

04.12.25 Online-Fachkonferenz

Kultur ohne Limits: Gemeinsam Barrieren beseitigen

2 Jahre Utopie - Wieviel Teilhabe geht?

Ein Impulsvortrag 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 Assistenzen)

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 taktiler Leitsystem für das TDJW.

Ein taktiler 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 taktiler
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?

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

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

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

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

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



Kontakt unter:

annika.jakobs@web.de

cklein.kultur@gmail.com