

Bachelorarbeit

Inklusion von Menschen mit Behinderung als Schauspielende im Theater

Vorgelegt von: Antonia Düchting

BA-Studiengang: Kultur- und Medienpädagogik

Erstbetreuer: Prof. Dr. Erich Menting

Zweitbetreuerin: Prof. Dr. phil. habil. Gundula Barsch

Merseburg, den 13.02.2025

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersucht die Inklusion von Schauspielenden mit Behinderungen in etablierten Theaterhäusern. Es wird die folgende Forschungsfrage bearbeitet: **Wie kann inklusive Theaterarbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen in etablierten Theaterhäusern geschaffen werden?** Trotz rechtlicher Rahmenbedingungen und wachsendem gesellschaftlichem Bewusstsein bleibt die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen auf der Theaterbühne marginal. Die Arbeit analysiert mit Hilfe einer Literaturrecherche bestehende Hürden in Bildung, Ausbildung und Beruf und zeigt strukturelle, finanzielle und gesellschaftliche Barrieren auf. Mit Hilfe von Erfahrungsberichten und des Beispiels des Theater HORA werden Rahmenbedingungen und künstlerische Arbeitsweisen einer inklusiven Theaterpraxis aufgezeigt. Abschließend werden konkrete Handlungsempfehlungen für Theaterhäuser entwickelt und langfristige Rahmenbedingungen herausgearbeitet, um eine nachhaltige und chancengleiche Inklusion zu ermöglichen.

Inklusion | Schauspielende mit Behinderung | inklusives Theater | Kulturelle Teilhabe | Barrierefreiheit

Abstract

This thesis examines the inclusion of actors with disabilities in established theatres. Following research question is addressed: **How can inclusive theatre work with actors with disabilities be created in established theatre institutions?** Despite legal frameworks and increasing societal awareness, the representation of people with disabilities on stage remains marginal. The work analyses existing barriers in education, training, and employment through a literature review and highlights structural, financial, and societal obstacles. Using the example of Theater HORA and other working experiences, the study explores the conditions and artistic practices of inclusive theatre. Finally, concrete recommendations and needed long-term structural conditions are provided for theatres and politics to enable sustainable and equal inclusion.

inclusion | actors with disabilities | inclusive theatre | cultural participation | accessibility

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	4
1. Einleitung.....	2
2. Definitionen	4
2.1 Inklusion	4
2.2 Behinderung.....	5
2.3 Barrierefreiheit.....	6
2.4 Etablierte Theaterhäuser	7
3. Rechtliche Grundlagen	8
4. Inklusion und Kultur	11
4.1 Inklusion im Kultursektor	11
4.2 Theater als Ort der Inklusion.....	12
5. Barrieren und Perspektiven im Schauspiel.....	14
5.1 Zugang zur Bildung	15
5.2 Ausbildung.....	16
5.3 Zugang zum Beruf.....	18
5.4 Im Beruf.....	19
5.5 Strukturelle und finanzielle Herausforderungen	22
5.6 Gesellschaftliche und einstellungsbedingte Barrieren.....	23
6. Umsetzung inklusiver Theaterarbeit am Theater HORA	25
6.1 Das Theater HORA.....	25
6.2 Strukturelle Rahmenbedingungen des Theaters.....	26
6.3 Künstlerische Arbeit des Theaters.....	28
7. Handlungsempfehlungen und Rahmenbedingungen inklusiver Theaterpraxis .	32
7.1 Maßnahmen und Rahmenbedingungen für Theaterhäuser	32
7.2 Strukturelle Maßnahmen	36
8. Fazit und Ausblick	39
Literaturverzeichnis	41

Abkürzungsverzeichnis

BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
BTHG	Bundesteilhabegesetz
SGB IX	Sozialgesetzbuch Neuntes Buch
TSG	Teilhabestärkungsgesetz
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
WfbM	Werkstätten für behinderte Menschen

1. Einleitung

In Deutschland leben etwa 7,9 Millionen Menschen mit einer schweren Behinderung, was etwa 9,3% der Bevölkerung entspricht (vgl. Statistisches Bundesamt (Destatis) 19.07.2024). Menschen mit Behinderungen sind fester Bestandteil unserer Gesellschaft, doch ihre Repräsentation auf der Theaterbühne bleibt marginal.

Inklusion hat in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen, auch im Kulturbereich. Während dabei verstärkt die Umsetzung barrierefreier Zugänglichkeit der Zuschauenden zu Theateraufführungen thematisiert wird, scheint die Repräsentation von Menschen mit Behinderungen als Schauspielende auf der Theaterbühne ein Tabu zu bleiben. Menschen mit Behinderungen stehen auf dem Weg zum Schauspielberuf vor zahlreichen Barrieren. Diese müssen überwunden werden, um die Repräsentation unserer Gesellschaft auf der Theaterbühne zu stärken, sowie die gesetzlich verankerte Chancengleichheit zu fördern (vgl. Achterholt 2022).

Diese Arbeit untersucht, welche Barrieren für Schauspielende mit Behinderungen im etablierten Theater bestehen und stellt durch das Herausarbeiten von Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen dar, wie diese überwunden bzw. reduziert werden können. Dabei wird folgende Forschungsfrage behandelt: **Wie kann inklusive Theaterarbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen in etablierten Theaterhäusern geschaffen werden?** Um der Frage nachzugehen, wurde eine wissenschaftliche Literaturrecherche durchgeführt, sowie Erfahrungsberichte aus der inklusiven Theaterarbeit einbezogen.

In den Kapiteln 2 und 3 werden die Begriffsdefinitionen und rechtlichen Grundlagen für Menschen mit Behinderungen erläutert. Nachfolgend wird in Kapitel 4 die Bedeutung von Inklusion im Kulturbereich und die besondere Rolle des Theaters als inklusiver Raum ausgeführt. Anschließend erfolgt in Kapitel 5 eine Analyse der bestehenden Barrieren für Menschen mit Behinderungen in den Schauspielberuf am Theater, welche Erfahrungsberichte einbezieht. Kapitel 6 stellt das Theater HORA als Beispielprojekt für Theaterarbeit von und mit Menschen mit Behinderungen vor und zeigt mit Hilfe von Erfahrungsberichten bestehende strukturelle Rahmenbedingungen und Arbeitsweisen des Theaters auf. In Kapitel 7 werden konkrete Handlungsempfehlungen und Rahmenbedingungen für inklusive Theaterpraxis aufgestellt, die aus den vorherigen Kapiteln herausgearbeitet wurden. Diese sollen aufzeigen, wie Inklusion an etablierten Theaterhäusern gelingen kann und welche

Handlungsschritte von Seiten der Theaterhäuser und Politik dafür erfolgen müssen. Abschließend fasst das Fazit die Ergebnisse zusammen und gibt einen Ausblick.

Inklusion am Theater wird zunehmend wissenschaftlich diskutiert, jedoch oft aus einer kulturpolitischen Perspektive oder im Kontext der baulichen Barrierefreiheit. Häufig stehen die Perspektiven der Zuschauenden oder theaterpädagogische Projekte im Fokus, während die Arbeit von Schauspielenden mit Behinderungen in etablierten Theaterhäusern wenig Beachtung findet. Diese Arbeit hat das Ziel diese Lücke zu schließen, indem sie konkrete Handlungsempfehlungen für eine inklusive Theaterarbeit entwickelt und dadurch das Theater in die Verantwortung nimmt. Zusätzlich ergänzen die theoretischen Erkenntnisse durch einen konkreten Praxisbezug und die Perspektive von Betroffenen in Form von Erfahrungsberichten.

2. Definitionen

Im Folgenden werden wichtige Begriffe der Arbeit definiert. Die Definitionen beziehen sich auf die Arbeit von Menschen mit Behinderungen im etablierten Theater. Andere marginalisierte Menschengruppen und Kulturbereiche werden in dieser Arbeit nicht betrachtet. Die Definitionen dienen dem Verständnis der Arbeit und bieten eine Grundlage zur Beantwortung der Fragestellung.

2.1 Inklusion

Der Begriff **Inklusion** leitet sich von dem lateinischen Verb “includere” ab, welches mit “einschließen” übersetzt werden kann. Mit Inklusion ist demnach die Zugehörigkeit aller Menschen als gleichberechtigte Gesellschaftsmitglieder gemeint. Das Verständnis von Inklusion bezieht sich nicht ausschließlich auf Menschen mit Behinderungen, sondern schließt auch andere marginalisierte Gruppen, wie z.B. Menschen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende, alte Menschen und weitere mit ein. Es wird davon ausgegangen und akzeptiert, dass die Gesellschaft aus vielen Individuen besteht und heterogen ist (vgl. Schwalb und Theunissen 2018, 17 – 22). Inklusion ist ein Prozess der ständigen Veränderung und bildet somit keinen herzustellen Zustand, sondern vielmehr einen Rahmen zur Orientierung mit dem Ziel zur Überwindung von Marginalisierung, Stigmatisierung und Diskriminierung (vgl. Ziemen 2017, 101). Durch die gesetzliche Grundlagenänderung zur Inklusion von Menschen mit Behinderung (siehe Kapitel 3), wurde diese Zielorientierung verbindlich. Dazu gehört die Anerkennung von Diversität und die damit verbundenen Unterschieden in der Gesellschaft, in Institutionen und Organisationen, sowie die Veränderung und Anpassung systematischer Strukturen an die Bedürfnisse der Menschen und die Förderung verschiedener Perspektiven (vgl. Ziemen 2017, 101f.). Abzugrenzen ist **Inklusion** von den Begriffen **Integration** und **Partizipation**. Diese werden im Folgenden kurz definiert.

Integration geht von einer Eingliederung aus. Dies setzt voraus, dass es mindestens zwei Gruppen in der Gesellschaft gibt, z.B. die der Menschen ohne und der Menschen mit Behinderungen. Dabei wird die Gruppe von Menschen ohne Behinderungen als Norm angesehen, an welche sich die Gruppe der Menschen mit Behinderungen anpassen soll. Laut Schwalb und Theunissen besteht dabei die

Gefahr, dass nur Anpassungen einerseits erfolgen und die Diversität innerhalb der Gesamtgesellschaft missachtet wird (vgl. Schwalb und Theunissen 2018, 14). In der Inklusion wird von einer heterogenen Gruppe ausgegangen, bei der Individualitäten gefördert werden. Diese Arbeit geht von einem gesamtgesellschaftlichen Inklusionsansatz aus, der die Gesellschaft als ein Zusammenschluss vieler Individualitäten betrachtet und die Zugänglichkeit aller zu allen Bereichen fördern möchte. Der Begriff der Integration wird in dieser Arbeit kritisch betrachtet.

Partizipation kommt aus dem lateinischen und bedeutet in der deutschen Übersetzung **Teilhabe**. Dabei geht es um eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe aller Menschen und den Abbau von Barrieren, um diese zu erzielen. **Teilhabe** beinhaltet im Gegensatz zur **Teilnahme** eine aktive Einbindung und Einflussnahme marginalisierter Menschengruppen bei Entscheidungsprozessen. Partizipation ist im Vergleich zu Inklusion oft auf spezifische Aufgaben oder Prozesse bezogen und kein gesamtgesellschaftlicher Ansatz. In dieser Arbeit wird Partizipation als Teil von Inklusionsarbeit betrachtet (vgl. Flieger 2017: S.197 – 180).

2.2 Behinderung

Der Begriff der **Behinderung** deutet darauf hin, dass etwas gar nicht oder nur durch eine erschwerte Weise ausgeübt werden kann.

Es gibt keine allgemeingültige Definition von Behinderungen bzw. Menschen mit Behinderungen. Diese wird in der Medizin, Psychologie, Pädagogik und Soziologie individuell gedeutet und kontextbedingt betrachtet (vgl. Dederich 2016, 107). Nach dem Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) haben Menschen mit Behinderungen eine körperliche, seelische, kognitive oder Sinnesbeeinträchtigung, welche die gleichberechtigte Teilhabe an gesellschaftlichen Ereignissen auf Grund von Barrieren hindern oder erschweren. Diese muss laut SGB IX mindestens sechs Monate anhalten, um als Behinderung gewertet zu werden (vgl. Bundesministerium der Justiz 2023b). Unterschieden werden dabei körperliche, psychische und kognitive Behinderungen. Das soziale Modell (Disability Studies) von Behinderung besagt, dass Menschen nicht von sich aus eine Behinderung haben, sondern Behinderungen gesellschaftsbedingt durch Ausgrenzungsprozesse geschaffen werden. Demnach ist eine Behinderung sozial bedingt und setzt physische, soziale und ökonomische

Barrieren voraus. Barrierefreiheit würde daher Behinderungen auflösen (vgl. Kastl 2016, 102f.). Diese Arbeit nutzt die Verständnisse des sozialen Modells von Behinderungen. Im Verständnis der Arbeit werden Menschen durch äußerliche Faktoren behindert, was durch einen Abbau von Barrieren reduziert werden kann.

2.3 Barrierefreiheit

Der Begriff der **Barrierefreiheit** ist eng mit dem sozialen Modell von Behinderung verknüpft. Barrieren sind in dem Zusammenhang gesellschaftliche und soziale Ereignisse, die Menschen mit Behinderungen die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben verhindern bzw. erschweren (vgl. Kastl 2016, 112f.).

Durch die gesetzliche Gleichstellung von Menschen mit Behinderung in u.a. der UN-Behindertenrechtskonvention (siehe Kapitel 3), wird dem Begriff der Barrierefreiheit folgende Aufgabe zugeschrieben: Die Umwelt soll so gestaltet werden, dass alle Menschen einen gleichberechtigten Zugang zu ihr haben und sie nutzen können. In allen Lebensbereichen sollen dafür Teilhabemöglichkeiten geschaffen werden. Damit gehen neben baulichen und umweltbedingten auch finanzielle, rechtliche und einstellungsbedingte Barrieren einher, die eine Behinderung zur Gleichberechtigung darstellen (vgl. Prammer 2017, 25ff.) Als einstellungsbedingte Barrieren werden Barrieren bezeichnet, die aufgrund von innerer Haltung einer Person entstehen (vgl. Achterholt 2022, 86).

Mit Barrierefreiheit ist demnach die Gestaltung einer Umwelt, die von allen Menschen gleichberechtigt und möglichst ohne Ausgrenzung Einzelner genutzt werden kann, gemeint. Da Behinderungen in diversen Formen auftreten und entsprechend unterschiedliche Barrieren in der Umwelt entstehen, ist eine komplette Barrierefreiheit letztlich ein utopischer Idealzustand. Der Begriff der Barrierefreiheit ist als Forderung zu verstehen, die existierenden Normen zu hinterfragen und zugunsten von Menschen mit Behinderungen zu verändern (vgl. Bergmann 2022, 36).

Um dieses Ziel zu verfolgen sollten im ersten Schritt Barrieren identifiziert werden und diese mit konkreten Umsetzungsplänen beseitigen zu können (vgl. Prammer 2017, 25ff.). Die Arbeit betrachtet die Barrieren für Menschen mit Behinderungen im Zusammenhang mit der Arbeit als Schauspielende im etablierten Theater konkret und bietet Handlungsempfehlungen zur Überwindung dieser.

2.4 Etablierte Theaterhäuser

Unter **etablierten Theaterhäusern** werden Stadt- und Staatstheater verstanden, die über eine öffentliche Förderung verfügen und sich als feste, institutionelle Kultureinrichtung etabliert haben. Die Finanzierung dieser ist nicht projektbezogen, sondern erfolgt langfristig über die Kulturämter. Etablierte Theater haben einen festen Spielplan, ein festes Ensemble und organisatorische und hierarchische Strukturen. Das Theater verfolgt mit seiner Arbeit den Bildungsanspruch. Etablierte Theater arbeiten oft nach dem klassischen Theaterverständnis, während freie Theater oft experimenteller sind und flexibel auf aktuelle künstlerische und politische Strömungen reagieren. Im Gegensatz zu freien Theatergruppen, setzen etablierte Theater häufig ein abgeschlossenes Schauspielstudium voraus. Sie haben einen ökonomischen Fokus, was zu weniger Flexibilitäten in ihrer Arbeitsweise führt (vgl. Taube 2012). Während freie Theatergruppen die Umsetzung von Inklusion bereits vermehrt verfolgen, fehlt es etablierten Theaterhäusern häufig an Ansatzmöglichkeiten.

3. Rechtliche Grundlagen

In mehreren Gesetzen sind die rechtlichen Grundlagen für Menschen mit Behinderungen und zur Inklusion dieser in Deutschland festgelegt.

Nach Artikel 3, Absatz 2 des deutschen Grundgesetzes verpflichtet sich der Staat zur Förderung von Gleichberechtigung. In Absatz 3 heißt es weiter: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“ (Deutscher Bundestag 2024). Dieser Satz wurde im Jahr 1994 ergänzt.

2006 tritt zudem das Allgemeine Gleichstellungsgesetz in Kraft, dessen Ziel es ist Benachteiligungen jeglicher Art zu verhindern und diesen entgegenzuwirken. Der Anwendungsbereich bezieht sich u.a. auf den Zugang zu Berufsbildung, wie Ausbildung oder Weiterbildung und Arbeitsbedingungen (vgl. Bundesministerium der Justiz 2023a). Der fehlende Zugang zum regulären Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung ist mitgemeint: „Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind zu Fördermaßnahmen ausdrücklich verpflichtet, da behinderte Menschen überdurchschnittlich häufig arbeitslos sind“ (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2022, 15).

Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist ein Völkerrechtsvertrag der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Er bildet die internationale Grundlage weiterer Gesetze in Deutschland und ist für die Inklusion von Menschen mit Behinderung essenziell. Die UN-BRK wurde am 30. März 2007 von Deutschland unterzeichnet und am 24. Februar 2009 ratifiziert. Seit dem 26. März 2009 ist sie, sowie das zugehörige Zusatzprotokoll für Deutschland verbindlich (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, 24). Darin sind Rahmenbedingungen und Handlungsmaßnahmen in Bezug auf Teilhabe und Inklusion von Menschen mit Behinderung festgehalten. Die Konvention fordert eine ständige Auseinandersetzung und Reflexion der Barrieren zur Teilhabe und Inklusion. Dies beinhaltet ein langfristig gesellschaftliches und strukturelles Umdenken (vgl. Dorrance und Dannenbeck 2017, 226ff.). Die UN-BRK setzt sich u.a. konkret mit der kulturellen Teilhabe von Menschen mit Behinderungen auseinander. In Artikel 30, Absatz 2 schreibt die Konvention Menschen mit Behinderung die Kompetenz künstlerischen Ausdrucks zu und sieht diesen als wertvoll für die Gesellschaft: „Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der

Gesellschaft“ (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2022, 26). In Artikel 8 der UN-BRK wird die Frage nach der Bewusstseinsbildung der Bevölkerung zu Menschen mit Behinderung gestellt. Darin heißt es, dieses sei zu schärfen und die Rechte, sowie die Würde von Menschen mit Behinderung müsse mehr Achtung bekommen. Dazu werden Kampagnen gefordert, die das gesellschaftliche Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen positiv stärken. Diese Kampagnen können als Teilbereich medialer Kultur und Vermittlung verstanden werden. Dazu zählt die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderungen in der Werbung, bei öffentlichen Veranstaltungen und auch als Akteur*innen in der Kunst. Schauspielende mit Behinderung auf der Theaterbühne tragen demnach zur Bewusstseinsbildung bei (vgl. Merkt 2016a, 14f.).

2011 wurde ein Nationaler Aktionsplan vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht, welcher einen konkreten Umsetzungsplan der in der UN-Behindertenrechtskonvention festgehaltenen Forderungen von Inklusion in der Gesellschaft aufzeigt. Dabei wurden Menschen mit Behinderung und ihnen nahestehende Personen in die Planung einbezogen. Bereits vorausgegangene inklusive Projekte bieten eine Grundlage, die zeigt, dass nicht bei genereller Exklusion begonnen wird. Es wird deutlich, dass Inklusion eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist und nicht nur in einem Ressort stattfinden kann. Der Aktionsplan fordert Verbände, Unternehmen, Stiftungen und andere gesellschaftliche Akteur*innen dazu auf, sich an der Umsetzung von Inklusion zu beteiligen und Pläne zur Umsetzung in ihrem Rahmen zu erstellen. Außerdem soll der Aktionsplan in regelmäßigen Abständen reflektiert und weiterentwickelt werden. Im Abschnitt zu Kulturpolitik steht, dass sich die Bundesregierung dafür einsetzen soll durch Kulturförderung des Bundes Künstler*innen mit Behinderung zu unterstützen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, 10 – 23). Der Plan wurde 2016 durch den Nationalen Aktionsplan 2.0 ergänzt. 2017 trat das Bundesteilhabegesetz (BTHG) in Kraft, welches auf der internationalen UN-BRK basiert. Das BTHG fördert durch konkrete Maßnahmen in z.B. Beratung, Antragstellungen oder Eingliederungsleistungen die Teilhabe von Menschen mit Behinderung am allgemeinen sozialen Leben. Auch für das Arbeitsleben und die Bildung sind u.a. finanzielle Leistungen festgelegt (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2023).

Das Sozialgesetzbuch Neuntes Buch (SGB IX) trat erstmals 2001 in Kraft und wurde durch das BTHG grundlegend modernisiert und angepasst. Das SGB IX beschäftigt

sich mit der Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. Dabei geht es laut § 1 darum „ihre Selbstbestimmung und ihre volle, wirksame und gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu fördern, Benachteiligungen zu vermeiden oder ihnen entgegenzuwirken“ (Bundesministerium der Justiz 2023b). Das Teilhabestärkungsgesetz (TSG) versteht sich als Weiterentwicklung des BTHG und trat 2022 in Kraft. Es ergänzt das SGB IX und schließt durch rechtliche Anpassungen Lücken, die die praktische Umsetzung von Teilhabe von Menschen mit Behinderungen betreffen (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2021).

Das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) des Bundes von 2002 steht ebenfalls im engen Zusammenhang mit der UN-BRK. Das BGG setzt in Deutschland den rechtlichen Rahmen für Barrierefreiheit und Gleichstellung von Menschen mit Behinderung. Es stellt Träger sowie staatliche Einrichtungen in die Verantwortung Barrieren abzubauen (vgl. Bundesministerium der Justiz 2022).

Die rechtlichen Grundlagen zeigen auf, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf Teilhabe am regulären Arbeitsmarkt und am Kulturbereich haben und dass der Schauspielwunsch von Menschen mit Behinderungen im etablierten Theater Förderungen benötigt. Dazu werden explizit die Theaterhäuser aufgefordert. Auf Grundlage der Gesetze entwickelt diese Arbeit konkrete Handlungsschritte für etablierte Theaterhäuser zur Umsetzung von Inklusion.

4. Inklusion und Kultur

Die rechtliche Grundlage fordert den Abbau von Barrieren und die Inklusion in allen Gesellschaftsbereichen. Darunter fällt auch die Kultur. In den 1980er Jahren sind mit der Bewegung „Kultur für alle“ erste Ansätze einer inklusiveren Kulturszene angestoßen worden. Bis heute gab es weitere Entwicklungsprozesse, doch Menschen mit Behinderungen sind im regulären Kulturbetrieb bisher wenig vertreten (vgl. Er-can 2022, 17).

Im folgenden Kapitel wird zuerst die Bedeutung von Inklusion in der Kultur beschrieben und anschließend verdeutlicht, weshalb gerade das Theater als Ort für Inklusion funktioniert.

4.1 Inklusion im Kultursektor

Kunst, Kultur und Medien spiegeln die Vielfalt der Gesellschaft. Sie sprechen gesellschaftsrelevante Themen an, ermöglichen Perspektivwechsel und fördern die Auseinandersetzung mit sich selbst und den Mitmenschen. Dennoch sind in der Kunst, Kultur und den Medien marginalisierte Gruppen unterrepräsentiert. Dadurch kann keine gänzliche Betrachtung stattfinden und die Gesamtgesellschaft wird nicht vollständig abgebildet (vgl. Häusler 2016, 31 und Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, 138). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schreibt im Nationalen Aktionsplan 2.0 zur Umsetzung der UN-BRK: „Die Präsenz von Menschen mit Behinderungen im kulturellen Leben ist unabdingbare Voraussetzung für ihre Wahrnehmung durch die Gesellschaft“ (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, 138). Eine realistische Abbildung von Behinderungen ist dabei unabdingbar. Durch ein Umdenken der Gesellschaft können einstellungsbedingte Barrieren abgebaut und die Teilhabe am öffentlichen Leben für Menschen mit Behinderungen erleichtert werden. Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen sollen abgebaut und Berührungspunkte überwunden werden (vgl. Gómez García 2022, 62; Diehl 2016a, 42; Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, 20f.).

Behinderung kann in der Kunst als „ästhetisches Potential“ (Wihstutz 2016, 156f.) wahrgenommen werden. Künstler*innen mit Abweichungen von der gesellschaftlichen Norm bringen eigene Perspektiven und Ausdrucksformen mit. Diese regen dazu an, die Prinzipien von Normalität, Leistung und Effizienz unserer Gesellschaft

zu hinterfragen (vgl. ebd.). Bislang wird in der Kunst zwischen Outsider Kunst oder Art Brut und Insider Kunst unterschieden. Das zeige sich, laut Muscionico, auch in der sprachlichen Unterscheidung von „uns“ und „den anderen“, wenn über Menschen mit Behinderungen gesprochen wird. Durch die Durchmischung von Künstler*innen-Gruppen wird diese Abgrenzung in Frage gestellt und Diversität als Normalität angesehen (vgl. Muscionico 2016, 45). Inklusive Kulturstätten bieten außerdem Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit ihre Weltsicht auszudrücken und zu kommunizieren (vgl. Hartwig 2022a, 19). Künstler*innen mit Behinderungen schaffen neue Perspektiven, bereichern und hinterfragen den normalisierten Blick auf Kunst und Gesellschaft. Dies stärkt die Vielfalt in der Kunst und regt zu Perspektivwechseln der Rezipient*innen an. Eine gezielte Förderung strukturell diskriminierter und marginalisierter Gruppen trägt zur allgemeinen Diversität im Kulturbetrieb bei (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 7-11).

4.2 Theater als Ort der Inklusion

Das Theater bietet vielfältige Möglichkeiten als Raum zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Es ist ein Ort, an dem keine Grenzen gesetzt sind und keine reine Abbildung der realen Welt stattfindet. Vielmehr gehört es zur Natur des Theaters, das Mögliche zu hinterfragen und auszureizen. Das Schauspiel schafft eine imaginative Welt, in der die Grenzen des Realen bewusst aufgehoben werden. Das Theater nutzt dabei die Freiheit der Möglichkeiten, um Normen zu überschreiten und wird zu einem Raum, in dem neue Perspektiven erschaffen werden können. (vgl. Chassot 2016, 11f.).

Das postdramatische Theater, das sich seit den 1960er Jahren verbreitet hat, bezeichnet eine Theaterform, die die traditionellen Strukturen des dramatischen Theaters hinterfragt. Die lineare Handlung und die klare Trennung zwischen Schauspieler und Publikum wird in Frage gestellt und zum Teil bewusst durchbrochen. Der Körper tritt als alternative Ausdrucksform zur Sprache in den Vordergrund. Dadurch bieten sich neue Möglichkeiten der Darstellung und Interpretation (vgl. Haase 2013). Das postdramatische Theater verabschiedet sich von dem klassischen „Als-Ob“-Charakter des Theaters. Es wird nicht mehr versucht Figuren eins zu eins nachzuspielen, stattdessen werden Rollen interpretiert und individuell angepasst. Die authentische Darstellung der Figuren mit Einfluss der Darstellenden wird wichtiger. Im

postdramatischen Theater rückt der individuelle Körper als Ausdrucksmittel in den Vordergrund. Die Schauspielenden kommen dadurch innerhalb der Rolle mehr zum Vorschein und Verletzlichkeiten können herausgestellt werden. „Die Rolle steht im Dienste der Schauspielenden und nicht die Schauspielenden im Dienste der Rolle“ (Ghnassia 2016, 171). Behinderungen haben dadurch besonders im Theater die Chance nicht als Defizite, sondern als besondere Fähigkeiten betrachtet zu werden. So kann es von Vorteil sein, wenn sich beispielsweise eine Person besonders langsam bewegt oder eine außergewöhnliche Körpergröße hat. Durch die Entwicklung des postdramatischen Theaters bekommen die Körper und Besonderheiten der Schauspielenden wertfreien Zugang zu Ausdrucksmöglichkeiten, die traditionelle Normen überwinden und Diversität auf der Bühne sichtbar machen. Es können Fähigkeiten herausgearbeitet und für die Rolle genutzt werden (vgl. Muscionico 2016, 46). Kommunikationsformen sind auf der Theaterbühne nicht festgelegt. Im Tanztheater wird mit dem Körper kommuniziert, in der Oper durch Gesang und im klassischen Schauspiel durch Sprache. Die Offenheit der Kommunikationsformen, wie sie besonders im postdramatischen Theater betont wird, bietet Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit ihre eigenen Kommunikationsformen zu entwickeln und zu nutzen. Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen hat im Theater dabei nicht das Ziel eines Sozialprojektes, sondern das einer professionellen Aufführung. Durch das Zulassen diverser Kommunikationsformen und Rationalitäten ohne Bewertung dieser, kann die Zusammenarbeit von Menschen mit und ohne Behinderungen ein kreatives Miteinander fördern. (vgl. Hartwig 2022a, 26f.). Auch die Bewertung des Publikums und deren Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen können im Theater abgebaut werden. Vermeintlich fehlerhafte Sätze oder Bewegungen lassen sich auf der Theaterbühne bewusst einsetzen, um bestehende Normen infrage zu stellen. Das Theater kann als Ort genutzt werden, in dem die Andersartigkeit Akzeptanz findet (vgl. ebd., 18). Das Theater ist demnach ein geeigneter Ort der Inklusion von Menschen mit Behinderungen und legt durch seine Offenheit gegenüber Diversität einen Grundstein für eine inklusivere Gesellschaft.

5. Barrieren und Perspektiven im Schauspiel

„Deutschland verfügt über eine vielfältige Kunst- und Kulturlandschaft. Kreative mit Beeinträchtigung sind ein Teil davon. Jedoch bildet der etablierte Kunst- und Kulturbetrieb diese Diversität nicht ausreichend ab“ (EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 6). Bestehende Initiativen und Vereine künstlerischer Arbeit von und mit Menschen mit Behinderungen sind in der Regel an Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) geknüpft. Künstler*innen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt und dementsprechend außerhalb der Behindertenhilfe, sind kaum zu finden, da angepasste Ausbildungsangebote und Arbeitsmöglichkeiten fehlen. Sie sind stark auf ihr soziales Umfeld angewiesen (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 6). Coco de Bruycker berichtet beispielsweise in einem Interview, dass ihre Chancen als Schauspielerin mit Behinderung in Deutschland von vorne rein als aussichtslos eingestuft wurden und sie aus diesem Grund im Ausland ihren Beruf fortgesetzt hat (vgl. Poppe 2022a, 18).

Menschen mit Behinderungen sind häufig Stigmatisierungen und Vorurteilen ausgesetzt. Im gesellschaftlichen Kontext werden Behinderungen mit “Mängeln” gleichgesetzt, was für Einschränkungen u.a. im Arbeitsleben sorgt. Denn durch die sogenannten “Mängel” werden Menschen mit Behinderungen Fähigkeiten und Kenntnisse abgesprochen, die im allgemeinen Arbeitsmarkt benötigt werden. Besonders Menschen mit kognitiver Behinderung werden auf dem ersten Arbeitsmarkt als “nicht vermittelbar” eingestuft und finden ihre Arbeitsstellen auf dem zweiten Arbeitsmarkt durch Sondereinrichtungen, oft in Form von Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Dieser Arbeitsmarkt ist für die Gesamtgesellschaft kaum sichtbar. Dem gegenüber steht das Recht auf eine chancengleiche Teilhabe am Arbeitsleben für alle Menschen entsprechend ihrer Fähigkeiten. Dies gilt demnach auch für Menschen mit Behinderungen. Dies unterstützt die Gesetzgebung der UN-BRK (vgl. Schwalb 2018, 110 – 114).

In diesem Kapitel sind die Barrieren für Menschen mit Behinderungen als Schauspielende am etablierten Theater dargestellt. Diese sind mit konkreten Erfahrungsberichten der Schauspielenden Coco de Bruycker, Jana Zöll und Samuel Koch untermauert. Das Staatstheater Darmstadt ergänzt diese Perspektiven mit seinen Erkenntnissen aus der Zusammenarbeit mit Jana Zöll und Samuel Koch. Weitere Erfahrungswerte stammen aus inklusiven Projekterfahrungen, wie dem ART+-

Programm von EUCREA, dem 360°-Programm des Fonds für Kulturen der Kulturstiftung des Bundes und von freien inklusiven Theatergruppen aus Deutschland.

5.1 Zugang zur Bildung

Ein Interesse an Kunst und Kultur beginnt bei den meisten Schauspielenden bereits im Kindesalter. Die Unterstützung der Familie und der Schule stehen dabei im Vordergrund. Menschen mit Behinderungen berichten, dass ihr kulturelles Interesse in der Schule kaum Förderung gefunden hat. In Förderschulen sei Kunst und das Entwickeln künstlerischen Interesses nicht im Lehrplan vorgeschrieben. In der Berufsorientierung, die in der Schule stattfindet, sollen den Schüler*innen mögliche Ausbildungs- und Berufswege aufgezeigt werden. Diese helfen bei der Zukunftsplanung und Orientierung der Schüler*innen. Menschen mit Behinderungen berichten davon, dass ihnen von dem beruflichen Weg in die Kunst abgeraten würde, um eine zweifache „Belastung“ einer Behinderung und dem schwierigen künstlerischen Arbeitsmarkt zu umgehen (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2022). Fehlende Vorbilder und Praxisbeispiele von Menschen mit Behinderungen in der Kultur und explizit im Schauspiel führen dazu, dass die Arbeitsmöglichkeit in diesem Bereich unerreichbar erscheint und kein Interesse der Schüler*innen für den Kulturbereich entsteht. Erst müsste ein Angebot geschaffen werden, damit die Nachfrage für dieses entstehen kann (vgl. Diehl 2016c, 133). Durch die Präsentation verschiedener Laufbahnen, erweitert sich der Pool an Möglichkeiten der Weiterbildung. Werden Menschen mit Behinderungen in Schulen künstlerische Berufe und Ausbildungsmöglichkeiten präsentiert, entsteht die realistische Umsetzungsmöglichkeit in deren Köpfen. Durch ein frühzeitiges Aufzeigen verschiedener Wege und Lebensrealitäten kann Inklusion in diverse Ausbildungs- und Arbeitsbereiche gebracht werden und Alternativen zur Werkstattausbildung werden erkennbar. (vgl. Gerland 2016a, 43f.). Im Übergang von Schule zum Beruf bedarf es für Menschen mit Behinderungen an Kooperationen zwischen Bildungs- und Kulturinstitutionen. Kulturinteressierte Menschen mit Behinderungen haben in der Regel keine Ansprechpersonen außerhalb von WfbM, weshalb andere künstlerische Arbeitsplätze nicht vorrangig zur Verfügung stehen. Es fehlt an Anlaufstellen zur Arbeitsvermittlung von Menschen mit Behinderung und an der Vernetzung im Kultursektor (vgl. Diehl 2016c, 137).

5.2 Ausbildung

Die Schauspielausbildung ist Voraussetzung für Chancen auf dem Arbeitsmarkt und bildet eine entscheidende Rolle für gesellschaftliche Teilhabe (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2011, 40). Um eine qualifizierte künstlerische Leistung und Professionalität der Schauspielenden zu gewähren, benötigt es geeignete Ausbildungsmöglichkeiten (vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016, 140). Der Zugang zu konventionellen Schauspielschulen bildet für Menschen mit Behinderungen eine Barriere. Kunsthochschulen sind nur in Einzelfällen bereit Menschen mit Behinderungen auszubilden, obwohl dies in der Theorie auch ohne Fachhochschulreife und ausschließlich mit einer Bewerbung in Form einer Arbeitsmappe möglich ist (vgl. Schubert 2019). Die Bewerbungschancen sind außerdem gering, da physische und psychische Gesundheit vorausgesetzt wird (vgl. Wihstutz 2016, 156f., Müller-Giannetti 2016, 10, Häusler 2016, 37). Die Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch in Berlin benötigt z.B. im Bewerbungsverfahren „ein ärztliches Attest über einen unbedenklichen Gesundheitszustand und eine den Anforderungen der Ausbildung entsprechende allgemeine körperliche Leistungsfähigkeit sowie eine Bescheinigung der stimmlichen Eignung von einem HNO-Arzt. Beide Atteste dürfen nicht älter als 6 Monate sein“ (HfS Ernst Busch 2025). Diese Voraussetzung schließt Menschen mit Behinderungen aus. Auch innerhalb der Ausbildung wird von einem „neutralen und effizienten Körper“ (Wihstutz 2016, 162) ausgegangen, der die Norm und Grundlage für Übungen bildet. Das führt dazu, dass Behinderungen als negative Makel angesehen werden und den Schauspielenden selbst verwehrt wird ihre Besonderheiten als Potenzialen anzuerkennen und diese im Schauspiel zu nutzen (vgl. ebd.). Nach einem Unfall fuhr Schauspieler Samuel Koch mit seinem bereits begonnen Schauspielstudium an der Hochschule Hannover fort. Er studierte damit als erster Rollstuhlfahrer an einer staatlichen Schauspielschule. Der enge Zusammenhalt der Studierenden und die Offenheit der Dozierenden unterstütze ihn dabei maßgeblich, berichtet dieser. Der Bewegungsunterricht sei individuell auf ihn angepasst und z.B. durch Bewegungshilfe der anderen unterstützt worden. Das Bewusstsein, dass die „Essenz des Schauspiels“ (vgl. Häusler 2016, 36), das Publikum mit Emotionen zu erreichen, ihm genauso gut gelinge, wie den anderen Auszubildenden, motivierte ihn darin, seine Träume weiter zu verfolgen. In der

Ausbildung lernte er viel mehr mit seiner Behinderung umzugehen, Grenzen auszutesten und individuelle Ausdrucksweisen zu finden (vgl. ebd., 33 – 36).

Eine inklusionsbeauftragte Person ist gesetzlich an Hochschulen festgeschrieben, allerdings fehlt es an Vorbildung, zeitlicher Kontingente, Mittel, Fortbildungsmöglichkeiten, Wissensdatenbanken, Austausch etc. (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2022). Zudem fehlt es an Fortbildungsmöglichkeiten der Lehrenden im Bereich der Inklusion (vgl. Häusler 2016, 38). Wünschenswert sei auch die Begleitung der Ausbilder*innen und des Hochschulteams an den künstlerischen Ausbildungsstätten durch ein Netzwerk (vgl. Merkt 2016b, 50). Innerhalb der Ausbildung bilden unterschiedliche Faktoren Barrieren für Menschen mit Behinderungen. Diese sind aufgrund der diversen Behinderungsformen vielfältig und sollten individuell besprochen und überarbeitet werden. Dies kann beispielsweise der Ausdruck eines Textes, die Übersetzung in leichte Sprache, Seminarformate oder eine bauliche Maßnahme sein. Auch können Assistenzsysteme und -personen benötigt werden, die in der Kommunikation, Lernvorbereitung, Orientierung und im Studienverlauf unterstützen (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2022). Die Regelungen für Bildungsassistenzen unterscheiden sich je nach Bundesland und Kommune. Dies führt dazu, dass ein Umzug in eine andere Stadt oder ein anderes Bundesland für Menschen mit Assistenzen eine Hürde ist, da die Assistenzsysteme sich unterscheiden und neue Lösungen gefunden werden müssen. Eine bundesweite Assistenzregelung ist für den inklusiven Zugang zu Ausbildungsberufen notwendig (vgl. Merkt 2016b, 48). Inklusion wird zunehmend im Arbeitsleben gefordert. Ohne qualifizierte Ausbildung ist diese nicht denkbar und führt zu einer mehrfachen Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen (vgl. Poppe 2022b, 16). Schauspielerin Jana Zöll berichtet, dass die inklusiven Theaterprojekte, von denen sie Teil war, oftmals wegen fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten auf semiprofessionellem Niveau arbeiten: “Es gab Kollegen, die ein Grundtalent mitbrachten, aber keine Möglichkeit hatten, dies auszubilden, und solche, die mit wenig Talent spielten und von Zuschauern milde belächelt wurden. Das war mir sehr unangenehm” (Häusler 2016, 39). Die Ausbildung von Menschen mit Behinderungen als Schauspielende ist ein wichtiger Grundstein für die generelle Anerkennung von Inklusion im etablierten Theater.

5.3 Zugang zum Beruf

Bisher sind die Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen im künstlerischen Bereich nur in Einzelfällen, durch spezielle nachgewiesene Qualifikationen (z.B. Orchester), viel Berufserfahrung und Breite der Verfügbarkeit (z.B. Schauspieler*in oder Tänzer*in) oder außergewöhnliche Fähigkeiten (z.B. Musical) vorhanden. Die Chancen als Künstler*in arbeiten zu können, hängen von Zufällen und Kontakten ab. Dauerhafte künstlerische Arbeitsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten sind für Menschen mit Behinderung noch nicht geschaffen (vgl. Merkt 2016b, 53). Menschen mit Behinderungen finden kaum Arbeitsmöglichkeiten im kulturellen Bereich. Auch bauliche Barrieren und fehlender Informationszugang hindert daran.

Den Kulturinstitutionen fehlen insbesondere Information und Erfahrung im Umgang und der Arbeit mit Menschen mit Behinderung. Durch die seltene Repräsentation von Menschen mit Behinderung in der Kultur wird dies in der Öffentlichkeit als außergewöhnlich wahrgenommen. Die fehlende Förderungen des Kultursektor für Menschen mit Behinderungen, verhindert weitere Repräsentation (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 7).

Die Initiativen, die künstlerische Arbeit von Menschen mit Behinderungen fördern, sind oftmals an WfbM geknüpft. Die Strukturen der WfbM sorgen für eine Integration in der Kultur, durch die Abgrenzung in ihre eigene "Sonderkategorie", wird allerdings eine sich parallel entwickelnde Kunstwelt geschaffen, die sich nur selten mit dem regulären Kulturbetrieb mischt. Die Strukturen der WfbM bieten sowohl Vor- als auch Nachteile für die Künstler*innen. Durch ihre Werkstattarbeit haben Menschen mit Behinderungen eine bezahlte Arbeitsmöglichkeit mit Rentenanspruch, sie bekommen personelle Unterstützung, Materialien und Räumlichkeiten zur Verfügung gestellt. Allerdings bleibt die Finanzierung ein diskutiertes Thema. Zudem haben die Künstler*innen keine Rechte an ihren Werken, kein Mitspracherecht und können keine Entscheidungen über Ausstellungsorte oder Verkauf ihrer Arbeiten treffen. Diese Situation kann als privilegiert wahrgenommen werden, doch nur, wenn sie frei gewählt wurde und es alternative Möglichkeiten gibt (vgl. Müller-Giannetti 2016, 7 – 11, EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 11). Künstler*innen außerhalb der Werkstattstrukturen sind kaum zu finden.

Bereits die Berufsausschreibungen hindern Künstler*innen mit Behinderung an dem Versuch einer Bewerbung. Schauspielerin Coco de Bruycker berichtet, dass sie bei einem Vorsprechen an einem Berliner Theater mit den Worten „Sie haben jetzt aber nicht gesagt, dass Sie eine Gehbehinderung haben, wie sollen Sie denn bei uns spielen können?“ (Poppe 2022b, 22), begrüßt worden sei. Erfahrungen wie diese erschweren den Schauspielenden die Zugänglichkeit in den Beruf.

5.4 Im Beruf

In der konkreten Zusammenarbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen, können an einigen Stellen Barrieren auftreten. Diese sind je nach Person und Behinderung individuell. Dazu gehört z.B. bauliche Unzugänglichkeit zu Probenräumen oder zur Bühne, Schwierigkeiten in der Kommunikation oder die Notwendigkeit von Anpassungen innerhalb der Inszenierung durch Bewegungs- oder Spracheinschränkungen.

Schauspielerin Jana Zöll, die gemeinsam mit Schauspieler Samuel Koch professionell am Staatstheater Darmstadt arbeitete, berichtet, dass Regisseur*innen und Dramaturg*innen in der Zusammenarbeit mit ihr manchmal Schwierigkeiten gehabt hätten. Sie seien unsicher gewesen über die Rollenzuteilung, die sie ihr geben könnten und dachten, die Behinderung müsse auf der Bühne eine Rolle spielen. Zöll selbst sieht das nicht so: „Meist vergessen sie, dass ich mehr als diese Behinderung bin und mein Körper zwar ein besonderer ist, aber das Anderssein nicht immer im Fokus stehen muss. Es ist sowieso da“ (Häusler 2016, 40). Sie selbst sieht ihre Behinderung als Möglichkeit anderer Fähigkeiten auf der Bühne (vgl. ebd.). Karsten Wiegand, Intendant des Staatstheater Darmstadts, bestätigt die Annahme von Jana Zöll: „Inhaltlich fragen wir uns, was Jana Zöll und Samuel Koch übernehmen können. Das ist für die Regisseure eine Herausforderung, damit die besonderen Fähigkeiten der beiden gut zum Tragen kommen und kein defizitäres Bild entsteht“ (ebd., 31). Dem Staatstheater Darmstadt sei es wichtig die Schauspielenden mit Behinderung auch nicht behinderte Rollen spielen zu lassen. Dies solle ein Umdenken in den Köpfen der Rezipierenden anstoßen, in dem nicht die Defizite, sondern die Einzigartigkeiten der Schauspielenden zum Vorschein gebracht werden (vgl. ebd., 32). Karsten Wiegand betont im Interview, dass die künstlerische Arbeit des Theaters im Vordergrund stünde und das Theater sich selbst

nicht als "Sozialprojekt" sehe. Samuel Koch und Jana Zöll seien in Veröffentlichungen nicht explizit hervorgehoben worden und das Theater hätte nicht mit einem inklusiven Ensemble geworben. "Nur so kann es zur Normalität werden, wenn wir ihre Zugehörigkeit zum Ensemble nicht als Spezialfall herausstellen" (ebd., 32), so Wiegand. Anfängliche Sorgen bezüglich des Umgangs mit Zöll und Koch z.B. auch in Kostümproben, wurden nach kurzer Zeit abgelegt, so Wiegand. Gewöhnung und die Praxis spielten dabei eine große Rolle. Essenziell sei außerdem die Kommunikation mit den Schauspielenden, um ihre individuellen Bedürfnisse berücksichtigen und die Arbeitsweisen darauf anpassen zu können. Die Kommunikation gehe über den eigentlichen Probenzeitraum hinaus. Koch kann bspw. auf Grund seiner Behinderung nicht allein im Probenraum bleiben. Da die Kantine des Staatstheater Darmstadt zum Zeitpunkt des Interviews nicht barrierefrei zugänglich war, mussten auch Absprachen für die Pausenplanung stattfinden. Dem Titel des Interviews zu Folge sei die Arbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen am Staatstheater Darmstadt „eine Frage der Gewöhnung und Praxis“ (vgl. ebd., 31). Die Kommunikation ist ein generell herausforderndes Thema der inklusiven Theaterarbeit. Je nach Behinderung muss darüber nachgedacht werden, wie die Kommunikation stattfinden kann und wie mit Unverständnis umgegangen wird. Die Verwendung von einfacher Sprache, Assistenzpersonal zur Übersetzung und ausgedruckter Texte sind Möglichkeit zum Überwinden der Kommunikationsbarriere (vgl. Diehl 2016b, 122 – 125). Susanne Hartwig schreibt in einer Zusammenfassung aus Praxisberichten verschiedener freier inklusiver Theater im deutschsprachigen Raum, dass besonders Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen Schwierigkeiten haben in die Probenprozesse integriert zu werden. Sprache, Text und strukturelle Konzepte können für sie Barrieren bilden. Zur gleichberechtigten Mitsprache werden Assistenzen benötigt, die z.B. in einfache Sprache übersetzen können. Wichtig sei dabei, dass dennoch die Schauspielenden selbst Gehör finden und auf Augenhöhe betrachtet werden. Es benötigt ein aufgeschlossenes Umfeld, welches auch auf der Bühne Kommunikationsformen abseits der Lautsprache zulässt. Die Auswahl der Texte und Ausdrucksformen, die auf der Bühne gespielt werden, sei entscheidend für die Darstellung und Wirkung von den Schauspielenden mit Behinderungen, ins Besondere mit kognitiven Beeinträchtigungen (vgl. Hartwig 2022a, 23 – 29). Hartwig berichtet von Forderungen bestimmter Bewegungen oder Texte, die für manche Schauspielen mit Behinderungen nicht möglich sind. Sie fordert eine Anpassung der Inszenierung an

die Fähigkeiten der Schauspielenden und die Offenheit für Ausdrucksformen über z.B. Körpersprache (vgl. Hartwig 2022b, 13). In der Arbeit mit Theaterklassikern könnte konkret das grundlegende Thema bearbeitet werden und mit offenen Improvisationsaufgaben gearbeitet werden. Alltagserfahrungen können dabei als hilfreiche Grundlage dienen, die zum Verständnis der eigenen Rolle beiträgt. Die unterschiedlichen Ansichten und Interpretationen des Themas können zwischen den Schauspielenden ausgetauscht werden, wobei auf verschiedene Weise kommuniziert werden kann. Um die Gefahr zu umgehen, dass die Inszenierung eintönig wird und Vorurteile bestärkt, soll auf eine Durchmischung der Kommunikationsformen geachtet werden. Diese muss gut moderiert und für alle Beteiligten verständlich sein. Das Publikum soll irritiert werden, doch sollen die Erwartungen, die an eine Inszenierung gestellt sind, bedient werden. Hilfreich könne auch eine Einführung für das Publikum sein, damit einer Stereotypisierung vorgebeugt wird (vgl. Hartwig 2022a, 27 – 31). Die Akzeptanz der Rezipierenden ist allein aus wirtschaftlichen Gründen entscheidend für die Theaterhäuser. Karsten Wiegand berichtete, dass die Reaktionen des Publikums im Staatstheater Darmstadt auf die Inszenierungen mit Jana Zöll und Samuel Koch grundsätzlich positiv ausgefallen wären (vgl. Häusler 2016, 32)

Erfahrungsberichte des ART+-Programms von EUCREA, einem Modellvorhaben, welches die Kommunikation zwischen Ausbildungsstätten, Arbeitgebenden und Schauspielenden mit Behinderungen zur Verbesserung der inklusiven Ausbildungs- und im Kulturbereich unterstützt, zeigen, dass die Kommunikation als eine der zentralen Aufgaben in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen gilt. Von Anfang an sei ein Austausch zwischen den beteiligten Personen wichtig, um Bedürfnisse und Erwartungen abzuklären. Auch während der Projektphase seien regelmäßige Reflexionsgespräche sinnvoll, um eventuell Arbeitsweisen anzupassen, Missverständnisse aus dem Weg zu räumen und Unsicherheiten zu besprechen. Erfahrungsgemäß würde sich der zusätzliche Arbeitsaufwand der Reflexionen nach einer längerfristigen Zusammenarbeit verringern (vgl. Diehl 2016b, 135). Die teilnehmenden Gruppen berichteten, dass sie die inklusive Arbeit als Bereicherung und Lernprozesse wahrgenommen hätten und von dieser profitieren würden. Sowohl strukturell als auch künstlerisch seien neue Denkweisen angestoßen worden. Notwendig seien allerdings offene und motivierte Institutionen und Einzelpersonen, sowie Rahmenbedingungen. Dazu zählen unter anderem Assistenzpersonen, die

sowohl den Schauspielenden mit Behinderung als auch dem nicht-behinderten Team ein Sicherheitsgefühl in der Kommunikation und dem Umgang bieten kann (vgl. ebd.).

5.5 Strukturelle und finanzielle Herausforderungen

Strukturelle und finanzielle Herausforderungen stellen eine weitere Barriere zur Inklusion von Menschen mit Behinderungen im Theater dar. Institutionelle und kulturpolitische Strukturen müssen hinterfragt und angepasst werden (vgl. Diehl 2016c, 135).

Es werden Planungsfreiheit und ausreichend finanzielle Mittel für individualisierte Arbeitsweisen, die unter anderem mehr Zeit beanspruchen können, benötigt. Eine flexible Möglichkeit zur Nutzung der Mittel, sowie zusätzliche Gelder sind dafür notwendig (vgl. Gerland 2016b, 64). Bestehende Initiativen zur Förderung von inklusiver Kulturarbeit sind auf Grund fehlender finanzieller Mittel häufig zeitlich begrenzt. Zur langfristigen Umsetzung von Inklusion bedarf es gesicherte finanzielle Mittel für bestehende Initiativen und Förderprogramme, die inklusive Kulturarbeit konkret fokussieren und in den beschriebenen Handlungsfeldern umsetzen. Kulturbehörden und -ämter müssen zur Umsetzung des Inklusionsauftrages verpflichtet und kontrolliert werden. Dies kann z.B. durch eine Nachweiserbringung von Handlungsplan und Umsetzungserfolg erzielt werden (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 9 – 14).

Da einige Künstler*innen auf besondere Bedarfe oder assistierendes Personal angewiesen sind, benötigt es außerdem eine finanzielle und strukturelle Flexibilität. Diese Möglichkeit sollte bereits in den Ausschreibungen kommuniziert werden, um an dieser Stelle Barrieren abzubauen (vgl. Schmidt 2016, S. 40). Schauspielerin Jana Zöll berichtet, dass die persönliche Assistenz, die sie in ihrem Alltag benötigt, über die Krankenkasse und Sozialhilfe finanziert wird. Sie betont, dass dies essenziell sei, damit die Schauspielenden mit Assistenzbedarf dem Theater nicht mehr Kosten verursachen als Schauspielende ohne Behinderungen. Sei dies der Fall, wäre eine Einstellung in den Beruf unwahrscheinlicher. Kosten für Unterkünfte bei Gastspielen, würden in ihrem Fall allerdings vom Theater für zwei Personen getragen werden. Dies stelle sich nicht als Problem heraus (vgl. Häusler 2016, 39).

Die Organisation EUCRA ist der Meinung, in Deutschland fehle es an einem Expert*innenzusammenschluss, der im Bereich Kultur intersektional Inklusion im Kunst- und Kulturbetrieb organisiert und diese umsetzt. Dies könne bundesweit organisiert werden und gezielte Förderschwerpunkte entwickeln. Außerdem sollen die Expert*innen beraten, informieren und gezielt zwischen Akteur*innen, Zielgruppen, Kulturinstitution, Politik und Verwaltung vermitteln. Vorerst sollen Barrieren identifiziert und hinterfragt werden. Im zweiten Schritt müssten Konzepte zur Überwindung dieser erstellt werden (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2018, 9 – 14). Eine generelle Vernetzung innerhalb des Kulturbereichs sei wünschenswert. Im regelmäßigen Austausch von Künstler*innen, aber auch Kulturinstitutionen untereinander, können Unsicherheiten abgebaut und Lernprozesse gefördert werden (vgl. Schmidt 2016, 40). Das Lernen sollte dabei als wichtiger Bestandteil der Entwicklung der Organisationen und Institutionen betrachtet werden, welches Prozesse und Strukturen verändert (vgl. Zosik 2022). Im Diversitätskompass, dem zusammenfassenden Erkenntnisdokument des 360°-Programms, fordert die Kulturstiftung des Bundes die Kulturinstitutionen auf diese Veränderungen anzugehen: "Zugehörigkeit ist nicht nur eine Bringschuld des Individuums, sondern die aufnehmende Institution definiert, wer zugehörig ist und wer nicht. Nicht das Individuum muss sich anpassen oder integrieren, sondern die Einrichtung muss sich verändern" (Ercan 2022, 18). Die dafür notwendige Sensibilisierung von Mitarbeitenden im Kulturbetrieb zum Thema Inklusion und Barrierefreiheit könnte bspw. in einer Schulung, ähnlich einer Sicherheitsschulung, stattfinden. Dort würden die Mitarbeitenden erlernen, was sie in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderungen, als Rezipierende, Schauspielende, Techniker*innen o.ä., beachten sollten und wodurch Barrieren abgebaut werden können (vgl. Schmidt 2016, 39f.).

5.6 Gesellschaftliche und einstellungsbedingte Barrieren

Gesellschaftliche Barrieren entstehen durch Vorurteile und fehlende Erfahrungswerte und sind einstellungsbedingt. Durch diese Barrieren findet eine zögerliche Öffnung von Kulturinstitutionen gegenüber Menschen mit Behinderungen statt. Schauspielende mit Behinderungen berichten von der Reduktion auf ihre Behinderungen bei Vorsprechen an Theatern und Ausschluss dieser (vgl. Poppe 2022b, 20). Die einstellungsbedingten Barrieren weiten sich auch auf die Rollenvergabe für

Menschen mit Behinderungen im Schauspiel aus. Gesellschaftliche Normen beeinflussen die Wahrnehmung von Akteur*innen mit Behinderungen und führen zur Deutung der Behinderungen als Symbole oder Metaphern des Bösen, Kranken oder Mitleiderregenden. Aus diesem Grund wird Menschen mit Behinderungen selten eine Rolle ohne Behinderung zugeteilt. Die Schauspielenden werden dadurch auf ihre Behinderung reduziert (vgl. Wihstutz 2016, 157).

Erfahrungsberichte aus inklusiven Theaterprojekten zeigen, dass die Wahrnehmung und Anerkennung von Schauspielenden mit Behinderung durch gesellschaftliche Barrieren beeinflusst ist. Die Professionalität der Schauspielenden wird durch den Fakt der Behinderung in den Hintergrund gerückt. Zuschauende hätten Angst davor die künstlerische Qualität des Theaterstückes zu bewerten, um diskriminierende Urteile zu umgehen (vgl. Marinucci 2016, 234 – 236). Die gesellschaftlichen Barrieren führen zur einer Andersbehandlung von Menschen mit Behinderungen, die die Behinderungen herausstellen. Es zeigt sich, dass fehlende Berührungspunkte und Vorurteile gegenüber Menschen mit Behinderungen zu Barrieren führen.

Zum Gelingen von inklusiver Theaterarbeit ist die Sichtbarkeit von gut funktionierenden Fallbeispielen essenziell. So können Netzwerke aufgebaut werden, ein Austausch geschaffen werden und Vorurteile und Ängste in der Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung abgebaut werden (vgl. Diehl 2016c, 136).

6. Umsetzung inklusiver Theaterarbeit am Theater HORA

Das Züricher Theater HORA ist ein Vorreiter inklusiver Theaterarbeit mit dem Schwerpunkt der Inklusion von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung. Es vertritt das Ziel die Zugänglichkeit zum allgemeinen Arbeitsleben zu fördern. Die inklusive Arbeitsweise im Theater HORA dient in dieser Arbeit als weitere praktische Grundlage zur Ausarbeitung von Handlungsempfehlungen und Rahmenbedingungen der inklusiven Theaterpraxis.

6.1 Das Theater HORA

Das Theater HORA ist eine freie Theater-, Tanz- und Performance-Gruppe in Zürich, in der Schweiz, welche 1993 von dem Regisseur und Theaterpädagogen Michael Elder mit dem Ziel der Förderung talentierter und kulturinteressierter Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen gegründet wurde. 2018 übernahm Curdin Casutt die Gesamtleitung des Theaters von Giancarlo Marinucci. Seit 2003 ist das Theater HORA zusätzlich eine Werkstatt für Menschen mit Lernschwierigkeiten und ist damit Teil der Stiftung Züriwerk. Diese engagiert sich für Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung.

Im HORA-Ensemble arbeiten ausschließlich Schauspielende mit einer zertifizierten kognitiven Beeinträchtigung. Es beinhaltet 16 Schauspielende, die in Vollzeit angestellt sind. Neben zwei Theater-Abteilungen, dem „HORA-Labor“ und der „HORA-Produktion“, gibt es seit 2005 die „HORA'BAND“ als eigenständiges künstlerisches Projekt, welches ensembleunabhängig funktioniert. Das HORA-Labor bildet das künstlerische Programm für die Ensemblemitglieder des Theaters, welche nicht in aktuellen Produktionen oder Gastspielen aktiv sind. In Form von Workshops wird sich in unterschiedlichen Kunstformen weitergebildet. Dafür wird u.a. mit Gastkünstler*innen zusammengearbeitet. In der Abteilung der Produktion werden Theaterinszenierungen erarbeitet, welche in Gastspielen aufgeführt werden. Auch die Suche nach künstlerischen Partner*innen und der Vermittlung von Schauspielenden des Ensembles an externe Produktionen, zählen zur Abteilung der HORA-Produktion. Kollaborationen mit internationalen Künstler*innen, Theatern und Kollektiven, sind für die Arbeit des Theater HORA zentral. In den vergangenen Jahren fanden u.a. Zusammenarbeiten mit Regisseur Jérôme Bel, den Schauspielenden Nele Jahnke und Milo Rau, dem Kollektiv Rimini Protokoll, den Münchner Kammerspielen, den

Salzburger Festspielen und dem Zürcher Schauspielhaus statt. Die Münchner Kammerspiele arbeiten seit der Spielzeit 2020/2021 in einer Kooperation mit dem Theater HORA zusammen. Die Kooperation verfolgt das Ziel eine strukturell und inhaltlich inklusivere Gestaltung des Stadttheaters zu etablieren. Erarbeitet wird dies durch gemeinsame Inszenierungen und Erfahrungsaustausch.

Die Produktion „Disabled Theater“, die 2012 in Zusammenarbeit mit dem französischen Choreografen Jérôme Bel entstand, bekam durch die Einladung auf das Berliner Theatertreffen, sowie diverse Aufführungen im In- und Ausland, internationale Anerkennung und führte zur größeren Bekanntheit des Theater HORA und inklusiver Theaterarbeit. Auch durch Auszeichnungen dieser Produktion wurde ein Zeichen für die Inklusion von Künstler*innen mit Behinderungen gesetzt (vgl. Theater HORA 2025b).

2013 – 2019 fand außerdem das Langzeitprojekt „Freie Republik HORA statt, in dem in der unter anderem die Schauspielenden des Ensemble selbst die Regie für Inszenierungen übernahmen.

Von 2009 – 2018 hatten Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung am Theater HORA die Möglichkeit unter Leitung des Theaterpädagogen Urs Beeler eine zweijährige Schauspielausbildung zu bekommen. Nach Abschluss dieser konnten sie ins Ensemble aufgenommen werden. Der Ausbildungslehrgang wurde aufgrund betrieblicher und struktureller Gründe nicht fortgeführt, da die Kapazitäten durch den regulären Betrieb ausgeschöpft seien (vgl. Theater HORA 2025a).

Das Theater HORA trägt maßgeblich zur Änderung der öffentlichen Wahrnehmung von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung im Kulturbereich und gesamtgesellschaftlich bei. „Die Förderung der Selbstbestimmtheit seiner Ensemblemitglieder als Menschen und Künstler*innen“ (Theater HORA 2025b), sei der zentrale Punkt der Arbeitsphilosophie.

6.2 Strukturelle Rahmenbedingungen des Theaters

Zur Arbeit mit Schauspielenden mit kognitiven Beeinträchtigungen im Theater HORA sind strukturelle Rahmenbedingungen notwendig. Michael Elber, Gründer des Theater HORA, berichtet im Interview mit der Schweizer Journalistin Daniele Muscionico, dass im inklusiven Theater ein erhöhter Personalbedarf entstehe, der die Betreuung der Schauspielenden mit Behinderungen gewährleistet (vgl.

Muscionico 2016, 48f.). Im Theater HORA gibt es zum Zeitpunkt der Arbeit neben 16 Schauspielenden im Ensemble noch 6 Mitgliedern der HORA-Band und 10 Mitarbeitende. Diese unterteilen sich in zwei künstlerische Leitungen, eine Verwaltungsperson, vier Theaterpädagog*innen, von denen eine Person in der Leitung des HORA-Labor ist, eine Produktionsleitung, eine Leitung der HORA-Band und den Gesamtleiter des Theaters (vgl. Theater HORA 2025c). Die Aufgabenteilung zeigt, dass die kreativen Prozesse den größten Teil der Arbeit einnehmen und für diese ausgebildetes, pädagogisches Personal benötigt ist.

Die Arbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen sei für die Kunst eine große Bereicherung, würde aber gleichzeitig für organisatorische, finanzielle und zwischenmenschliche Belastung sorgen. Dennoch habe sich in den letzten Jahren einiges zum Positiven verändert. Durch verbesserte Therapien und Fördermöglichkeiten werden die Lebensumstände der Menschen mit Behinderungen aufgewertet. Dies habe auch Einfluss auf die Theaterproduktionen, die im Theater HORA stattfinden. Früher sei für eine Produktion eine Probenzeit von ein bis zwei Jahren notwendig gewesen, heute seien etwa sechs Probenwochen der Standard. Einfluss darauf habe auch die intensiviertere Probenzeit, die anfangs nur einmal die Woche stattgefunden hat und heute täglich ist. Auch die Ausbildung, die im Theater HORA zum Zeitpunkt des Interviews (2016) noch angeboten wurde, habe sich positiv auf die strukturellen Bedingungen ausgewirkt. Durch die Ausbildung der Ensemblemitglieder sei ein professionellerer Probenablauf entstanden, was wiederum in einem Zeitersparnis resultierte (vgl. Muscionico 2016, 48f.). Ein besonders langer Probenzeitraum sei für inklusives Theater nicht zwingend notwendig. Andere inklusive Theatergruppen würden längere Probenzeiten nutzen, um den Behinderungen auf der Bühne möglichst wenig Sichtbarkeit zu geben und Vorurteilen aus dem Weg zu gehen. Das Theater HORA hingegen thematisiert das Thema Behinderung bewusst auf der Bühne und transportiert die jeweilige Behinderung in das Schauspiel. Die besonderen Fähigkeiten werden als künstlerisches Mittel genutzt und es wird nicht gegen diese angearbeitet (vgl. Wihstutz 2016, 159).

In der Arbeit mit Menschen mit Behinderungen fallen durch benötigtes Assistenzpersonal oder -mittel, geschulte Kommunikator*innen und Transportmittel Kosten an, die jene des regulären Theaterbetriebs übersteigen. Das Theater HORA ist seit 2002 als Werkstatt für Menschen mit kognitiver Behinderung Teil der Stiftung Züriwerk, welche dem Theater durch staatliche Mittel der Behindertenhilfe finanzielle

Unterstützung bietet. Giancarlo Marinucci, ehemaliger Gesamtleiter des Theater HORA berichtet, dass dies kein einfacher Weg für die Performancegruppe gewesen sei. Anfangs hätte sich die Arbeit im Theater HORA nicht durch die Finanzierung der Stiftung decken können. Die Bedingungen der Stiftung seien in die Arbeit des Theaters integriert worden und Mehrkosten hätten z.B. durch ein gut ausgelasteter Probenraum gerechtfertigt werden müssen (vgl. Muscionico 2016, 48f.). Des Weiteren finanziert sich das Theater HORA über den Ticketverkauf, und einen eigenen Förderverein, der auf Spendengeldern basiert (vgl. Theater HORA 2025c).

Das Theater HORA habe nicht als Ziel in die offiziellen Theater einzudringen, berichtet Dramaturg Marcel Bugiel. Vielmehr sei es von Beginn an das Ziel gewesen mit Schauspielenden mit kognitiven Behinderungen unter professionellen Bedingungen Theater zu machen. Dazu würden ein Proben- und Aufführungsort, technische Mittel und die notwendige Zeit zählen. Die Sichtbarkeit und das Erreichen der Rezipierenden sei dabei zweitrangig (vgl. Muscionico 2016, 51).

6.3 Künstlerische Arbeit des Theaters

Die künstlerische Arbeitsweise in der HORA-Produktionsentwicklung beginnt mit der Auswahl von Themen, bzw. Theaterstücken, die bearbeitet und inszeniert werden sollen. Dazu werden Ideen von Menschen mit und ohne Behinderungen gesammelt und diskutiert. Diese orientieren sich oftmals an Alltagsthemen (vgl. Hartwig 2022c, 381ff.). In der Beschäftigung mit dem Thema gibt es unterschiedliche Zugangsmöglichkeiten, welche sich je nach Regisseur*in oder Mitarbeitenden unterscheiden. Ein wichtiger Bestandteil davon seien in der Anfangsphase Improvisationen. Diese bieten die Möglichkeit sich auf unterschiedliche und persönliche Weise einem Thema anzunähern und Ausdrucksformen auszuprobieren. Die improvisierte Verkörperung eines Wortes kann dabei einen Baustein für die spätere Inszenierung bieten. Dabei ginge es vor allem darum. Die Fähigkeiten der Schauspielenden herauszuarbeiten und mit den eigenen Vorstellungen als Regisseur*in zu kombinieren (vgl. Bugiel und Ginot 2016, 129f.). Auch in der Schauspielausbildung, die das Theater HORA bis 2019 anbot, sei viel Wert auf die Improvisationsarbeit gelegt worden. Schauspieler und Theaterpädagoge Urs Beeler, der die Ausbildung im Theater HORA leitete, sei es wichtig gewesen die Imitation von etwas oder jemandem zu durchbrechen und mit Hilfe der Improvisation dazu anzuregen

Neues auszuprobieren (vgl. Klæui 2016, 259). Aus Zusammenarbeiten mit dem Theater HORA wird berichtet, dass diese Arbeitsweise zuerst befremdlich wirken kann, später allerdings als Bereicherung für die Inszenierung wahrgenommen wird. (vgl. Gilardi 2016, 247). Regisseurin und ehemalige stellvertretende künstlerische Leiterin des Theater HORA Nele Jahnke berichtet, dass dabei mit Kommunikationsformen, Zeitbegriffen, Stimme, Körper, Emotionen und Raum gespielt werden kann. Die von ihr inszenierte Musical-Produktion „Normalität“ sei dadurch entstanden, dass sie bei einigen Schauspielenden in Improvisationen gesehen hätte, dass diese gut tanzen können. Die Thematik, dem Wunsch nach Normalität, dem Gründen einer Familie, Wohnen im Eigenheim, Heirat und Sexualität, seien aus dem engem und persönlichen Kontakt mit den Schauspielenden entstanden. Dramaturg Marcel Bugiel ergänzt, dass die Produktionsabläufe, ins Besondere bei der Auswahl der Schauspielenden in der Inszenierung, denen eines Stadttheaters ähneln würden: „Man will auch bei HORA die Inszenierung um die Stärken der Schauspielerinnen und Schauspieler bauen“ (Muscionico 2016, 44).

In der Produktionsphase eines Theaterstückes mit Menschen mit Behinderungen können Widerstände aufkommen. Eine schauspielende Person kann sich bspw. verweigern einen Text auswendig zu lernen oder möchte eine bestimmte Bewegung nicht so umsetzen, wie von der Regie gewünscht. Im Theater werden manchmal Dinge gefordert, die der schauspielenden Person nicht so viel Freude bereiten oder die Musik zu der getanzt werden soll, gefällt ihr nicht. In diesen Fällen könne der Widerstand konkret als Emotion in die Umsetzung eingebaut werden. Humor oder die Lenkung auf ein anderes Thema sei eine Alternative, um die Situation aufzulösen. Die Prämisse sei es, den Schauspielenden Zeit zu lassen sie darauf einstellen zu können. Auch die Unterscheidung vom Schauspiel und dem Alltag sei teilweise nicht einfach für die Schauspielenden mit Behinderungen. Emotionen oder Themen würden aus dem Alltag mit in die Probe gebracht. Eine klare Unterscheidung von Theater und dem täglichen Leben sei wichtig, um als neutrale Performende Rollen annehmen zu können. Dafür helfe das Austreten aus den Proben und abschütteln des Alltags und das konkrete Eintreten zurück in die Probe. Die HORA-Schauspielenden würden diesen Wechsel verstehen und umsetzen können. Es habe außerdem Situationen im Probenprozess von HORA-Schauspielenden gegeben, in denen ein persönlicher Gegenstände mit in die Proben gebracht wurde und auf Verwendung dieses bestanden worden sei. Als Lösung hätte in diesem Fall z.B. die

Offenheit genutzt diesen Gegenstand kreativ in das Spiel mit einzubauen. In anderen Fällen sei die konkrete Umsetzung von Regieanweisungen manchmal schwierig. Dabei helfe es den Schauspielenden Offenheit in ihrer Umsetzungsart zu geben und darauf zu vertrauen, dass diese das Spiel voranbringen würden. Auch seien andere Schauspielende als Unterstützungspersonen eingebaut worden, um Wege auf der Bühne vorzugeben oder das richtige Timing zu gewährleisten. Auch für die Kommunikation innerhalb der Proben seien verschiedene Ansprechpersonen hilfreich, die in Widerstandsfällen vermitteln können. Dabei dürfen die Grenzen der Schauspielenden nicht überschritten werden. Generell sei ein persönlicher und enger Kontakt zu den Schauspielenden sinnvoll und wichtig, um eine Vertrauensebene aufzubauen, die Reaktionen der Schauspielenden vorzubeugen und im Umgang mit diesen vertraut zu sein. Als Grundkodex gelte: „jede Art zählt als Ideenbringer“ (ebd., 389). Es sei dennoch wichtig zu kommunizieren, dass Theater etwas Gemeinsames ist und nicht eine einzelne Person die gesamte Aufmerksamkeit in den Proben auf sich ziehen kann. Dieses Verständnis sei im Theater HORA allgemeingültig.

Der persönliche Begleitprozess, der im Theater HORA durch die Mitarbeitenden gewährleistet wird, sei in allen Theatern wünschenswert, gaben Schauspielende anderer Theater als Rückmeldung, nachdem sie die Probenprozesse in HORA kennengelernt hatten. Dabei gehe es darum die Gedanken und Gefühle der Schauspielenden ernst zu nehmen (vgl. Hartwig 2022c, 387 – 390).

Der französische Choreograf Jérôme Bel berichtet aus seiner Zusammenarbeit mit den Schauspielenden des Theater HORA, dass die Kommunikation untereinander für ihn anfangs Schwierigkeiten bot. Dabei ginge es nicht nur um die Sprachbarriere zwischen dem Französischen, Deutschen und Schweizerdeutschen, sondern auch abseits davon das Verständnis untereinander. Dieses Thema nahm er schließlich auch in seiner Inszenierung „Disabled Theater“ auf (vgl. Ghnassia 2016, 177). Genau wie in der Inszenierung von Bel, werden auch in weiteren Theaterstücken der HORA-Schauspielenden ihre Behinderungen direkt und bewusst zum Thema gemacht und für die Inszenierung genutzt. Dies gelte allerdings nur für eine Auswahl an Stücken. Die Schauspielenden lernen im Theater HORA auch ihre durch die Behinderungen ausgedrückten Eigenarten zu neutralisieren und wie andere professionelle Schauspielende die gewünschten Emotionen, Energien, Gestiken und Ausdrucksweisen darzustellen. Das Entgegenkommen der Regisseur*innen kann dabei

unterstützen. Michael Elber habe z.B. im Theater HORA vor allem mit Inszenierungen gearbeitet, in denen der Text bzw. die Sprache als Ausdrucksweise wenig präsent war. Dies ermöglichte, dass Schauspielende, die eine der Norm abweichende Sprache nutzen, auf der Bühne nicht durch Sprachschwierigkeiten behindert sind. Trotz der Arbeit seien die Schauspielenden auch auf die Offenheit des Publikums angewiesen. Diese müssen bereit sein die Normen zu hinterfragen und Andersartigkeit anzukennen (vgl. Bugiel und Ginot 2016, 128ff.). Es sei „unser Blick, der ihnen auf der Bühne eine Behinderung zuschreibt – oder eben nicht“ (ebd., 130). Die Kritik des Publikums sei generell ein Thema im Theater HORA. In Bewertung werde die Professionalität der Schauspielenden häufig nicht berücksichtigt und sich ausschließlich auf das Theatermachen als Mensch mit kognitiver Behinderung bezogen. Dies stellt die Behinderung vor die Fähigkeiten der Schauspielenden. Das Theater HORA erkennt die Professionalität ihres Ensembles an, die beruflich und ausgebildete Schauspielende sind (vgl. Marinucci 2016, 235). „Es ist die künstlerische Arbeit und nicht die Behinderung, durch die Theater entsteht“ (Bugiel und Ginot 2016, 130).

7. Handlungsempfehlungen und Rahmenbedingungen inklusiver Theaterpraxis

Für die Umsetzung inklusiver Theaterpraxis in etablierten Theaterhäusern sind Rahmenbedingungen der Politik notwendig. Gleichzeitig müssen Theaterhäuser Veränderungen vornehmen und sich in der Verantwortung sehen Inklusion umzusetzen. In diesem Kapitel sind konkrete Rahmenbedingungen und Handlungsempfehlungen an die etablierten Theaterhäuser herausgearbeitet. Diese basieren auf den Erkenntnissen der vorherigen Kapitel. Die Empfehlungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern bieten eine Orientierung und Ableitung der bearbeiteten Theorien und Erfahrungsberichte. In einem nächsten Schritt müssen die Empfehlungen in der Praxis umgesetzt und ausprobiert und gegebenenfalls Ergänzungen beigefügt werden. Die folgende Unterteilung orientiert sich an Maßnahmen, die konkret von Theaterhäusern umgesetzt werden können und Rahmenbedingungen, die politisch vorausgesetzt sein müssen. Durch diese Unterteilung wird die Umsetzung von Inklusion zur Aufgabe der Institutionen und der Politik und fordert von beiden Seiten Maßnahmen.

7.1 Maßnahmen und Rahmenbedingungen für Theaterhäuser

Die etablierten Theaterhäuser stehen in der Verantwortung Inklusion umzusetzen und Schauspielende mit Behinderungen zu fördern. Dazu sind eine Reihe von Maßnahmen und Rahmenbedingungen erforderlich. Folgende Punkte dienen als Umsetzungshilfe und richten sich an die Theaterhäuser. Sie sollen als Handlungsempfehlungen auf dem Weg zu inklusiver Theaterarbeit verstanden werden.

1. Analyse des Jetzt-Zustands und der bestehenden Barrieren

Im ersten Schritt ist es notwendig, dass Theaterhäuser kritisch und selbstreflektiert ihre Strukturen und Arbeit analysieren und auf Barrieren überprüfen. Die Analyse des Jetzt-Zustands ist essenzielle Voraussetzung, um den aktuellen Stand von Inklusion innerhalb der Institution zu überprüfen und die nächsten Handlungsschritte festzulegen. Je nach Institution bedarf es mehr oder weniger weiterer Handlungsschritte. Die Analyse des aktuellen Zustandes kann mit Unterstützung des Programms **Vor-Ort-Beratung Inklusion und Barrierefreiheit** der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und

Medien (BKM) geschehen. Das Programm bietet außerdem Unterstützung zu Erstellung eines Maßnahmenplans und Beratungen an (vgl. Bundesakademie für Kulturelle Bildung 2024).

2. Erstellung eines individualisierten Handlungsplans

Nach erfolgter Analyse des aktuellen Standes von Inklusion im jeweiligen Theater, muss ein individualisierter Handlungsplan erstellt werden. Dieser formuliert konkrete Ziele und Maßnahmen, die im Theater erfolgen sollen und realistisch umgesetzt werden. Die **Servicestelle Inklusion im Kulturbereich** des Landesverband Soziokultur Sachsen bietet sowohl Beratungen als auch eine 12-monatige Prozessbegleitung für die Umsetzung von Inklusion in Kulturinstitutionen in Sachsen an (vgl. Servicestelle Inklusion im Kulturbereich). Auch die **Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH)** unterstützt durch Beratungen und finanzielle Mittel bei der Umsetzung barrierefreier Arbeitsplätze (vgl. BIH Integrationsämter o. J.). Das Programm **Diversity Arts Culture** bietet ebenfalls Beratungen für Kulturinstitutionen im Bereich der Inklusion an (vgl. Diversity Arts Culture). Wie im vorherigen Punkt benannt, kann die Unterstützung auch im Rahmen des Programms **Vor-Ort-Beratung Inklusion und Barrierefreiheit** erhalten werden (vgl. Bundesakademie für Kulturelle Bildung 2024).

3. Einstellung einer inklusionsbeauftragten Person

Um eine langfristige und sinnvolle Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen zu ermöglichen, benötigt es innerhalb der Institution mindestens eine inklusionsbeauftragte Person. Nach §181 SGB IX sind alle Arbeitgebenden dazu verpflichtet eine inklusionsbeauftragte Person einzustellen (vgl. Bundesministerium der Justiz 2023c). Diese soll Inklusion innerhalb der Institution in den Vordergrund rücken und die Rechte der Angestellten mit Behinderungen vertreten und durchsetzen. Außerdem überprüft und reflektiert sie immer wieder den erarbeiteten Handlungsplan und die erforderlichen Maßnahmen und passt diese gegebenenfalls an. Voraussetzung ist eine Flexibilität in der Arbeitsweise und gewährleistete finanzielle Mittel. Eine Förderung zur Einstellung einer inklusionsbeauftragten Person kann z.B. als Projektfinanzierungen

von **Aktion Mensch** oder der **Kulturstiftung des Bundes** beantragt werden (vgl. Aktion Mensch o. J. und Kulturstiftung des Bundes). Dies ist keine langfristige Lösung, bietet aber erstmal die Möglichkeit zur Umsetzung einiger Handlungspunkte. Langfristig braucht es eine gesicherte Finanzierung der Inklusionsbeauftragten Personen.

4. Gewährleisten baulicher Barrierefreiheit

Die bauliche Barrierefreiheit muss sowohl in den Ausbildungsstätten als auch in den Theatern gewährleistet sein. Dies gilt nicht nur für die Bühne oder den Zugang zum Probenraum, sondern z.B. auch für Pausenräume, Toiletten, die Kantine und die Garderobe.

Die Umsetzung baulicher Barrierefreiheit benötigt finanzielle Mittel. Diese können u.a. bei **Aktion Mensch** beantragt werden (vgl. Aktion Mensch o. J.). Weitere Möglichkeiten der finanziellen Unterstützung gibt es durch die **BIH** (vgl. BIH Integrationsämter o. J.).

5. Gewährleistung struktureller Barrierefreiheit

Auch eine strukturelle Barrierefreiheit ist zu gewährleisten. Dazu zählt die Zugänglichkeit von Informationen bereits ab dem Bewerbungsverfahren. Die aktuellen Strukturen müssen hinterfragt werden und eine flexible und individuell angepasste Gestaltung von Proben- und Pausenzeiten, sowie Assistenzpersonen oder -mittel muss geboten sein. Die Analyse dieser und die Erarbeitung konkreter Umsetzungsstrategien kann mit Hilfe der bereits genannten unterstützenden Programme erfolgen.

6. Schulung von Mitarbeitenden

Um die Mitarbeitenden auf die Arbeit mit Menschen mit Behinderungen vorzubereiten und Vorurteile und Ängste abzubauen, benötigt es regelmäßige Workshops zum Thema Inklusion. Besonders relevant sind Schulungen für Mitarbeitende, die im direkten Kontakt mit den Schauspielenden mit Behinderungen arbeiten.

Schulungen und Weiterbildungen werden z.B. von der **Servicestelle Inklusion im Kulturbereich** des Landesverbands Soziokultur Sachsen angeboten (vgl. Servicestelle Inklusion im Kulturbereich). Das Projekt **Access**

Maker – Innovationshub bietet außerdem aktuell über drei Jahre Unterstützungen durch Beratungen, Schulungen und Weiterbildungsmöglichkeiten an (vgl. Un-Label e.V.).

7. Vernetzung

Die Vernetzung und der Erfahrungsaustausch zwischen Kulturinstitutionen zum Thema Inklusion bieten Lernmöglichkeiten und den Abbau von Ängsten oder Vorurteilen. Etablierte Theaterhäuser, die bereits mit Schauspielenden mit Behinderungen arbeiten, können ihre Erfahrungen zu den Herausforderungen teilen und Lösungsansätze anbieten, um die Lernkurve anderer Institutionen zu fördern. Das endgültige Ziel sollte es sein, ein bundesweites Netzwerk aufzubauen, in dem alle etablierten Theaterhäuser durch die Inklusionsbeauftragten Personen vertreten sind. Bis zur Realisierung dieses, ist der Anschluss an ein bereits bestehendes Netzwerk sinnvoll.

Das Netzwerk **Kultur und Inklusion**, welches von der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien gefördert wird, bietet den Austausch von Erfahrungen und Ansätzen aus der Theorie und Praxis, Wissenschaft, Forschung und Politik. Es finden regelmäßige Treffen an der Akademie der Kulturellen Bildung in Remscheid statt, deren Erkenntnisstand zum Nachlesen öffentlich verfügbar ist (vgl. Akademie der Kulturellen Bildung 2022). Das Netzwerk von etablierten Theatern und freien inklusiven Theatergruppen, das durch die Projektarbeit des **Programm für inklusive Kulturpraxis (pik)** entstanden ist, bietet zudem eine Grundlage zum Zusammenschluss weiterer Theater und dem Austausch von Erfahrungen (vgl. Kulturstiftung des Bundes).

8. Etablierung neuer Kommunikationsstrukturen

Zur inklusiven Theaterarbeit müssen die aktuellen Kommunikationsstrukturen hinterfragt und eventuell überarbeitet werden. Dazu gehören individuelle Absprachen, die sich nach den Bedürfnissen der Schauspielenden mit Behinderungen richten. In der Anfangsphase sind regelmäßige Gespräche und Reflexionen mit allen beteiligten Personen (Schauspielenden, Regie, Assistenzen) sinnvoll, um möglichen Diskrepanzen vorzubeugen und Veränderungen in der gemeinsamen Arbeit vorzunehmen. Die Kommunikation muss in

allen Bereichen des Theaters erfolgen und geht über den Probenprozess bis zum Beispiel in die Pausenzeiten hinaus. Dafür muss eine Kommunikationsform gefunden werden, die für alle passend ist und gegebenenfalls von Assistenzen übersetzt wird.

Abgesehen von den konkreten Maßnahmen ist es essenziell, dass die Rahmenbedingungen für Inklusion gegeben sind.

9. Offenheit und Bereitschaft zu Veränderung

In der gesamten Institution, aber auch konkret im Produktionsprozess, muss eine Offenheit und Bereitschaft zu Veränderungen herrschen. Dazu zählt das persönliche Hinterfragen von eigenen Vorurteilen, die einstellungsbedingte Barrieren hervorbringen können, und die Flexibilität zur Anpassungen von Strukturen. Im Probenprozess kann dies konkret die Anpassung von Übungen, das Annehmen anderer Kommunikationsformen und das Zulassen unterschiedlicher Interpretationsweisen sein. Die Regie sollte dabei den Fähigkeiten der Schauspielenden entgegenkommen und diese hervorheben. Verschiedene Zugangsmethoden durch z.B. Improvisationen, können den Einstieg in ein Thema erleichtern.

10. Inklusion als Normalität sehen

Grundsätzlich soll Inklusion als Normalität und nicht als etwas Besonderes gelten. Das bedeutet, dass z.B. nicht mit einem inklusiven Ensemble geworben wird oder die Behinderungen der Schauspielenden nicht explizit in Produktionen hervorgehoben werden. Nur so kann Inklusion auch gesamtgesellschaftlich normalisiert werden.

7.2 Strukturelle Maßnahmen

Neben den Handlungsempfehlungen, die sich an die etablierten Theaterhäuser richten und bei denen eine direkte Umsetzung möglich ist, gibt es Hindernisse, die eine langfristige politische und strukturelle Veränderung benötigen. In den folgenden Punkten sind Maßnahmen formuliert, die sich aus den Erkenntnissen der vorherigen Kapitel ableiten ließen.

1. Ausbau von schulischer kultureller Bildung

Im Lehrplan aller Schulen muss die Beschäftigung mit Kunst vorgeschrieben sein. Dies ermöglicht einen frühen Zugang zur Kultur, der für die spätere Berufsentscheidung wichtig ist. Auch außerhalb des Lehrplans soll sich z.B. in Form von Theaterbesuchen in der Schule mit Kultur auseinandergesetzt werden und das Interesse von Schüler*innen dafür gestärkt und unterstützt werden. Dies kann z.B. durch Theatergruppen an den Schulen oder der Weitervermittlung an theaterpädagogische Projekte in der Region geschehen. In der Berufsorientierung, die innerhalb der Schule stattfindet, darf keine Bewertung der Berufswünsche von Schüler*innen stattfinden und explizit keine Diskriminierung aufgrund von Behinderungen o.ä. akzeptiert werden. Vielmehr muss eine Beratung der Schüler*innen mit Behinderungen zu Ausbildungsmöglichkeiten im Kulturbereich stattfinden oder diese an Beratungsstellen weitergeleitet werden. Eine Möglichkeit ist hier z.B. die Weiterleitung an den Verband **EUCREA e.V.**, der mit dem Programm **INTO** eine Beratung für Künstler*innen mit Behinderungen anbietet und bei der Ausbildungssuche unterstützt (vgl. EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. 2025).

2. Veränderung der Zugangsbedingungen zu Ausbildung und Arbeitsstelle

Um den Zugang zu Ausbildungen und Arbeitsstellen zu erleichtern, müssen die Zugangsbedingungen verändert werden. Dafür müssen Einstellungsverfahren so gestaltet sein, dass nicht körperliche oder gesundheitliche Voraussetzungen, sondern die künstlerische Fähigkeit im Vordergrund steht. Generell sollen die Einstellungsbedingungen überarbeitet und im Bewerbungsprozess konkret auch Menschen mit Behinderungen in Betracht gezogen werden. Diese sollen dafür direkt und barrierefrei adressiert werden und es muss bereits in der Ausschreibung die Möglichkeit zur Arbeit mit Assistenzen vermittelt werden.

3. Sicherung von finanzieller Unterstützung

Langfristig muss eine finanzielle Unterstützung zur Umsetzung von Inklusion an etablierten Theatern über Kulturgelder und die Sozialhilfe gesichert sein.

Dafür benötigt es unter anderem eine bundesweite Regelung zur Finanzierung von Assistenzpersonal, um Wechsel in Theater anderer Bundesländern zu ermöglichen.

Bis zur langfristigen finanziellen Sicherung bietet der **Beratungskompass Inklusiv** eine allgemeine Übersicht und individuelle Beratungen zu Förderungen und finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten für Arbeitgebende von Menschen mit Behinderungen. Im Dokument **Leistungen im Überblick: Behinderte Menschen im Beruf** sind konkrete Fälle und zuständige Stellen, sowie Rechtsgrundlagen aufgeschlüsselt, an denen sich Ausbildungsstellen und Arbeitgebende orientieren können (vgl. Beratungskompass Inklusion o. J.).

Die **Initiative Inklusion**, hat als bundesweites Programm die konkrete Umsetzung des Nationalen Aktionsplan vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Umsetzung der UN-BRK von 2011 – 2018 finanziell gefördert. Um ernsthafte Inklusion zu betreiben, müssen dieses und ähnliche Programme wieder eingeführt werden und eine langfristige Finanzierung gesichert sein (vgl. Rehadat 2024).

8. Fazit und Ausblick

Im Rahmen dieser Arbeit wurden die Barrieren für Schauspielende mit Behinderungen auf dem Weg ins etablierte Theater identifiziert. Dabei zeigte sich, dass diese bereits im Zugang zur kulturellen Bildung beginnen und über die Ausbildung bis in den Beruf gehen. Die Barrieren sind baulich, strukturell und einstellungsbedingt. In der Arbeit wurde durch die Projektdarstellung des Theater HORA aufgezeigt, wie die Umsetzung von Theaterarbeit von und mit Menschen mit Behinderungen funktionieren kann. Als essenziell stellt sich dabei die Offenheit und Flexibilität zur strukturellen und organisatorischen Anpassung auf individuelle Bedürfnisse heraus. Auf Grundlage der Erfahrungsberichte und bestehenden Barrieren wurden konkrete Handlungsempfehlungen an etablierte Theaterhäuser ausgesprochen und strukturelle und politische Rahmenbedingungen aufgezeigt.

Sie geben eine Antwort auf die Forschungsfrage: **Wie kann inklusive Theaterarbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen in etablierten Theaterhäusern geschaffen werden?** Um inklusive Theaterarbeit mit Menschen mit Behinderungen als Schauspielende in etablierten Theaterhäusern zu schaffen, sind strukturelle, bauliche und einstellungsbedingte Barrieren der Theater zu überwinden, sowie politische Rahmenbedingungen zur Förderung von Inklusion in der Kultur zu gestalten. Die Ergebnisse der Arbeit sollen als Anhaltspunkt zur Umsetzung inklusiver Theaterarbeit gelten und etablierten Theaterhäusern eine Übersicht und konkrete Empfehlungen bieten.

In der Untersuchung der Barrieren für Schauspielende mit Behinderungen wurde deutlich, dass viele Herausforderungen über den direkten Einflussbereich der Theaterhäuser hinausgehen. Dies betrifft besonders die finanziellen Mittel, die den Theaterhäusern zur Umsetzung von Inklusion fehlen. Auch bundesweite Regelungen in der Behindertenpolitik zur Assistenzfinanzierung sind notwendig, um die Inklusion von Schauspielenden mit Behinderung im etablierten Theater zu ermöglichen. Aus diesem Grund wurden kultur- und behindertenpolitische Aspekte in die Handlungsempfehlungen aufgenommen, obwohl ihre Umsetzung primär auf politischer Ebene erfolgen muss. Die detaillierte Betrachtung der kulturpolitischen und behindertenpolitischen Umsetzungsmaßnahmen ist allerdings ein eigenständiges Forschungsthema und übersteigt den Rahmen dieser Arbeit. Die Arbeit fokussiert sich deshalb besonders auf die Handlungsempfehlungen an die etablierten Theaterhäuser und

beleuchtet nur kurz die sich daraus ergebenden politischen und strukturellen Rahmenbedingungen. Künftige Arbeiten sollten sich gezielt mit möglichen politischen Maßnahmen zur Förderung der Inklusion im etablierten Theater befassen.

Da zum Zeitpunkt der Arbeit erst wenige Schauspielende mit Behinderungen an etablierten Theaterhäusern in Deutschland arbeiten und über diese kaum Informationen zu finden sind, wurde auf allgemeinere Erfahrungen aus der Zusammenarbeit mit Schauspielenden mit Behinderungen im Theater zurückgegriffen. Das Theater HORA aus der Schweiz bietet dafür viel Material und langzeitige Expertise, weshalb dieses genauer betrachtet wurde. Auch wenn das Theater HORA im Grunde nicht inklusiv arbeitet, da ausschließlich Menschen mit kognitiver Behinderung dort als Schauspielende angestellt sind, ist aus der dortigen Theaterarbeit eine Ableitung für die allgemeine inklusive Theaterpraxis möglich.

Besonders die Perspektive von Mitarbeitenden etablierter Theaterhäuser und Schauspielenden inklusiver Ensembles in etablierten Theatern ist für die Umsetzung der herausgearbeiteten Handlungsempfehlungen entscheidend. Da hierzu bislang wenig wissenschaftliche Forschung vorliegt, ist in der zukünftigen Forschung eine Fokussierung auf diese Personengruppen sinnvoll.

Zudem ist es wichtig anzumerken, dass parallel zum Erscheinen dieser Arbeit das Programm für inklusive Kunstpraxis (pik) der Kulturstiftung des Bundes, eine Ausarbeitung von Gelingensbedingungen zur inklusiven Theaterpraxis entwickelt, welche Ende 2025 veröffentlicht wird. Diese stützt sich auf die Erfahrungen ihres aktuellen Kooperationsprojektes von inklusiven Theatergruppen und etablierten Theaterhäusern.

Literaturverzeichnis

Achterholt, Friederike (2022): Wie kann die Sichtbarkeit von Menschen mit Behinderung auf der Theaterbühne gestaltet werden, um inklusionsorientierte Theaterarbeit zu ermöglichen? In: Frederik Poppe (Hg.): Inklusionsorientierte Kulturelle Teilhabe. Merseburg: Hochschulverlag (Rehabilitation und Teilhabe in der Sozialen Arbeit, Band 2), S. 81–138, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Akademie der Kulturellen Bildung (Hg.) (2022): Netzwerk Kultur und Inklusion. Online verfügbar unter <https://kultur-und-inklusion.net/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Aktion Mensch (Hg.) (o. J.): Förderprogramm Barrierefreiheit für alle. Online verfügbar unter <https://www.aktion-mensch.de/foerderung/foerderprogramme/lebensbereich-barrierefreiheit-mobilitaet/barrierefreiheit-fuer-alle>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hg.) (2022): AGG-Wegweiser. Erläuterungen und Beispiele zum Allgemeinen Gleichstellungsgesetz. Online verfügbar unter https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Wegweiser/agg_wegweiser_erlaeuterungen_beispiele.pdf?__blob=publicationFile&v=10, zuletzt geprüft am 12.01.2025.

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (Hg.) (2022): Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Online verfügbar unter https://www.behindertenbeauftragter.de/Shared-Docs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Broschuere_UNKonvention_KK.pdf?__blob=publicationFile&v=19, zuletzt geprüft am 12.01.2025.

Beratungskompass Inklusion (Hg.) (o. J.): Förderung. Unter Mitarbeit von Manfred Otto-Albrecht. Unternehmens-Netzwerk INKLUSION. Online verfügbar unter <https://www.beratungskompass-inklusion.de/foerderung/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Bergmann, Verena (2022): Relaxed Performances als Möglichkeit zur Reduktion von Zugangsbarrieren bei Theateraufführungen. In: Frederik Poppe (Hg.): Inklusionsorientierte Kulturelle Teilhabe. Merseburg: Hochschulverlag (Rehabilitation und Teilhabe in der Sozialen Arbeit, Band 2), S. 27–80, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

BIH Integrationsämter (Hg.) (o. J.): Finanzielle Leistungen an Arbeitgeber. Hilfsangebote der Integrations- und Inklusionsämter. Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrations- und Inklusionsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. Online verfügbar unter <https://www.bih.de/integrationsaemter/aufgaben-und-leistungen/finanzielle-leistungen/finanzielle-leistungen-an-arbeitgeber/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Bugiel, Marcel; Ginot, Isabelle (2016): Poesie voraussetzen. Über die künstlerische Arbeit von Matthias Granjean, Peter Keller und Lorraine Meier. In: Beate Hochholding-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 120–131, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Bundesakademie für Kulturelle Bildung (Hg.) (2024): Inklusion und Barrierefreiheit. Ein Programm zur Förderung und Weiterentwicklung von dauerhaft BKM-geförderten Institutionen im Bereich Inklusion und Barrierefreiheit. Unter Mitarbeit von Roberto Reale. Bundesakademie für Kulturelle Bildung. Online verfügbar unter <https://www.bundesakademie.de/kompetenz/projekte/vor-ort-beratung/inklusion-und-barrierefreiheit/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Bundesministerium der Justiz (Hg.) (2022): Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen. Behindertengleichstellungsgesetz - BGG). Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/bgg/BGG.pdf>, zuletzt aktualisiert am 23.05.2022, zuletzt geprüft am 12.01.2025.

Bundesministerium der Justiz (Hg.) (2023a): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Online verfügbar unter <https://www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html#BJNR189710006BJNG000300000>, zuletzt aktualisiert am 22.12.2023, zuletzt geprüft am 12.01.2025.

Bundesministerium der Justiz (Hg.) (2023b): Sozialgesetzbuch Neuntes Buch. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 2 Begriffsbestimmungen. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/___2.html, zuletzt aktualisiert am 22.12.2023, zuletzt geprüft am 10.01.2025.

Bundesministerium der Justiz (Hg.) (2023c): Sozialgesetzbuch Neuntes Buch. Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen. (Artikel 1 des Gesetzes v. 23. Dezember 2016, BGBl. I S. 3234) (Neuntes Buch Sozialgesetzbuch - SGB IX) § 181 Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers. Online verfügbar unter https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/___181.html, zuletzt aktualisiert am 22.12.2023, zuletzt geprüft am 06.02.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2011): Unser Weg in eine inklusive Gesellschaft. Der Nationale Aktionsplan der Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a740-nationaler-aktionsplan-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt geprüft am 05.01.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2016): Nationaler Aktionsplan 2.0. der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a750-nationaler-aktionsplan-2-0.pdf?__blob=publicationFile&v=2, zuletzt aktualisiert am 05.01.2025, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2021): Teilhabestärkungsgesetz. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/teilhabestaerkungsgesetz.html>, zuletzt geprüft am 12.01.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.) (2023): Bundesteilhabegesetz. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Rehabilitation-und-Teilhabe/Bundesteilhabegesetz/bundesteilhabegesetz.html>, zuletzt geprüft am 12.01.2025.

Chassot, Isabelle (2016): Heldinnen und Helden des Möglichkeitssinns. Vorwort. In: Beate Hochholding-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 11–12, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Dederich, Markus (2016): Behinderung. In: Markus Dederich, Iris Beck, Ulrich Bleidick und Georg Antor (Hg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. 3., erweiterte und überarbeitete Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 107–110, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Deutscher Bundestag (Hg.) (2024): Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Die Grundrechte. Artikel 3. Unter Mitarbeit von Maika Jachman. Verfassungsorgan der Bundesregierung. Online verfügbar unter <https://www.bundestag.de/parlament/aufgaben/rechtsgrundlagen/grundgesetz#1>, zuletzt aktualisiert am 20.12.2024, zuletzt geprüft am 11.01.2025.

Diehl, Lis Marie (2016a): Die Vision einer Kunstproduktion, die möglichst offen ist – wie Kampnagel Diversität im künstlerischen Programm abbildet. Gespräch mit Amelie Deuffhard (Intendantin

- von Kampnagel Hamburg) geführt von Jutte Schubert (EUCREA). In: Eucra (Hg.): ART+. Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zum Strukturprogramm Kunst und Inklusion 2015_2016. o. O., S. 41–47, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Diehl, Lis Marie (2016b): Fallbeispiel ARTplus. Regie-Hospitanzen am Deutschen Schauspielhaus Hamburg. In: Eucra (Hg.): ART+. Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zum Strukturprogramm Kunst und Inklusion 2015_2016. o. O., S. 66–77, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Diehl, Lis Marie (2016c): Zwischen "Einfach machen" und "Alles braucht seine Zeit". Resümee ARTplus. In: Eucra (Hg.): ART+. Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zum Strukturprogramm Kunst und Inklusion 2015_2016. o. O., S. 132–138, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Diversity Arts Culture (Hg.) (o. J.): Das Projektbüro. Online verfügbar unter <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/das-projektbuero>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Dorrance, Carmen; Dannenbeck, Clemens (2017): UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). In: Kerstin Ziemen (Hg.): Lexikon Inklusion. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 226–228, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Ercan, Leyla (2022): It's all about belonging: Diversitätsentwicklung als Schaffung neuer postmigrantischer Kooperations-, Partizipations- und Zugehörigkeitskulturen in Kulturbetrieben. In: Kulturstiftung des Bundes (Hg.): Diversitätskompass. Wie können Kulturinstitutionen diverser werden? Erfahrungen aus dem 360°-Programm. Halle an der Saale, S. 11–20, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. (Hg.) (o. O.): Die EUCREA-Beratungsstelle für Künstler*innen mit Behinderung. INTO. Online verfügbar unter <https://www.eucra.de/was-wir-tun/beratung>, zuletzt aktualisiert am 2025, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. (Hg.) (2018): Diversität im Kunst- und Kulturbetrieb in Deutschland: Künstler*innen mit Behinderung sichtbar machen. Ein Positionspapier von EUCREA. Unter Mitarbeit von Universität Leipzig. Online verfügbar unter https://www.eucra.de/images/downloads/Diversitaet_Online_4.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- EUCREA Verband Kunst und Behinderung e.V. (Regie) (2022): Inzwischen. #1 Kunst, Schauspiel oder Musik studieren mit Behinderung? Weitere Beteiligte: Mira Hlsche. Podcast. o. O. Online verfügbar unter <https://eucra.de/was-wir-tun/pocast-in-zwischen>, zuletzt geprüft am 09.01.2025.
- Flieger, Petra (2017): Partizipation. In: Kerstin Ziemen (Hg.): Lexikon Inklusion. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 179–180, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Gerland, Juliane (2016a): Ein alternatives Modell - ILAN. In: Juliane Gerland, Susanne Keuchel und Irmgard Merkt (Hg.): Kunst, Kultur und Inklusion. Teilhabe am künstlerischen Arbeitsmarkt. Regensburg: ConBrio Verlagsgesellschaft (Schriftenreihe Netzwerk Kultur und Inklusion, Bd. 1), S. 42–46, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Gerland, Juliane (2016b): Wi(e)der die Barrieren in den Köpfen. Bilanz des Workshops „Öffnung und Wege in die Kulturinstitutionen". In: Juliane Gerland, Susanne Keuchel und Irmgard Merkt (Hg.): Kunst, Kultur und Inklusion. Teilhabe am künstlerischen Arbeitsmarkt. Regensburg: ConBrio Verlagsgesellschaft (Schriftenreihe Netzwerk Kultur und Inklusion, Bd. 1), S. 63–67, zuletzt geprüft am 11.02.2025.
- Ghnassia, Ketty (2016): Präsenz in Jérôme Bels Inszenierung Disabled Theater und die Figur des <geistig Behinderten>. In: Beate Hochholding-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und

Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 168–183, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Gilardi, Paola (2016): „Wir sind alle wie wildes Schilf gewachsene Performerinnen und Performer“. Gespräch mit Florian Loycke zu Mars Attacks! und Freie Republik HORA. In: Beate Hochholding-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 245–254, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Gómez García, Alba (2022): "Jeder ist weise im eigenen Haus." Über ein barrierefreies Videospiel, das es noch nicht gibt. In: Susanne Hartwig (Hg.): Gemeinsam/Together. Kognitiv beeinträchtigte Menschen in europäischen Theatern – Theorie und Praxis/People with Learning Disabilities in European Theatres – Theory and Practice. Unter Mitarbeit von Soledad Pereyra. Berlin: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften (Images of Disability. Literature, Scenic, Visual, and Virtual Arts / Imágenes de la diversidad funcional. Literatura, artes escénicas, visuales y virtuales, 4), S. 61–85, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Haase, Martina (2013): Postdramatisches Theater. Halle an der Saale. Online verfügbar unter https://meta.narr.de/9783823367703/F11_postdramat_theater.pdf, zuletzt geprüft am 13.01.2025.

Hartwig, Susanne (2022a): "A wie Dornen": Hermeneutische Partizipation von Menschen mit "geistiger Behinderung" in Theatern. In: Susanne Hartwig (Hg.): Gemeinsam/Together. Kognitiv beeinträchtigte Menschen in europäischen Theatern – Theorie und Praxis/People with Learning Disabilities in European Theatres – Theory and Practice. Unter Mitarbeit von Soledad Pereyra. Berlin: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften (Images of Disability. Literature, Scenic, Visual, and Virtual Arts / Imágenes de la diversidad funcional. Literatura, artes escénicas, visuales y virtuales, 4), 17-38, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Hartwig, Susanne (Hg.) (2022b): Gemeinsam/Together. Kognitiv beeinträchtigte Menschen in europäischen Theatern – Theorie und Praxis/People with Learning Disabilities in European Theatres – Theory and Practice. Unter Mitarbeit von Soledad Pereyra. Peter Lang GmbH. Berlin: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften (Images of Disability. Literature, Scenic, Visual, and Virtual Arts / Imágenes de la diversidad funcional. Literatura, artes escénicas, visuales y virtuales, 4). Online verfügbar unter <https://www.peterlang.com/search?searchstring=9783631867815>, zuletzt geprüft am 04.01.2025.

Hartwig, Susanne (2022c): Jeder braucht seine Zeit. Stephan Stock, Nele Jahnke, Remo Beuggert & Matthias Brücker, Theater HORA (März 2021). In: Susanne Hartwig (Hg.): Gemeinsam/Together. Kognitiv beeinträchtigte Menschen in europäischen Theatern – Theorie und Praxis/People with Learning Disabilities in European Theatres – Theory and Practice. Unter Mitarbeit von Soledad Pereyra. Berlin: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften (Images of Disability. Literature, Scenic, Visual, and Virtual Arts / Imágenes de la diversidad funcional. Literatura, artes escénicas, visuales y virtuales, 4), S. 381–392, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Häusler, Silke (2016): Schauspieler mit Behinderungen am Staatstheater Darmstadt. Gespräche mit dem Intendanten des Staatstheaters Darmstadt, Karsten Wiegand, sowie den dort tätigen Schauspielern Samuel Koch und Jana Zöll. In: Eucra (Hg.): ART+. Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zum Strukturprogramm Kunst und Inklusion 2015_2016. o. O., S. 30–40, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

HfS Ernst Busch (Hg.) (2025): Zugangsvoraussetzung für die Zulassung zum Studium. HfS Ernst Busch. Online verfügbar unter <https://www.hfs-berlin.de/studium/schauspiel/schauspiel-bewerbung/>, zuletzt geprüft am 07.01.2025.

Kastl, Jörg M. (2016): Barriere, Barrierefreiheit. In: Markus Dederich, Iris Beck, Ulrich Bleidick und Georg Antor (Hg.): Handlexikon der Behindertenpädagogik. Schlüsselbegriffe aus Theorie und Praxis. 3., erweiterte und überarbeitete Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 102–103, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Klaeui, Andreas (2016): Kann man sich mit Boxhandschuhen streicheln? Ein Probenbesuch bei den HORA-Azubis. In: Beate Hochholdinger-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 256–264, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Kulturstiftung des Bundes (Hg.) (o. J.a): Allgemeine Projektförderung. Unter Mitarbeit von Marie Cathleen Haff. Online verfügbar unter https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/foerderung/allgemeine_projektfoerderung.html, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Kulturstiftung des Bundes (Hg.) (o. J.b): pik. Programm für inklusive Kunstpraxis. Unter Mitarbeit von Clara-Michaela Dvořák und Steffen Sünkel. Akademie der Kulturellen Bildung. Online verfügbar unter https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/transformation_und_zukunft/detail/programm_fuer_inklusive_kunstpraxis.html, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Marinucci, Sarah (2016): Freie Republik HORA: Vom „Sprechen über“ zum „Sprechen mit“ Darstellenden mit geistiger Behinderung. In: Beate Hochholdinger-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 234–243, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Merkt, Irmgard (2016a): Kultur und das „Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“. In: Juliane Gerland, Susanne Keuchel und Irmgard Merkt (Hg.): Kunst, Kultur und Inklusion. Teilhabe am künstlerischen Arbeitsmarkt. Regensburg: ConBrio Verlagsgesellschaft (Schriftenreihe Netzwerk Kultur und Inklusion, Bd. 1), S. 13–20, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Merkt, Irmgard (2016b): Zwischen Nachteilsausgleich und Persönlichem Budget. Bilanz des Workshops „Selbstständigkeit“. In: Juliane Gerland, Susanne Keuchel und Irmgard Merkt (Hg.): Kunst, Kultur und Inklusion. Teilhabe am künstlerischen Arbeitsmarkt. Regensburg: ConBrio Verlagsgesellschaft (Schriftenreihe Netzwerk Kultur und Inklusion, Bd. 1), S. 47–51, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Müller-Giannetti, Angela (2016): Das Strukturprogramm ARTplus stellt sich vor. In: Eucree (Hg.): ART+. Erfahrungsbericht und Handlungsempfehlungen zum Strukturprogramm Kunst und Inklusion 2015_2016. o. O., S. 7–11, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Muscionico, Daniele (2016): Auf der Suche nach der Zeit. Gespräch mit Michael Elber, Nele Jahnke, Giancarlo Marinucci und Marcel Bugiel. In: Beate Hochholdinger-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 42–54, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Poppe, Frederik (Hg.) (2022a): Inklusionsorientierte Kulturelle Teilhabe. Merseburg: Hochschulverlag (Rehabilitation und Teilhabe in der Sozialen Arbeit, Band 2), zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Poppe, Frederik (2022b): Kulturelle Teilhabe – Orientierung am englischsprachigen Raum. In: Frederik Poppe (Hg.): Inklusionsorientierte Kulturelle Teilhabe. Merseburg: Hochschulverlag (Rehabilitation und Teilhabe in der Sozialen Arbeit, Band 2), S. 13–25, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Prammer, Wilfried (2017): Barrierefreiheit. In: Kerstin Ziemer (Hg.): Lexikon Inklusion. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 25–27, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Rehadat (Hg.) (2024): Lexikon zur beruflichen Teilhabe: Initiative Inklusion. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Online verfügbar unter <https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Initiative-Inklusion/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Schmidt, Annton Beate (2016): Aktuelle Herausforderungen für selbstständige Künstlerinnen und Künstler mit Behinderung. In: Juliane Gerland, Susanne Keuchel und Irmgard Merkt (Hg.): Kunst, Kultur und Inklusion. Teilhabe am künstlerischen Arbeitsmarkt. Regensburg: ConBrio Verlagsgesellschaft (Schriftenreihe Netzwerk Kultur und Inklusion, Bd. 1), S. 38–41, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Schubert, Jutta (2019): Künstler*innen mit Behinderung sichtbar machen. Diversität im Kunst- und Kulturbetrieb in Deutschland. In: Peter Daners, Frederik Poppe, Annika Schank und Melanie Schmitt (Hg.): Wechselwirkungen. Kunst im Kontext der Inklusionsdebatte. 1. Auflage. Heidelberg: arthistoricum.net (ART-Books), S. 75–84, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Schwalb, Helmut (2018): Unbehindert im Arbeitsleben teilhaben. In: Helmut Schwalb und Georg Theunissen (Hg.): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen - Leben - Arbeit - Freizeit. 3., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 110–114, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Schwalb, Helmut; Theunissen, Georg (2018): Einführung: Von der Integration zur Inklusion im Sinne von Empowerment. In: Helmut Schwalb und Georg Theunissen (Hg.): Inklusion, Partizipation und Empowerment in der Behindertenarbeit. Best-Practice-Beispiele: Wohnen - Leben - Arbeit - Freizeit. 3., aktualisierte Auflage. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 11–36, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Servicestelle Inklusion im Kulturbereich (Hg.): Angebote. Landesverband Soziokultur Sachsen e.V. Online verfügbar unter <https://www.inklusion-kultur.de/angebote/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (19.07.2024): 7,9 Millionen schwerbehinderte Menschen leben in Deutschland. 9,3% der Gesamtbevölkerung haben eine schwere Behinderung. Pressemitteilung Nr. 281 vom 19. Juli 2024. Wiesbaden. Brand, Ruth. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/07/PD24_281_227.html, zuletzt geprüft am 05.01.2025.

Taube, Gerd (2012): Theater und Kulturelle Bildung. Theater - Begriff und Betrachtungsperspektiven. Hg. v. Kulturelle Bildung Online. o. O. Online verfügbar unter <https://www.kubi-online.de/artikel/theater-kulturelle-bildung>, zuletzt aktualisiert am 2013, zuletzt geprüft am 06.02.2025.

Theater HORA (Hg.) (o. J.): Geschichte. Online verfügbar unter <https://hora.ch/geschichte/>, zuletzt aktualisiert am 2025, zuletzt geprüft am 01.02.2025.

Theater HORA (Hg.) (o. O.a): Identität. Online verfügbar unter <https://hora.ch/hora-identitaet/>, zuletzt aktualisiert am 2025, zuletzt geprüft am 01.02.2025.

Theater HORA (Hg.) (o. O.b): Theater HORA. Online verfügbar unter <https://hora.ch/>, zuletzt aktualisiert am 2025, zuletzt geprüft am 03.02.2025.

Un-Label e.V. (Hg.) (o. J.): Access Maker - Innovationshub. Online verfügbar unter <https://un-label.eu/project/access-maker-innovationshub/>, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Wihstutz, Benjamin (2016): Lust am Scheitern. Über Schauspiel, Performance und. In: Beate Hochholder-Reiterer, Anne Fournier, Andreas Härter und Paola Gilardi (Hg.): Theater HORA. Bern: Peter Lang AG Internationaler Verlag der Wissenschaften (Mimos, 6), S. 156–166, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Ziemen, Kerstin (2017): Inklusion. In: Kerstin Ziemen (Hg.): Lexikon Inklusion. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht, S. 101–102, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Zosik, Anna (2022): Über das gemeinsame Lernen. Eine Einführung. In: Kulturstiftung des Bundes (Hg.): Diversitätskompass. Wie können Kulturinstitutionen diverser werden? Erfahrungen aus dem 360°-Programm. Halle an der Saale, S. 5–7, zuletzt geprüft am 11.02.2025.

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre hiermit des Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig angefertigt habe. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken sind als solche einzeln kenntlich gemacht. Es wurden keinen anderen, als die von mir angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch nicht veröffentlicht. Ich bin mir bewusst, dass ein Verstoß gegen diese Versicherung nicht nur prüfungsrechtliche Folgen haben wird, sondern auch zu weitergehenden rechtlichen Konsequenzen führen kann.

Halle (Saale), 14.02.2025

