



Wenn der Hype vorbei ist - Motivationsplädoyer für die nachhaltige Beschäftigung mit Antidiskriminierung im Kulturbetrieb

Diversity Arts Culture (Bahareh Sharifi und Lisa Scheibner)

Das Thema Antirassismus und die Beschäftigung mit postkolonialen und queer-feministischen Perspektiven haben in den letzten Jahren im Kulturbetrieb einen Aufschwung erlebt. Viele Institutionen organisieren Sensibilisierungsworkshops für das eigene Team und bieten Veranstaltungen zu verschiedenen Diskriminierungsformen an.

Der weltweite Impuls der Black-Lives-Matter-Bewegung 2020 hat auch im deutschsprachigen Raum einen großen Nachhall gefunden, viele Kulturinstitutionen haben sich solidarisiert. Gleichzeitig hat die Corona-Pandemie den Kulturbereich nachhaltig erschüttert und die Frage nach der »Systemrelevanz« der Kunst mit gravierender Wucht auf die tagespolitische Agenda gesetzt:

Wie wirksam ist die Kunst, die wir machen, fördern, zeigen? Können wir gesellschaftlich relevante Impulse setzen? Für wen verspricht öffentlich geförderte Kunst/Kultur die Möglichkeit zu Selbstartikulation und zur Wiedererkennung der eigenen Lebensrealität in den gezeigten Inhalten? Und wer profitiert von ihr?

Dieser Text will einige Gedanken dazu formulieren, wie eine nachhaltigere Basis für das Engagement der Kulturinstitutionen und freischaffenden Künstler_innen für Antidiskriminierungsthemen erarbeitet werden könnte. Das Ziel ist, langfristig zu einer gerechteren Gesellschaft beizutragen, die sich den Abbau von Ausschlüssen und Diskriminierungen als Aufgabe setzt. Die folgenden Beobachtungen speisen sich aus den Erfahrungen, die wir im Rahmen unserer Arbeit als Diversity Arts Culture gemacht haben.

Wo stehen wir denn derzeit? Hat sich nicht schon in den letzten Jahren viel verändert, da häufiger über Rassismus gesprochen wird? Ja.

Geteiltes Wissen _ Netzwerke



Wir beobachten, dass es offenbar leichter ist, sich mit Rassismus in den USA zu beschäftigen, als mit aktueller rassistischer Gewalt in Deutschland. Warum haben die rassistisch motivierten Morde/Terroranschläge von Hanau und Halle oder des NSU weit weniger Protest und Solidaritätsbekundungen entfacht? Wie viele Kulturveranstaltungen haben mit dem #Hanau oder #Halle stattgefunden? Und wer solidarisiert sich mit Schwarzen Künstler_innen oder Künstler_innen of Color, wenn sie im Kulturbetrieb Diskriminierung erfahren? Solange es keine Anerkennung unserer hausgemachten strukturellen Rassismen gibt, ändert sich für Menschen mit Rassismuserfahrungen in Deutschland wenig.

Eine ernsthafte Diskussion über soziale Ungleichheit fehlt im Kulturbereich ebenfalls weitestgehend. Dabei wäre gerade die Erfahrung mit den Auswirkungen der Pandemie ein guter Zeitpunkt, sich untereinander zu solidarisieren und strukturelle Forderungen wie nach einem bedingungslosen Grundeinkommen und einer grundsätzlichen Verbesserung von sozialen Unterstützungsleistungen zu stellen.

Stattdessen hat die Pandemie einmal mehr deutlich gemacht, welche ungleichen gesellschaftlichen Ausgangsbedingungen und Handlungsmittel wir haben. Die soziale Schere hat sich noch weiter geöffnet. Homeschooling oder digitales Arbeiten gestaltet sich einfacher in einer geräumigen Wohnung mit geeignetem technischen Equipment und guter Internetverbindung, in der mensch sich bei Bedarf auch zurückziehen kann. Für Personen, die auf kleinstem Raum, in Pflegeheimen und Geflüchtetenunterkünften leben oder gar wohnungslos sind, ist die derzeitige Situation ungleich erschwerter, und Hilfsangebote sind nicht immer zugänglich. Während einige mit *home-office-fatigue* kämpfen, sehen sich andere mit Kurzarbeit oder Kündigung oder in manchen Pflege- und Dienstleistungsberufen mit extremer Überlastung konfrontiert. Die erschwerte Situation für viele Arbeitnehmer_innen ist zwar im öffentlichen Diskurs häufiger Thema und wird im Nachgang der Pandemie eventuell auch in Zahlen und Statistiken dargestellt werden. Ob es jedoch auch für alle angemessene Unterstützung beim langen Weg aus der Krise geben wird, wenn die »Soforthilfen« aufgebraucht sind, ist fraglich.

Die prekäre finanzielle Situation von Kultur- und Kunstschaffenden wurde aufgrund guter Vernetztheit und Lobbyarbeit sehr schnell auf die tagespolitische Agenda gerückt. Schnelle Maßnahmen wurden ergriffen und Unterstützungsleistungen bereitgestellt.



Es war zu hören, dass der ALG II-Satz und die daran geknüpften Bedingungen eine Zumutung für Kulturschaffende seien – grundsätzlich in Frage gestellt wird ALG II aber nicht. Wer bereits im Sozialsystem war oder in den letzten Jahren keine stabile Karriere im Kulturbetrieb aufweisen konnte (zum Beispiel aufgrund von Barrieren beim Zugang zum Kulturbetrieb und bei der Antragstellung),¹ konnte von der »Soforthilfe« vermutlich nicht profitieren. Welche Kunstschaffenden dabei auf der Strecke geblieben sind und ihre künstlerische Praxis aufgeben mussten, um Grundbedürfnisse abzusichern, wird sich in den nächsten Jahren erst zeigen. Hier ist zu vermuten, dass Kulturschaffende, die von Mehrfachdiskriminierung, also etwa von Rassismus oder Ableismus in Verbindung mit Klassismus betroffen sind, am Härtesten getroffen werden. Die erschwerten Bedingungen dabei, überhaupt im Kulturbereich Fuß fassen² und damit eine nachhaltige Karriere aufbauen zu können in Kombination mit dem Fehlen von familiärem ökonomischen sowie symbolischen Kapital, das zur Überbrückung von Krisensituationen dient, werden die Aufrechterhaltung der künstlerischen Praxis für (mehrfach) marginalisierte Kulturschaffende gravierend beeinträchtigen.

Welche Aufgabe ergibt sich hieraus für die Kunst? Was sind die Möglichkeiten? Amelie Deuffhard, die Künstlerische Leiterin von Kampnagel in Hamburg, hat sich nicht nur Freund_innen damit gemacht, dass sie die vergleichsweise privilegierte

1 Beispielsweise zeigte im Februar 2021 ein offener Brief eines »Netzwerks nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theaterschaffender« die Barrieren im Bundes-Förderprogramm NeustartKultur auf, die »tauben, behinderten und chronisch kranken« Künstler_innen die erfolgreiche Antragstellung erschweren. Webseite Sophiensaele, Offener Brief: Barrieren beim Neustart der Kultur: <https://making-a-difference-berlin.de/offener-brief-barrieren-beim-neustart-der-kultur/> (zuletzt abgerufen am 19.2.2021).

2 Basierend auf Fokusgruppengesprächen veröffentlichte 2020 Vielfalt entscheidet – Diversity in Leadership in Kooperation mit Diversity Arts Culture einen Bericht über Diskriminierungserfahrungen von u.a. Künstler_innen of Color. Häufig sind sie bei der Zusammenarbeit mit Kulturinstitutionen oder Fördergeldgeber_innen mit rassistischen Zuschreibungen konfrontiert, die ihre künstlerische Praxis einschränken. Aufgrund der fehlenden Diversity- und Antidiskriminierungsexpertise von Jurys und Gremien ist es für sie schwerer, Fördergelder für ihre Projekte zu bekommen und eine nachhaltige Karriere im Kunstbetrieb aufrecht zu erhalten. Viele Künstler_innen of Color verlassen den Kulturbetrieb wieder. Aikins, Joshua Kwesi/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne: *Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb. Fokusgruppengespräche mit Nicht-Besucher_innen und Nicht-Akteur_innen*. Berlin: Diversity Arts Culture, 2020.



Situation der Theater und auch vieler Solo-Selbstständiger angesprochen hat.³ Sie schlug vor, Theater könnten die Zeit der Schließung nutzen, um ihren »elitären Status« zu reflektieren und sich zu fragen, wie man sie demokratisieren, ein diverseres Publikum aufbauen und sie weiter für die Gesellschaft öffnen könnte. Aber was ist es denn genau, das im Kulturbetrieb grundsätzlich verändert werden müsste?

Um sich als Kulturschaffende_r tatsächlich fundiert mit Diskriminierung auseinanderzusetzen, braucht es den Blick auf gesamtgesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse und die eigene Position darin. Da wir in einer Gesellschaft mit hierarchischen und damit ungleichen Strukturen leben, können wir nicht *nicht* daran teilnehmen, selbst, wenn wir es uns wünschen: wir profitieren davon oder machen diskriminierende Erfahrungen, oft auch beides, in Bezug auf verschiedene Diskriminierungsformen. Nicht alle haben dieselben Zugänge zu Bildung, zum Kunst- und Kulturangebot, zum Gesundheitssystem, auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt.

Die Struktur der meisten Kulturinstitutionen ist gewachsen in und durch gesellschaftliche Ungleichheits- und Machtverhältnisse(n), die sich bis heute hartnäckig halten. Nur ein Beispiel dafür ist die Machtkonzentration auf eine oder wenige Personen an der Spitze, die die Institution nach Gutdünken geradezu feudalistisch leiten können, wie es Thomas Schmidt in seiner Studie *Macht und Struktur im Theater*⁴ beschreibt. Nun soll vielerorts Öffnung her, da immer

3 Balzer, Vladimir: »Wir sollten uns nicht hyperüberschätzen«, Gespräch mit Amelie Deuflhard. In: *Deutschlandfunk Kultur*, 5.11.2020; online unter https://www.deutschlandfunkkultur.de/amelie-deuflhard-zum-theater-lockdown-wir-sollten-uns-nicht.1013.de.html?dram:article_id=487075 (zuletzt abgerufen am 26.1.2021).

4 Kaempff, Simone: »Die One-Man-Show funktioniert nicht mehr«, Interview mit Thomas Schmidt über seine Studie zu Macht und Machtmissbrauch an deutschen Theatern. In: *Nachtkritik.de*, 11.10.2019; online unter https://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84#einkommen (zuletzt abgerufen am 24.2.2021). Genannt werden einige statistische Beispiele aus der Studie: 55% der Teilnehmenden haben Machtmissbrauch im Theater in Form von psychischen, verbalen oder auch sexuellen Übergriffen erlebt. 54% der Befragten arbeiten über acht Stunden täglich, während 51% nicht oder »gerade so« von ihrem Einkommen leben können.



deutlicher wird, dass das althergebrachte Verständnis von »Hochkultur« nur noch sehr Wenige anspricht, denn viele Kulturinstitutionen beobachten, dass ihre Zielgruppen kleiner und älter werden. Je diverser die Alltagsgesellschaft und -kultur wird (obgleich sie schon immer divers gewesen ist), desto mehr fällt auf, wie *weiß*, nicht-behindert und männlich dominiert das Geschehen in den großen Institutionen wie Opern, Theatern oder Museen ist. Auch gibt es immer deutlichere Hinweise, dass das Programm nicht mehr zeitgemäß ist, wenn etwa immer breiter öffentliche Kritik an diskriminierenden Bühnenpraktiken wie etwa dem rassistischen *blackfacing*⁵ oder auch dem *cripping up*⁶ geübt wird und stereotype Darstellungen marginalisierter Gruppen regelmäßig skandalisiert werden. Während sich der Wille zur Veränderung großer Institutionen zunächst vor allem darauf beschränkte, das Publikum zu verjüngen und zu diversifizieren, hat sich inzwischen erfreulicherweise die Erkenntnis durchgesetzt, dass dies nur in Verbindung mit Diversitätsentwicklung in den Bereichen Programm und Personal⁷ gelingen kann. Doch die in den vergangenen Jahren angewendete kulturpolitische Strategie, trichterförmig vereinzelt marginalisierten Kulturschaffenden Zugang zu gewähren, führt kaum zu nachhaltigen Veränderungen, denn die Personalstruktur bleibt weitestgehend die gleiche.

5 Milagro, Lara-Sophie: »Die Bequemlichkeit der Definitionshoheit«. In: *Nachtkritik.de*, 28.3.2012; online unter

https://www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=6740:die-blackfacing-debatte-iii-man-muss-kein-neonazi-sein-um-rassistisch-zu-handeln&catid=101:debatte&Itemid=84 (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

6 Wolf, Konrad: »Crippling up: Wenn nicht-behinderte Schauspieler_innen Menschen mit Behinderung spielen«. Interview mit Jana Zöll und Lucy Wilke. In: *Ze.tt*, 16.4.2020; online unter <https://ze.tt/cripping-up-wenn-nicht-behinderte-schauspielerinnen-menschen-mit-behinderung-spielen/> (zuletzt abgerufen am 19.2.2021).

7 Mehr zur Diversitätsentwicklung der Bereiche Personal, Programm, Publikum und Zugänge (PPPZ) in der Expertise: Aikina, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel: *Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors*. Berlin: Citizens For Europe, 2016, S. 13ff.; online unter https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2017/04/Final-f%C3%BCr-Webseite_klein.pdf (zuletzt abgerufen am 01.2.2021).

Geteiltes Wissen _ Netzwerke



Auch ist die oft gewählte Formulierung »bei gleicher Eignung bevorzugt«⁸ in Stellenausschreibungen ungeeignet, um Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven einzustellen, und so ihren künstlerischen Perspektiven Raum zu geben. Denn es ist, wie oben bereits ausgeführt, für von Diskriminierung betroffene Kulturschaffende ungleich schwerer, die gleichen Zugänge zur Ausbildung und Einstiegsberufen zu erlangen und damit dieselben Qualifikationen und Arbeitserfahrungen vorzuweisen wie diejenigen, die mehrfachprivilegiert sind.

Unserer Beobachtung nach wählt eine Auswahlkommission im Zweifel das, was sie kennt und versteht und was die geringste Reibung verspricht. Eine Bühnenbildnerin mit Be_Hinderung einstellen, für die eventuell der Backstagebereich umgebaut werden müsste? Das führt dann doch zu weit. Und wer bewirbt sich auf eine Volontariatsstelle, die zwar eine Vollzeitbeschäftigung ist, aber so gering vergütet wird, dass mensch sie sich ohne familiäre Bezuschussung kaum leisten kann? Letztlich wird nur jenen marginalisierten Kulturschaffenden Zugang gewährt, die sich gut ins Bestehende einfügen können und selbst schon über ein beträchtliches symbolisches Kapital verfügen, die richtige Ausbildung erlangen konnten und das anerkannte Wissen haben, und damit innerhalb marginalisierter Communities letztlich wieder eine privilegierte Position einnehmen.

Fehlende Diversität ist ein Hinweis darauf, dass das Arbeitsfeld mit seinen spezifischen Bedingungen nur für wenige zugänglich ist. Um die Strukturen

8 2019 veranstaltete Diversity Arts Culture einen Workshop zu Sprache und Diskriminierung und sichtete dafür zahlreiche Stellenanzeigen aus dem Kulturbetrieb (etwa von Deutschen Museumsbund oder buehnenjobs.de). In vielen davon werden explizit Menschen mit Rassismuserfahrung oder Be_Hinderung zur Bewerbung aufgefordert (die Formulierungen weichen hier allerdings stark voneinander ab, oft werden keine Selbstbezeichnungen verwendet). Darunter findet sich dann oft der Hinweis, dass sie sich allerdings nur bei gleicher Eignung Hoffnung auf eine Stelle machen können. Dies wird in einigen Ausschreibungen noch konkretisiert. Hier zeigen sich einerseits stereotype Vorstellungen, die beim Schreiben der Stellenanzeige eingeflossen sind, wie beispielsweise dass Menschen mit Rassismuserfahrung nicht gut Deutsch sprechen oder Menschen mit Be_Hinderung bestimmte Arbeiten nicht verrichten können. Hier wird sehr heterogenen Gruppen pauschal eine Unfähigkeit unterstellt. Andererseits zeigt sich auch der Unwille, die eigenen Abläufe unter Umständen auf Bedarfe neuer Kolleg_innen einzustellen, indem etwa Arbeitsplätze zugänglicher gemacht werden oder es Unterstützung für bestimmte Tätigkeiten gibt. »Gleiche Eignung« ist nicht neutral, sondern markiert an sich schon ein ausschließendes Kriterium.

Geteiltes Wissen _ Netzwerke



wirklich zu verändern, müssen insgesamt Hierarchien abgebaut werden und faire, transparente und gute Arbeitsbedingungen für alle geschaffen werden.

Diversitätsentwicklung ist letztlich zuallererst Organisations- und Personalentwicklung.

Aber was kann ich als einzelne Person, was können wir als kleine Gruppe denn da schon tun? Eine ganze Menge. Aus unserer bisherigen Erfahrung in der Arbeit für Diversity Arts Culture in den letzten Jahren können wir sagen: fast alle Diversitätsentwicklungsprozesse, die in Kulturinstitutionen wirklich etwas bewirkt haben, gingen von Impulsen aus dem Ensemble, von Studierenden, von einzelnen engagierten Mitarbeitenden aus mittleren Leitungspositionen aus. Die folgenden Tipps richten sich daher auch in erster Linie an Mitarbeiter_innen, die nur begrenzte Entscheidungsbefugnis haben. Es gilt, die Handlungsspielräume in der eigenen Arbeit, aber auch im Team, der Abteilung und Institution zu erforschen.

Das sind die Schritte, mit denen ihr eurem Engagement eine gute Basis baut:

1. Beschäftigt euch mit eigenen Privilegien: Wo profitiere ich selbst davon, dass die Machtverhältnisse sind, wie sie sind? Hier geht es nicht um Schuld und Scham (das hilft nämlich nicht weiter), sondern darum, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, welche Zugänge, Möglichkeiten und Ressourcen euch zur Verfügung stehen, die ihr solidarisch einsetzen könnt. Nicht nur Geld hilft weiter. Ressourcen können auch sein: Ich kenne Menschen mit Einfluss, an die ich jemanden weiterempfehlen kann. Ich habe Zugriff auf Räume, die auch von Externen genutzt werden könnten. Ich weiß, wann welche Stellen ausgeschrieben werden. Ich kann Informationsmaterial für Kolleg_innen recherchieren und mit ihnen ein Gespräch über Diskriminierung beginnen, ohne dass ich Angst um meinen Job haben muss.

Besucht Fortbildungen und bildet euch regelmäßig weiter. Mittlerweile findet ihr auch online gute Materialien⁹ zu Antidiskriminierung.

⁹ Eine Sammlung mit verschiedenen Materialien zu wichtigen Grundlagen findet sich etwa auf der Webseite von Diversity Arts Culture, Arbeitskoffer für das Selbststudium: <https://Diversity-arts-culture.berlin/magazin/arbeitskoffer> (Zuletzt abgerufen am 24.2.2021).



2. Was kann und will ich beitragen zu Veränderungen? Wie viel meiner Arbeitszeit will ich zur Verfügung stellen, was bin ich auch dafür bereit abzugeben (z.B. Redezeit oder programmatische Entscheidungen)? Insbesondere in der Zusammenarbeit mit Kolleg_innen und Kooperationspartner_innen ist eine transparente Haltung und Kommunikation wichtig, um deutlich zu machen, welche Entscheidungen gemeinsam getroffen werden können und welche nicht.
3. Unterstützt marginalisierte Kolleg_innen. Etwa, indem ihr ihnen im Gespräch im Kolleg_innenkreis oder mit Vorgesetzten das Wort zuspielt oder ihre Vorschläge aufgreift und unterstützt. Wenn sie von Diskriminierungserfahrungen berichten, zeigt euch solidarisch und versucht, gemeinsam gute Strategien zu entwickeln oder bei Bedarf Hilfe zu organisieren. Oft werden Personen isoliert, wenn sie unangenehme Themen in der Institution ansprechen und insbesondere, wenn sie sich im unteren Bereich der Machthierarchie befinden, haben sie allein wenig Handlungsmöglichkeiten. Mit einem solidarischen Team im Rücken kann sich das Blatt zu ihren Gunsten wenden, wichtige Diskussionen können geführt und Veränderungen angestoßen werden.
4. Findet Verbündete im Team oder in der Institution, um gemeinsam Prozesse in Gang zu setzen. Gründet eine Diversitäts-AG, bildet euch zusammen fort und überlegt, was ihr umsetzen wollt. Oft fällt die Diversitätsarbeit zusätzlich zu den eigenen Kernaufgaben an. Ihr solltet euch daher gut absprechen, wer welche Kapazitäten und (zeitlichen) Ressourcen einbringen möchte. Nehmt euch die Zeit, um anfallende Aufgaben und Verantwortlichkeiten gut und gerecht zu verteilen. Überprüft in regelmäßigen Abständen, ob die Aufgabenverteilung für jede_n Einzelne_n noch machbar ist. Überlegt euch, wie ihr euch gegenseitig unterstützen könnt. Beispielsweise kann ein Rotationssystem für Aufgaben hilfreich sein, um Überlastung Einzelner zu vermeiden und die Basis für einen langfristigen Prozess zu geben. Das Wissen um bisherige Pläne und Maßnahmen sollte nicht nur bei einer Person liegen, denn wenn diese weggeht, muss alles von Neuem aufgebaut werden.



5. Nicht alles wird sofort klappen, aber als Task Force könnt ihr euch außerhalb der Institution/Gruppe vernetzen und innerhalb ganz genau hinschauen, wo die Entwicklungsbedarfe sind. Setzt euch dafür ein, dass betriebsinterne Fortbildungen zu den Themen Sensibilisierung und Antidiskriminierung stattfinden. Dafür sollten von der Institution auch finanzielle und zeitliche Ressourcen eingeplant werden.

6. Gut zu wissen: Zu Antidiskriminierung gibt es arbeitsrechtliche Vorgaben durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Jede Kulturinstitution muss regelmäßig Schulungen anbieten, eine Vertrauensstelle schaffen, bei der Einstellung auf etwaige Rechte hinweisen. Welche Möglichkeiten gibt es für gerechte Gehaltsgefüge? Sind Tariflöhne oder Haustarif denkbar? Gibt es Unterstützung durch den Betriebsrat oder Gewerkschaften? Um freie Künstler_innen im Rahmen eines Vertragsverhältnisses gegen Rassismus zu schützen, haben die Regisseurin Julia Wissert und die Rechtsanwältin und Dramaturgin Sonja Laaser die Anti-Rassismus-Klausel¹⁰ entwickelt. Unabhängig vom Arbeitsplatz gibt es überall verschiedene Antidiskriminierungsstellen. Kontakte zu lokalen Beratungsstellen findet ihr auf der Webseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.¹¹ Für die Film- und Theaterbranche gibt es außerdem Themis,¹² die Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt.

7. Gibt es in der Institution ein Leitbild? Werden in diesem Zusammenhang Fragen zu Diversität und Antidiskriminierung abgebildet? Oder ist sie gar Teil eines Netzwerkes zu Antidiskriminierung (wie z.B. #Unteilbar)?

10 Anti-Rassismus-Klausel für die Vertragsgestaltung an Theatern:
<https://Antirassismusklausel.de/> (Zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

11 Antidiskriminierungsstelle des Bundes:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html
(zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

12 Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt:
themis-vertrauensstelle.de/ (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).



Überprüft gemeinsam mit kritischen Kolleg_innen, inwieweit die Selbstverpflichtung eingehalten wird. Regt eine diversitätsorientierte Organisationsentwicklung¹³ an, um ein gemeinsames Selbstverständnis zum Thema Antidiskriminierung zu entwickeln. Teil davon sollten auch verbindliche Leitlinien und Maßnahmen sein, um in Diskriminierungsfällen die Betroffenen zu schützen und zu unterstützen.

8. Sucht den Austausch mit den Communities,¹⁴ die in eurer Institution unterrepräsentiert sind. Welche Angebote wären für verschiedene marginalisierte Gruppen sinnvoll? Das muss nicht der Themenabend oder das Vermittlungsprogramm sein, sondern vielleicht ein Raum um sich intern zu treffen oder die Unterstützung bei der Antragstellung, um ein eigenes und selbstbestimmtes Programm auf die Beine zu stellen. Sinnvoll ist, euch nicht nur an einzelne Personen, sondern an kollektive Strukturen wie zum Beispiel an lokale Selbstorganisationen zu wenden, um Vertrauen aufzubauen und Bedarfe abzufragen. Vernetzungsarbeit ist Vertrauensarbeit und braucht Zeit. Vertrauen wird sich nicht nach dem ersten Treffen einstellen. Viele in Vereinen oder Initiativen organisierte marginalisierte Personen machen regelmäßig die Erfahrung, dass ihre Expertise für ein Projekt hinzugezogen wird, aber letztlich keine nachhaltige und strukturelle Veränderung in der Institution stattfindet und ihre Perspektiven dort weiterhin nicht repräsentiert werden. Seid daher ehrlich in der Kommunikation, zeigt auf, welche Handlungsspielräume ihr habt und achtet darauf, dass Beratungsleistungen immer angemessen vergütet werden.

¹³ Eine ausführliche Erläuterung des Ansatzes bietet die Broschüre von Deutsch Plus. Deutsch Plus: Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, 2018; online unter <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf> (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

¹⁴ Wir verstehen unter Community im Kontext der Diversitätsentwicklung eine (politische) Interessensgemeinschaft, in der Menschen zusammenfinden, die Diskriminierungserfahrungen teilen. Mehr dazu auf der Webseite von Diversity Arts Culture. Wörterbuch: »Community«: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/community> (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).



9. Widerstand wird kommen. Von der Institutionsleitung, die Maßnahmen finanzieren soll, von Kolleg_innen, die sich in ihrer bisherigen Arbeit angegriffen fühlen: »Das geht zu weit, dafür haben wir kein Geld, wir sind hier nicht rassistisch, das versteht unser Publikum nicht, das machen wir später«... you name it. Jetzt ist die gute Vernetzung und die informierte Basis wichtig. Widerstand bedeutet, dass ihr einen Nerv getroffen habt und auf der Spur einer tatsächlichen Veränderung seid. Nutzt Beispiele guter Praxis, holt euch Unterstützung von außen, bleibt geduldig und hartnäckig. Vergesst aber auch nicht, Grenzen zu setzen und auf euch gegenseitig zu achten. Erfahrungsgemäß ist es sinnvoll, bereits zu Beginn darüber nachzudenken, wie ihr mit Widerstand und Machtverhältnissen umgehen wollt. Diskriminierungskritische Supervision und Mediation können dabei unterstützen, die Kraft für anstrengende Prozesse aufrecht zu erhalten.
10. Vernetzt euch auch betriebsübergreifend mit anderen kritischen Kulturschaffenden: Schafft gemeinsame Austauschräume. Was könnt ihr voneinander lernen? Wie könnt ihr gemeinsame Forderungen auch öffentlich stellen, damit kulturpolitische Veränderungen in Gang gesetzt werden? Gibt es Fachverbände, an die ihr euch wenden könnt und die eure Forderungen unterstützen können?
11. Was kann die Rolle der Kunstvermittlung sein? Hier ist wieder das Selbstverständnis von Bedeutung. Welches Wissen, welche Position habe ich gegenüber denen, die Vermittlungsangebote in Anspruch nehmen? Wer lernt von wem? Was ist das Ziel des Austausches? Schafft Zugänge zur Kunstpraxis, die langfristig gedacht sind. Investiert in Kooperationen, die eine Kontinuität der Arbeit mit verschiedenen Gruppen ermöglichen. Knüpft an das Wissen und die Erfahrungen der Teilnehmenden an. Schafft Orte, die auch Raum für Erleben über die Vermittlungsinhalte hinaus ermöglichen: gemütliche, soziale, solidarische Orte, die leicht zugänglich sind und in denen sich auch Personen gerne aufhalten, die bisher noch nicht zum Publikum der Institution gehören.



Mit dieser Basis gelingt es euch, individuell und kollektiv euer Wissen zu Antidiskriminierung zu erweitern und bestimmte Standards auch in der Institution bekannt zu machen.¹⁵ Ihr könnt euch damit als Gruppe als wichtige Ansprechpartnerin positionieren, wenn Entscheidungsträger_innen Diversitätsentwicklungsprozesse erwägen. Gleichzeitig ermöglicht ihr solidarische Räume, die Kunstschaffenden mit verschiedenen (Diskriminierungs-)Erfahrungen mehr Sicherheit geben und könnt neue Räume gestalten, die bisher nicht vorhandene Zugänge eröffnen. Ein plötzliches, allgemeines Interesse für strukturellen Rassismus oder soziale Ungleichheit ist strategisch eine gute Gelegenheit, ein paar Anker zu werfen, die auch noch halten, wenn der Hype vorüber ist und das Tagesgeschäft ruft. Wenn nach der Pandemie die Krise wartet (Kürzungen im Budget, eventuell weniger Spielräume), dann ist es umso wichtiger, Antidiskriminierungsmaßnahmen auf der Agenda zu halten, denn Kürzungen treffen immer diejenigen am Härtesten, die ohnehin eine prekäre Position haben. Gerechtigkeit im Kulturbetrieb ist kein Spielzeitthema. Sie sollte ein allgemeines Ziel zur Weiterentwicklung einer ganzen Branche sein.

Literatur

Aikina, Joshua Kwesi/Gyamerah, Daniel: *Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors*. Berlin: Citizens For Europe, 2016.

Aikins, Joshua Kwesi/Bechert, Naomi/Gyamerah, Daniel/Wagner, Lucienne: *Berliner Erfahrungen, Berliner Erwartungen: Auf dem Weg zum diversen Kulturbetrieb. Fokusgruppengespräche mit Nicht-Besucher_innen und Nicht-Akteur_innen*. Berlin: Diversity Arts Culture, 2020.

Balzer, Vladimir: »Wir sollten uns nicht hyperüberschätzen«, Gespräch mit Amelie Deuflhard. In: *Deutschlandfunk Kultur*, 5.11.2020.

¹⁵ Wie etwa die Verwendung von Selbstbezeichnungen marginalisierter Gruppen oder Kommunikation in gendergerechter Sprache, die mehr als zwei Geschlechter erfasst. Aber auch wie erfolgreiche und beiderseitig bereichernde Zusammenarbeit mit marginalisierten Kulturinteressierten aussehen kann oder was zu tun ist, wenn es zu diskriminierenden Vorfällen kommt.

Geteiltes Wissen _ Netzwerke



Deutsch Plus: *Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung*, 2018; online unter <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf> (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

Kaempff, Simone: »Die One-Man-Show funktioniert nicht mehr«, Interview mit Thomas Schmidt über seine Studie zu Macht und Machtmissbrauch an deutschen Theatern. In: *Nachtkritik.de*, 11.10.2019.

Milagro, Lara-Sophie: »Die Bequemlichkeit der Definitionshoheit«. In: *Nachtkritik.de*, 28.3.2012; online unter https://www.nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=6740:die-blackfacing-debatte-iii-man-muss-kein-neonazi-sein-um-rassistisch-zu-handeln&catid=101:debatte&Itemid=84 (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

Wolf, Konrad: »Crippling up: Wenn nicht-behinderte Schauspieler_innen Menschen mit Behinderung spielen«. Interview mit Jana Zöll und Lucy Wilke. In: *Ze.tt*, 16.4.2020.

Online-Dokumente und Webinhalte

Anti-Rassismus-Klausel für die Vertragsgestaltung an Theatern: <https://www.antirassismusklausel.de/> (Zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/Home/home_node.html (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

Arbeitskoffer für das Selbststudium, Diversity Arts Culture: <http://diversity-arts-culture.berlin/magazin/arbeitskoffer> (Zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

Offener Brief: Barrieren beim Neustart der Kultur. Ein offener Brief des Netzwerks nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theaterschaffender: <https://making-a-difference-berlin.de/offener-brief-barrieren-beim-neustart-der-kultur/> (zuletzt abgerufen am 19.2.2021).

Geteiltes Wissen _ Netzwerke



Themis Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt:
themis-vertrauensstelle.de/ (zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

Wörterbuch Diversity Arts Culture:
<https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/community>
(zuletzt abgerufen am 24.2.2021).

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>