

Anja Schütze / Jens Maedler (Hrsg.)
weiße Flecken

KULTURELLE BILDUNG /// 63

Eine Reihe der BKJ – Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung, Remscheid bei kopaed

Beirat

Hildegard Bockhorst	[BKJ/Kulturelle Bildung Online]
Karl Ermert	[Bundesakademie Wolfenbüttel a.D.]
Burkhard Hill	[Hochschule München]
Birgit Jank	[Universität Potsdam]
Peter Kamp	[Vorstand BKJ/BJKE]
Birgit Mandel	[Universität Hildesheim]
Vanessa Reinwand-Weiss	[Bundesakademie Wolfenbüttel]
Wolfgang Sting	[Universität Hamburg]
Rainer Treptow	[Universität Tübingen]
Wolfgang Zacharias	[Hochschule Merseburg]

Kulturelle Bildung setzt einen besonderen Akzent auf den aktiven Umgang mit künstlerischen und ästhetischen Ausdrucksformen und Wahrnehmungsweisen: von Anfang an und lebenslang. Sie umfasst den historischen wie aktuellen Reichtum der Künste und der Medien. Kulturelle Bildung bezieht sich zudem auf je eigene Formen der sich wandelnden Kinderkultur und der Jugendästhetik, der kindlichen Spielkulturen und der digitalen Gestaltungstechniken mit ihrer Entwicklungsdynamik.

Entsprechend der Vielfalt ihrer Lernformen, Inhaltsbezüge und Ausdrucksweisen ist Kulturelle Bildung eine Querschnittsdisziplin mit eigenen Profilen und dem gemeinsamen Ziel: Kultur leben lernen. Sie ist gleichermaßen Teil von Sozial- und Jugendpolitik, von Kunst- und Kulturpolitik wie von Schul- und Hochschulpolitik bzw. deren Orte, Institutionen, Professionen und Angebotsformen.

Die Reihe „Kulturelle Bildung“ will dazu beitragen, Theorie und Praxis Kultureller Bildung zu qualifizieren und zu professionalisieren: Felder, Arbeitsformen, Inhalte, Didaktik und Methodik, Geschichte und aktuelle Entwicklungen. Die Reihe bietet dazu die Bearbeitung akzentuierter Themen der ästhetisch-kulturellen Bildung, der Kulturvermittlung, der Kinder- und Jugendkulturarbeit und der Kulturpädagogik mit der Vielfalt ihrer Teildisziplinen: Kunst- und Musikpädagogik, Theater-, Tanz-, Museums- und Spielpädagogik, Literaturvermittlung und kulturelle Medienbildung, Bewegungskünste, Architektur, Stadt- und Umweltgestaltung.

Anja Schütze / Jens Maedler (Hrsg.)

***weiße* Flecken**

Diskurse und Gedanken über Diskriminierung,
Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar

* Die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung e. V. (BKJ) setzt sich als Dachverband für Kulturelle Bildung für kulturellen und demokratischen Zusammenhalt ein.

Die Gesellschaft mitzugestalten, ist Grundlage für Zufriedenheit mit der Demokratie und hängt von Teilhabechancen ab. Teilhabe beginnt damit, Menschen nicht nur zu meinen, sondern auch zu benennen. Die BKJ bemüht sich deshalb um gendergerechte und diskriminierungsfreie Sprache.

Außerdem nutzt die BKJ das Gender-Sternchen (*), um zu verdeutlichen, dass sie alle Menschen einbezieht und benennt – jene, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen möchten oder können, sowie jene, die dies tun.

Im vorliegenden Band ist in einigen Beiträgen die Genderungsweise der Autor*innen beibehalten worden. Außerdem sind in direkten Zitaten sowie bei einem Rückgriff auf Kategorien aus anderen Quellen (z. B. wissenschaftlichen Studien) die Genderungsregeln nicht angewendet worden.

ISBN 978-3-86736-463-8

Druck: docupoint, Barleben

© kopaed 2017

Arnulfstraße 205, 80634 München

Fon: 089. 688 900 98 Fax: 089. 689 19 12

E-Mail: info@kopaed.de Internet: www.kopaed.de

Inhalt

Anja Schütze und Jens Maedler Vorwort	9
1. Diversität und die Notwendigkeit der institutionellen Transformation	
Sandrine Micossé-Aikins und Bahareh Sharifi Kulturinstitutionen ohne Grenzen? Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich	13
Thu Hoài Tran Über die Notwendigkeit der Dekolonialisierung des Stadttheaters	21
Harpreet Cholia Re-(form), Transform Kritische Auseinandersetzungen mit Inklusion und Rassismen in kulturellen Institutionen Ein Gespräch mit Abhinav Sawney	31
Anja Schütze Durch dicke Bretter bohren	39
Jens Maedler Die Teilhabe – Lücke	49
2. Ganz grundlegend: Fundamente der Ausgrenzung	
Maureen Maisha Auma Kulturelle Bildung in pluralen Gesellschaften Diversität von Anfang an! Diskriminierungskritik von Anfang an!	61

Tanja Abou Das können sich doch alle leisten! Oder? Wie klassistische Erfahrungen das Leben und die Wahrnehmung prägen	77
Brigitte Theißl Gegen die da unten Sprache ist von Klassismus durchzogen – Begriffe, die wir verwenden, haben auch reale politische Auswirkungen	85
Sinthujan Varatharajah „So spricht kein Asylant.“	89
Leila Haghighat Kultur zwischen Freiheit, Macht und Beherrschung Die Bedeutung des Hegemoniebegriffs für die Kulturelle Bildung	95
3. Woher die kulturellen Bildner*innen kommen – Über Ausbildungen und Zugänge	
SchwarzRund Wer ist Kultur und wer hat Kultur? Gesellschaftliche Abwertung des kulturellen Wissens migrierter Menschen	105
Carmen Mörsch Critical Diversity Literacy an der Schnittstelle Bildung/Kunst Einblicke in die immerwährende Werkstatt eines diskriminierungskritischen Curriculums	109
Aïcha Diallo und Danja Erni Wie gesellschaftliche Pluralisierungsprozesse in die Zusammenarbeit zwischen Künstler*innen und Lehrer*innen hineinwirken	121
Christian Judith Tanzt, tanzt, tanzt aus der Reihe!!! Die Geschichte von einem, der auszog, das Tanzen zu lernen	129
Simbi Christin Schwarz Von Pianist*innen und Künstler*innen	135

4. Für eine diskriminierungskritische Praxis Kultureller Bildung

ManuEla Ritz

Adultismus

Wie sein Echo in und aus uns klingt 143

Francis Seeck

Heteronormativitätskritische Perspektiven in der kulturellen Bildungsarbeit 155

Hamze Bytyci

Die ewigen Fremden?Antiziganismus und Empowerment-Strategien am Beispiel
des Adolf-Reichwein-Mobils 161

Stefanie-Lahya Aukongo

Attention, this is not a safe space, but please feel welcome! 167

Die Autor*innen 175

Literaturverzeichnis 179

Weiterführende Literatur 191

Anja Schütze und Jens Maedler

Vorwort

Provokativ und analytisch, poetisch und akademisch verweisen die Autor*innen auf *weiße* Flecken im Kontext von Kultureller Bildung. Sie teilen ihre Erfahrungen, Gedanken und Forschungsergebnisse und füllen damit Leerstellen im Sinne des Nicht-Wissens über strukturelle Ausschlüsse oder des Nicht-Wahrnehmens des eigenen Beitrags im Erhalt von Machtverhältnissen. Es geht um einen diskriminierungskritischen Blick auf Ausbildung und Alltagspraxis im Feld der Kulturellen Bildung und darüber hinaus. Es geht auch darum, welche Körper, Erfahrungen und welches Wissen im Kontext von Kultureller Bildung Anerkennung finden und wer oder was als „anders“ konstruiert und hierarchisiert wird.

Mit dieser vielstimmigen Publikation wollen wir uns Einmischen in die Debatte um Diversität, in der viel zu oft von Vielfalt als Innovation und Bereicherung anstatt von Privilegien und Diskriminierung gesprochen wird. Diskriminierung meint hier nicht nur individuelles abwertendes Handeln, sondern ein System, in dem Menschen aufgrund einer angenommenen oder tatsächlichen Zugehörigkeit strukturell, soziokulturell und individuell bevorteilt oder benachteiligt werden. Es ist nicht zu übersehen, dass unsere Gesellschaft divers ist. Gern ignoriert wird jedoch, besonders von mehrfach privilegierten Menschen (heterosexuell, *weiß*, gesund), dass nicht alle Menschen in gleichem Maße Zugang zu Ressourcen, Institutionen, Positionen, und Anspruch auf Sichtbarkeit, Nicht-Verletzung und Mitbestimmung haben. Im vorliegenden Band werden die tradierten Machtverhältnisse Rassismus, Klassismus, Sexismus, Adultismus und Ableismus angeschaut. Es geht darum, wie sie von klein auf gelernt und gelehrt werden, weil sie in Kanons, Bildungsangeboten und Institutionen eingeschrieben sind und immer wieder reproduziert werden. Machtverhältnisse entstehen nicht zufällig, sie werden hergestellt und sind allgegenwärtig, auch in der Kulturellen Bildung.

Es braucht Mut und Emotionen für radikale Veränderungen. Bildungseinrichtungen, Orte der Kulturellen Bildung, die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) und ihre Mitgliedsverbände, Hochschulen und Ausbildungsstätten müssen auf allen Ebenen diverser werden, weil sie schlichtweg der gesellschaftlichen Wirklichkeit nicht entsprechen, sondern Bastionen von Mehrfachprivilegierten* sind. Notwendig sind die Überarbeitung von Haltung und Selbstverständnis sowie die längst überfällige Anerkennung von Wissensproduktionen, Ästhetik und Praxis bisher marginalisierter Perspektiven. Gebraucht wird die diversitätsbewusste Besetzung von Stellen und Positionen bis in die Leitungsebene.

Transformation braucht Zeit. Doch wer hat die Zeit und wer muss warten, dass sich etwas bewegt? Weshalb ändert sich so wenig, obwohl schon seit Jahrzehnten über Exklusion gesprochen wird. Die Benennungen von Zielgruppen und die Fantasien darüber, wie jene sind, sichern Förderungen und füllen Projekte, und sind solange bequem, solange sie nicht an den Strukturen kratzen, sondern das Verhältnis wiedergeben, in dem die einen die Wissenden* und die anderen die zu Bildenden* sind.

Wir haben Aktivist*innen und kritische Denker*innen um Beiträge gebeten. Menschen, die zu selten zu Wort kommen, auf die zu wenig gehört wird und denen es zuzuhören gilt. Sie haben auf unterschiedlichste Weisen geantwortet. Vielen Dank dafür. Sie beschreiben Ist-Stände, zeigen Möglichkeiten und geben Hinweise. Veränderungen brauchen Zeit und die Zeit drängt.

1. Diversität und die Notwendigkeit der institutionellen Transformation

Sandrine Micossé-Aikins und Bahareh Sharifi

Kulturinstitutionen ohne Grenzen?

Annäherung an einen diskriminierungskritischen Kulturbereich

Überall Diversität: Zur Problematik eines inflationär verwendeten Begriffs

Inzwischen ist es unumstritten: Der Kultursektor hat ein Diversitätsproblem. Angehörige* unterschiedlichster Gruppen erfahren Diskriminierung beim Zugang zu Kunstausbildung und Kulturinstitutionen. Diese Tatsache manifestiert sich in den Programmen, dem Personal, aber auch den Besucher*innen der meisten Institutionen. So wird in den letzten Jahren immer wieder der Ruf nach einer diversitätsorientierten Öffnung des Bereichs laut.

Seit langer Zeit gibt es im deutschsprachigen Raum eine wachsende Community im Sinne einer Interessensgemeinschaft von Expert*innen der Anti-Diskriminierungsarbeit, die in unterschiedlichen Sparten, zuletzt auch im Kulturbetrieb, Organisationen dabei unterstützt, sich kritisch mit ihren eigenen Strukturen auseinanderzusetzen. Diese Community erzeugt und vermittelt Wissen über unterschiedliche Diskriminierungsformen, Sensibilisierungsmethoden und Selbstermächtigungsstrategien für marginalisierte Kulturschaffende*. Sie leistet einen Bildungsbeitrag, der eigentlich als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe Bestandteil von Lehrplänen und des Arbeitsalltags, insbesondere öffentlich geförderter Institutionen sein sollte.

Die Thematisierung von u. a. Sexismus, Heterosexismus, Klassismus, Ableismus und insbesondere Rassismus trifft jedoch in Deutschland auf starke Widerstände und wird nicht selten verhindert. So sprachen die Vereinten Nationen im September 2017 gegen Deutschland eine Rüge aus, da kaum gegen rassistische Gewalterfahrungen sowie strukturelle und institutionelle Diskriminierung vorgegangen wird, von denen Schwarze Menschen betroffen sind. Auch werde sich unzureichend mit der kolonialen Vergangenheit auseinandergesetzt (vgl. Johnson 2017).

Aufgrund dieser Verdrängung und Tabuisierung muss Antidiskriminierungsarbeit häufig unter dem Schirm anderer, eigentlich irreführender, aber akzeptierter Labels stattfinden: Interkultur, interkulturelle Öffnung, (kulturelle) Integration und neuerdings: Diversity.

Unter den Labels finden sich jedoch auch zahlreiche Konzepte, die mit Macht- oder Diskriminierungskritik und damit dem tatsächlichen nachhaltigen Abbau von Ausschlüssen wenig zu tun haben. Häufig geht es dann um „Begegnung“, „Austausch“, „Lernen über andere Kulturen“ usw. Wenn diese Formate jedoch nicht mit einer fundierten und professionell begleiteten Diskriminierungsanalyse und -kritik einhergehen, wird das Kernproblem weiterhin aufrechterhalten: die strukturelle und

institutionelle Benachteiligung von Individuen und Gruppen, obwohl diese z. B. auch im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) benannt und durch dieses geschützt werden sollen. So kommt es zu der Vermischung grundsätzlich unterschiedlicher Dinge, die für von Diskriminierung Betroffene* auch von sehr unterschiedlicher Bedeutung sind. Diese Dynamik führt dazu, dass Diversitätsinitiativen zunächst begrüßt, später – wenn das Ausmaß der Konsequenzen einer tatsächlich diskriminierungskritischen strukturellen Veränderung klar wird – jedoch wieder ausgebremst werden.

Wenn also mit dem Begriff *Diversität* operiert wird, dann sollte vorher genau geklärt werden, was unterschiedlich involvierte Interessengruppen darunter verstehen, was das Ziel der Initiative ist und um wen es gehen soll. In diesem Text beziehen wir uns auf einen diskriminierungs- und machtkritischen Diversitätsbegriff, der ausschließende Strukturen in den Fokus nimmt und die Schaffung gerechterer Zugänge sowie den Schutz und die Stärkung von Diskriminierten* zum Ziel hat. Zahlreiche Beispiele haben gezeigt, dass Diversity-Ansätze, die Diskriminierung nicht ernst nehmen, sondern leugnen oder bagatellisieren, wenige oder gar keine Wirkung, manchmal sogar negative Folgen für Diskriminierte* haben. So führten die zahlreichen gut gemeinten, biografisch ausgelegten „Projekte mit Geflüchteten*“ in vielen Fällen zur Retraumatisierung der Beteiligten*, da die „künstlerische Bearbeitung“ ihrer Fluchterfahrungen ohne jegliche psychologische oder traumatherapeutische Begleitung vonstattenging. Azadeh Sharifi stellt daher nach ihrer zweijährigen Evaluation der Berlin Mondiale – ein Netzwerk, das die Kooperationen zwischen Kulturinstitutionen und Asylunterkünften initiiert – „generell [...] die Frage, inwieweit die Künstler*innen mit den traumatischen Erlebnissen, die Menschen während der Flucht und im Prozess des Asylverfahrens widerfahren sind, angemessen umgehen können“ (Sharifi 2015: 41).

In diesem Sinne grenzt sich Diversität dann auch vom Begriff der *Interkultur* ab, welche impliziert, dass das Problem ausschließlich in der kulturellen Differenz (in der Regel der „Abweichung“ jener von Rassismus Betroffenen*) läge. Nicht berücksichtigt wird bei solchen Analysen noch immer die häufig vollständige Abwesenheit von z. B. Kunstschaaffenden*, die von Rassismus oder Ableismus betroffen sind, als Kunstproduzent*innen in Organisationen, insbesondere in Entscheidungspositionen, sowie das daraus resultierende Fehlen zahlreicher Perspektiven in weiten Teilen des Kulturbetriebs.

Sehr viel schneller wird ein fehlendes oder schwindendes Publikum bemerkt. Eine Tendenz, die ihren Ursprung nicht zuletzt im demografischen Wandel hat. Der Kritik fehlender Diversität in Programm, Personal und Publikum wird gern schnell und häufig mit kosmetischen anstatt mit strukturellen Lösungsansätzen begegnet. Ein solches Beispiel ist die inflationäre Einbindung und Vorführung von „Geflüchteten*“ – fast immer Menschen mit rezenter Fluchterfahrung, häufig Laien*, zumeist Menschen mit unsicherem Status – im Rahmen von Kulturproduktionen bei gleichzeitiger Weiterführung von Ausschlüssen, die professionell ausgebildete, lokal verwurzelte Menschen mit Rassismuserfahrung treffen.

Solche Fälle, in denen Geflüchtete* nicht nur als homogene Gruppe imaginiert werden, sondern auch tokenisiert (instrumentalisiert, um eine antidiskriminierende Haltung nach außen zu suggerieren, während hierarchische und ausschließende Strukturen intakt bleiben) werden, führen in der Regel langfristig zu wenig bis keiner strukturellen Veränderung. Im Gegenteil werden sie nicht selten instrumentalisiert, um einen Haken unter das Thema Diversity setzen zu können. Deshalb sollte immer wieder auch die Frage nach der Motivation einer Institution gestellt werden, sich diversitätsorientiert zu öffnen. Geht es dabei um Legitimation und Selbsterhaltung oder um politische Überzeugung? Besteht ein genuines Verständnis darüber, dass eine divers besetzte Institution langfristig eine produktivere Institution ist, die ihrem öffentlichen Auftrag besser gerecht werden kann?

Frühzeitig Ansetzen:

Ein Plädoyer für eine diskriminierungskritische Kunstausbildung

Um nachhaltig die gesellschaftliche Vielfalt im Kulturbereich abzubilden, müssen in allen Bereichen und auf allen Ebenen Zugänge geschaffen werden, die eine diverse Kulturproduktion erst ermöglichen. Zunächst einmal muss die Möglichkeit der Professionalisierung kultureller Praxen für Akteur*innen aus marginalisierten Communitys gegeben sein.

Zwar wird seit einigen Jahrzehnten durch den Ansatz der Kulturellen Bildung programmatisch versucht, allen Kindern, Jugendlichen* und jungen Erwachsenen* – zumeist aus einkommensbenachteiligten Haushalten – die Teilhabe an kulturbezogener Kommunikation zu ermöglichen, dennoch werden auch hier selten diskriminierungskritische und diversitätsbewusste Grundbedingungen geschaffen, die erst die gleichberechtigte Partizipation aller ermöglichen würden (siehe Beitrag Erni/Diallo in diesem Band). Dabei orientiert sich die Kulturelle Bildung am bestehenden, hegemonialen Kulturkanon (siehe dazu Mörsch 2018a), der u. a. außereuropäische, queere und disability-sensible Ästhetiken und Praxen ausschließt und diesen den künstlerischen Gehalt abspricht. So bleibt der kulturelle und ästhetische Referenzrahmen vieler junger Menschen unberücksichtigt, wodurch ihnen häufig eine „Kulturferne“ zugesprochen wird. Daraus folgt oftmals, dass ihre Kreativität und ihr Talent, aus dem unberücksichtigten Referenzrahmen geschöpft, nicht als solche anerkannt werden und daraus keine Wertschätzung und Förderung resultiert.

Auch die Zugänge zu Kunsthochschulen und kulturwissenschaftlichen Studiengängen müssen hinsichtlich diskriminierungskritischer Aspekte überprüft werden, damit marginalisierte Akteur*innen überhaupt die Möglichkeit bekommen, ihre Kulturpraxis zu entwickeln und zu professionalisieren. Das Forschungs- und Hochschulentwicklungsprojekt „Art.School.Differences“ (ASD) zeigte in Kooperation mit drei Schweizer Kunsthochschulen, dass Kandidat*innen mit Migrationsbiografien

überdurchschnittlich häufig von Ausschlüssen betroffen sind und ihnen der Zugang zur Kunsthochschule verwehrt bleibt. Diejenigen, die zum Studium zugelassen wurden, stammen im Vergleich zu ihren Kommiliton*innen ohne Migrationsgeschichte häufiger aus privilegierten sozioökonomischen Verhältnissen. Die Anforderungen an die Bewerber*innen mit Migrationsbiografien hinsichtlich des ökonomischen und kulturellen Kapitals, d. h. die von Haus aus zur Verfügung gestellten finanziellen Ressourcen und der Bildungsstand der Eltern, waren somit um ein Vielfaches höher (vgl. Saner/Vögele/Vessely 2016).

Um Aussagen über die Dimension der strukturellen Hürden an deutschen Kunsthochschulen treffen zu können, müssen auch hierzulande Gleichstellungsdaten erhoben werden. Es fehlt zuweilen jedoch noch ein Bewusstsein dafür, die institutionellen Barrieren strukturell und intersektional abzubauen. Dabei gibt es bereits international zahlreiche Beispiele, wie zumindest anhand positiver Maßnahmen marginalisierte Kunstakteur*innen befähigt werden können, die Hürde zur Kunsthochschule zu überwinden. Der österreichischen Migrantenselbstorganisation *maiz* gelang 2013/14 mit dem Pilotprojekt „Mezzanin“, einem Lehrgang für junge benachteiligte Migrant*innen zwischen Pflichtschule und Hochschule, den Zugang zur Kunsthochschule aller Teilnehmer*innen zu erwirken. Durch die gezielte Bereitstellung von Ressourcen und Materialien sowie der Vernetzung mit anderen Kulturschaffenden* und strategischen Partner*innen wurden den jungen Teilnehmer*innen die Möglichkeit geboten, sich ein Bild über das Kunstfeld und die Anforderungen an ein Portfolio zur Bewerbung an der Kunsthochschule zu machen. Dabei ging es nicht darum, ihr Kunstverständnis in das hegemoniale einzuordnen, sondern anhand einer bewussten Auseinandersetzung mit Kunstproduktion jenseits des eurozentrischen Kunstkanons Angebote zu machen, um, wie die Projektleiterin Galia Baeva beschreibt, „einen anderen Kunst- und Kulturbegriff zu entdecken, einen, mit dem wir uns identifizieren, einen, der nicht weiß, männlich, europäisch, heterosexuell fokussiert ist“ (Divinzenz 2014).

Einmal in der Kunsthochschule angekommen, schreiben sich ausschließende Strukturen fort: Auf der Ebene der fehlenden Diversität der Lehrenden* und des Curriculums. Wie anhand der jüngsten Debatte am Literaturinstitut der Universität Hildesheim deutlich wurde, spiegelten sich die diskriminierenden Mechanismen des Kulturbereichs bereits in der Ausbildung wider. Im Sommer skandalisierten Student*innen des Instituts für Literarisches Schreiben und Literaturwissenschaft der Universität Hildesheim den Sexismus an ihrem Institut. Das sich in diesem Zusammenhang gegründete Studentinnenkollektiv *SOLO* problematisierte, dass das Institut eine Tradition habe, fast nur männliche Dozenten zu beauftragen. Auch würden im Studium kaum Texte von Frauen und *People of Color* behandelt. Sie stellten daher einen Forderungskatalog auf, wie der Lehrplan, die Dozent*innen, die Einstellungspraxis und der Studienalltag diskriminierungskritisch gestaltet und evaluiert werden sollten, damit eine nachhaltige Veränderung vonstattengehen kann (vgl. Prosanova 2017). Im Anschluss erschienen in der Zeitschrift „Merkur“ rund 30 Erfahrungsberichte, die

nicht nur den Alltagssexismus im Universitäts- und Kulturbetrieb aufzeigten, sondern zum Teil auch auf die Verstrickung von Rassismus und Klassismus hinwiesen.

Die diversitätsorientierte Öffnung von Kulturinstitutionen: Fünf Dinge, die zu erwarten sind

Anti-Diskriminierungsprozesse brauchen v. a. eins: Zeit und Know-how. Es gilt, sich von dem Wunsch nach schnellen Lösungen und One-fits-all-Checklisten zu verabschieden. In diesem Sinne möchten wir an dieser Stelle keinen Leitfaden anbieten, sondern stattdessen darauf eingehen, womit Institutionen zu rechnen haben, wenn sie sich auf einen Sensibilisierungsprozess einlassen. Wir verweisen aber auf zwei Veröffentlichungen, die Kulturinstitutionen dabei helfen können, sich angemessen auf den Weg hin zur Öffnung vorzubereiten: die von Citizens For Europe (2016) im Rahmen des Projekts „Vielfalt entscheidet“ erstellte Expertise „Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors“ (Aikins/Gyamerah 2016) sowie die Broschüre der Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) zu Grundsätzen und Qualitätskriterien der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (vgl. RAA 2017).

Entgegen einer häufigen, aber irreführenden Annahme entsteht ein diskriminierungssensibles Umfeld nicht quasi von selbst, durch die Anwesenheit „diverser“ Personen (z. B. Geflüchtete* und Asylsuchende*). Zum einen braucht es die Bereitschaft der Institution, insbesondere der Leitungsebene, den prüfenden Blick auf sich selbst zu lenken und Diskriminierung verstehen und erkennen zu lernen. Zum anderen muss auf diese Auseinandersetzung aber auch eine Praxis folgen, die kontinuierlich auch dann fortgeführt wird, wenn widrige Umstände dazu einladen, zurück in althergebrachte Muster zu verfallen. Die Struktur einer Organisation zu verändern, ist eine schwierige Aufgabe und sie gehört in die Hände von Expert*innen. Zwar hängen notwendige konkrete Maßnahmen letztlich von der jeweiligen Institution ab und müssen individuell bestimmt werden, es gibt jedoch einige vorhersehbare Herausforderungen und Mechanismen, die eintreten, wenn Diversität als Thema auf die Tagesordnung gesetzt wird:

1.) Normen werden infrage gestellt

Dinge, die bisher als selbstverständlich galten, werden plötzlich hinterfragt. Dies erzeugt zuweilen Widerstand, insbesondere, wenn althergebrachte Praxen und Abläufe, die als funktional wahrgenommen werden, als diskriminierend markiert werden. Dies gilt z. B. auch für ästhetische Normen und künstlerische Prozesse und Mittel.

2.) *Anti-Diskriminierung als Querschnittsthema*

Institutionen, die sich diversitätssensibel öffnen möchten, fokussieren häufig einen ganz bestimmten Bereich (z. B. das Publikum oder das Personal), in dem Veränderung – vielleicht aus einer Dringlichkeit heraus – erwünscht ist. Anti-Diskriminierung ist jedoch eine Querschnittsaufgabe und die Einschränkung von Maßnahmen auf einen Teilbereich langfristig nicht sinnvoll. Möglicherweise kristallisiert sich ein Veränderungsbedarf an Stellen heraus, die zunächst nicht mit dem Thema Diversität in Verbindung gebracht worden sind: unfaire Löhne, ein intransparentes Gehaltsgefüge, ein hierarchisches, d. h. machtvoll, gewaltvolles und wenig wertschätzendes Arbeitsklima, sind für bereits von Diskriminierung Betroffene* häufig besonders schwer zu kompensieren. Es ist auch damit zu rechnen, dass sich ein Bereich als Schlüsselpunkt herausstellt, der vielleicht als besonders „schützenswert“ wahrgenommen wird und in dem Veränderung weniger willkommen ist, z. B., weil damit ein großer Arbeitsaufwand oder hohe Kosten verbunden sind. Solche Widerstände gilt es zu markieren und notfalls eine Lösung in langfristiger Perspektive zu finden, ohne das Problem auf die lange Bank zu schieben.

3.) *Fehlende Kompetenz wird sichtbar*

Diversität als Querschnittsthema zu behandeln, bedeutet zwangsläufig auch, dass Wissenslücken beleuchtet werden. Zu solchen Kompetenzlücken zu stehen, sie zu erkennen und bereit zu sein, sie zu füllen, fällt vielen schwer, die es gewohnt sind, sich als Expert*innen in ihrem Feld zu betrachten und zu verhalten. Besonders schwierig wird es dann, wenn in einer Organisation kein Raum fürs „Scheitern“ gegeben wird und wenn rigide Hierarchien und ein Klima der Angst den Ton angeben. Eine Institution, in der ein positiver und konstruktiver Umgang mit Fehlern sowie ein grundsätzliches Selbstverständnis der Institution als lernend herrscht, ist klar im Vorteil.

4.) *Kritik von außen*

Veränderung anzustoßen, bedeutet häufig auch, den Unmut von Außenstehenden* auf sich zu ziehen. Im Kulturbereich kann Kritik vonseiten der bestehenden Besucher*innen, der Kritiker*innen oder Partnerinstitutionen kommen und verschiedene Gründe haben: Besucher*innen fühlen sich nicht „mitgenommen“, andere Institutionen fühlen sich unter Druck gesetzt, selbst Veränderungen einzuleiten, Kritiker*innen haben vielleicht Angst, dass ihre Expertise in Zukunft nicht mehr ausreichend ist. Ein gutes Veränderungsmanagement kann solche Reaktionen nicht gänzlich verhindern, aber viel davon auffangen. Letztlich bedeutet ein Sensibilisierungsprozess aber auch, Reibungen in Kauf zu nehmen, mit dem Wissen, dass diese mit der Zeit auch wieder abnehmen.

5.) *Diskriminierende Strukturen: Ein Eisberg und der Spaß an der Herausforderung*

Wer einmal beginnt, sich mit Diskriminierung in der eigenen Institution auseinanderzusetzen, wird schnell merken, dass das Problem fast immer größer ist als angenommen und ständig neue Bedarfe ans Licht befördert werden: Diskriminierung ist allgegenwärtig und komplex. Es hilft, Diversität immer wieder als Prozess zu rahmen, der beständig weitergeführt werden muss, um erfolgreich zu sein.

Sich dieser Herausforderungen bereits im Vorfeld bewusst zu sein hilft, einen diversitätsorientierten Öffnungsprozess mit der notwendigen Ernsthaftigkeit und Behutsamkeit anzugehen. Konkrete Ziele sowie eine größere, langfristige und positive Vision stärken ein solches Vorhaben auch in Zeiten des Zweifels oder des Konflikts. Letztlich geht es darum, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sich alle – alte und neue Akteur*innen – wohler fühlen können.

