
Chorprojekt.**

**8-12 Menschen mit und ohne Behinderungen
zwischen 18-45 Jahren gründen im Theater einen
Chor.**

**Die gemeinsame Forschungsfrage: Was kann
"singen" bedeuten? Was ist Vielsinnlichkeit?**

**Gemeinsam daran arbeiten als Bestandteil des
Konzepts.**

**Einige TN erscheinen bei diesem Projekt das
erste Mal ohne Assistenzpersonen.**

2 Jahre Utopie - Was geht nicht?

**Ein mixed-abled
Chorprojekt.**

Keine gesicherte Finanzierung
= fehlende Planungssicherheit für Zugangsbedarfe
(z.B. für Assistenz)

**Offenes künstlerisches Konzept vs. Getaktete
Ablaufplanung**
= kollidiert möglicherweise zwischen den Interessen
= Wie ist meine TN planbar?
= Unklarheit bei TN über konkrete Verantwortung, z.B.
auf Orga-Ebene

Fehlende Betroffenenperspektiven in der Leitung
= Mangel an Wissen/Umgang
= Angebot orientiert sich weniger an konkreten
Bedarfen/Fragen

2 Jahre Utopie - Was geht?

**Ein taktiles
Leitsystem für
das TDJW.**

Ein taktiles 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.

2 Jahre Utopie - Was geht nicht?

**Ein taktiles
Leitsystem für
das TDJW.**

**Die fast 6 Jahre Umsetzungszeit: davon 2
während unserer Laufzeit.**

**Die Anbindung ausschließlich im
Publikumsbereich.**

**Die Umsetzung ausschließlich aufgrund von
umfänglichen Fördermitteln, es wurden keine
Haushaltsmittel verwendet.**

**Dass nach Fertigstellung keine
Qualitätssicherung mit nutzenden Personen
möglich war.**

2 Jahre Utopie - Was geht?

**Eine Abteilung für
Diversität und
Inklusion**

als Aufgaben-Teilbereich bestehender Stellen

als Querschnitts-AG verschiedener Bereiche

**als eigene Abteilung: z. B. Büro für Teilhabe und
Utopien = 2×30 h anstatt eine Theater-
Vollzeitstelle (44h), intersektionale Besetzung**

2 Jahre Utopie - Was geht nicht?

**Eine Abteilung für
Diversität und
Inklusion**

**Unklare Ressourcen = finanziell, personell, zeitlich,
strukturell
(damit Institutionen sich verändern können, MÜSSEN
Strukturen verändert werden)**

**Ein hierarchischer Normbetrieb = Regulärbetrieb
findet fast immer vor allem anderen statt =
Zusatzaufgaben werden zuerst hintenangestellt**

**Isolierte Verantwortung für diese Themenbereiche,
Teilhabeprozesse brauchen Beteiligung!**

TOOLS

Analyse Eigenposition: Gibt es Privilegien? Kann ich diese teilen?
Welche Möglichkeiten bringt meine Position?

Co-Positionen:
Verantwortung und Wissen teilen
= frühzeitig gemeinsam gestalten

Normreflektion: Standardabläufe hinterfragen: Wer wird durch diese bereits von Beginn ausgeschlossen
- und wer ist vielleicht schon unbemerkt da?

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

Ambivalenztoleranz:
Widersprüche akzeptieren,
Unsicherheiten aushalten,
(eigene) Lernprozesse zulassen

Zeit, Flexibilität, Rahmung: andere Zeiten als die eigene einkalkulieren,
Puffer planen, Vorläufe mitbedenken
(z.B. Ferien, Fahrtzeiten,
Übersetzungszeiten)



Kontakt unter:

annika.jakobs@web.de

c Klein.kultur@gmail.com