



Struktureller Selbstschutz in *weißen* Institutionen

Ella Steinmann

Ich bin eine Schwarze Cis Ableed Frau aus Westdeutschland. Ich bin mit sozio-ökonomischen Privilegien im Ruhrgebiet aufgewachsen und habe in Bochum Philosophie und Religionswissenschaft studiert. Während des Studiums habe ich ein Kind bekommen und deutlich über Regelstudienzeit mit einem Bachelor abgeschlossen. Während der Schule und des Studiums habe ich mich gerne an künstlerischen Projekten beteiligt. Durch Seminare zum Postkolonialismus, zu »Interkultur« und private Weiterbildungen habe ich begonnen, mich mit gesellschaftlichen Machtstrukturen und Diskriminierungskritik zu beschäftigen. Durch eine Tätigkeit als studentische Hilfskraft bei einer großen privaten Stiftung bin ich im Bereich Kulturelle Bildung in die Arbeitswelt eingestiegen. Seit 2019 arbeite ich an einem Stadttheater im Bereich Diversitätsentwicklung. Dieser Text versucht darüber zu reflektieren, wie diese Arbeit aus einer Position in einem rassifizierten Körper leistbar ist.

In einer mehrheitlich *weißen* Institution zu arbeiten ist als Schwarze Frau eine Herausforderung. Ich bin die Person, die das Thema Diversität voranbringen soll. Jeder Veränderungsprozess ist mit Unsicherheit und Abwehr in der Institution verbunden. Die diskriminierungskritische Ausrichtung des Veränderungsprozesses kann die Abwehr verstärken, weil die Kritik an den Zuständen häufig als Kritik an Personen verstanden wird und sich auch oft auf die Grundlagen und das Wesen einer Institution beziehen kann. Der Prozess kann und wird nicht von einer einzelnen Person gestaltet und vorangetrieben werden. Aber durch meine Position als Schwarze Frau, als von Rassismus betroffene Person, als geanderte Person weise ich nicht nur inhaltlich, sondern auch mit meinem Körper auf den Veränderungsprozess hin. Der nicht *weiße* Körper erinnert jederzeit an diesen, möglicherweise nicht bei allen Personen in der Institution erwünschten Prozess. Der nicht *weiße* Körper ist nicht »neutral«.



Geteiltes Wissen _ Reflexionswerkstätten

Ich bringe meine fachliche Expertise ein. Diese ist durch meine Erfahrungen geprägt. Diese Arbeit diskriminierungskritisch auszurichten ist ein professionell, fachlich aber auch persönlich fordernder Prozess. Mein Antrieb für die Veränderung in Kulturinstitutionen speist sich aus Analysen und Untersuchungen, die die Ungerechtigkeit zeigen, aber auch aus privaten Erfahrungen, die mit meiner gesellschaftlichen Position verknüpft sind. Mit der starken Verknüpfung mit dem eigenen Körper und den Erfahrungen ist eine unsichtbare Anstrengung verbunden, weil die Abgrenzung zum Prozess, zum Beruflichen erschwert wird.

In so einer Position ist es nötig, Aufklärungsarbeit zu leisten und das Wissen über historisch gewachsene und bewusst gesetzte Ungleichheitssysteme zu verbreiten, die in der Gesellschaft, in Bezug auf Geschlecht, Gesundheit, *Race*, Klasse, etc. wirken. Die Reflexion über die eigene Position ist Teil der diskriminierungskritischen Arbeit.

Die Betroffenheit von diskriminierenden Machtstrukturen lässt sich jederzeit am Körper ablesen. Dadurch ordnen andere die Aufklärungsarbeit als subjektive, persönliche Meinung ein. Diese Arbeit findet zudem nicht immer in formalen Settings statt. Sie vollzieht sich im Informellen, in Gesprächen auf dem Hof, in Besprechungen zu anderen Themen.

Mein Wunsch war es, dass in Situationen, in denen dann z.B. persönliche Fragen wie »Wie ist das denn eigentlich bei dir?« »Hast du das schon mal erlebt?« gestellt werden oder problematische Begriffe benutzt werden, eine *weiße* Kollegin einspringt und Fragen, Kommentare oder Anmerkungen kritisch einordnet. Das wirft Fragen auf. Inwieweit müssen solche Erwartungen vorab von Seiten der betroffenen Person kommuniziert werden? Oder müssten sich *weiße*, oder in einer Situation anders privilegierte, Mitarbeitende und Kolleg_innen Konzepte der Solidarisierung selber erarbeiten? Dazu gehören die Reflexion der eigenen Privilegien, das Zuhören und Raumgeben von Betroffenen, aber auch die Notwendigkeit, sich zu informieren.¹

Ich habe mich auch gefragt, inwiefern es vielleicht zu meiner Aufgabe gehört, auch diese persönlichen Fragen zu beantworten.

¹ Dazu sind online sehr viele Informationen unter dem Suchbegriff »Allyship« zu finden.



Geteiltes Wissen _ Reflexionswerkstätten

Es ist Teil meines Jobs, Wissen zu erweitern und das Verständnis zu erhöhen. Dazu gehört auch, von Erfahrungen zu hören, die Möglichkeit zu bekommen, den Zusammenhang zwischen Kolonialgeschichte und Ungleichheitsverhältnissen in der Gegenwart nachvollziehen zu können und ein Gefühl für die Lebensrealität rassifizierter Menschen zu bekommen.

Ich kenne viele von Rassismus betroffene Personen, die dann sagen, die Personen, die sowas wissen wollen, sollen dann eben mal ein (oder mehrere) Bücher lesen, im Internet suchen oder selbst recherchieren. Wenn ich aber im informellen Kontext oder in einem Arbeitsgespräch dieses Wissen weitergeben kann, auch weil ich nicht davon ausgehe, dass die Person die von mir empfohlenen Bücher tatsächlich lesen würde, kann ich mit meinen Antworten eventuell den Prozess der Sensibilisierung und der Wissensgewinnung vorantreiben. Welche Frage (zu) persönlich ist, wann ich von meinen Erfahrungen oder allgemein von Erfahrungen vieler Schwarzer Menschen berichte, wann ich doch auf Bücher verweise, muss ich mit mir selbst ausmachen. Supervision oder Coaching könnte bei diesen Entscheidungen, wann es notwendig ist, mich abzugrenzen, und wann es strategisch klug sein kann, auf persönliche Fragen einzugehen, Unterstützung bieten.

Meine eigene Positionierung hat einen großen Einfluss darauf, welche Diskriminierungsformen mir bewusst sind und welche Ungleichheiten abzubauen mir besonders wichtig ist. Meine körperlichen, emotionalen Reaktionen auf Ungleichheit sind viel höher, wenn es die Dimensionen betrifft, in denen ich nicht privilegiert bin. Mein Wissen über die Verhältnisse ist in diesen Bereichen größer. Das hat Einfluss auf meine Wünsche nach Veränderung und die verspürte Dringlichkeit.

Das beobachte ich auch bei anderen Menschen, mit denen ich zusammenarbeite. Für manche ist es einfacher, sich nicht oder nur manchmal mit den Ungleichheitsverhältnissen zu beschäftigen, für andere sind die Verhältnisse immer sehr präsent. Unterschiedliche Dimensionen stehen im Fokus. Die verschieden gelagerte Motivation von unterschiedlich positionierten Personen in einem Team kann eine Stärke sein, weil es unterschiedliche Wissen und Perspektiven gibt, die sich ergänzen. Es kann aber auch zum Problem werden, wenn sich daraus ein zu starkes Ungleichgewicht im Engagement für manche Themen ergibt. Wenn nur noch die Leute, die eine starke persönliche Betroffenheit spüren, den Veränderungsprozess vorantreiben, immer wieder daran erinnern, dass sich etwas ändern muss und über das Wissen verfügen, was



Geteiltes Wissen _ Reflexionswerkstätten

sich ändern muss. erschwert das die Veränderung der Institution. Dieses Ungleichgewicht sollte sichtbar gemacht werden. Die oben angesprochenen Konzepte der Solidarität können dabei helfen, die Verantwortung für den Veränderungsprozess gerechter zu verteilen und die Belastungen transparent zu machen. Ansonsten kann es schnell passieren, dass im Falle der Dimension *Race* die Schwarzen Personen und Personen of Color die Aufgaben nicht weiterführen können, während die *weißen* Personen unbehelligt die Aufgabe von sich als Person abgrenzen – als Person, die mit Widerständen anders umgehen kann, die Ungleichheitsverhältnisse nur in den Blick nimmt, wenn es ihr passt, und die langfristig in der Institution verbleibt.

Kritischer Umgang mit eigener Machtposition

In einer Institution gibt es zu jedem Thema unterschiedliche Wissensstände. Beim Umgang mit dieser Unterschiedlichkeit zeigt sich die mögliche Gleichzeitigkeit von Diskriminierungsdimensionen. An meiner Institution war es z.B. so, dass sich viele Personen aus technischen Bereichen von der Leitung nicht ernst genommen gefühlt haben. Sie hatten das Gefühl, dass es kein Verständnis für die eigene Lebensrealität gibt und man gleichzeitig zu Ungerechtigkeit belehrt werden soll.

Das durchgängig *weiße* und formal hochgebildete Leitungsteam war zwar sensibel in der theoretischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung, insbesondere rassistischer Diskriminierung, konnte aber weder dieses Wissen in der Praxis umsetzen, noch verfügte es über ein theoretisches Wissen oder eine daran ausgerichtete praktische Umgangsform, die sich auf die Dimension Klasse bezog. Der Umgang mit den Wissensständen war geprägt von Vorwürfen und Forderungen, weder sprachlich zugänglich noch sensibel für unterschiedliche Vorstellungen von Arbeit und Wissensgewinnung.

Die regelmäßige Reflexion der eigenen Machtposition bezogen auf alle Differenzkategorien ist notwendig, um die eigenen *weißen* Flecken und daraus resultierende Weiterbildungsbedarfe zu erkennen.

Kollegiale Reflexion

Je länger man in einer Institution verbleibt, desto eher eignet man sich den Innenblick der Institution an. Es wird immer schwieriger, einen kritischen Blick auf die Institution zu bewahren. Man fängt an, die sogenannten Sachzwänge zu internalisieren, also die Ideen davon, was sowieso nicht geht, was zu teuer ist



Geteiltes Wissen _ Reflexionswerkstätten

oder wofür keine Zeit da ist. Irgendwann werden diese Dinge als gegeben angenommen, und es wird immer schwieriger sie zu hinterfragen. Ein hilfreiches Mittel das doch zu schaffen, kann der Wissensaustausch und die gemeinsame Reflexion von Ideen mit anderen Personen in ähnlichen Arbeitssituationen außerhalb der eigenen Institution sein.

Dabei ist es besonders hilfreich, von einer Person begleitet zu werden, die in herausragendem Maße dazu in der Lage ist, diese vermeintlichen Zwänge kritisch zu hinterfragen. Zudem ist es sinnvoll, einen Möglichkeitsraum zu erschaffen, in dem zunächst einmal alle Ideen denkbar sind.

Die diskriminierungskritischen Reflexionswerkstätten waren ein solcher Ort. In einer der Werkstätten habe ich von einer Sitzung berichtet, in der die Programmatik für die nächste Spielzeit besprochen werden sollte. Hier war schon viel entschieden und ich hatte den Eindruck, nicht mehr meine Perspektive einbringen zu können. Wir haben also in der Gruppe gemeinsam darüber gesprochen, wie ich meine Ideen einbringen könnte.

Ich wollte die Sichtbarkeit von Personen of Color, unterrepräsentierten Gruppen, marginalisierten Personen und Schwarzen Menschen erhöhen und damit gleichzeitig strukturelle Barrieren² abbauen.

In den Gesprächen und in Zusammenarbeit mit der Gruppe kam die Idee auf, dass im darauffolgenden Jahr alle künstlerischen Positionen so besetzt werden sollten, dass die Nichtberücksichtigung eben jener Künstler_innen der vergangenen Jahre ausgeglichen wird. Es war sehr ermächtigend und fühlte sich fast verboten an, dass jetzt nicht nur eine oder zwei Positionen mit BIPOC besetzt werden sollten, sondern fast alle. Die möglichen Widerstände oder Gegenargumente nicht im eigenen Denken schon vorwegzunehmen, ist viel schwieriger als gedacht. Die gemeinsame Arbeit in der Gruppe, das Aufmachen von Möglichkeitsräumen, kann dabei helfen.

² Mit strukturellen Barrieren meine ich zum Beispiel, dass bei Personen, die negativ von gesellschaftlichen Machtverhältnissen betroffen sind, diese Verhältnisse natürlich auch den Zugang zu den Ausbildungsmöglichkeiten, die in einem Feld erwartet werden, betreffen. Die hegemonialen Machtverhältnisse umfassen auch Erwartungen an das Verhalten sowie die Ideen davon, was diese Personen künstlerisch erfüllen sollen, oder bestimmte Erwartungen aufgrund von Herkunft. Bei Nichterfüllung dieser exotisierenden Erwartungen ist mit weiteren Nachteile zu rechnen.



Geteiltes Wissen _ Reflexionswerkstätten

Es ist also nicht ratsam, in einem Veränderungsprozess nur auf die Personen, Meinungen und Perspektiven von Personen innerhalb der Institution zurückzugreifen. Es braucht dringend einen Blick von außen.

Dieser Text ist in der ersten Version im Herbst 2020 entstanden.

Quelle: Mörsch, Carmen (Hg.): Lehr- und Lernmaterial für eine diskriminierungskritische Praxis an der Schnittstelle Bildung/Kunst. Mainz 2022.
ISBN 978-3-940892-22-5. <http://diskrit-kubi.net>