

The background features a light blue gradient with several overlapping, semi-transparent blue shapes of various organic forms. These shapes are layered, with some appearing darker where they overlap, creating a sense of depth and movement. The overall aesthetic is clean and modern.

HOW TO VER | LERN | RAUM

Rassismuskritische Gespräche zu Kunstwerken

IM HEFT FINDEST DU DIESE INHALTE:

1. Wer spricht? Stimmen hinter ver lern raum	Seite	3-6
2. ver lern raum: Namenswahl	Seite	7-8
3. Aus der Praxis: Beobachtungen aus den Werkbesprechungen	Seite	10-16
4. Aus der Praxis: Ansprache und Veranstaltungsankündigung	Seite	17-19
5. Eingebundene Institutionen	Seite	20
6. Glossar und drei Rassismusdefinitionen	Seite	21-22

HALLO.

Dies ist eine Dokumentation über das Projekt „ver | lern | raum. Rasismuskritische Praktiken am Museum“. ver | lern | raum möchte das Empowerment von Menschen mit Rassismuserfahrung stärken und diskriminierungskritisches Denken und Handeln in kulturelle Vermittlungsarbeit und an Museen bringen. Wir arbeiten in einem Projektteam mit unterschiedlichen Positionierungen und Expertisen in rassismuskritischer Bildungsarbeit.

Wir haben digitale Werkgespräche konzipiert, durchgeführt und reflektiert. Dabei begleitet uns die Frage, wie Vermittlungsarbeit aus rassismuskritischer Perspektive aussehen könnte.

Warum wir das gemacht haben, was wir dabei gelernt haben, an welche Grenzen wir gestoßen sind und was bei solchen Konzepten wichtig sein könnte, stellen wir dir hier vor.

Unser Projekt baut auf bereits vorhandenem Wissen auf: Wir beziehen uns auf postkoloniale Theorien, kritische Weißseinsforschung sowie widerständische Praxen, die von Bi*PoC-Theoretiker*innen und Aktivist*innen seit Jahrzehnten entworfen, erforscht und weiterentwickelt werden. Auch in Köln gibt es Kollektive und Vereine, die rassismuskritische Kulturarbeit leisten und auf deren Wissen wir zurückgreifen können. Dieses Wissen ist unser Ausgangspunkt. Wir haben eine Anwendung und Übersetzung für die Werkbetrachtungen und Reflexionen in Gruppen gefunden. Dabei ging es uns besonders darum, wie wir auf Kunst schauen und was wir auf Kunst projizieren – beides auch wegen unserer Positionierungen.

Vielleicht hilft dir diese Dokumentation über deine eigene Handlungsmacht innerhalb von Institutionen nachzudenken. Wenn du magst, schick uns gerne Feedback – unsere Mailadresse findest du auf der Rückseite des Heftes.

Die unterstrichenen Begriffe sind mit Erklärungen unterschiedlicher Bildungseinrichtungen und Initiativen verlinkt. Eine Übersicht findest du im Glossar.

Viel Spaß!

1. WER SPRICHT: STIMMEN HINTER VER | LERN | RAUM

In Wissenschaft und Institutionen wird gerne davon ausgegangen, dass es objektive, neutrale Sprecher*innen-Positionen gibt. Da es aber immer ein wichtiger Reflexionsprozess ist, zu hinterfragen, wer spricht und in welchem Kontext gesprochen wird, beginnen wir hier damit, uns vorzustellen:

Wer steckt hinter ver | lern | raum?



Dominik Fasel (er/ihm) – Historiker und Kulturvermittler of Color. Im Museumsdienst Köln ist er seit 2019 für mehr Diversität im Vermittlungsprogramm der neun städtischen Museen zuständig. Seine Schwerpunkte liegen hierbei auf Mehrsprachigkeit, Antidiskriminierung und Partizipation. Dominik will Zugänge schaffen und Veränderungen in Museen anstoßen.



Mbingo Itondo (sie/ihr) – Schwarze Kulturwissenschaftlerin, Dozentin, Doktorandin, Kulturproduzentin und Mitbegründerin des Kollektivs Schwarzes Haus. Ihre Forschung widmet sich Erinnerungstopographien, transkulturellen Verflechtungen, postkolonialen Theorien sowie den Wahrnehmungsweisen von Videokunst. Sie untersucht die Wechselwirkungen zwischen musealen Konzepten, soziokulturellen Theorien und institutioneller Kunst- und Kulturförderung. In ihrer wissenschaftlichen und kuratorischen Arbeit verbindet sie Theorie und Praxis, um alternative Narrative sichtbar zu machen und Räume für neue Perspektiven zu eröffnen.

Das Kollektiv ver | lern | raum

Wir sind 5 Kulturarbeiter*innen mit verschiedenen Positionierungen und institutionellen Erfahrungen. Wir als Team haben uns zusammengefunden, weil wir zu diesen Themen schon gearbeitet haben und in Köln sichtbar sind/waren. Wir haben unsere Schwerpunkte auf unsere eigenen Erfahrungen mit Privilegien und Diskriminierungen gelegt und diese Expertisen in das Projekt einfließen lassen. Uns ist bewusst, dass viele Diskriminierungserfahrungen bei uns nicht vertreten sind und wir manches daher nicht mitdenken.

Von Jahresanfang 2021 bis zum Juni 2024 bestand das Kollektiv in der oben sichtbaren Zusammensetzung. Wie wir uns aktuell zusammensetzen könnt ihr bei Interesse erfragen.



Sandra Karangwa (sie/ihr) – Schwarze Empowerment-Trainerin, Kunsthistorikerin und Museumspädagogin im Kunstmuseum Bonn. Arbeitete als Beraterin und Referentin im AntiDiskriminierungsBüro Köln, mit dem Schwerpunkt auf Empowerment für rassifizierte Menschen. Sandra möchte Zugänge in die Museen-Landschaft schaffen, wo Bi*PoC auch als kritische Expert*innen Ausstellungspraxen und Diskurse mit gestalten.



Selma Lampart (keine Pronomen) – Als *weiße** Kunsthistoriker*in, Kurator*in und Künstler*in setzt Selma sich praktisch und theoretisch mit kritischem *Weißsein*, (Hetero-)Normativitäten und postkolonialen Theorien in Repräsentation, Darstellungs- und Sehgewohnheiten in Kunst, Kultur und Gesellschaft auseinander.



Diana Schuster (sie/ihr) – Kunsthistorikerin mit *weißen* Privilegien. Sie hat mehrjährige Erfahrungen in der Kunstvermittlung an verschiedenen Museen. Einer ihrer Schwerpunkte ist die partizipative Jugendarbeit, um die Themen Museum, Stadt und Lebensrealität der Jugendlichen miteinander zu verbinden. Ein anderer Schwerpunkt ist der Transfer von diskriminierungskritischen Diskursen in die Museumspraxis.

1. WER SPRICHT: STIMMEN HINTER VER | LERN | RAUM

Was erhoffe ich mir von dem Projekt und warum mache ich mit?

Ehrlich gesagt, glaube ich, dass wir einen Anstoß geben können, Ausstellungspraxen mal zu hinterfragen und andere Zielgruppen für das Museum begeistern können.



Ich möchte Erfahrungen in der rassismuskritischen Vermittlung sammeln und die Ergebnisse nutzen, um auch in den anderen Museen vergleichbare Projekte anstoßen zu können.



Ein wertschätzendes Zusammenarbeiten, aus dem neue Impulse für Vermittlung an Museen entstehen. Gemeinsam können wir uns über zähe Prozesse und Widerstände, aber auch über gefundene Handlungsräume austauschen.



Ein Netzwerk zum Austausch für rassismuskritische Arbeit im Kunst und Kulturbereich, ein Lernen von- und miteinander. Und vielleicht den Anstoß endlich mit der Arbeit zu kritischem *Weißsein* in der Kunst anzufangen/weiterzukommen.



Durch das Analysieren von Leerstellen und Erproben von Alternativen in und an Museen, Strategien zu entwickeln, die einen Anstoß zu Veränderung geben und die aktuelle Situation langfristig verbessern.



Wie wurde ver | lern | raum als Projekt sichtbar?

Wir haben ein Vermittlungsformat von und für Menschen mit Rassismuserfahrung entwickelt sowie ein Vermittlungsformat mit dem Schwerpunkt *kritisches Weißsein*. Insgesamt fanden 6 digitale Werkgespräche in jeweils zwei Räumen statt. Ursprünglich waren Führungen im Museum geplant. Diese wurden aufgrund der Corona-Pandemie in den digitalen Raum verlagert.

Wir haben unser Kollektiv und unsere Arbeit auf Tagungen vorgestellt und eine Fortbildung für freiberufliche Vermittler*innen entwickelt, die ebenfalls auf den zwei Räumen aufbaut. So konnten wir nicht nur mit Besucher*innen, sondern auch mit Kolleg*innen in den Austausch kommen. Es geht uns darum, Erfahrungen aus dem Projekt weiterzugeben und mit den Teilnehmenden die eigene Arbeitspraxis zu reflektieren.

In schriftlicher Form wollen wir dies auch mit dieser Dokumentation erreichen.

Können empowernde Räume und Reflexionsräume am Museum geschaffen werden, ohne dass wir auf Veränderungen in den Strukturen der Institution warten? Wie kann das funktionieren?



Wenn Diversität nur als Modewort verstanden wird – es den Museen ausschließlich um Außenwirkung und Repräsentation geht – kann manchmal mehr kaputt gemacht werden als wenn gar nichts passiert. Dann wird sich auch nichts an den Strukturen ändern, die dann auch langfristige Auswirkungen und Veränderungen bewirken.

Wir können zumindest zeitlich begrenzte Angebote schaffen, für die wir verantwortlich sind und uns nach und nach mit den strukturellen Hindernissen auseinandersetzen, denen wir im Museum begegnen werden. Wichtig ist, dass wir das Interesse bei Mitarbeitenden/Entscheidungsträger*innen wecken, diesen Prozess zu unterstützen.



Das sehe ich genauso. Institutionen verändern sich oft nur schrittweise und sehr langsam. Gerade in der Vermittlung gibt es aber Raum hierfür. Damit es aber nicht projekthaft bleibt sind entsprechende Ressourcen notwendig. Ganz ohne die Institutionen geht es auf Dauer also nicht.

Ich glaube, dass es solche und weitere Projekte braucht, um zu sensibilisieren, mögliche Wege aufzuzeigen. Eben diese Projekte sind Teil der zeitaufwändigen Veränderungsprozesse. Dafür braucht es beides: Menschen, die kritisch innerhalb der Institutionen arbeiten, und Menschen, die von außen Druck aufbauen oder über Projekte Perspektiven einbringen. Gleichzeitig müssen die Museen ihre Interessen zurückstellen und nicht allein fokussiert auf öffentlichkeitswirksame Projektergebnisse sein.



Das Warten auf Veränderungen in den Institutionen ist ermüdend und je nach Pessimismusgrad des jeweiligen Tages viel zu fern in der Zukunft. Mit diesem Wissen aber Kunst und Kultur aufzugeben ist auch keine Lösung. Daher ist das Schaffen eigener Räume, Strukturen und Netzwerke erstmal ein möglicher und wichtiger Schritt, der auch die Bedeutung von notwendiger Veränderung hervorheben kann. Vielleicht ist das dann ja auch der fehlende Anstoß für tatsächliche Veränderungen hin zu Dekolonialisierung von Institutionen und Strukturen.

2. VER | LERN | RAUM: NAMENSWAHL

Den Projektnamen haben wir uns nicht selbst ausgedacht, aber uns bewusst ausgesucht: Das Wort verlernen hat Gayatri Chakravorty Spivak verwendet – sie ist eine der Mitbegründer*innen postkolonialer Theorien. Sie beschreibt damit eine kritische Praxis, um Dekolonisierung und Demokratisierung voranzutreiben. Was die Wortteile konkret für unser Projekt bedeuten, siehst du hier:

VER |

Was wir verlernen wollen:
Museen sind Institutionen mit einer Geschichte – es gibt sie seit mehreren Jahrhunderten. Was dort gezeigt wird und wie es gezeigt wird, trägt bestimmte (*weiße / westliche*) Normen und Werte weiter und wird von den Besucher*innen verinnerlicht. Auch heute sind Museen nicht frei von gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten: Beispielsweise bestehen rassistische, koloniale, sexistische, queerfeindliche, ableistische, klassistische Bilder/Inhalte und Strukturen und werden weitergetragen.

LERN |

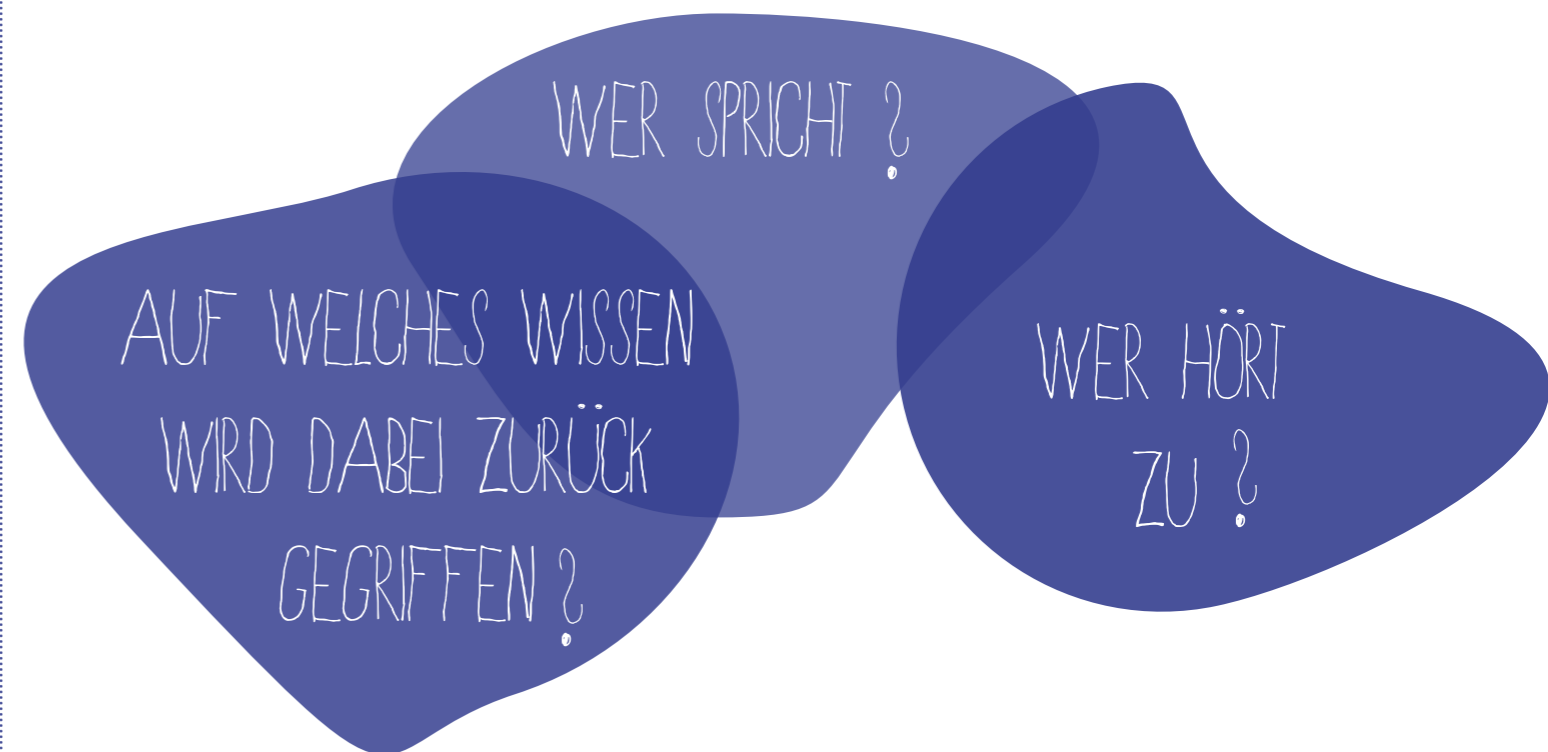
Was wir lernen wollen:
Das Verlernen und Lernen steht in direktem Bezug zueinander. Für die Vermittlungsarbeit wollen wir eine diskriminierungsfreiere Arbeitspraxis lernen. Auf dem Weg dahin müssen wir bestehende Verhältnisse analysieren und hinterfragen – hier geht es besonders darum, das Bestehende nicht mehr als unveränderliche Norm hinzunehmen und vorhandene Ressourcen mit denjenigen zu teilen, die (noch) nicht von Museen mitgedacht werden.

RAUM

Welche Räume wir schaffen wollen:
Wir wollen physische Räume schaffen. Diese Räume wollen wir so gestalten, dass Austausch und (Ver-)Lernen möglich sind. Dafür nutzen wir das Konzept von Safer Spaces. Auch innerhalb von Personen können Räume entstehen: neue Denk- und Wissensräume, die bisherige Annahmen und Wissen kritisch hinterfragen, neu ordnen oder sogar ersetzen.

3. AUS DER PRAXIS: BEOBACHTUNGEN AUS DEN WERKBESPRECHUNGEN

Bei der Auswahl der Werke haben wir uns Zeit gelassen. Diesmal standen die Arbeiten afro-diasporischer Künstler*innen aus der Sammlung des Museum Ludwig im Vordergrund. In den Werkbesprechungen waren nicht nur die Kunstwerke und Künstler*innen Thema. Es ging uns auch um Empowerment, kritische Reflexionen und den Austausch verschiedener Perspektiven. Wenn wir über marginalisierte Perspektiven in der Kunst reden, ist es wichtig mitzudenken:



Bei den Werkbesprechungen haben wir daher mit zwei getrennten Räumen gearbeitet. Zum einen von und für Menschen mit Rassismuserfahrungen und zum anderen für Menschen mit weißen Privilegien.

Im Anschluss findest du Beobachtungen, Stimmen der Teilnehmenden sowie Reflexionen zum Projekt im allgemeinen und zu bestimmten Werken. Diese sind einige Beispiele von vielen, um einen Eindruck vom Projekt zu bekommen.

3. AUS DER PRAXIS: BEOBACHTUNGEN AUS DEN WERKBESPRECHUNGEN

Die Sprechblasen geben Feedback der Teilnehmer*innen wieder.

Weitere Diskriminierungsformen und Mehrfachdiskriminierungen sind die Realität vieler Menschen und existieren auch an Museen. Die Werkauswahl ist ein Anfang und setzt bei dem Ungleichverhältnis durch Rassismus an.

Zwei Gruppen ist eine harte Trennung. Es gibt mehr als zwei Gruppen. Es sind komplexere Räume.

RÄUME & POSITIONIERUNG

Es hat gut funktioniert, dass sich die Teilnehmer*innen vorab für einen der zwei Räume anmelden mussten. Als Hilfestellung wurden in den Einladungsmails Begriffe – wie Schwarz, Bi*PoC, weiß – mit Glossar-Einträgen verlinkt. Außerdem bestand die Möglichkeit, das Projektteam zu kontaktieren.

Die Positionierung vorab war insbesondere für Teilnehmer*innen mit weißen Privilegien wichtig. So fand bereits vor der Veranstaltung eine Reflexion und Aktivierung für das Thema statt.

Trennung der Räume war produktiv, vorab (bei der Anmeldung) musste ich schon drüber nachdenken.

Anstrengende Erfahrung, dass ich beim Anmelden nachdenken und mich als weiß anmelden musste.

11

RÄUME & SAFER SPACE

ALLGEMEIN ZUM PROJEKT

BILDRECHERCHE & BILDAUSWAHL

Teilnehmer*innen im Raum für Bi*PoC haben betont, wie gut es ist, diesen digitalen Raum zu haben – dieser bietet noch mehr Sicherheit, als vor den Werken im Museum. Für die Werkbesprechungen im Museum hatten wir im Anschluss einen nicht öffentlichen Raum für den Abschluss und Ausklang ange-dacht. Bei der Durchführung im Museum wäre über „Sonderöffnungen“ – beispielsweise montags oder nach den regulären Öffnungszeiten nachzudenken – so könnte auch bei den Werkbesprechungen vor den Originalen ein Saferer Space geschaffen werden.

Getrennter Raum: Wir haben uns gut als Gruppe gefühlt, obwohl wir uns nicht kannten. Diesen Safer Space habe ich heute das ersten Mal im Kontext bildender Kunst erlebt.

Wichtig sich Zeit zu nehmen, genau zu schauen und das Bild wahrzunehmen. Je nach Führung bleibt es ja eher an der Oberfläche.

Zeit für die Bildbetrachtung der Teilnehmenden zu geben, war super hilfreich. Über die Chatfunktion konnte der Link zur Abbildung geteilt werden. Die Teilnehmenden konnten individuell das Bild betrachten und an Details heranzoomen.

Tolle Bildauswahl!

Für die Bildauswahl und die Inhalte zu den Werken haben wir uns als Projektteam Zeit genommen. Wir mussten feststellen, dass die Recherche aufwendiger ist als bei Künstler*innen, die im eurozentrischen Kunstkanon verhandelt werden.

Für den Transfer ins Digitale kam zudem hinzu, dass qualitatives Bildmaterial nicht immer zugänglich ist. Das macht ungleiche Machtverhältnisse deutlich: Kunsthochschulen, Kunstmarkt, ... sind weniger zugänglich für Bi*PoC Künstler*innen, Werke von Bi*PoC Künstler*innen sind nur selten Gegenstand von Kunstgeschichtsseminaren, Forschungsarbeiten, Ausstellungen, Kunstkritik, Archiven ...

12

3. AUS DER PRAXIS: BEOBACHTUNGEN AUS DEN WERKBESPRECHUNGEN

Lubaina Himid ist eine britische Künstlerin, Aktivistin und Professorin für zeitgenössische Kunst. Sie wurde 1954 in Zanzibar (Tanzania) geboren und wuchs in Großbritannien auf. Himid studierte Theater, Design und Kulturgeschichte. Sie ist eine der Mitbegründer*innen der Black Arts Movement der 1980er Jahre in Großbritannien. Die Werke von Himid werden weltweit gezeigt, 2017 gewann die Künstlerin den renommierten Turner Prize.

Hier kannst du die Künstlerin im Videointerview sehen:
Lubaina Himid „Three Works“

Raum für Bi*PoC: Die Gespräche verliefen sehr viel offener, mit einem Grundvertrauen in den Raum und sehr persönlichen Äußerungen zum Erleben des Bildes.

Die Werke von Bi*PoC-Künstler*innen werden häufig „nur“ in Verbindung mit Interkultur, Rassismuserfahrungen und entsprechenden Schlagworten behandelt und Analysen/Kontextualisierungen zu Technik, Materialeinsatz und Gesamtwerk bleiben unsichtbar. Mit diesem Framing – das meistens von *weiß* dominierten Institutionen hergestellt wird – erlangen die Künstler*innen die arbeitsnotwendigen Förderungen im Kulturbetrieb, auch wenn das Framing nur einen kleinen Teil des künstlerischen Werks ausmacht oder sogar nicht gewünscht ist. Folglich fühlten sich die Werkbesprechungen für die Gruppe wie eine Anerkennung der künstlerischen Leistung an und ein positives Lesen von den Werken manifestierte sich.

Die Gespräche im Anschluss wurden durch den Austausch von Tipps und Tricks für ein sichereres Navigieren im Museum beflügelt. Die Teilnehmenden verließen die Werkgespräche empowert und mit einer positiven, durchaus auch kritischen Stimmung. Wir haben als Abschlussrunde jedes Mal eine körperliche Entspannungsübung angeboten. Bewusstes Atmen und angeleitete Lockerungsübungen haben dabei geholfen, Anspannungen zu lösen und selbst vor dem Bildschirm ein wohliges Körpergefühl zu bekommen.

Schauen und wahrnehmen statt zuhören.

Rein in die Wunde

Ich habe das Recht im Kanon zu sein [...] und in großen Museen!

Ich bin super froh, dass ihr diesen Raum geschaffen habt! Er ist sicherer als im Museum



Zeichnung nach „Le Rodeur: The Cabin“ (Le Rodeur: Die Kajüte) von Lubaina Himid, 2017, Acryl auf Leinwand, 183 x 244 cm, Museum Ludwig, Köln.

Himid malt Gemälde mit historischen Bezügen. Statt einer gewaltvollen Wiederholung legt sie den Fokus auf einzelne Individuen und ihre Beziehung zueinander. Aus einem Historiengemälde des 18. Jahrhunderts nimmt sie die einzige Schwarze Person und rückt diese in die Mitte. Aus einer weiteren Person macht sie ebenfalls eine Schwarze Person und setzt beide in Beziehung zueinander.

Himid: „there are ‘very few paintings of two black people in paintings and very few paintings of people in cabins’ ‘I’ve never seen black people on a boat in gay relationships’.
‘They are lovers’, she confides: ‘They are trying to communicate what they should do next’. ‘The man with the jelly mould is offering the jelly and they’re going to eat it ... The man is playing the jelly in, piping it in just for them.’“

Zitiert nach Celeste-Marie Bernier u.a.: Inside the invisible: memorialising slavery and freedom in the life and works of Lubaina Himid, Liverpool 2019, S. 291.

Als Betrachter*innen können wir uns vorstellen, dass die abgebildeten Figuren Familie, Freund*innen und Namen haben. Sie sind in der Szene handelnde Subjekte. Die Methode – einzelne, objektifizierte Schwarze Menschen aus Historien gemälde herauszulösen und sie zu Subjekten zu machen – wendet Himid auch in anderen Arbeiten an (z.B. Naming the Money, 2004).

3. AUS DER PRAXIS: BEOBACHTUNGEN AUS DEN WERKBESPRECHUNGEN



Zeichnung nach „Vignette #15“ (Vignette Nr. 15) von Kerry James Marshall, 2014, Acryl auf PVC-Platte, 182 x 153 cm, Museum Ludwig, Köln.

Kerry James Marshall wurde 1955 in Birmingham, Alabama, USA geboren und wuchs in Los Angeles auf. Der Künstler lebt und arbeitet in Chicago. Marshall unterrichtete 1993-2006 an der Universität von Illinois in Chicago im Fachbereich Kunst und Design. 1998 findet seine erste Einzelausstellung statt, er ist Teil der documenta (1997 und 2007) und Biennale di Venezia (2003). In den 2010er Jahren folgen weitere Einzelausstellungen in den USA. Ihm wurde 2014 der Wolfgang-Hahn-Preis verliehen und in diesem Zusammenhang ein Werk für die Sammlung des Museum Ludwig angekauft. Trotz der vielen Ausstellungen, war es die erste Arbeit Marshalls in einer europäischen Museumssammlung.

In seinen Kunstwerken stellt Marshall Alltagszenen dar. Hier gehen Schwarze Personen mit einem Hund spazieren. Sie stehen in einer Beziehung zueinander, wenden sich einander zu, eine Figur beugt sich zum Hund. Mit seiner Kunst füllt der Künstler eine Leerstelle: Seine Bilder repräsentieren alltägliche Szenen mit Schwarzen Personen.

“You can’t be born in Birmingham, Alabama, in 1955 and grow up in South Central [Los Angeles] near the Black Panthers headquarters, and not feel like you’ve got some kind of social responsibility. You can’t move to Watts in 1963 and not speak about it.”

Marshall hebt die räumliche Nähe zum Hauptquartier der Black Panther Party sowie zum Civil Rights Movement hervor: Diese beeinflussten ihn als Person, was auch in seiner künstlerischen Arbeit abzulesen ist. Im Werkbeispiel finden sich diese beispielsweise in der Textilgestaltung der Kleidung und dem Verweis auf Malcom X durch das Schild.

Raum für Menschen mit weißen Privilegien: Über offene Fragen ermutigen wir die Teilnehmer*innen ihre Eindrücke zu teilen – besonders wenn die Bildbeschreibungen durch Interpretationen ergänzt wurden, reproduzierten Teilnehmer*innen Rassifizierungen und/oder koloniales Denken sowie wertende Kategorisierungen: Zum Beispiel wurde ein Holzschild mit einem aufgemalten X als Verbotsschild wahrgenommen, aber es ist ein Symbol für Schwarzen Widerstand und verweist auf Malcom X. Für die Teilnehmer*innen war es oft nicht „genug“ die Szene als harmonischen Spaziergang zu beschreiben. Es wurden Gewalt und/oder Gefahr in das Bild hineingelesen. Mit der anschließenden Kontextualisierung durch die Vermittler*innen wurde so ein Lernprozess angeregt: vielen Teilnehmer*innen war im Anschluss bewusster, dass Blicke und Denken niemals neutral, sondern von Weißsein und Leerstellen geprägt sind.

Es war neu für mich darüber nachzudenken, wie ich über Kunstwerke spreche.

Für mich war der Hinweis interessant, dass wir weniger über die Personen und mehr über die Szene im Allgemeinen gesprochen haben. Für mich stellt sich die Frage: Warum habe ich die Schwarzen Figuren nicht beschrieben und benannt?

Teilnehmer*innen mit weißen Privilegien reproduzieren – meist unbewusst – Rassifizierungen und weiß geprägte Wahrnehmung/Denkmuster. Es macht daher Sinn einen geteilten Raum anzubieten, um (Re-)traumatisierungen von Menschen die Rassismuserfahrungen machen vorzubeugen und Raum für die Benennung und Analyse diskriminierender Denkmuster zu schaffen. So werden Prozesse durch Aussprache und Dekonstruktion angeregt.

4. AUS DER PRAXIS:

ANSPRACHE UND VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

Ein bewussterer Umgang mit Machtstrukturen kann oft schon mit Einladungs- und Ankündigungstexten beginnen:

Welche Begrifflichkeiten werden verwendet, sind diese verständlich oder reproduzieren sie möglicherweise sogar Diskriminierungen und Ausschlüsse?

Was erwartet mich bei der Veranstaltung? Was für Räume werden geschaffen? Achten die Veranstalter*innen auf Safer Spaces? Wer wird mir gegenüberstehen und was erzählen?

Hier findest du eine Email. So kannst du einige unserer Lösungen nachvollziehen.

Ansprache

Wir haben uns für eine neutrale Anrede entschieden, nutzen gendergerechte Sprache im Text und machen unsere Pronomen sichtbar.

Liebe Alle,

herzliche Einladung zu Werkbesprechungen mit: ver | lern | raum - Rassismuskritische Praktiken am Museum.

Seit über einem Jahr arbeiten und konzipieren wir das Projekt: ver | lern | raum - Rassismuskritische Praktiken am Museum. Zu unserem Projekt gehören neben langfristiger Reflektion und Dokumentation auch Ausstellungsrundgänge bzw. aktuell digitale Werkbesprechungen in der Sammlung des Museum Ludwig; einerseits von und für Bi*POC sowie andererseits Reflexionsräume für Personen mit weißen Privilegien.

Die Veranstaltungen finden in deutscher Lautsprache statt. Der Link wird bei der Anmeldung versendet - die Teilnehmendenzahl ist jeweils begrenzt.

Wenn Ihr teilnehmen wollt, müsst ihr Euch - möglichst mit Vorlaufzeit - bei Dominik anmelden; unter Angabe in welchem Raum ihr teilnehmt und mit dem entsprechenden Datum: dominik.fasel@stadt-koeln.de Bei Unklarheiten stehen wir gerne für Rückfragen bereit. Teilt uns auch gerne mit, wenn Ihr zukünftig über unsere Arbeit informiert werden wollt.

Hier findet ihr bei Interesse alle bislang feststehenden Termine, die Veranstaltungsbeschreibung und Informationen zum Team.

Termine:

Samstag, 12. Juni 2021, 14:00 - 16:00

Dienstag, 15. Juni 2021, 15:45 - 18:00 im Rahmen der Tagung "Das Postkoloniale Museum" <https://shmh.de/workshop-ver-lern-raum>

Samstag, 19. Juni 2021, 14:00 - 16:00

Mittwoch, 23. Juni 2021, 19:00 - 21:00

Mittwoch, 30. Juni 2021, 18.30 - 20:30 (für Schwarze Teilnehmer*innen)

Dienstag, 6. Juli 2021, 19:00 - 21:00 (kritische Weißseinsperspektive)

Veranstaltungsbeschreibung der Werkbesprechungen:

"ver | lern | raum - Rassismuskritische Praktiken am Museum"

Das Projekt-Team **ver | lern | raum** führt digitale Werkbetrachtungen zur Sammlung des Museum Ludwig durch. Nach einer kurzen Einführung steigen

Aufteilung in verschiedene Räume

Hier begründen wir unsere Entscheidung, in getrennten Räumen zu arbeiten. Vielen Menschen ist diese Form nicht vertraut.

Vorlage für Anmeldung

Obwohl wir eine Vorlage für die Anmeldung sowie die Möglichkeit für Rückfragen gegeben haben, meldeten sich immer wieder Personen ohne Positionierung/Raumauswahl an.

Glossar

Die Begriffe mit blauer Schriftfarbe sind mit Links zu diskriminierungskritischen Glossaren hinterlegt - so können Teilnehmende schnell und mit wenig Aufwand unbekannte Begriffe nachschlagen.

Safer Space

Zu dieser Veranstaltungsversion sind Schwarze Teilnehmende eingeladen. In der Projektlaufzeit haben wir verschiedene Möglichkeiten ausprobiert: parallele Räume mit und ohne gemeinsamen Austauschraum sowie auch komplett getrennte Veranstaltungen.

Bi*PoC-Teilnehmer*innen und zum Anderen in einem Raum für Menschen mit weißen Privilegien statt. Der weiße Raum richtet sich an weiß privilegierte Menschen ist aber offen für alle. In beiden Räumen wollen wir Dialoge führen. Es sind keine Vorkenntnisse notwendig.

Wir arbeiten mit getrennten Räumen, da der "Raum" in dem Kunst gesehen, erlebt und wahrgenommen werden kann, maßgeblich beeinflusst wird von unseren eigenen Erfahrungen und Positionierungen.

Anmeldung und Rückfragen bitte per E-Mail an dominik.fasel@stadt-koeln.de mit entsprechender Vorlaufzeit. Die Veranstaltungen finden in deutscher Lautsprache statt. Teilnahme via Zoom - der Link wird bei Anmeldung versendet. Die Teilnehmendenzahl ist begrenzt.

Bitte macht bei der Anmeldung folgende Angaben:

1. Termin: _____
2. Ich nehme an der Werkbesprechung im **Bi*PoC-Raum** teil
oder
3. Ich nehme an der Werkbesprechung im Raum für **weiß- Privilegierte** teil

Team:

Dominik Fasel (er/ihm) - Historiker und Kulturvermittler of Color. Im Museumsdienst Köln ist er seit 2019 für mehr Diversität im Programm zuständig.

Mbingo Itondo (sie/ihr) Schwarze Medien- und Kulturwissenschaftlerin, Mitbegründerin des Kollektivs Schwarzes Haus, wo sie als Dramaturgin fungiert und Projektmanagerin.

Sandra Karangwa (sie/ihr) - Schwarze Kunsthistorikerin und Museumspädagogin im Kunstmuseum Bonn, arbeitet zudem seit 2016 als Beraterin und Referentin im AntiDiskriminierungsbüro Köln mit dem Schwerpunkt auf Empowerment für rassifizierte Menschen.

Selma Lampart (keine Pronomen) - Als weiße* Kunsthistoriker*in, Kurator*in und Künstler*in setzt Selma sich praktisch und theoretisch mit kritischem Weißsein und postkolonialen Theorien in Repräsentation, Darstellungs- und Sehgewohnheiten in Kunst, Kultur und Gesellschaft auseinander.

Diana Schuster (sie/ihr) - weiße Kunsthistorikerin und Kunstvermittlerin. Sie setzt sich aus ihrer Praxis heraus für diskriminierungsfreiere Museen ein.

Wer spricht?

Die Vorstellung des Teams soll die Perspektiven und Positionierungen der Personen transparent machen, die die Räume moderieren.

4. AUS DER PRAXIS:

ANSPRACHE UND VERANSTALTUNGSANKÜNDIGUNG

Nach Anmeldung haben wir mit dem Zugangslink für die Online-Veranstaltung auch auf unsere Netiquette hingewiesen:

Netiquette

Wir benutzen während der Veranstaltung ein „Workshop-du“.

Wir freuen uns, wenn ihr euren Namen und eure Pronomen sichtbar macht und die der Teilnehmer*innen korrekt verwendet.

Bitte achtet auf eine sensible und diskriminierungsfreie Sprache.

Schaltet bitte eure Kamera – wenigstens zur Vorstellungsrunde – einmal an.

Wenn ihr nicht sprecht, schaltet bitte euer Mikrofon aus.

Das Mitschneiden oder Fotografieren der Veranstaltung ist nicht gestattet und hat rechtliche Konsequenzen.

Wir behalten uns vor, einzelne Teilnehmer*innen, die unsere Netiquette missachten, von der Veranstaltung auszuschließen.

Bei technischen Problemen wendet euch bitte per Direktnachricht an ...(hier Name, Email und Telefonnummer der dafür zuständigen Person).

5. EINGEBUNDENE INSTITUTIONEN

Hier stellen wir die Institutionen vor, an die wir angebunden und die dadurch im Projekt beteiligt waren. Das ist wichtig, weil wir durch die Anbindung an städtische Institutionen anders gesehen und gehört werden, aber auch, weil wir uns dadurch an Formate und zeitliche Vorgaben halten mussten, die wir vielleicht sonst anders gewählt hätten.

Museumsdienst Köln

Der Museumsdienst Köln ist für die Vermittlung an allen Museen der Stadt zuständig und entwickelt Programme für Besucher*innen. Die Vermittlungsangebote und Formen sind vielfältig und nachfrageorientiert. Stadtweit ist der Museumsdienst außerdem in verschiedene Projekte kultureller Bildung eingebunden und arbeitet eng mit Schulen, Kultureinrichtungen und Einrichtungen für Jugendarbeit zusammen. Für das Programm und für die Arbeit mit Jugendlichen sucht und entwickelt der Museumsdienst neue Vermittlungsideen und legt seinen Schwerpunkt auf interdisziplinäre Methoden.

Antidiskriminierungsbüro Köln

Seit 1995 ist das Antidiskriminierungsbüro Köln / Öffentlichkeit gegen Gewalt e.V. (kurz ADB) eine unabhängige Fach- und Beratungsstelle für Menschen, die rassistische Diskriminierungserfahrungen machen. Das ADB hat hier vor allem eine Expertise in der Analyse von Diskriminierung durch Rassifizierungen, berücksichtigt aber auch Mehrdimensionalitäten von Diskriminierungserfahrungen.

Die Aufgabenschwerpunkte des Antidiskriminierungsbüros (ADB) Köln sind die Beratung, Vernetzung, Information und Qualifizierung in der Antidiskriminierungsarbeit.

Museum Ludwig, Köln

Das Museum Ludwig ist das Museum für moderne und zeitgenössische Kunst in Köln. Es beherbergt eine Picasso-Sammlung, eine Sammlung des deutschen Expressionismus und Pop Art, sowie eine Sammlung zur Geschichte der Fotografie. Wechsellausstellungen und Präsentationen der ständigen Sammlung erweitern das Programm. Formate wie der „Lange Donnerstag“ oder die Vortragsreihe „KunstBewusst“ bieten Raum für Diskussion und Austausch.

6. GLOSSAR UND DREI RASSISMUSDEFINITIONEN

Hier findest du eine Übersicht der verwendeten Begriffe im Heft mit Links zu bestehenden Erklärungen:

[afro-diasporisch](#)

[Bi*POC](#)

[Black Arts Movement \[Black Arts- Bewegung\]](#)

[Black Panther Party \[Black Panther Partei\]](#)

[Civil Rights Movement \[Bürger*innenrechts-Bewegung\]](#)

[diskriminierungskritisch](#)

[Empowerment](#)

[Eurozentrismus](#)

[Handlungsmacht](#)

[kritisches Weißsein \(siehe auch *weiß*\)](#)

[Kunstkanon](#)

[Machtstrukturen](#)

[Marginalisierung](#)

[Normen](#)

[Privilegien](#)

[Pronomen](#)

[Positionierung](#)

[postkolonial](#)

[Rassifizierung](#)

[\(Re\)traumatisierung](#)

[Safer Space](#)

[Schwarz](#)

[weiß \(siehe auch kritisches Weißsein\)](#)

Wir haben die Links zum Zeitpunkt der Veröffentlichung überprüft. Für die Inhalte der Website sowie künftige Änderungen auf diesen übernehmen wir keine Verantwortung.

Hier haben wir dir eine Auswahl von drei Rassismusdefinitionen eingefügt:

„Für Philomena Essed ist Rassismus ‚eine Ideologie, eine Struktur und ein Prozeß, mittels derer bestimmte Gruppierungen auf der Grundlage tatsächlicher oder zugeschriebener biologischer oder kultureller Eigenschaften als wesensmäßig andersgarte und minderwertige «Rassen» oder ethnische Gruppen angesehen werden. In der Folge dienen diese Unterschiede als Erklärung dafür, daß Mitglieder dieser Gruppierungen vom Zugang zu materiellen und nicht-materiellen Ressourcen ausgeschlossen werden.“ (Aus: Fereidooni, Karim: Rassismuskritik und Widerstandsformen – Eine Einleitung. In: Fereidooni Karim/ El, Meral (eds): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden 2017, S. 15.)

„Bei Rassismus handelt es sich, wie ich zusammenfassen möchte, um eine europäische Denktradition und Ideologie, die ›Rassen‹ erfand, um die weißen ›Rasse‹ mit dem Christentum als vermeintlich naturgegebene Norm zu positionieren, eigene Ansprüche auf Herrschaft, Macht und Privilegien zu legitimieren und sie zu sichern. Diese historisch gewachsene und im Laufe der Jahrhunderte ausdifferenzierte Ideologie produzierte und produziert rassistisches Wissen, hat sich ebenso facettenreich wie wirkmächtig in Glaubensgrundsätze, (Sprech)Handlungen und identitäre Muster eingeschrieben und sich unabhängig davon, ob Weiße dies anerkennen oder nicht die Welt passfähig geformt. Rassismus gehört zweifelsohne zu den am meisten gravierenden und folgenschwersten historischen Hypothesen, mit denen sich die Welt auch im 21. Jahrhundert auseinander zu setzen hat, denn die symbolische Ordnung von ›Rasse‹ hat sich strukturell und diskursiv in Machthierarchien und Wissensarchive eingeschrieben.“ (Aus: Susan Arndt: Rassismus, in: Dies. und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl. (2011), Münster 2019, S. 37-43, hier: S. 43.)

„Rassismus beruht auf der Annahme, dass es unterschiedliche Menschenrassen bzw. ‚Völker‘ gibt, die sich voneinander wesentlich unterscheiden. Er spielt sich im Wesentlichen auf vier Ebenen ab.

1. Auf der Ebene der Ideologie oder Weltanschauung, also einem Erklärungssystem dafür, warum die Welt/ die Gesellschaft/ ‚die Menschheit‘ so ist wie sie ist.
 2. Auf der Ebene der gesellschaftlichen Strukturen, die daraus resultieren.
 3. Auf der Ebene der persönlichen Einstellungen und Vorurteile.
 4. Auf der individuellen Handlungsebene, die durch die ersten drei Ebenen bedingt ist.
- Alle vier Ebenen spielen ineinander und werden voneinander wechselseitig beeinflusst. Rassismus ist also eine spezielle Form der Diskriminierung, in der eine Hierarchisierung von Menschengruppen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Herkunft vorgenommen wird. Heute weiß man/ frau zwar, dass es aus biologischer Sicht keine voneinander unterscheidbaren Menschenrassen gibt, die Auswirkungen rassistischer Diskriminierung sind aber weiterhin vorhanden. Durch Rassismus werden/wurden bestimmten Menschen ihre Rechte abgesprochen, wie etwa durch die Rassentrennung in den USA bis in die 60er Jahre des 20. Jahrhunderts oder das Apartheid-Regime in Südafrika.“ (Aus: Jasmine Böhm: Leitfaden zum Umgang mit rassistischen, sexistischen Äußerungen, 2006)

Kontakt für Feedback, Vernetzung und Anfragen:
kollektiv_verlernraum@riseup.net

Copyright:
ver | lern | raum Kollektiv, 1. Auflage von Februar 2025

Die Werkgespräche wurden gefördert von:

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Stadt Köln