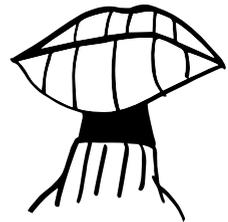




**Über Körper in der
weißen Kulturellen
Bildung: Ein Gespräch
ohne Q&A**



zwischen Carmen Mörsch,
Julia Wissert und Fadila
Madougou als Dritte Stimme

Über Körper in der *weißen*¹ Kulturellen Bildung: Ein Gespräch ohne Q&A



zwischen Carmen Mörsch (**CM**), Julia Wissert (**JW**)
und Fadila Madougou als Dritte Stimme (**DS**)

¹ Schreibweisen in diesem Text: Unterstrich, um in personalen Substantiven den Raum für Verortungen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit zu öffnen; »*weiß*« als identitäre Zuweisung kursiv, um auf die historischen, ideengeschichtlichen, sozialen und kulturellen Konstruktionsprozesse, welche dieser Kategorie innewohnen, bei ihrer Verwendung hinzuweisen. »Schwarz« groß und nicht-kursiv, um auf die gleichlautende Selbstbezeichnung von Emanzipationsbewegungen zu verweisen. BPoC für »Black People and People of Color«, orientiert an der inzwischen auch im deutschsprachigen Raum etablierten solidarischen Bezeichnung für aufgrund von rassistischen und antisemitischen Zuschreibungen diskriminierte gesellschaftliche Gruppen.

JW Sie, Carmen Mörsch, wurden angefragt, auf dieser Tagung einen Beitrag zu diskriminierungskritischen Perspektiven zu machen.

CM Ja. Und ich habe geantwortet, dass ich das bei einer Tagung, die Körper im Titel hat, als *weiße* Person nicht alleine machen kann und will. Die Veranstalter_innen waren einverstanden, dass ich Sie, Frau Wissert, einlade, mit mir ein Gespräch zu führen.

JW Und die Konditionen, die uns geboten wurden, waren gut. So sind wir also hierhergekommen. Und bedanken uns an dieser Stelle noch einmal herzlich für die Einladung. Fangen wir also an.

CM Gerne. Ich schlage vor, wir fangen mit dem Anfang an. Im Zuge der Kommunikation im Vorfeld gab es kleinere Irritationen. Sie waren minim. Sie wären überhaupt nicht der Rede wert, wenn sie nicht gut zum Thema passen, wenn sie nicht mitten ins Thema hineinführen würden. Kleine, aber gesprächige Störungen. Wir wollen ihnen, haben wir uns überlegt, deswegen zu Beginn dieses Gespräches, ein wenig liebevolle Aufmerksamkeit widmen. Mit Raum für Notizen.

JW Ich freue mich, dass Sie darauf zu sprechen kommen. Da war die Sache mit dem Titel unseres Beitrags.
Der Titel, den wir eingereicht hatten, hieß: *Über Körper in der weißen Kulturellen Bildung. Ein Gespräch ohne Q&A*. Im Programm, das dann auf der Website veröffentlicht wurde, ist hinter dem Wort »Gespräch« ein Punkt. Es fehlt das »ohne Q&A«. Uns ist diese Umschreibung, diese Auslassung im Titel aufgefallen, sie hat uns zum Austausch und zur Interpretation eingeladen. Unsere Interpretation ist: „ohne Q&A“ artikuliert eine Verweigerung. Verweigerung erscheint aggressiv. Aggression schon im Vorfeld zu äußern, Verweigerung vorausschauend zu üben, scheint unangebracht, zumal auf einer wissenschaftlichen Tagung.

CM Ja, das entspricht nicht den akademischen Gepflogenheiten. Schließlich freuen sich alle, wenn über einen Beitrag eine Diskussion zustande kommt. Möglicherweise wurde deswegen der Passus weggelassen. Niemand sollte sich beim Lesen unbehaglich fühlen, niemand sollte irritiert werden. Dabei wird das Bildungspotential von





Irritationen in der Kulturellen Bildung ja häufig betont.

JW Interessant, dass niemand irritiert werden soll. Da frage ich mich sofort, wer soll nicht irritiert werden? Wie soll Veränderung ohne Irritation entstehen? Wer ist hier im Publikum, auf der Konferenz? Außerdem: wir hatten für das »ohne Q&A« Gründe. Es resultiert aus der Erfahrung von von Diskriminierung betroffenen Menschen, insbesondere von People of Color, dass sie im Rahmen von Fragerunden zu Auskunftspersonen über alles mögliche werden, dass sie zu Projektionsflächen werden für *weiß* perspektivierte Sorgen und Einwände – und dass

sich in der Unkenntnis, die sich in den ernstgemeinten, gutgemeinten, ehrlichen, neugierigen Fragen artikuliert, die Diskriminierungsgewalt wiederholt. Wir verzichten also auf eine Fragerunde. Stattdessen ergeht die Bitte an das Publikum, aktiv zuzuhören und für sich selbst zu überlegen, was aus dem Gehörten für die jeweils Hörenden folgt. Welchem Impuls sie folgen möchten.

CM Hinhören, wo sich Widerstände und Verunsicherungen einstellen. Und ein bisschen mit Widerständen und Verunsicherungen zusammenbleiben, für sie Platz machen. Vielleicht eine Wohngemeinschaft mit ihnen gründen. Das wäre vielleicht ganz schön.

JW Carmen Mörsch, das wird jetzt vielleicht etwas zu psychologierend.

CM Stimmt. Danke, Julia Wissert. Dann war da noch diese andere Sache, mit den Körpern im Abstract. Erinnern Sie sich? Als wir unser Abstract abgeschickt haben, kam die Rückmeldung von den Veranstalter_innen, da stünde zu wenig über Körper drin. Auch das hat uns zum Austausch und zur Interpretation eingeladen, und schon wieder waren wir mitten im Thema. Denn aus unserer Sicht strotzt das Abstract nur so vor Körpern.

JW Wenn wir von »Intersektionalität« schreiben, wenn wir von »Erfahrungen von Ausschluss, Diskriminierung, Unterstützung, Privilegien und Selbst/Ermächtigung entlang von Ungleichheitsachsen wie Klasse, Geschlecht und Rassifizierung« schreiben, dann schreiben wir von kaum etwas anderem als von Körpern.

CM Tatsächlich ist es ja sogar eine Terminologie aus der Diskriminierungskritik, von »anderen« oder »geanderten Körpern« zu sprechen, statt Zuschreibungen zu benutzen wie z. B. »Migrationshintergrund« oder »Migrationserfahrung«. Um darauf hinzuweisen, dass es bei der Diskriminierung auf die Blickrichtung, auf das Blickregime ankommt: nämlich nicht darauf, wo eine Person schon überall gewesen ist und welche Reisen sie hinter sich und noch vor sich hat, sondern darauf, dass ihr Körper von der Norm abweicht und durch die mehrheitsangehörigen Schauenden, durch deren Blick, in ein historisch gewachsenes, visuelles Regime von Abwertung eingeschrieben wird. Die Ungleichheitsachsen oder die Gefüge der Ungleichheit, entlang von Rassifizierung, Klassismus, Sexismus, Ableismus, Heteronormativität, artikulieren sich zu allererst an und in den Körpern.



Die erfahrene Diskriminierungsgewalt schreibt sich ihrerseits in die Körper ein, wird zum Teil vom Habitus der Person. Das ist ernst!

JW Allerdings, sehr ernst. Was bedeutet es wohl, dass dieser für uns so evidente und unmittelbare, dieser unausweichliche Körperbezug in dem Kontext, in den wir das Abstract hineingeschickt haben, nicht wahrgenommen werden konnte? Was bedeutet es für uns? Für unsere Körper, meinen, Ihren, für unser Hiersein, für unser Sprechen, für unser mögliches oder unmögliches Verstandenwerden? Geht es uns überhaupt darum, verstanden zu werden? Vielleicht nicht um jeden Preis? Und was heißt Verstandenwerden überhaupt in diesem Kontext? Aber: Schön wäre es schon.

CM Frau Wissert, das sind sehr gute Fragen, auf denen wir beide hier, jede für sich, reichlich unbequem sitzen. Aber: Wir müssen von diesen Fragen jetzt runterrutschen und sie alleine im Raum rumstehen lassen. Denn sonst läuft uns die Gesprächszeit davon. Wir müssen vorankommen, schließlich haben wir noch viel vor, haben viel versprochen von diesem Gespräch. Schließlich wollen diese Leute auch irgendwann nach Hause. Sie sind schon seit Donnerstag da. Schließlich kommt nach uns noch ein Schlusswort.

Ich erinnere: Geplant ist für die nächste Sequenz, dass wir uns über unsere eigenen Erfahrungen als Kulturarbeiter_innen austauschen. Erfahrungen von Ausschluss, Diskriminierung, Unterstützung, Privilegien und Selbst/Ermächtigung entlang von Ungleichheitsachsen wie Klasse, Geschlecht und Rassifizierung. Können Sie sich vorstellen, hier den Anfang zu machen?

JW Frau Mörsch, wie sie meinen. Aufgrund der Zeitknappheit mache ich einfach mal ein Best-of der immer wiederkehrenden Situationen. Ich weiß gar nicht wieviel Zeit ich alleine bräuchte, um nur einen Bruchteil der Erfahrungen im Detail zu rekapitulieren. Deshalb nur die Top Ten.

Mein Körper als moralische Instanz: Ich stehe für alle Afrikaner_innen, wenn es Witze über Schwarze Menschen geben soll auf der Bühne, wenn Kostüme gemacht werden sollen.



Mein Körper als Zeugnis: meine Hautfarbe als Expertise für die Diversifizierung der Institution.

Mein Körper als Ausschluss: Gute Jobs gehen an *weiße* Kolleg_innen, freiberufliche Aufträge an BPoCs, und wenn du störst, bist du raus.

Mein Körper als Vorbild: Wenn ich in Kontexte mit BPoC Jugendlichen komme, dann werde ich ein Role Model. Es werden oft intime Geschichten geteilt, die die *weißen* Kolleg_innen nicht wissen

Mein Körper als Praktikantin: In der Oper werde ich gefragt, wo der Regisseur ist, während ich die Regisseurin des Projektes bin.

Mein Körper als Bedienstete: Auf der Premiere im Theater werde ich nach den Garderoben gefragt.

Mein Körper als Insel: Als es im Forum der Ruhrtriennale noch eine andere Schwarze Studierende gibt und wir uns intuitiv zusammentun, um eine Gruppe zu bilden ohne uns zu kennen. Lieber mit Dir sein als mit den Anderen, die auf jeden Fall gefährlich sind, ist die unausgesprochene Verabredung.

Mein Körper ist kein Mensch: Als ich die extrem verletzend rassistische Sprache eines Kollegen an die Leitung gemeldet hatte, wurde mir gesagt, dass ich das nicht zu ernst nehmen soll.

Mein Körper existiert nur als Gruppe: Meine Freundin wird für mich gehalten.

Mein Körper als Feigenblatt: Die Abschlussinszenierung meiner Assistentzeit handelte von BPoC Jugendlichen, die vor ihren Eltern fliehen wollen, um zurück in ein nordafrikanisches Land zu fliehen (oder anders herum). Als ich das Gespräch darüber gesucht habe, warum ich dieses Stück machen soll, wurde gesagt, es ist interessant. Alle anderen Assistent_innen haben Theaterstücke aus dem Kanon inszeniert.

Mein Körper als zu »bäuerlich«: die Dramaturg_in, die mir spiegelte, dass ich als Regisseurin Hochdeutsch sprechen sollte, wenn ich ernst genommen werden will.

Mein Körper als Sexobjekt: Auf der Uni der erste Tag, mein Körper im Ereignishorizont der Elite-Kunstuniversität, Autos halten und es kommt die Frage: »Wieviel?«

Mein Körper als »Fremde«: Die Ansprache auf Englisch in den Theatern.

Mein Körper als Kriminelle: Das Nicht-durchgelassen-Werden an den Pforten der Institutionen, weil mein Körper *weißen* Menschen »ich klaue« zuzuschreiben scheint.

Mein Körper als Schlüssel: als die Lehrer_innen auf mich zukamen, um zu artikulieren, wie sehr sie sich auf die Geschichten über Rassismus von ihren Schüler_innen »freuen«, die ich ihnen endlich zugänglich machen würde.

Mein Körper existiert nur durch Dich: Als Token zu wissen, dass ich nur so weit komme, wie eine *weiße* Person mich kommen lässt. Immer in einem Verhältnis zu stehen mit den Personen, die meine Rassismuserfahrungen erzeugen und gleichzeitig als Phantasie bezeichnen.

CM Julia Wissert, ich bin sprachlos. Was soll ich daraufhin von mir erzählen, das nicht unangemessen quengelig klingt? Beim Zuhören habe ich mir gedacht: Vielleicht war es ein Fehler, dieses Gespräch nur zu zweit zu führen. Diese Zweierkonstellation fordert ja den Vergleich geradezu heraus: Es ist wie mit den zwei Diaprojektoren früher, beim klassischen kunsthistorischen Diavortrag. Es gibt eine sehr berechtigte Kritik an der eurozentristischen Praxis des Erkennens und Festschreibens



durch Vergleichen.² Die Assoziation »Diavortrag« passt ins Thema, weil unsere Körper ganz unterschiedliche Projektionsflächen darstellen und so im Vergleich für die Betrachter_innen daher wohl oder übel dominante Leseweisen aufrufen. Da müssen wir jetzt wohl durch. Ich versuche mal an der Stelle anzuknüpfen, wo in Ihrem Erfahrungsbericht die Kategorien »Klasse« und »Geschlecht« aufgeschienen sind. Die Erfahrung der Nicht-Passung durch Klasse, das Dadurch-hervorgehoben-Sein, teile ich. Ich bin mit meinen Großeltern und meiner Mutter aufgewachsen.



Niemand von ihnen hatte einen nennenswerten Schulabschluss. Schon im Kindergarten bekam ich meine soziale Herkunft zu spüren, und in der Schule sagte mein Musiklehrer zu mir »Bei Deinem Elternhaus ist es ein Wunder, dass Du am Gymnasium gelandet bist«. Im Malereistudium an einer deutschen Kunsthochschule wurde die fehlende habituelle Passung dann toxisch. Ich hatte weder die bürgerlich-akademische Vorbildung noch den Style, um konkurrieren zu können. Der Sexismus war sowieso allgegenwärtig und hat die Situation nicht gerade schöner gemacht. Wussten Sie, dass bezogen auf die soziale Herkunft Kunsthochschulen elitärer sind als die Studiengänge Medizin oder Jura?

Trotzdem sitze ich jetzt hier. Seit dem Jahr 2004 auf Professuren sitzend, kann ich das von Haus aus fehlende symbolische und ökonomische Kapital durch die institutionelle Autorisierung und Bezahlung mehr als wett machen. Ich kann mich in meinem ergonomischen Schreibtischstuhl zurücklehnen und mir mit meinem Zitationsindex dabei Luft zufächeln.

JW Das ist wirklich ganz erstaunlich.

² Melas, Natalie: *All the Difference in the World: Postcoloniality and the Ends of Comparison*. Stanford: Stanford University Press, 2006.

CM Mir ist inzwischen ziemlich klar, wie es dazu gekommen ist. Der Musiklehrer lag falsch mit seiner Wundertheorie. Allem zuvor hat mich gerettet, dass ich weiß bin. Das hatte er damals nicht mitbedacht. Alle Schüler_innen an dem Gymnasium waren weiß. Weiße Kinder bekamen in meiner Stadt eine Gymnasialempfehlung.

Das ist heute übrigens nicht viel anders. Das würde ein Musiklehrer heute weiterhin in den allerseltensten Fällen mitdenken. Außerdem gab es sehr wohl einen familiären Unterstützungsfaktor: Meine Großeltern waren im Showbusiness, in Varieté, Tanz- und Zirkuskapellen. Künstlerische Tagelöhner sozusagen. Der Wunsch war, dass alle in der Familie berühmte Bühnen- oder Fernsehstars werden. Diese Frühförderung hat mich mit Artikulationsvermögen, der Fähigkeit zum Lesen von Situationen und zum Registerwechsel sowie mit einer gewissen Schnelligkeit ausgestattet. Mein Move von den Künsten in die Kunstvermittlung war taktisch der richtige, denn an der Schnittstelle von Kunst und Bildung arbeiten ziemlich viele Leute mit ähnlich brüchigen Lebensläufen, speziell Frauen. Im nächsten Schritt waren dann die weißen feministischen akademischen Kolleg_innen wichtig, die mich in den entscheidenden Momenten gepusht haben. Ich bin die Generation weißer weiblicher Subjektpositionen, die von den durch das vorangegangene feministische akademische Personal hart erkämpften Räumen enorm profitiert hat. Letzteres hat es aber nicht geschafft, die Ausschlussmechanismen entlang von Rassifizierung mit zu bekämpfen, weil der Rassismus und die Unsichtbarkeit der weißen Position und ihrer Machteffekte eben auch durch sie selbst hindurch ging und geht.³ Angesichts der enormen Persistenz von Diskriminierung entlang von Rassifizierung finde ich es wiederum erstaunlich, dass Sie, Frau Wissert, nun als Intendantin am Theater Dortmund arbeiten. Wie konnte das geschehen?

JW Ich musste aufhören, nicht anecken zu wollen. Ich habe ein Jahr ausgesetzt und mir gesagt, dass ich nur das machen werde, was ich will. Ich bekam für ein Jahr ein Stipendium zur künstlerischen Weiterbildung; als Moment der Emanzipation war das Jahr wichtig für mich.

³ Natasha A. Kelly (Hg.): *Schwarzer Feminismus: Grundlagentexte*. Münster: Unrast, 2019.



Ich habe mich der Tatsache gestellt, dass ich, wenn ich in Institutionen arbeiten will, den Raum, den ich besetzen will, gleichzeitig erst freiräumen muss. So kam die Anti-Rassismus-Klausel,⁴ die ich mit meiner Kollegin Sonja Laaser entwickelt habe. Außerdem kam ich zu der Frage, was ich eigentlich machen würde, wenn es keinen Rassismus gäbe. In der Folge habe ich (fast komplett) aufgehört, Kanontexte zu bearbeiten. Wenn ich sie bearbeite, dann auch wirklich. Wer ist auf der Bühne, wer spricht wieviel? Um meinen Alltag einfacher zu machen, arbeite ich in einem Team mit *weißen* Menschen, die wach sind für die Komplexität der Dominanzsysteme, in denen wir uns bewegen. Ich habe mich gewehrt, nein zu Projekten gesagt und Allianzen gebildet mit anderen marginalisierten Künstler_innen. Jetzt bin ich designierte Intendantin. Meine Aufgabe hat sich jetzt verschoben. Jetzt frage ich mich, wie ich die Macht, die ich bekommen habe, nutzen kann, um andere zu ermächtigen. Das heißt: Nachwuchsförderung; Kollaborationen

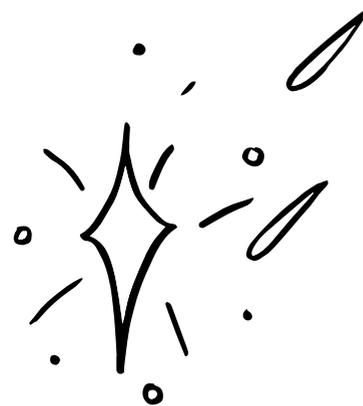
⁴ <https://www.antirassismusklausel.de/> (zuletzt abgerufen am 20.5.2020).

mit anderen BPoC Künstler_innen in Institutionen.

Eigentlich entwickle ich Strategien, die die Institutionen unterlaufen und die Strukturen nutzen: um eine andere Wirklichkeit in den Raum zu stellen.

CM Und das In-den-Raum-Stellen von anderen Wirklichkeiten ist für die Anderen Körper enorm wichtig! Mir scheint manchmal, dass es gegenwärtig für Andere Körper einfacher ist, in der Kulturproduktion Fuß zu fassen als in der Kulturellen Bildung! Angesichts des Anspruchs der Kulturellen Bildung, Zugänge zu schaffen und sogar ermächtigend zu sein, ist das ein echter Skandal! Der Raum der Kulturellen Bildung ist *weiß* und wird *weiß* gehalten! Ich finde, an dieser Stelle wird es Zeit, zu unserer nächsten Sequenz überzugehen, nämlich dem Publikum Erfahrungen von Kolleg_innen of Color aus dem Arbeitsfeld zu Gehör zu bringen, die illustrieren, auf welche Weise die *weißen* Räume der Kulturellen Bildung *weiß* gehalten werden. Davon haben uns zwei Kolleg_innen berichtet, mit denen wir zur Vorbereitung dieses Gesprächs gesprochen haben. Ziehen wir uns also für einen Moment zurück, Frau Wissert, damit eine dritte Stimme den Raum einnehmen kann. Dann können wir auch einmal kurz von dieser elenden Dia-Projektor-Vergleichssituation Pause machen, ein wenig vom Kopfkino entspannen. Die Projektionsflächen aufschütteln wie Laken. Und so weiter.

JW Ja, sehr gerne. Dritte Stimme: Bitteschön.



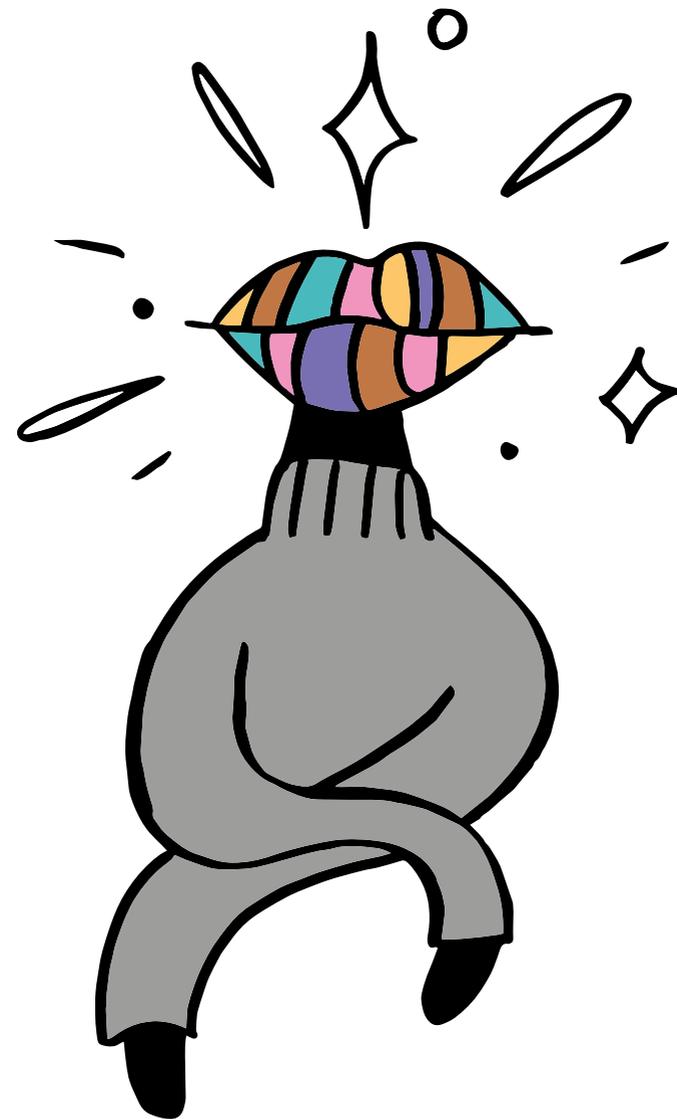
DS Dankeschön. Person 1 hat Kunstwissenschaft studiert. Am Anfang ihres Berufslebens arbeitete sie als Assistenz in einem Museum. Es gab dort zu dieser Zeit eine Ausstellung, in der die Person in der Vermittlung eingesetzt wurde. Das Thema der Ausstellung brachte es mit sich, dass sie als Schwarze muslimische Person von ihrem Publikum bisweilen als Exponat behandelt wurde. Wie viele Schwarze muslimische Menschen arbeiten in Deutschland in leitenden oder überhaupt in irgendwelchen Funktionen an Museen, was meinen Sie, Frau Wissert, Frau Mörsch?

JW und CM: (schweigen ca. 10 Sekunden)

DS Genau. Die Person, die Wert darauf legt, anonym zu bleiben, war die einzige Schwarze Person im Vermittlungsteam des Museums. Sie berichtet von ihren Erfahrungen: zum Beispiel der Erfahrung der Unsichtbarkeit. Obwohl die Person mit Namensschild des Museums und extra gut gekleidet auf ihre Gruppe gewartet hätte, deutlich sichtbar, in jeder Hinsicht, sei sie von der für die Gruppe verantwortliche Reiseleiterin dennoch nicht als Anzusprechende identifiziert worden. Es hätte offenbar unmöglich geschienen, dass eine Schwarze Person die Kompetenz hätte, dass sie diejenige sein würde, die gleich die Gruppe durch die Ausstellung führen würde. Die Reiseleitung hätte stattdessen eine *weiße* Museumsbesucherin mit langen blonden Haaren gefragt, die zufällig in der Nähe gestanden wäre, ob sie denn die Vermittlerin sei, denn sie sehe »so wissend aus«. Für die Schwarze Person eine ausgesprochen erniedrigende Situation. Viele ihrer *weißen* Kolleg_innen hätten kein Namensschild getragen und wären dennoch als Vermittler_innen identifiziert worden.

Das freundliche Lächeln, mit der die Reiseleiterin die blonde Frau angesprochen hätte, wäre verschwunden, als unsere Person sich als die zuständige Vermittlerin zu erkennen gab. Es wäre nicht einfach gewesen, unter solchen Umständen die Museumsführung zu machen.

Oft wäre die Person auch gefragt worden, wieso sie so gut Deutsch spreche. Oder es wäre die Angst geäußert worden, dass sie nicht gut genug Deutsch sprechen würde und nicht kompetent Auskunft geben könnte.



Platz für Bild

JW Was mir doppelt toxisch erscheint, weil es erstens nicht anerkennt, dass jemand, der aussieht wie die Person, aus Deutschland kommen kann, und zweitens durch das Lob eine Spaltung erzeugt wird: Die Person wird abgesondert von den vielen anderen Anderen, die aus Sicht der Mehrheitsgesellschaft nicht genug Deutsch sprechen.

DS Einmal hätte eine Universitätsdozentin mit einer studentischen Gruppe mit dem Finger auf die Person gezeigt und ungläubig gesagt »SIE machen die Führung??!!« Es hätte viel Selbstbewusstsein gebraucht, jetzt erst recht souverän eine Führung zu geben. Solche Situationen hätte eine Hoffnung getragen, dass sich Menschen im Laufe der Führung für ihre anfänglichen Äußerungen schämen würden.

Doch dann sei es auch zu der ebenso kaum erträglichen, parternalistischen Überaffirmation gekommen: das übertriebene Lob wieviel sie dann doch gewusst hätte und wie gewählt sie sich doch ausgedrückt hätte.

Es sei immer eine große zusätzliche Arbeit gewesen, schon auf dem

Weg zum Museum die Angst, was es nun für eine Gruppe sein würde, was nun wieder für eine Diskriminierung passieren würde. Oft wäre ihr auch körpersprachlich Misstrauen vermittelt worden, immer sei es darum gegangen, das anfängliche Misstrauen, das mangelnde Vertrauen zu überwinden und den Leuten die eigene Kompetenz zu beweisen. Es gäbe ja verschiedene psychische Tagesformen, aber egal wie es der Person jeweils gegangen sei: es hätte keine Möglichkeit gegeben, sich diesem permanenten Misstrauen, dem permanenten Taxiertwerden zu entziehen. Es sei immer nötig gewesen, dagegen zu arbeiten.

Nach einer Führung sei einmal eine ältere *weiße* Dame auf die Person zugekommen und habe sie gefragt, wo sie geboren sei.

Eine Frage, die ihr auch sonst im Alltag schon sehr oft gestellt worden sei – aber dennoch an dieser Stelle überraschend, denn was hätte der Geburtsort der Person wohl mit der Ausstellung zu tun? Die Person habe wahrheitsgemäß geantwortet, dass sie hier, in dieser Stadt, wo das Museum stünde, geboren und aufgewachsen sei. Sie habe dabei gelächelt. Aber die Frau hätte sich ohne ein weiteres Wort zu sagen einfach umgedreht und sei weggegangen. Das sei hart gewesen. Schockierend. Sie habe sich davon erst einmal erholen müssen. Bei solchen Fragen nach der Herkunft überkomme sie häufig das Bedürfnis zurückzufragen. Oder wie sonst könne man den Leuten klar machen, wie absurd diese Frage sei?

Auf der anderen Seite dann die Situationen mit euphorischer Überidentifikation: Als muslimische Person hätte sie bei dieser speziellen Ausstellung, wo es auch um den Islam gegangen sei, oft als Projektionsfläche und Stellvertretung herhalten müssen. Den Menschen fiel es offenbar sehr schwer zu verstehen, dass es sich um eine Religion mit vielen unterschiedlichen Anhänger_innen handelt. Ihre Mutter, die das Kopftuch trage, sei auf der Eröffnung dagewesen und wurde direkt von der Presse abgefangen, die hätten sie neben den Exponaten fotografieren wollen. Fragen wurden bei den Führungen gestellt, wie sich eine muslimische Frau denn so fühle in ihrem Körper. Ob es überhaupt vorstellbar sei, Sport zu treiben. Das sei besonders kraftraubend gewesen: der Versuch, immer ruhig und höflich zu bleiben. Dabei sich die ganzen Stereotypen, Abwertungen und Zuschreibungen ständig anhören zu müssen in den Diskussionen auf der Führung. Eigentlich

sei es die ganze Zeit darum gegangen, Aufklärungsarbeit zu leisten, Bildungslücken zu kompensieren – eine Bildung zur Verfügung zu stellen, die halt einfach fehlte. Irgendwann hätte sie es einfach nicht mehr hören können.

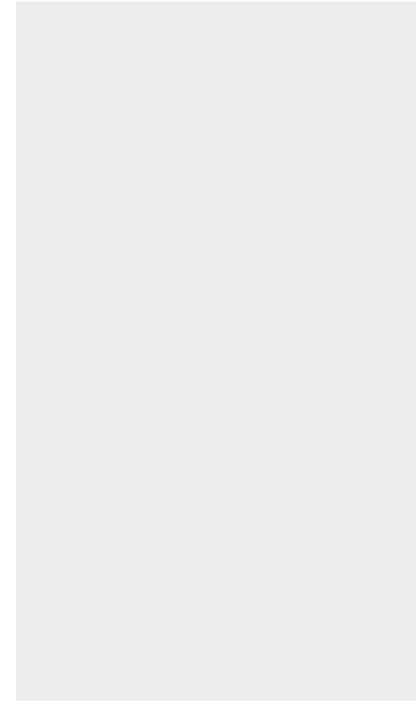
CM Bei dem Nichtwissen, das hier beschrieben wird, handelt sich um eine Bildungslücke, die auch mitunter als »belohnte Ignoranz« bezeichnet wird.⁵ Um ein Nichtwissen, das nicht sozial benachteiligt, sondern im Gegenteil, dazu beiträgt, die dominante Position zu unterstützen.

DS Zusätzlich erschöpfend wäre für die Person gewesen: dass Leute nach der Führung oft nicht von ihr gelassen hätten, ihr neugierig und fasziniert bohrende Fragen über sie selbst in Bezug zur Ausstellung stellten, die Unterhaltung nicht hätten enden lassen wollen. Eine massive Verdinglichung und Exotisierung ihrer Person sei da passiert. Oft seien dadurch Überzeiten entstanden, diese hätten aber nicht in Rechnung gestellt werden dürfen. Demgegenüber seien aber Leute im Vermittlungsteam, die auf längere Berufserfahrung zurückblicken konnten, besser bezahlt worden.

JW Berufserfahrung bezogen auf die Disziplin also war gehaltsrelevant: das Wissen, das durch Umgang mit dem strukturellen Rassismus entsteht, zählte dagegen nicht. Die besondere Qualität, die durch dieses Wissen in der Kommunikation und in der Betrachtung der Welt entsteht, zählte nicht. Der massive zeitliche, kognitive, psycho-emotionale Mehraufwand zählte nicht. Obwohl die besondere Belastung der berichtenden Person der Leitung der Vermittlung bekannt war. Sie war davon informiert!

DS Es hätte ja sogar einen rassismuskritischen Workshop für das Vermittlungsteam gegeben. Aber absurderweise wäre es dabei nur

⁵ Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita: »Migration und die Politik der Repräsentation.« In: Broden, Anne/Mecheril Paul (Hg.): *Re-Präsentationen: Dynamiken der Migrationsgesellschaft*. Düsseldorf: IDA NRW, 2007, S.29–46; online unter <https://pub.uni-bielefeld.de/download/2306439/2306444/text.pdf> (zuletzt abgerufen am 20.5.2020).



um die Ausstellungsinhalte und damit verbundene mögliche Protestreaktionen von Besuchenden gegangen. Wie man damit umzugehen hätte. Ihre eigene besondere Position als BPoC, als muslimische Person, hätte dabei kein Thema sein dürfen. Es hätte auch keine Unterstützungsmöglichkeiten für die berichtende Person gegeben. Die Diskriminierungsgewalt wäre auch im Team vorhanden gewesen, das Taxieren der Person hätte auch im Team stattgefunden.

CM Alles, was die Person beschreibt, das Zusammenwirken der Teile bildet das, was wir einen *weiß* perspektivierten Raum nennen, der *weiß* gehalten wird.⁶ Dazu passen auch die Er-

fahrungsberichte der 2. Person.

JW Die Eltern der Person 2 sind aus einem Land eingewandert, das in deutschen Medien vornehmlich als Standort für Ausbildungslager von Terrorist_innen, Atomwaffenprogramme, die Unterdrückung von Frauen und Presse repräsentiert wird. Da fängt die Absurdität schon an, aber darauf können wir hier jetzt nicht eingehen. Die künstlerische Praxis der Person hat eine Nähe zur Jugendkultur, und so hat sie eine Zeitlang in der Kulturellen Bildung gearbeitet. Sie hat damit dann wieder aufgehört. Der Ausstieg hatte sehr gute Gründe, die sie nur zögerlich mitteilte. Es erschien bei dem Gespräch, als

⁶ Wachendorfer, Ursula: »Weiße halten weiße Räume weiß.« In: Eggers, Maureen Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (Hg.): *Mythen, Masken und Subjekte: kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Münster: Unrast, 2005, S. 530–539.

strenge es ihre Seele an, wenn sie sich an das Erlebte zurückerinnerte. Nur schon das Zuhören war anstrengend. Es war auch dieser Person wichtig, anonym zu bleiben.

DS Bezogen auf die Arbeit als freie Künstler_in sowohl in außerschulischen Projektwerkstätten als auch in Schulen sprach die Person von der mehrfachen Belastung als BPoC in mehrheitlich *weißen* Kontexten. Die Person habe immer wieder erlebt, dass sie zu eigentlich finanziell gut ausgestatteten Unternehmungen als schlecht bezahlt freiberuflich arbeitende Person dazu geholt wurde, um mit BPoC Jugendlichen mit und ohne Fluchterfahrung künstlerisch zu arbeiten. Oft waren alle beteiligten BPoC auf Honorarbasis tätig, die *weißen* Kolleg_innen dagegen waren festangestellt. Nie sei diese Konstellation kritisch hinterfragt worden, sei selbstkritisch reflektiert worden, ob die Person vor allem als Künstler_in dazu geholt wird oder vor allem als BPoC, als Garant für Diversity. Das wäre mitunter so weit gegangen, dass die Zusammenarbeit mit der Person ohne deren Wissen in Förderanträgen strategisch in Anschlag gebracht worden sei.

CM Vermutlich, weil sich das Team im Sinne des Diversitätsparadigmas damit schmückte eine BPoC in einem Projekt mit Geflüchteten dabei zu haben, um so leichter Förderung zu bekommen. Das ist, wovon Sara Ahmed in ihrem Buch *On Being Included*⁷ schreibt: Es werden geanderte Körper zur prekarierten Mitarbeit eingeladen, damit alles schön bunt aussieht. Aber an den Strukturen und dem nicht vorhandenen Wissen, der belohnten Ignoranz ändert sich nichts. So bleiben die Räume *weiß* obwohl sie bunter werden. Die Zeche zahlen die mit den geänderten Körpern, für die der Druck nur noch steigt.

DS So auch bei unserer Person 2. Ihre Arbeit wäre vielfach mehr und mehrfach vielschichtig gewesen; zum Beispiel dadurch, dass die Jugendlichen die Person als Kompliz_in und Vertrauensperson adressierten. Kein Wunder. Die Person wurde aufgrund ihres anderen Körpers, ihres anderen Habitus zu einem Rollenvorbild, zu einer Figur, mit der – anders als mit den *weißen* Verantwortlichen – Probleme geteilt werden konnten. Die um Rat gefragt werden konnte, weil sie die Ver-

⁷ Sara Ahmed: *On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham/London: Duke University Press, 2012.

hältnisse und Familien der Jugendlichen nicht schon von vorneherein als Problem und als Abweichung sah – schließlich war sie mit diesen zumindest teilweise vertraut.⁸

Die Projektleitung hätte es daraufhin selbstverständlich vorausgesetzt, dass die Person nicht nur unentgeltlich sprachliche und kulturelle Übersetzungsarbeit leiste, sondern sogar, dass die Projektleitenden über die Person und deren kulturelle Bildungsarbeit Zugang zu den privaten Gedanken und Gefühlen der Teilnehmenden bekämen. Sie hätte sozusagen als Informantin arbeiten sollen.

Umgekehrt, um die Jugendlichen zu stärken und zu schützen, hätte die Person sich auch unentgeltlich als »Entwicklungshelfer_in« bei ihren *weißen* Kolleg_innen betätigt, indem sie diese immer wieder auf ihre rassifizierenden Verhaltensweisen gegenüber Teilnehmenden hingewiesen hätte – was auf wenig Gehör gestoßen sei. In einem Projekt mit geflüchteten Frauen beobachtete die Person, wie die Projektleitung im Sprechen mit den Teilnehmenden einen paternalistischen Ton anschlug. Als die Person ihre *weiße* Kolleg_in darauf hingewiesen hätte, hätte diese verärgert und mit Abwehr reagiert. Ihr Vorschlag, ein Sensibilisierungstraining in der Einrichtung zu machen, sei ebenfalls abgewehrt worden – das sei besonders schwierig bei der *weißen* kulturellen Bildung, daß sich ihre Akteur_innen immer schon für kritisch, aufgeklärt, ermächtigend und keinesfalls gewaltvoll halten. Auch als die Per-

⁸ »Between me and the other world there is ever an unasked question: unasked by some through feelings of delicacy; by others through the difficulty of rightly framing it. All, nevertheless, flutter round it. They approach me in a half-hesitant sort of way, eye me curiously or compassionately, and then, instead of saying directly, How does it feel to be a problem? they say, I know an excellent colored man in my town; or I fought at Mechanicsville; or, Do not these Southern outrages make your blood boil? At these I smile, or am interested, or reduce the boiling to a simmer, as the occasion may require. To the real question, How does it feel to be a problem? I answer seldom a word.« Du Bois, William Edward Burghardt (W. E. B.) in einem Artikel in der Ausgabe der Zeitschrift *Atlantic* vom August 1897; online unter <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/1897/08/strivings-of-the-negro-people/305446/> (zuletzt abgerufen am 20.5.2020). Deutsche Übersetzung in Du Bois, William Edward Burghardt (W. E. B.): *Die Seelen der Schwarzen*. Freiburg: Orange Press, 2003.

son mit einer Kolleg_in eingeladen wurde, eine AG an einer Schule zu leiten, die Schüler_innen wären fast ausschließlich BPoC, die Lehrenden fast ausschließlich *weiß* gewesen, hätten die beiden einen Critical-Whiteness-Workshop für die Lehrenden vorgeschlagen. Dem wurde ebenso abwehrend begegnet mit dem Argument, an dieser Schule gäbe es keinen Rassismus. Den Künstler_innen sei vorgeworfen worden, sie würden ihre Erfahrungen aus anderen Kontexten fälschlicherweise auf diese Schule projizieren.

CM Die Erfahrungen der beiden BPoC Kolleg_innen wurden also pathologisiert, und ihnen wurde ihr Wissen um strukturellen Rassismus und Macht abgesprochen. Wiederum: Ihr Wissen zählte nicht, obwohl es doch gleichzeitig für die institutionelle Diversity so begehrt wird.

JW Ähnliche Formen der Abwehr – »Das hat mit mir doch nichts zu tun« und »Wir haben kein Problem, sondern die Person, die das Problem benennt, ist das Problem« – findet man im Kulturbetrieb und seinen Institutionen übrigens auch. Massenweise. Es ist die Regel. Das ist also kein Alleinstellungsmerkmal der Kulturellen Bildung.

CM Das stimmt, Frau Wissert, aber: im Bereich der Kulturproduktion haben sie wenigstens den Mehrwert der Kunst als Kompensation, wenn Sie sich mit diesen Strukturen herumschlagen. In der Kulturellen Bildung bekommen sie die gesellschaftliche Abgewertetheit, die Feminisiertheit von Bildungsarbeit noch gratis als Schlagsahne auf den Diskriminierungscocktail obendrauf.

DS Ergänzend und zusammenfassend, um nun auch den Erfahrungsbericht von Person 2 zu beenden: Wie undurchdringlich und gleichzeitig toxisch der *weiße* Raum der kulturellen Bildung für ihren geänderten Körper war, habe die Person erst realisiert, nachdem sie in mehreren Projekten die immer gleichen extrem frustrierenden Dinge erlebt habe: Feste Stellen für *weiße* Personen, freie Mitarbeit mit dünnen Honoraren für BPoC. Jugendliche, die sich der Person anvertrauten, und *weiße* Kolleg_innen, die das Anvertraute pathologisierten, sich selbstverständlich aneigneten und dabei ihre eigene Normativität niemals in Frage stellten. Fehlende Übersetzer_innen, so dass die Per-

son selbst übersetzen musste. Fehlendes Wissen zu Critical Whiteness und strukturellem Rassismus bedeutete, dass die Person ihre *weißen* Mitarbeitenden und Vorgesetzten immer wieder auf problematisches Verhalten hinweisen musste und dafür Feindseligkeit und Benachteiligungen erntete. All das zusammengenommen bedeutete eine große emotionale Belastung – ohne Supervision und ohne Kompensation. Ganz zu schweigen von der Einsamkeit, wenn sie die einzige BPoC in einem komplett *weißen* Team war, was nicht selten vorkam.

JW Herzlichen Dank, dritte Stimme. Ich denke, ich spreche auch für meine Kolleg_in, wenn ich sage: ich bin zutiefst dankbar, dass sie zu uns gekommen sind, um einerseits diesen Erfahrungen Gehör und andererseits Carmen Mörsch und mir in unserer Hypersichtbarkeit eine schöne opake Facette hinzuzufügen. Vielleicht nur noch ein kleiner Nachtrag, der gleichsam als Überleitung dient: Person 2 hat angesichts dieser Gewaltverhältnisse für sich die Entscheidung getroffen, nicht mehr in Schulen und überhaupt in der kulturellen Bildung zu arbeiten. Auch Person 1 fragte sich nach ihren Erfahrungen ernsthaft, ob sie wirklich in einer *weißen* Kulturinstitution würde arbeiten können und wollen. Die besondere Ausstellung, bei welcher sie Vermittlungsarbeit gemacht hat, hätte immerhin den Vorteil gehabt, dass auch muslimische Leute als Besucher_innen in das Museum gekommen wären. Da hätte es auch viele schöne Momente gegeben, es wäre schön gewesen zu merken, dass Leute den Raum als einen erkannt hätten, in dem sie vorgesehen waren. Aber das wäre ja eine absolute Ausnahme gewesen, und es fiel der berichtenden Person im Gespräch schwer sich vorzustellen, in einem Betrieb, der so *weiß* ist, dauerhaft tätig zu sein. Angesichts dessen kommen

wir beide, Carmen Mörsch, nun langsam zu dem Teil unseres Gesprächs, wo es kurz vor Schluss um Schlussfolgerungen gehen soll.

CM (seufzt) Julia Wissert, Sie kennen mich ein wenig. Sie können sich vorstellen, wie sehr mich die Aussicht, dass die *weißen* Räume der kulturellen Bildung auf diese Weise weiter *weiß* gehalten werden – nämlich indem es für die geanderten Körper quasi unmöglich wird darin zu arbeiten – betrübt. Ich bin mir sicher, Sie teilen diese Betrübnis.



JW Ich teile diese Betrübnis voll und ganz. Zumal mir, wie Sie, Carmen Mörsch, wissen, die Theaterarbeit mit jungen Leuten ganz besonders am Herzen liegt, und ich mir wünschte, es gäbe viel mehr davon – aber eben nicht mehr im Rahmen der etablierten *weißen* bürgerlichen Fortsetzungsgeschichte. Davon hatten wir schon genug die letzten, etwa 250 Jahre. Kommen wir also zu unserer Beratung darüber, welche Arbeit wohl notwendig wäre, kulturelle Bildung als *weißen* Raum zu durchkreuzen und irgendwann zu beenden. Und wie es angesichts des Status quo überhaupt möglich werden könnte, struktureller Gewalt entgegenzutreten.

CM Ganz grundsätzlich: Es bedarf struktureller Veränderungen, es müssen unbedingt mehr BPoC in die Einrichtungen, und zwar in Entscheidungspositionen, nicht nur als Honorarkräfte. Und für die BPoC Honorarkräfte braucht es entsprechende Ansprechpartner_innen.

JW Es braucht kritisch-*weißes* Wissen, Personen, die sich solidarisch verhalten. Alle stehen mit ihren Körpern in der Bildungssituation. Als *weiße* Mehrheitskörper oder als geanderte Körper. Als Normal Null oder als Abweichung. Es gibt keine neutrale Position. Die *weißen* Mitarbeitenden müssen begreifen, dass Veränderung schmerz-

haft ist und bedeutet, dass sie vielleicht nicht auf den Stellen bleiben können, auf denen sie jetzt sitzen.

CM Das bedeutet unter anderem zu fordern, dass die Extraarbeit und das spezielle Wissen, die Vermittler_innen und kulturelle Bildungsarbeiter_innen of Color leisten, auch vergütet werden muss. Es handelt sich um eine besondere Form der Vor- und Nachbereitung. Das Schweigen darüber geht auf Kosten der Personen, die geandert sind. Dafür müssen jeweils Lösungen gefunden werden.

JW Die Bezahlung ist ein Aspekt, aber die Arbeit reicht darüber weit hinaus: Institutionen die mit BPoC Personen arbeiten wollen, müssen sich ständig und immer weiter mit der Frage auseinandersetzen, wie sie die Zusammenarbeit für ihre Kolleg_innen angenehm respektive lebbar gestalten können und wie sie sich selbst dafür weiterbilden können.

Wenn sie kein Interesse an kritischer Selbstreflexion haben, sollten sie vielleicht auch keine BPoC in ihre Projekte holen. Sogenannter »Tokenismus«,⁹ also das Hereinholen von BPoC, damit die Einrichtung oder das Projekt attraktiver für die Förderung wird, ist kontraindiziert.

Attraktiv ist es dagegen für eine von einer oder mehrerer Ungleichheitsachsen betroffene Person, wenn eine Einrichtung öffentlich schon für ihre diskriminierungskritische Perspektive auf Themen und Struk-

⁹ Peşmen, Azadê: »Hä, was ist denn ein Token?« In: *Missy Magazine* 06/17, 2017; online unter <https://missy-magazine.de/blog/2017/12/14/token/> (zuletzt abgerufen am 20.5.2020)

turen bekannt ist, wenn sie ein entsprechendes Profil ausgebildet hat. Für ein Theater heißt das konkret: die Presse schreibt anders, das Ensemble hat sich höchstwahrscheinlich mit den Themen auseinandergesetzt, die Leitung hört ihren Mitarbeitenden zu, wenn es um Fragen von Diskriminierung geht, die Leitung glaubt nicht, ihre eigene Erfahrung sei universal. Schon im Ausschreibungstext für eine Stelle sollte dies zu merken sein.

CM Um diese Veränderungen zu leisten, müssen die Organisationen, in denen Kulturproduktion und Kulturelle Bildung stattfinden, also einen schleifenförmigen, andauernden Reflexionsprozess durchlaufen. Das bedeutet: Sie müssen Zeit und Ressourcen aufbringen für diese diskriminierungskritische Veränderungsarbeit und die Konflikte, die daraus resultieren. Dazu kann und muss es auch gehören, öffentlich antirassistisch Stellung zu beziehen. Sich zu solidarisieren.

JW Diese Reflexionsprozesse bedürfen einer formalen, schriftlich fixierten Vereinbarung, einer strukturellen Verankerung – sie dürfen nicht vom Interesse oder guten Willen einzelner Personen abhängen. Für Theater könnte dies zum Beispiel bedeuten, in einem ersten Schritt die erwähnte Antirassismusklausel zu unterschreiben.

CM Einen guten Leitfaden für eine diskriminierungskritisch perspektivierte Organisationsentwicklung im Kulturbereich liefern die Empfehlungen aus der Studie, die die Organisation Citizens for Europe für den Berliner Senat angefertigt hat: ganz praktische Do's and Don'ts, die man sich gratis aus dem Internet herunterladen kann.¹⁰ Mit diesen Werkzeugen können Sie, liebes Publikum, direkt nach dieser Tagung, wenn Sie nach Hause zurückgekommen sein werden, mit den Veränderungsprozessen beginnen! Ist das nicht schön, Julia Wissert?!

JW Carmen Mörsch, das klingt zumindest wunderschön. Dazu ein kleiner Hinweis: alles, was wir hier besprochen haben, gibt es schon viele Jahre lang als Information gratis im Internet.

¹⁰ Aikins, Joshua Kwesi/Gyamerahh, Daniel (2017): *Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors*. Berlin: Citizens for Europe, 2017; online unter https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2017/04/Final-f%C3%BCr-Webseite_klein.pdf (zuletzt abgerufen am 20.5.2020).



Dass sich die Lage so wenig verändert, liegt also nicht an einem Informationsdefizit, zumal wenn man bedenkt, dass das kulturelle Feld in aller Regel von Leuten gestaltet wird, die wissen, wie man recherchiert, sich Informationen verschafft. Die gelernt haben, wie man lernt. Daher würde ich davor warnen, in einen allzu euphorischen Optimismus zu verfallen.

CM Sie haben recht, Julia Wissert, wie so oft. Nichtsdestotrotz haben wir uns für den Abschied ein kleines Ritual vorgenommen:

Um nicht allzu fatalistisch zu enden, werden wir uns abschließend laut denkend mit widerständig arbeitenden Personen und Projekten verbinden. Jenen ist es, so die Hypothese, zu verdanken, dass die Musik schon eine Weile woanders spielt und besser klingt.

JW Ich verbinde mich mit: Doris Dean, einem mixed-abled Kollektiv aus Bochum, das mit Jugendlichen arbeitet; mit Bassam Ghazi am Theater Köln und Import Export Theater, einem Kollektiv, das in der Stadt Köln gegründet wurde und aus dem jetzt Jugendliche in die künstlerische Arbeit gewechselt haben und selbst Workshops geben; mit Sandra und Simonida Selimovic, die als Rapper_innen und Künstler_innen mit Jugendlichen und Erwachsenen eine Utopie über das Leben als Sinteza und Rom_nja erforschen, und mit Theater Gates *Soul Food Dinner*.¹¹

CM Ich verbinde mich mit dem Projektbüro Diversity Arts Culture in Berlin. Mit dem Symposium *Impossible Bodies* im Mousonturm Frankfurt und der dazugehörigen Publikation *Allianzen*, der andauernden Arbeit ihrer Autor_innen und Herausgeber_innen. Mit dem Sammelband *weiße Flecken in der Kulturellen Bildung* und mit der andauernden Arbeit der Autor_innen und Herausgeber_innen. Mit dem Netzwerk Another Roadmap for Art Education.

¹¹ <https://www.dorisdean.de> ; [https://missy-magazine.de/blog/2022/03/14/im-minus/koeln/ensemble/bassam-ghazi/](https://www.schauspiel.https://missy-magazine.de/blog/2022/03/14/im-minus/koeln/ensemble/bassam-ghazi/); <http://www.romanosvato.at/>; <https://www.theastergates.com/> (zuletzt abgerufen am 20.5.2020).

Mit den Workshops von MAD, Mixed Abled Dance, in Schulen. Und nicht zuletzt mit Ihnen, Frau Wissert.¹²

JW Carmen Mörsch, ich danke Ihnen und wünsche Ihnen weiterhin stabile und giftabweisende Schutzkleidung auf Ihren Baustellen.

CM Der Dank, Julia Wissert, liegt ganz auf meiner Seite. Danke auch noch einmal an die Dritte Stimme. Danke, dass Sie Beide sich die Zeit genommen und die Mühe auf sich genommen haben. Ich wünsche Ihnen jeweils friedliche Heimreisen, ohne erkennungsdienstliche Behandlungen oder andere zermürbende und bedrohliche Identifizierungspraktiken.

Danke auch an das Publikum für die uns geschenkte Aufmerksamkeit.

¹² <https://www.diversity-arts-culture.berlin/>; <https://www.mousonturm.de/festivals/impossible-bodies-2/>; Liepsch, Elisa/Warner, Julian/Pees, Matthias (Hg.) (2018): *Allianzen. Kritische Praxis an weißen Institutionen*. Bielefeld: Transcript, 2018; Schütze, Anja/Maedler, Jens (Hg.): *weiße Flecken. Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung*. München: kopaed, 2017; <https://another-roadmap.net/> ; <https://www.mad-dance.eu/> (zuletzt abgerufen am 20.5.2020).

