

Den Elfenbeinturm entern

Reader für Antidiskriminierungs- trainer*innen im Kulturbetrieb

Abgeschieden von der Welt und selbstreferentiell – der Kulturbetrieb wird schon lange als Elfenbeinturm kritisiert. Aber wie können Antidiskriminierungstrainer*innen dazu beitragen, Strukturveränderungen anzustoßen und Zugänge zu schaffen?

Abgeschieden von der Welt und selbstreferentiell – der Kulturbetrieb wird schon lange als Elfenbeinturm kritisiert. Aber wie können Antidiskriminierungstrainer*innen dazu beitragen, Strukturveränderungen anzustoßen und Zugänge zu schaffen?

Dieser Reader richtet sich an Antidiskriminierungstrainer*innen, die Fortbildungen im Kulturbereich anbieten wollen, sowie an Bildungstrainer*innen, die bereits im Kulturbereich arbeiten, aber noch wenig Praxiserfahrung haben. Zum einen will er den Einstieg in Diskurse und Aushandlungsprozesse, die im Kulturbetrieb stattfinden, erleichtern. Zum anderen versammelt er Erfahrungsberichte von Bildungstrainer*innen, die bereits Antidiskriminierungswshops im Kulturbetrieb anbieten, zeigt Fallstricke aber auch bewährte Methoden auf. Außerdem berücksichtigt er die spezifischen Herausforderungen, vor denen Trainer*innen aus marginalisierten Communitys in Workshopkontexten stehen, und eröffnet ihnen Strategien und Handlungsräume.

Kulturbetrieb 101 – Praxishilfen für Workshopleitende

Diversity Arts Culture organisiert seit mittlerweile fünf Jahren Workshops zu Antidiskriminierung und Diversitätskompetenz im Kulturbetrieb. In ihrem einleitenden Beitrag geben Lisa Scheibner und Bahareh Sharifi einen Einblick in die Diskurse des Kulturbetriebs und fassen die wichtigsten Learnings aus dieser Zeit zusammen.

1

S.19

Jonglieren mit vielen Bällen – Planen diskrimi- nierungskritischer Workshops

Unterscheidet sich der Kulturbetrieb maßgeblich von anderen Bereichen, in denen Trainer*innen Antidiskriminierungsworkshops geben? Lou Herbst und Nina Khan hinterfragen das progressive Selbstbild des Kulturbetriebs, geben Hinweise zur Vorbereitung gelungener Workshops und benennen Besonderheiten des kulturellen Felds.

3

2

S.29

Workshops antibleistisch gestalten

Um Workshops zugänglich zu gestalten, muss Barrierefreiheit von Anfang an mitgedacht werden. Anne Rieger und Noa Winter geben Einblick in ihre Praxis der solidarischen Co-Leitung und vermitteln Grundlagen zur Konzeption und Gestaltung antibleistischer Workshops.

3

S.36

Intervenieren, hinterfragen, vernetzen! Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminie- rung im Kultur- bereich

Francis Seeck beschreibt, wie Trainer*innen bei klassistischem Otherring intervenieren können und wie man als Trainer*in achtsam mit der eigenen Biografie arbeitet. Wie gelingt es, Teilnehmende im Rahmen von Workshops zur Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien zu bewegen, damit sie zum Abbau von Diskriminierung beitragen können?

4

S.43

Nicht den Voyeu- rismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Im Interview mit Lisa Scheibner erzählt Silvia Gegenfurtner darüber, wie sie sich als Trainerin mit Diskriminierungserfahrung vor unangenehmen Situationen im Workshop schützt und warum ihr die Interaktion mit Teilnehmenden wichtig ist.

5

S.55

Widerständen begegnen – In Workshops zu Solidarität und Verantwortung anregen

Welche Widerstände treten bei Antidiskriminierungsworkshops im Kulturbereich auf? Anja Schütze benennt typische Situationen, in denen privilegierte Kulturschaffende sich verweigern, und lädt dazu ein, Emotionen Raum zu geben und die Verantwortungsübernahme der Teilnehmenden zu aktivieren.

Kulturbetrieb 101

Praxishilfen für Workshop- leitende

von Lisa Scheibner und Bahareh Sharifi

Diversity Arts Culture organisiert seit mittlerweile fünf Jahren Workshops zu Antidiskriminierung und Diversitätskompetenz im Kulturbetrieb. In ihrem einleitenden Beitrag geben Lisa Scheibner und Bahareh Sharifi einen Einblick in die Diskurse des Kulturbetriebs und fassen die wichtigsten Learnings aus dieser Zeit zusammen.

Lisa Scheibner ist Schauspielerin und Kulturwissenschaftlerin. Seit 2017 ist sie Teil des Teams von Diversity Arts Culture. Dort koordiniert sie das Workshop-Programm für den Bereich Sensibilisierung/ Antidiskriminierung und berät Kulturinstitutionen zu Diversitätsentwicklung. Lisa hat als Schauspielerin am Stadttheater und freischaffend gearbeitet. 2015 war sie Teil des Organisations- und Kurationsteams der Konferenz «Vernetzt euch! Strategien und Visionen für eine diskriminierungskritische Kunst- und Kulturszene».

Bahareh Sharifi ist Programmleitung von Diversity Arts Culture. Zudem arbeitet sie zu (post)migrantischer und diasporischer Bewegungsgeschichte. Zuvor war sie als Diversitätsbeauftragte für den Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung sowie kuratorisch unter anderem für Kulturprojekte Berlin (Interventionen 2016 & 2017), das Maxim Gorki Theater (Diskursreihe «Berlin Calling») und das Deutsche Hygiene-Museum Dresden tätig. Sie war Teil des Organisations- und Kurationsteams der Konferenz «Vernetzt euch! Strategien und Visionen für eine diskriminierungskritische Kunst- und Kulturszene» (2015).

Warum dieser Reader?

Diversity Arts Culture organisiert seit 2017 Antidiskriminierungsworkshops für Kulturschaffende und veranstaltet immer wieder Fortbildungs- und Vernetzungsangebote für Trainer*innen, die sich mit Antidiskriminierung im Kulturbereich beschäftigen. Die Erfahrungen aus den Workshops und den Beratungsangeboten für Kulturinstitutionen, die Rückmeldungen von marginalisierten Kulturschaffenden sowie die Erkenntnisse aus den Train-the-Trainer-Formaten haben zur Weiterentwicklung unserer Angebote, unter anderem zur Konzeption von [Workshoplevels](#), beigetragen.

Wir beobachten in den vergangenen Jahren in den Anfragen, die an uns gerichtet werden, ein verstärktes Interesse an Antidiskriminierungsarbeit und Diversitätsentwicklung im Kulturbereich. Grund dafür sind unter anderem globale Bewegungen zu Antirassismus und Antisexismus, aber auch das Bekanntwerden von mehreren Fällen von Machtmissbrauch im Kulturbereich, die einen Handlungsdruck erzeugen. Viele Trainer*innen aus dem politischen Bildungsbereich erarbeiten sich deswegen einen neuen Fokus, um im Kultursektor zu arbeiten. Aber auch einige Kulturschaffende, die sich schon länger mit Antidiskriminierung beschäftigen, geben praxisnahe Workshops zu Antidiskriminierung.

Mit dem vorliegenden Reader wollen wir einen Überblick geben über bisherige Erfahrungswerte aus unserer Arbeit sowie Erkenntnisse und gute Ansätze aus dem Feld der politischen Bildungsarbeit für den Kontext Kulturbereich zur Verfügung stellen. Dafür haben wir fachkundige Trainer*innen nach ihren Erfahrungen gefragt und gebeten, Strategien mit uns zu teilen, wie sie ihre Workshops gestalten, insbesondere für den Arbeitsbereich Kultur. Sie haben unsere Fragen als eigene Beiträge oder im Interview beantwortet. Zur Einführung haben wir in diesem Text unsere eigenen Erfahrungen und Erkenntnisse zusammengestellt. Ziel ist, eine erste Orientierung zu geben für Trainer*innen, die erst seit Kurzem Antidiskriminierungsworkshops geben oder aber bisher wenig professionelle Erfahrungen im Kulturbereich gesammelt haben.

Das Bekanntwerden von Machtmissbrauch im Kulturbereich erzeugt Handlungsdruck.

Bestimmte Themen und Fragen tauchen bei der Antidiskriminierungsarbeit im Kulturbereich immer wieder auf. Der Reader soll dabei unterstützen, sich gut für die Workshoparbeit aufzustellen und einzugrenzen, was ein Workshop umfassen kann.

Dem Reader vorausgegangen sind verschiedene Schulungsangebote, die wir mit und für Trainer*innen in den vergangenen Jahren angeboten haben. Das Ziel dieser Weiterbildungen war, Reflexions- und Austauschräume zu schaffen, um praxisorientierte Methoden weiterzuentwickeln und durch Peer-to-Peer-Beratung gemeinsam kulturbereichsspezifische Herausforderungen anzugehen. Einige der Trainer*innen, die die Schulungen mit uns durchgeführt haben, sind in diesem Reader vertreten.

State of the Arts: Wie divers ist der Kulturbereich?

Der Kulturbereich hat in den letzten Jahren begonnen, sich verstärkt mit Diskriminierung in der Gesellschaft, aber auch in den eigenen Strukturen zu beschäftigen. Eine Entwicklung, die dadurch vorangetrieben wurde, dass die Forderungen nach Selbstrepräsentationen migrantisierter Communitys im Kulturbetrieb immer lauter wurden, etwa durch das Postmigrantische Theater und Diskussionen über die Abbildung von Migration und Kolonialismus im Museum. Diskriminierende Praktiken wie Blackface oder diskriminierende Sprache in Kinderbüchern wurden in Folge auch von Rezipient*innenseite und im öffentlichen Diskurs skandalisiert. Die sogenann-

Intro: Kulturbetrieb 101 – Praxis-
hilfen für Workshopleitende

Von Lisa Scheibner und
Bahareh Sharifi

te Willkommenskultur brachte nicht nur Fragen um kulturelle Bildung im Kontext von Asyl sondern generell das Thema Zugangsbarrieren und die fehlende Diversität im Kulturbetrieb auf die Agenda.

Aber erst die weltweite #metoo-Debatte, die Black-Lives-Matter-Proteste in den letzten Jahren sowie Kampagnen wie [#ActOut](#) haben dazu beigetragen, dass Fälle von Machtmissbrauch und Diskriminierung in Kulturinstitutionen öffentlich bekannt und als solche benannt werden konnten. Dadurch wurde sichtbar, dass es im Kulturbetrieb bisher kaum Standards zu Antidiskriminierung wie in etwa funktionierende Beschwerdestrukturen gibt.

Haben also die erwähnten Debatten auch positive Auswirkungen auf die Strukturen des Kulturbetriebs? Was hat sich seither effektiv verändert? Werden Mitarbeitende besser vor Diskriminierung geschützt und unterstützt, wenn sie diese erleben müssen? Finden die Inhalte, die im Spielplan stehen, auch ihren Nachhall in der Institution selbst? Wer trifft die künstlerischen und personellen Entscheidungen? Wer kann welche Karriere machen?

Bei einem Blick hinter die Kulissen sind viele Kulturstätten sehr hierarchische Institutionen. Thomas Schmidt beschreibt in seiner Studie [«Macht und Struktur im Theater»](#), wie viele Theater noch mit einem Intendant*innenmodell arbeiten, das an feudale Herrschaft erinnert. Entscheidungen werden top-down getroffen. Die Personen, die am weitesten unten in der Hierarchie stehen, arbeiten die meisten Stunden und verdienen am wenigsten. Ein Großteil der Mitarbeitenden hat befristete Verträge und geht somit ein großes Risiko ein, wenn er sich aktiv gegen Missstände engagieren will.

Debatten rund um gesellschaftliche Gerechtigkeit werden oftmals eher saisonweise bearbeitet.

Debatten rund um gesellschaftliche Gerechtigkeit werden also oftmals eher saisonweise bearbeitet, in einigen Produktionen oder Ausstellungen mit radikal klingenden Titeln adressiert, aber am Haus selbst bleibt vieles wie zuvor. Gelegentlich wird ein*e Beauftragte*r/Referent*in für Diversitätsentwicklung eingestellt, die*der auf Geheiß der Leitung Diversifizierungsprozesse in Gang bringen soll. Diese Stellen sind jedoch meist mit wenig Entscheidungsbefugnis und kaum Budget ausgestattet, so dass sie darauf angewiesen sind, dass die Leitung auch tatsächlich Prozesse angehen will. Das Gelingen ist also maßgeblich vom Engagement und der Verantwortungsübernahme der Leitung abhängig. Doch leider beobachten wir, dass viele Prozesse ins Stocken geraten, weil Arbeitsressourcen und auch Kosten eines fundierten Prozesses der **Diversitätsorientierten Organisationsentwicklung** unterschätzt werden. Nicht selten hat die Person, die für die Diversitätsentwicklung zuständig ist, keine zusätzlichen Ressourcen für diese Aufgabe genau wie interessierte Mitarbeitende, die sich etwa in einer Diversitäts-AG engagieren.

«Diskriminierung? Das gibt es bei UNS nicht!»

Auch der Umgang mit Diskriminierungsfällen in Kulturinstitutionen ist noch immer sehr davon abhängig, welche Kompetenzen die entsprechenden Leitungen haben. Es ist leicht, sich öffentlich von jeder Form der Diskriminierung zu distanzieren, aber es ist ungleich schwerer, einen komplexen Fall am eigenen Haus angemessen aufzuarbeiten. Oft werden Vorfälle heruntergespielt, Betroffene als «überempfindlich» oder «schwierig» dargestellt oder es wird ihnen im gleichen Zuge auch noch die künstlerische Kompetenz abgesprochen («die Person war frustriert, weil sie die Rolle nicht bekommen hat» oder ähnliches). Oder es werden einzelne Verantwortliche gesucht, die «die rote Linie überschritten» haben. Selten wird danach gefragt, welche Strukturen am Haus dazu beigetragen haben, dass Diskriminierungsfälle sich wiederholen konnten, nicht aufgearbeitet oder sogar über Jahre verschwiegen wurden. Leitungen von Kulturinstitutionen müssen bisher noch keine Antidiskriminierungskompetenz

oder auch nur diskriminierungssensible Führungsqualitäten nachweisen, obwohl ihnen sehr mächtige Positionen übertragen werden.

Oft werden Vorfälle heruntergespielt, Betroffene als «überempfindlich» oder «schwierig» dargestellt.

Eine funktionsfähige Infrastruktur für Antidiskriminierung ist selten vorhanden, obwohl es gesetzliche Vorgaben gibt: Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz sieht vor, dass der Arbeitgeber seinen Mitarbeitenden regelmäßige AGG-Schulungen anbietet und eine Beschwerdestelle einrichtet, an die sich Betroffene wenden können. Diese Vorgaben werden im Kulturbetrieb noch unzureichend umgesetzt. Auch Personal- und Betriebsräte und Gleichstellungsbeauftragte, zu deren Aufgaben es gehört, sich für Antidiskriminierung einzusetzen, haben meist nicht das entsprechende Wissen, um aktiv zu werden.

Muss Kunst wehtun?

Gerne wird auch das Thema «künstlerische Freiheit» bemüht, wenn es um Kritik an diskriminierender Sprache oder diskriminierenden Praktiken auf der Bühne geht (Blackfacing, [Crippling Up](#), stereotype Darstellungen von marginalisierten Gruppen). Das Argument ist: «Wenn jetzt alles politisch korrekt sein muss, dann können wir keine richtige Kunst mehr machen. Kunst muss auch mal weh tun, nur so bewegt sie etwas.» Mit der Frage, WER denn durch diese Darstellungen verletzt wird (Menschen, die

ohnehin Diskriminierung ausgesetzt sind) und WER dadurch zu einem neuen Denken bewegt werden soll (die privilegierte Mehrheitsgesellschaft), beschäftigen sich diejenigen, die so argumentieren, nur ungern. Gängige Stereotype zu wiederholen, bringt der Erfahrung nach weder neue Erkenntnisse beim Publikum hervor, noch ist es besonders kreativ. Im Gegenteil: Wir alle sind diese Stereotype so gewohnt, dass wir sie eventuell noch nicht einmal erkennen. Und dennoch wirken sie als Mikro-Aggressionen und richten Schaden an. Auch hier gilt: Wer die Macht hat im Kulturbereich, hat auch die Deutungsmacht und muss sich in den seltensten Fällen für stereotype Darstellungen rechtfertigen oder gar das Programm verändern.

Gängige Stereotype
zu wiederholen, bringt
weder neue Erkenntnisse
beim Publikum hervor,
noch ist es besonders
kreativ.

Wohin fließt das Geld?

Der Kulturbereich ist zu weiten Teilen öffentlich finanziert, aber dennoch herrschen vielerorts prekäre Arbeitsbedingungen. Die großen traditionsreichen Institutionen (Opern, große Theater und Museen) erhalten die überwiegende Mehrheit der Kulturförderungen, weil sie feste Strukturen haben und viele Mitarbeitende bezahlen müssen. Die Kunst- und Kulturschaffenden, die sich in der freien Kulturszene bewegen, sind in der Regel darauf angewiesen, für jedes Projekt eine neue Förderung zu beantragen – möglichst innovativ formuliert, immer flexibel und für

im Vergleich verschwindend kleine Summen pro Produktion. Dadurch ist es schwer, eigene nachhaltige Strukturen aufzubauen. Zudem müssen sie beispielsweise im Theater- und Performancebereich auch eine freie Spielstätte finden, die mit ihnen zusammenarbeitet. Diese Spielstätten haben oft aber selbst kaum Programmbudget und finanzieren dauerhaft nur eine geringe Anzahl Mitarbeitender, die das Haus verwalten (auch dafür müssen sie regelmäßig Förderung beantragen). Das Geld für die Produktionen müssen die Künstler*innen in der Regel selbst mitbringen.

In den Institutionen gibt es verschiedene Arten von Verträgen. In der darstellenden Kunst werden viele der künstlerischen Berufe nach dem Normvertrag Bühne (NV-Bühne) bezahlt, dessen Untergrenzen sehr niedrig sind. Bekanntere Künstler*innen können sich bessere Vertragsbedingungen aushandeln, aber gerade marginalisierte Kunstschaaffende haben diese Möglichkeit oft nicht. Die Mitarbeitenden der Gewerke (zum Beispiel in der Technik) haben oft Tarifverträge, die transparenter sind, während die künstlerische Arbeit aber ideell höher bewertet wird. Für Tätigkeiten wie Garderobenbetreuung, Reinigung oder Einlass werden meist externe Firmen beauftragt, die niedrige Löhne zahlen.

Unter dem Deckmantel der Kunstfreiheit werden schlechte Arbeitsbedingungen weitergeführt.

Die Besetzung der Leitungen in großen Institutionen geschieht durch die Politik und ist oft nicht transparent organisiert, zum Beispiel gibt es in vielen Fällen keine öffentliche Ausschreibung. Solange es keine roten Zahlen oder größeren Skandale gibt, sieht die Politik meist keinen Handlungsbedarf. Unter dem Deckmantel der Kunstfreiheit werden somit sowohl schlechte Arbeitsbedingungen weitergeführt als auch Machtmissbrauch oft jahrelang toleriert.

Intro: Kulturbetrieb 101 – Praxis-
hilfen für Workshopleitende

Von Lisa Scheibner und
Bahareh Sharifi

Personal, Programm, Publikum ... und Zugänge!

Vor einigen Jahren haben größere Kulturinstitutionen angefangen, sich damit zu beschäftigen, wer eigentlich ihr Publikum ist und wen sie mit ihrem Angebot nicht erreichen. Dabei ging es weniger darum, das eigene öffentlich finanzierte Angebot für mehr Personengruppen zu öffnen, als den Publikumsschwund zu bekämpfen. Dennoch führte diese Beschäftigung mit dem Publikum auch dazu, das eigene Programm in den Blick zu nehmen. Inzwischen hat sich an vielen Häusern die Erkenntnis durchgesetzt, dass sich die Zielgruppen nicht allein durch Maßnahmen erweitern lassen, die nur das Publikum betreffen. Denn das (potentielle) Publikum fragt sich: Welches Programm wird angeboten? Wer ist auf der Bühne zu sehen? Wie ist die Gestaltung der Inszenierung oder der Ausstellung? Für eine diversitätssensible Konzeption und Durchführung des Programms ist auch diverses Personal nötig: Kulturproduktionen ist es anzumerken, ob sie von Menschen konzipiert wurden, die unterschiedliche Perspektiven auf ein Thema mitbringen oder nicht.

Viele Kulturinstitutionen beschäftigen sich also intensiv mit Personalgewinnung, das Haus soll insgesamt diverser werden. Diversity Arts Culture erhält viele Anfragen, die ungefähr so lauten: «Wie können wir unsere Stellenausschreibung so gestalten, dass wir diversere Bewerber*innen bekommen? An welche Verteiler sollen wir sie schicken? Es bewerben sich fast nie [PoC](#) oder Menschen mit Behinderung und wenn, dann sind sie eigentlich nicht wirklich für die Stelle geeignet/haben zu wenig Erfahrung/die falschen Qualifikationen etc.» Um wirklich die Struktur einer Institution zu verändern und für Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen als Arbeitgeber*in attraktiv zu sein, ist jedoch mehr nötig als die Verwendung korrekter Vokabeln in der Ausschreibung oder das Weiterleiten einer Ausschreibung an eine andere Mailingliste. Stellenprofile sind meistens sehr voraussetzungsreich formuliert. Auf dem Weg zu diesem Karrierepunkt haben schon viele Ausschlüsse stattgefunden: Unbezahlte

Stellenprofile sind meistens sehr voraussetzungsreich formuliert. Auf dem Weg zu diesem Karrierepunkt haben schon viele Ausschlüsse stattgefunden.

Praktika und schlecht bezahlte Jobs im Kulturbereich kann ich mir nur leisten, wenn mich zum Beispiel meine Familie unterstützt. Einen barrierearmen Platz für ein Kunststudium zu ergattern, ist die absolute Ausnahme.

Dazu kommt: Wenn ich in meiner beruflichen und persönlichen Laufbahn weniger mit Ausschlüssen konfrontiert war, verfüge ich eher über das Selbstbewusstsein, mich trotzdem zu bewerben, auch wenn ich nicht alle Anforderungen erfülle. Zusätzlich helfen Beziehungen.

In den letzten Jahren konnten wir beobachten, dass das gesteigerte Interesse an einem diversen Personal beim gleichzeitigen Aufrechterhalten der strukturellen Barrieren dazu geführt hat, dass zwar vereinzelt Akteur*innen aus marginalisierteren Communitys Zugang zum Kulturbetrieb gefunden haben, aber oft nur jene, die ihre Diskriminierungserfahrungen mit Privilegien auf anderen Ebenen ausgleichen konnten. Selten finden sich Personen unter ihnen, die von Mehrfachdiskriminierung betroffen sind. Daher ist es wichtig, strukturelle Veränderungen ganzheitlich zu betrachten und den Blick für Intersektionalität und Überschneidungen von Diskriminierungsdimensionen zu schärfen.

Begründetes Misstrauen der Marginalisierten – was steckt hinter der Fassade?

Andersherum gibt es auch vonseiten marginalisierter Kulturschaffender ein begründetes Misstrauen gegenüber Institutionen, denn die Geschichten über Machtmissbrauch und Diskriminierung, über fehlende Unterstützung und ausbeuterische Arbeitsverhältnisse sind hinlänglich bekannt.

In [Fokusgruppengesprächen](#) erzählten uns Künstler*innen, die von Rassismus betroffen sind, inwieweit Ausschluss- und Ausgrenzungserfahrungen dazu geführt haben, dass sie dem Kulturbetrieb den Rücken gekehrt haben.

In unsicheren Zeiten, hervorgerufen etwa durch die Corona-Pandemie, konnten es sich zudem viele Kunst- und Kulturschaffende nicht mehr leisten, weiter im Kulturbereich zu bleiben, und haben sich andere Jobs gesucht. Ohne ein Sicherheitsnetz (etwa Co-Finanzierung von Familie oder Partner*in, Eigentumswohnung, Beziehungen) sind die prekären Arbeitsbedingungen in der freien Kunst- und Kulturszene ungleich härter. All das hat Auswirkungen darauf, wer sich in diesem Bereich «professionalisieren» und die eigenen (künstlerischen) Talente und Ideen entwickeln kann, und wer nicht.

Wer ist hier kreativ?

Die Selbstwahrnehmung des Kulturbereichs als «offen» und «vielfältig» klafft leider noch immer weit auseinander mit der Realität, die viele Kulturschaffende mit Marginalisierungserfahrungen erleben. Mitarbeitende, die versuchen, die Strukturen und Praktiken ihrer Institution zu verändern, stoßen auf viele Barrieren und geben nicht selten nach einiger Zeit erschöpft auf. Warum fehlt es ausgerechnet im kreativen Bereich so sehr an Visionen, wie eine solidarischere Kunst- und Kulturlandschaft aussehen

könnte, die Hierarchien abbaut und Vielstimmigkeit als Qualitätskriterium einführt? Eigentlich HAT der Kulturbereich die Möglichkeit, Zugänge zu schaffen. Für viele künstlerische und konzeptionelle Tätigkeiten gibt es rein formal keine Vorschrift, welchen Bildungsweg jemand gegangen sein muss, um einen guten Job zu machen. Es gäbe auch die Möglichkeit, die Arbeit anders zu organisieren, arbeitnehmer*innenfreundlicher zu werden (was auch marginalisierten Kulturschaffenden zugute kommt), wie es etwa die Initiative [Fairstage](#) für den Theaterbereich ausbuchstabiert hat oder wie es der [bbk berlin](#) für den Bereich Bildende Kunst fordert. Es gibt immer wieder sehr detaillierte Kritik von aktivistischen Netzwerken, etwa zu [Barrieren bei der Förderung wie beim Förderprogramm Neustart Kultur](#).

Die Frage ist also nicht: «Was können wir denn nur machen, damit es besser wird?», sondern: Wann fangen wir endlich damit an? Vorschläge gibt es genug. Nun wären Kreativität, Experimentierfreude, der Wunsch, dazuzulernen, und Solidarität gefragt. Als Einzelperson, als Team engagierter Kulturarbeiter*innen, als ganze Institution.

Warum fehlt es ausgerechnet im kreativen Bereich so sehr an Visionen, wie eine solidarischere Kunst- und Kulturlandschaft aussehen könnte?

Intro: Kulturbetrieb 101 – Praxis-
hilfen für Workshopleitende

Von Lisa Scheibner und
Bahareh Sharifi

Der öffentlich geförderte Kulturbereich muss allen Menschen die Möglichkeit geben, ihr Talent und ihre künstlerischen Ideen zu entwickeln, auch wenn sie nicht aus einem weißen, bürgerlichen, mit dem

deutschen Kulturkanon sozialisierten, finanziell abgesicherten Haushalt stammen. Das ist derzeit nicht der Fall; viele marginalisierte Kulturschaffende haben nicht ausreichend Ressourcen, ihre künstlerischen Visionen zu verfolgen, ihre Perspektiven werden nicht sichtbar und gehen dem Kulturbereich verloren.

Hilfe zur Selbsthilfe – Mit Workshops etwas bewirken

In der Regel kommt die Workshop-Anfrage von engagierten Mitarbeitenden aus dem «Mittelbau» der Institution, zumeist von Mitarbeitenden mit inhaltlich-künstlerischen Positionen: z. B. aus dem Bereich der Kuration, Dramaturgie, Kommunikation, Pädagogik- und Vermittlungsabteilung. Oft gibt es bereits ein Problembewusstsein, z. B. dass die Kulturinstitution nicht divers genug ist. Manchmal gibt es einen konkreten Anlass, dass beispielsweise ein Diskriminierungsfall stattgefunden hat oder Stellen neu ausgeschrieben werden.

◆ Daher kann es im Rahmen der Beauftragung für einen Workshop hilfreich sein, vorab ein Gespräch zu führen, um zu klären: **Für welche Mitarbeitenden ist die Fortbildung** gedacht? Welche Handlungsspielräume haben die teilnehmenden Personen?

◆ Wichtig ist, die Gesprächspartner*innen dafür zu sensibilisieren, dass die **Hierarchien der Institution auch die Arbeit im Workshop beeinflussen können**. Wenn also etwa Vorgesetzte und Mitarbeitende zusammen eine Fortbildung besuchen, kann es sein, dass manche Teilnehmende sich nicht trauen, offen zu sprechen.

◆ Auch **bestehende Konflikte können Spannungen auslösen**. Es ist also wichtig zu wissen, ob es z. B. Diskriminierungsfälle gab, die noch nicht aufgearbeitet wurden. Wobei darauf hingewiesen werden sollte, dass diese Aufarbeitung in ein anderes Setting gehört (z. B. Supervision oder Mediation).

◆ Auch sollte kommuniziert werden, dass **marginalisierte Mitarbeiter*innen zusätzliche empowernde Räume brauchen**: ein Sensibilisierungsworkshop bietet in der Regel weder die Gelegenheit noch einen sicheren Raum für Empowerment.

◆ Darüber hinaus wäre zu klären, ob der Workshop Teil oder **Auftakt zu einem längeren Prozess** ist. Gab es zuvor schon Sensibilisierungsangebote? Welche Erfahrungen wurden damit gemacht?

◆ Gibt es **Antidiskriminierungsstrukturen in der Institution?** (AGG-Stelle, Vertrauensperson, Frauen-/Gleichstellungs- und Schwerbehindertenbeauftragte, einen engagierten Personal- oder Betriebsrat)

◆ Es kann hilfreich sein, vorab eine **Wissens- und Bedarfsabfrage** zu machen. Welches Wissen ist vorhanden, welche Fragen und Dringlichkeiten gibt es? Welche **Zugangsbedarfe** gibt es? (in Bezug auf Pausen, Präsentationsform, Raum, Sprache/Kommunikation, Gruppenarbeit)

◆ Auch wenn Anfragen oft sehr spezifisch sind («Wir wollen etwas zu diskriminierungskritischer Sprache/Allyship/Antirassismus machen»), ist es in der Regel gut, **mit Grundlagen anzufangen**, um alle auf einen Stand zu bringen: zum Beispiel mit einer Definition von (struktureller) Diskriminierung zu beginnen und auch eine Übung zu eigenen Privilegien zu machen. Eine gute Basis ist enorm wichtig, denn wenn der Workshopprozess zu informationsgeladen eingeleitet wird, kann es vorkommen, dass Einzelne sich abgehängt fühlen und eine Verweigerungshaltung annehmen, die später im Prozess schwer wieder aufzulösen ist.

◆ Es empfiehlt sich, Methoden einzuplanen, die dabei helfen, dass jede*r seine individuellen Handlungsspielräume ausloten kann: Wofür bin ich in meiner Arbeit zuständig, **welche Ressourcen liegen in meinem Einflussbereich** und was kann ich anders machen, um diskriminierungskritisch zu arbeiten?

◆ Es hat sich bewährt, Mitarbeitende darin zu bestärken, gemeinsam mit engagierten Kolleg*innen Veränderungen anzustoßen, also etwa eine **Diversitäts-AG zu gründen**, die sich regelmäßig mit Antidiskriminierungsthemen beschäftigt und auch Konzepte für die Umsetzung von Maßnahmen entwerfen kann. Die Verantwortung und auch das Wissen liegen so nicht bei einzelnen Personen, das Thema Antidiskriminierung wird breiter aufgestellt und kann nicht so leicht ignoriert werden.

◆ Ebenso macht es Sinn, wenn die engagierten Kolleg*innen **sich betriebsübergreifend, regional, spartenspezifisch vernetzen**, um sich gegenseitig zu unterstützen und Strategien auszutauschen.

Das sind nur einige Beispiele dafür, wie ein Workshop gelingen kann. Eine Fortbildung ist immer ein Prozess: Nach einem Workshop wird sich zunächst nicht viel verändern. Daher ist es wichtig, vorab zu klären, welche Erwartungen an den Workshop erfüllt werden können, und welche nicht. Es hat sich bewährt, Teilnehmende dabei zu unterstützen, ihre konkreten Handlungsspielräume kreativ auszuloten, Ziele zu formulieren und sich eine individuelle (und kollektive) To-Do-Liste zu schreiben («Das sind die drei Aktionen zum Thema Antidiskriminierung, die ich morgen, in den nächsten drei Wochen, in den nächsten drei Monaten umsetzen will»). Wenn es der Workshopleitung gelingt, die Motivation der Teilnehmenden zu stärken und sie ein Stück in die Selbstverantwortung zu begleiten, dann ist viel gewonnen.

Jonglieren mit vielen Bällen

Planen diskriminierungskritischer Workshops

von Lou Herbst und Nina Khan

1

Unterscheidet sich der Kulturbetrieb maßgeblich von anderen Bereichen, in denen Trainer*innen Antidiskriminierungsworkshops geben? Lou Herbst und Nina Khan hinterfragen das progressive Selbstbild des Kulturbetriebs, geben Hinweise zur Vorbereitung gelungener Workshops und benennen Besonderheiten des kulturellen Felds.

Lou Herbst arbeitet seit 15 Jahren im Bereich Antidiskriminierung und Diversität, insbesondere zu Themen wie sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Schönheitsnormen/Lookismus und Rassismus/Weißsein. Gemeinsam mit Nina Khan gibt Lou Herbst unter dem Namen Khaloh (www.khaloh.de) Workshops und berät Organisationen zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung. Als Referent*in begleitet Lou Herbst die Heinrich-Böll-Stiftung in der Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe Teilhabe, Antidiskriminierung und Geschlechterdemokratie. Lou bietet außerdem systemische Beratung und Coaching an.

Nina Khan arbeitet in verschiedenen Kontexten zu Antidiskriminierung und Diversität, schwerpunktmäßig zu Rassismus, Weißsein und kolonialen Kontinuitäten. Sie ist seit über zehn Jahren freiberuflich als Trainerin in der politischen Bildungsarbeit tätig und hat in Südasiastudien promoviert. Gemeinsam mit Lou Herbst gibt sie unter dem Namen Khaloh (www.khaloh.de) Workshops und berät Organisationen im Bereich diversitätsorientierter Organisationsentwicklung. Nina Khan ist Referentin für Chancengleichheit und Diversity an der Universität Potsdam.

«Der Kulturbereich ist irgendwie anders» oder «Unsere Institution ist so hierarchisch wie sonst kaum eine andere». Solche oder ähnliche Aussagen begegnen uns immer wieder, wenn wir Anfragen von Akteur*innen aus dem Kulturbereich für Workshops zu Themen rund um Antidiskriminierung und Diversität bekommen. Als wir vor einigen Jahren begonnen haben, immer mehr in diesem Kontext zu arbeiten, waren wir unsicher. Bringen wir überhaupt genügend Kenntnisse aus diesem Bereich mit? Was ist, wenn der Kulturbereich wirklich so anders ist? Müssen wir uns auf ein spezielles Setting einstellen? Rückblickend können wir sagen: Ja und Nein. Und wir können angehenden Trainer*innen in diesem Bereich Folgendes mitgeben:

Es gibt durchaus einige Besonderheiten, die auch wir in den letzten Jahren in unserer Tätigkeit im Kunst- und Kulturbereich festgestellt haben: Tatsächlich herrscht oftmals das Selbstbild eines progressiven, aufgeklärten und kritischen Umfeldes, das anderen gesellschaftlichen Gruppen und Bereichen voraus ist und sich durch eine ausgeprägte Offenheit gegenüber gesellschaftskritischen Themen auszeichnet. Gleichzeitig beobachten wir stark ausgeprägte Hierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse sowie eine sehr homogene Zusammensetzung der Menschen, die hier arbeiten (mehrheitlich weiß, bürgerlich, akademisiert, ohne (sichtbare) Behinderungen und Beeinträchtigungen, cis, hetero), die an dem zuvor beschriebenen Selbstbild zweifeln lassen. Da dies allerdings uns gut bekannten Kontexten, wie Wissenschaft und Hochschulen, Stiftungen und NGOs sehr ähnelt, können wir gut an unsere Erfahrungen anschließen.

Grundsätzlich können wir sagen: Wer im Kulturbereich Workshops zu Antidiskriminierung und Diversität geben möchte, sollte zentrale Kompetenzen mitbringen: Die Heranführung an ein eher unbeliebtes Thema, die Vermittlung sehr komplexer Zusammenhänge auf möglichst einfache Art und Weise, die Arbeit mit Abwehr und Widerständen, der Umgang mit den unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen, Diskriminierungserfahrungen und Privilegien in der Gruppe und mit der Reproduktion von Diskriminierung durch Teilnehmende.

«Wir wollen diverser werden»

In den letzten Jahren haben wir unterschiedliche Institutionen und Gruppen aus dem Kunst- und Kulturbereich mit unseren Workshops in ihrer Auseinandersetzung mit Diversität und Antidiskriminierung begleitet: Museen, Kunsthochschulen, Theater oder kleinere Vereine und Kollektive. Wir arbeiten mit einzelnen Abteilungen einer Institution, aber auch institutionsübergreifend mit freien Zusammenschlüssen von Akteur*innen, z. B. aus der Theaterszene einer Stadt. Die Anfragen und Auftragsklärungen unterscheiden sich: Mal sind es einzelne Mitarbeitende, die bestimmte strukturelle (z. B. rassistische oder sexistische) Ausschlüsse oder Vorfälle in ihrem Arbeitsumfeld bemerken (oder selbst erleben) und sich ein diskriminierungssensibles Arbeitsumfeld wünschen. Sie wollen die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Diversität vorantreiben. In anderen Fällen wiederum geht der Impuls von der Leitungsebene aus, mit der oft nicht näher bestimmten Agenda: «Wir müssen diverser werden.» Oder aber es gibt eine eindeutige Anweisung für eine verpflichtende Weiterbildung für alle Beschäftigten, z. B. auf der Grundlage der [Antirassismusklausel](#).

Es gibt selten ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung innerhalb der Institution.

1. Jonglieren mit vielen Bällen
– Planen diskriminierungskritischer Workshops

Von Lou Herbst und Nina Khan

Was auch immer die Motivation für eine Weiterbildung und Auseinandersetzung mit Diversität und Antidiskriminierung ist: In unseren ersten Gesprächen wird schnell deutlich, dass es selten ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung und deren Wirkungsweisen unter den Kolleg*innen bzw. innerhalb der Institution gibt.

Ebenso ist auffällig, dass ein diversitätsorientiertes Leitbild oder eine Antidiskriminierungsrichtlinie für den Beschwerdefall meist nicht existiert. Doch nicht selten erreichen uns auch, ohne dass bereits Grundlagen dieser Art geschaffen wurden, sehr spezifische Anfragen, z. B. für Workshops zur diskriminierungssensiblen Öffentlichkeitsarbeit für die Kommunikationsabteilung eines Hauses. Hier haken wir nach: Gab es bereits eine erste, grundlegende Auseinandersetzung mit Diskriminierung? Wurde der Blick schon nach innen gerichtet und interne strukturelle Ungleichheiten analysiert? Oder geht es «nur» um die Außendarstellung der Institution, die sich nach innen aber nicht verändern möchte? Dann müssen wir bremsen und deutlich machen, dass der erste Schritt nicht ausgelassen werden darf, wenn eine ernsthafte institutionelle Selbstreflexion das Ziel ist. Bei allen Anfragen gilt: Neben dem Hinweis, dass ein längerer Prozess mit einer externen Beratung und Begleitung wichtig ist, versuchen wir gleich zu Beginn deutlich zu machen, was wir mit unseren Workshop-Formaten erreichen können und was nicht: Es ist ein erster Schritt auf dem langen Weg hin zu einer diversitätsorientierten und diskriminierungskritischen Transformation. Wir geben Impulse und regen eine kritische und ehrliche Selbstreflexion an. Wenn es genug Zeit und Ressourcen gibt, erarbeiten wir gemeinsam erste Handlungsoptionen, machen aber deutlich, dass die richtige Arbeit erst noch bevorsteht. In der Auftragsklärung skizzieren wir also die Möglichkeiten und Grenzen einzelner Workshops und empfehlen eine langfristig angelegte Organisationsentwicklung und/oder Prozessbegleitung mit Fokus auf Diversität und Antidiskriminierung.

1. Jonglieren mit vielen Bällen
– Planen diskriminierungskritischer Workshops

Von Lou Herbst und Nina Khan

22

Gute Vorbereitung, vielfältige Methoden

Workshops zu konzipieren und durchzuführen ähnelt einer Jonglage mit mehreren Bällen. Es braucht eine gute Vorbereitung, einen sicheren Stand, Konzentration, die richtigen Reaktionen an der richtigen Stelle sowie einen guten Überblick über alle Betei-

ligten und ein ganzheitliches Wissen zu den Themen, die im Workshop behandelt werden sollen. Wenn ein Ball runterfällt, braucht es vielleicht eine Pause oder ein Innehalten. Und um all dies gut zu meistern braucht es natürlich auch: Übung.

Workshops zu konzipieren und durchzuführen ähnelt einer Jonglage mit mehreren Bällen.

Für die konkrete Vorbereitung des Workshops bedeutet dies: Trainer*innen sollten (sich) einige Fragen stellen:

- ◆ Ist die Teilnahme am Workshop freiwillig oder sind ganze Abteilungen oder Institutionen dazu verpflichtet?
- ◆ Kommen Mitarbeitende aus unterschiedlichen Abteilungen zusammen, die sonst nicht viel miteinander arbeiten?
- ◆ Treffen akademisierte auf nicht-akademisierte Personen und umgekehrt? Wie muss ich mich für die gemeinsamen Diskussionen darauf vorbereiten?
- ◆ Ist das Vorwissen sehr unterschiedlich verteilt?
- ◆ Werden Personen, die in hierarchischen Abhängigkeitsverhältnissen zueinander stehen, im Workshop aufeinandertreffen? Was macht das mit einer ungezwungenen Diskussion oder auch mit sehr persönlichen Methoden, wie zum Beispiel der Biografiearbeit?
- ◆ Gab es konkrete (Diskriminierungs-) Vorfälle, die dem Workshop vorausgingen?
- ◆ Nehmen Menschen unterschiedlicher gesellschaftlicher Positionierungen teil?

1. Jonglieren mit vielen Bällen
– Planen diskriminierungskritischer Workshops

Von Lou Herbst und Nina Khan

All dies hat Einfluss auf die Konzipierung des Workshops, die Methodenauswahl, die Ausgestaltung eines Inputs und die Moderation.

Bei der Methodenauswahl legen wir Wert auf ein ausgewogenes Verhältnis von Selbstreflexion, Austausch in Kleingruppen, Input und der Möglichkeit, Fragen zu stellen. Wir bekommen immer wieder zurückgemeldet, dass der Austausch zu den Themen sehr bereichernd ist, auch weil dieser im Arbeitsalltag oft zu kurz kommt. Methodenvielfalt ist ein wichtiges Kriterium, um die Aufmerksamkeit im Raum zu halten. Unterschiedliche Lerntypen sollten angesprochen werden: mit Input, Bildern, Videos, Musik und Diskussionen. Dabei ist es wichtig, im Vorhinein genug Informationen über die Teilnehmenden einzuholen: Gibt es vielleicht Personen, die eine Sehbehinderung haben oder auf Gebärdensprachverdolmetschung angewiesen sind? Gibt es Personen, die viele und regelmäßige Pausen brauchen? Das bedeutet für die Methodenauswahl und den Programmablauf, diese so barrierearm wie möglich zu gestalten.

Uns haben in den letzten 15 Jahren Methoden aus unterschiedlichen Ansätzen inspiriert: beispielsweise Anti-Bias, rassismuskritische und dekoloniale Ansätze der politischen Bildungsarbeit oder systemische Beratungsperspektiven. Wichtig ist hier: Wir haben selbst viele Weiterbildungen besucht, haben jahrelang unterschiedliche Methoden erprobt und neue entwickelt und tauschen uns regelmäßig mit anderen Trainer*innen aus. Wir raten davon ab, Methodenbeschreibungen aus dem Internet einfach so auszuprobieren. Empfehlenswert ist, insbesondere für Trainer*innen ohne viel Erfahrung, entweder selbst als Teilnehmer*in die jeweilige Methode zumindest einmal miterlebt zu haben oder sie in einer kleinen Runde oder einem geschützten Raum (z. B. mit Freund*innen oder anderen Trainer*innen) einmal auszuprobieren.

Herausforderungen: Widerstände und Reproduktion von Diskriminierung

In der Bildungsarbeit zu Antidiskriminierung und Diversität begegnen uns unterschiedliche Heraus-

forderungen. So kann es insbesondere bei mehrfach privilegierten Personen zu Widerständen kommen. Diese können ganz unterschiedlich aussehen: Teilnehmende nehmen viel Raum ein, möchten über eigene Diskriminierungserfahrungen sprechen (die vom eigentlichen Thema ablenken) oder fühlen sich angegriffen, wenn es um die Reflexion ihrer Privilegien geht. Je nach Gruppe und Situation gehen wir damit unterschiedlich um. Eine Methode, die wir durchaus empfehlen können, ist es der Gruppe zu spiegeln: «Wir nehmen hier in der Gruppe wahr, dass vom Thema abgelenkt wird. Das finden wir schade, da dies ein Raum der Selbstreflexion sein soll». Wenn wir zu Rassismus und kritischem *Weißsein* arbeiten, zeigen wir auch das sogenannte Phasenmodell, das zeigt, welche Phasen *weiße* Personen normalerweise durchlaufen, wenn sie sich mit Rassismus auseinandersetzen (nach Janet Helms, Tupoka Ogette, Noah Sow u. a.). Dieses Modell spiegelt unterschiedliche *weiße* Abwehrmechanismen wider. Das hilft vielen Teilnehmenden dabei, ihre Abwehr/Widerstände einzuordnen, anzunehmen und zu reflektieren.

Eine weitere Herausforderung ist, dass wir nie garantieren können, dass in unseren Workshops keine Diskriminierung reproduziert wird. Teilnehmende bringen unterschiedliche, auch nicht immer sichtbare Positionierungen mit. Zu Beginn jedes Workshops kommunizieren wir daher, was uns im Miteinander wichtig ist: diskriminierungssensible Sprache, Offenheit, Wertschätzung, Fehlerfreundlichkeit, solidarische Kritik etc.). Wenn wir mitbekommen, dass es zu einer Diskriminierung im Workshop gekommen ist, z. B. durch stereotypisierende Sprache, intervenieren wir und erklären, warum ein Begriff diskriminierend war und weisen gegebenenfalls auf die Begriffsgeschichte hin. Ebenso ist es möglich in der Pause mit der Person, die diskriminiert wurde, einzuchecken und nachzufragen, wie es ihr geht und ob sie etwas von uns braucht/sich wünscht.

Wir selbst zeigen nur vereinzelt und mit sogenannten Triggerwarnungen Bildmaterial oder Wörter in unseren Inputs, die Diskriminierung reproduzieren. Hier betten wir das deutlich in den Kontext ein und erklären, warum bestimmte Darstellungsformen oder Begrifflichkeiten diskriminierend sind.

Und was mache ich nun damit?

Natürlich unterscheidet sich die inhaltliche Ausgestaltung von Auftrag zu Auftrag. Dennoch bedingt unsere grundlegende Arbeitsweise eine bestimmte Annäherung an das Thema: Wir wollen keine rein theoretische Herangehensweise, sondern nehmen die Selbstreflexion und die eigene gesellschaftliche Positionierung und Verortung in Machtverhältnissen als Ausgangspunkt. In welchen Kontexten und in Bezug auf welche (zugeschriebenen) Merkmale verfüge ich über Privilegien? Wo bin ich benachteiligt und stoße auf Zugangsbarrieren? Wie hat das meine Biografie geprägt und was macht diese Erkenntnis mit mir? Erst wenn diese Fragen (vorerst) beantwortet sind, kann der Schritt folgen, mit dem die meisten Teilnehmenden eigentlich gerne beginnen würden: Was mache ich nun damit? Wie kann ich verantwortungsvoll mit meinen Privilegien umgehen? Hier kommt der Kunst- und Kulturbereich verstärkt in den Fokus: Wo geschehen hier Ausschlüsse? Welche Erkenntnisse können für den Arbeitsalltag genutzt werden? Und wie kann ich meine Arbeitskontexte nachhaltig durch eine diskriminierungssensible Brille betrachten und verändern? Für den Transfer auf die Praxis bietet es sich an, Beispiele (positive wie negative) aus dem Kunst- und Kulturbereich einzubauen: Zitate, Webseiten oder Projekte. Dafür ist eine gute Recherche im Vorhinein und die Kenntnis aktueller Entwicklungen unabdingbar.

In welchen Kontexten
und in Bezug auf welche
(zugeschriebenen) Merkmale
verfüge ich über
Privilegien?

Insbesondere für diesen Transfer der Reflexionen zu Privilegien und Diskriminierung auf die Kulturpraxis braucht es viel Raum und Zeit für Austausch. An dieser Stelle mit eigenen Beispielen der Teilnehmenden aus ihrem Arbeitsalltag zu arbeiten, erweist sich als sinnvoll. Aber: Dies muss freiwillig geschehen. Das aus privilegierter(er) Perspektive oftmals erzwungene Lernen auf Kosten marginalisierter Erfahrungen sollte von der Workshopleitung notfalls unterbunden werden. Eine offene Kommunikation über die Gründe dafür und das Spiegeln der Gruppendynamik helfen dabei, das eigene Handeln zu erklären und diskriminierungskritisch einzuordnen. Wir regen die Teilnehmenden daraufhin an, die Mittel, die sie im Veränderungsprozess der Diversitätsorientierung bereits unterstützen, zu brainstormen. Und auch klar zu benennen, was sie noch an Ressourcen (Zeit, Geld, Wissen, Netzwerke, Verbündete etc.) brauchen. Hilfreich ist es, die Teilnehmenden im Folgenden klare Schritte benennen zu lassen. Was möchtest du bereits ab morgen, in der nächsten Woche und in den nächsten drei Monaten verändern? Wie nimmst du dich dafür selbst in die Verantwortung?

Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und die Umsetzung von diversitätsorientierten Vorhaben braucht Übung.

1. Jonglieren mit vielen Bällen
– Planen diskriminierungskritischer Workshops

Von Lou Herbst und Nina Khan

Die Gestaltung der Workshops hat außerdem von uns als Team profitiert: Zu zweit Workshops anzuleiten, macht es durch unsere zum Teil unterschiedlichen Positionierungen möglich, auch verschiedene Perspektiven anzubieten und die Auseinandersetzungen mit verschiedenen Erklärungsweisen und Impulsen zu bereichern.

Schließlich empfehlen wir den Teilnehmenden: Die Auseinandersetzung mit Diskriminierung und die

Umsetzung von diversitätsorientierten Vorhaben braucht Übung – bleibt im Arbeitsalltag dran! Trefft euch wieder, erzählt euch von euren Erfolgen, auch wenn sie noch so klein sind, verbündet euch, unterstützt euch! Eine diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Institution zu werden braucht vor allem eines: Geduld. Es ist ein langer Weg und Workshops für Mitarbeitende zur Sensibilisierung und Bewusstwerdung sind nur ein Teil des Prozesses. Daher raten wir auch allen Trainer*innen in diesem Bereich, dies deutlich zu machen, Vertiefungsworkshops anzubieten und dennoch die Teilnehmenden mit einer Portion Mut und Lust auf Veränderung aus dem Workshop zu entlassen!

1. Jonglieren mit vielen Bällen
– Planen diskriminierungskritischer Workshops

Von Lou Herbst und Nina Khan

Workshops anti-ableistisch gestalten

2

von Anne Rieger und Noa Winter

Um Workshops zugänglich zu gestalten, muss Barrierefreiheit von Anfang an mitgedacht werden. Anne Rieger und Noa Winter geben Einblick in ihre Praxis der solidarischen Co-Leitung und vermitteln Grundlagen zur Konzeption und Gestaltung anti-ableistischer Workshops.

Anne Rieger und Noa Winter leiten gemeinsam das Berliner Netzwerk-Projekt Making a Difference, das die Förderung selbstbestimmter Arbeiten von Tauben und behinderten Künstler*innen in Tanz und Performance zum Ziel hat. Darüber hinaus beraten sie Kulturinstitutionen und Künstler*innen zu anti-ableistischen Arbeitsprozessen. Als Team geben sie sowohl Einblicke in die gelebte Erfahrung von Behinderung und Barrieren als auch in die Möglichkeiten, die eigenen nicht-behinderten Privilegien aktiv zu nutzen.

¹ Auch wenn wir in diesem Text ausschließlich von Ableismus schreiben, erkennen wir an, dass Taube Menschen spezifische Diskriminierungen in Form von Audismus erfahren. Als hörendes Team möchten wir hierzu auf Taube Expert*innen wie z. B. Silvia Gegenfurtner verweisen.

Anti-ableistisch handeln – was bedeutet das?

In unserer Arbeit haben wir den Anspruch, unser Denken und Handeln in Bezug auf Diskriminierung immer wieder zu reflektieren. Da unser Schwerpunkt das Thema Behinderung ist, setzen wir uns besonders intensiv mit ableistischer Diskriminierung auseinander.¹ Ableismus beschreibt die Bewertung von Menschen anhand ihrer Fähigkeiten, was häufig mit einer Reduktion behinderter Menschen auf ihre Einschränkungen – also auf das, was sie (vermeintlich) nicht können – einhergeht. Im Sinne des sozialen

Menschen werden durch bauliche, kommunikative und einstellungsbedingte Barrieren behindert.

Modells von Behinderung gehen wir jedoch davon aus, dass Menschen u. a. durch bauliche, kommunikative und einstellungsbedingte Barrieren (wie z. B. Vorurteile) behindert werden – und dass wir menschenrechtlich dazu verpflichtet sind, diese Barrieren abzubauen und antidiskriminierend zu handeln. Daher stellen wir uns u. a. folgende Fragen: Wie können wir diskriminierende Sprache und Vorannahmen vermeiden und über diese informieren? Wie können wir unsere Workshops so gestalten, dass Workshopleiter*innen und Teilnehmer*innen keine bzw. möglichst wenige Barrieren erfahren? Und wie können wir einen Raum eröffnen, der es (insbesondere behinderten) Menschen ermöglicht, ihre eigenen Bedürfnisse wahrzunehmen und zu äußern?

Selbstpositionierung

Die Autor*innen dieses Textes sind:

Noa Winter – weiß, queer, behindert und chronisch krank; Kurator*in und Kulturberater*in

Anne Rieger – weiß, cis-weiblich und nichtbehindert; Dramaturgin und Kulturberaterin

Ebenso wie wir diesen Text gemeinsam verfassen, leiten wir häufig Workshops als Team, das in Bezug auf Behinderung, Barrieren und Ableismus sowohl gelebte Erfahrungen (Noa) als auch Privilegien (Anne) mitbringt. Dies machen wir zu Beginn jedes Workshops transparent. Des Weiteren nutzen wir unsere unterschiedlichen Positionierungen in der Workshopgestaltung und im Umgang mit der Grup-

2. Workshops antiableistisch gestalten

Von Anne Rieger und Noa Winter

pendynamik der Teilnehmer*innen: Insbesondere in der Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien kann es für nichtbehinderte Workshopteilnehmer*innen hilfreich sein, wenn die ebenfalls privilegierte Workshopleitung Einblicke in die eigenen Reflexionsprozesse gibt.

Auch in schwierigen Situationen kann eine solidarische Co-Leitung, bestehend aus betroffenen und nichtbetroffenen Personen, hilfreich sein.

Auch in schwierigen bzw. diskriminierenden Situationen kann eine solidarische Co-Leitung, bestehend aus betroffenen und nichtbetroffenen Personen, hilfreich sein: Zum Beispiel, wenn nichtbehinderte Workshopteilnehmer*innen beginnen, sich (un)bewusst von der behinderten Workshopleitung abzugrenzen, indem sie ihre Aussagen relativieren bzw. abwerten – ein Prozess, der auch als **Othering** bezeichnet wird.

Barrierefreiheit als Teil der Vorbereitung

Jeder Workshop – egal ob analog oder digital – beginnt mit der räumlichen und zeitlichen Planung. Hierbei ist es wichtig, Barrierefreiheit von Anfang an mitzudenken und diesem Aspekt in der Planung eine Priorität einzuräumen, auch wenn dies ggf. einen Abschied von gewohnten Zeitstrukturen oder lieb-gewonnen Veranstaltungsorten bedeutet. Im Folgenden möchten wir euch eine (unvollständige) Liste von Anregungen mitgeben, was ihr bei der

anti-ableistischen Workshopplanung beachten könnt:

1 – Analoge Räumlichkeiten:

- ◆ Ist der Zugang zu den Räumlichkeiten stufenlos möglich?
- ◆ Ist eine barrierefreie Toilette vorhanden?
- ◆ Ist die Orientierung im Gebäude gewährleistet (z. B. durch eine Beschilderung oder ein Blindenleitsystem)? Falls nicht, kann diese durch temporäre Maßnahmen verbessert werden?
- ◆ Ist der Zugang für alle Teilnehmer*innen selbstständig oder nur mit Unterstützung möglich?
- ◆ Wie ist die Anbindung des Veranstaltungsorts an den öffentlichen Nahverkehr? Wo ist die nächste barrierefreie Station/ Haltestelle?
- ◆ Gibt es nur Stühle oder auch alternative Sitz- und Liegemöglichkeiten (z. B. Sofas, Sitzsäcke, Matratzen)?
- ◆ Können die Räumlichkeiten flexibel eingerichtet werden (z. B. um Kommunikation in Gebärdensprache zu ermöglichen)?
- ◆ Wie ist die Beleuchtungssituation im Raum (z. B. für Kommunikation in Gebärdensprache und sehbehinderte Teilnehmende)?

2 – Digitale Veranstaltungen:

- ◆ Wurde bei der Wahl des digitalen Tools auf Barrierefreiheit, wie z. B. Screenreader-Kompatibilität oder die Möglichkeit gebärden- oder schriftsprachlich zu kommunizieren, geachtet?
- ◆ Ist das Tool auch für Menschen mit keinem/geringen Internetzugang nutzbar (z. B. durch eine telefonische Einwahl)?
- ◆ Welche Barrieren baut die Verlagerung in ein digitales Setting ab, welche neuen Barrieren sind zu beachten?

3 – Zeitstruktur:

- ◆ Sind die Anfangs- und Endzeiten so gewählt, dass auch Menschen mit Assistenzbedarf oder limitierten Energieressourcen diese besuchen können?
- ◆ Gibt es Pausen, die den Bedürfnissen aller Teilnehmer*innen gerecht werden?
- ◆ Wurden Dolmetscher*innen frühzeitig angefragt und mit Vorbereitungsmaterialien versorgt?

Alle oben genannten Punkte müssen frühzeitig mit den Auftraggeber*innen thematisiert werden. Konkret sollte es darum gehen, welche Erwartungen bezüglich Barrierefreiheit ihr als Workshopleiter*innen an die Veranstalter*innen stellt (z. B. ist es immer hilfreich, je nach Größe der Organisation, einen gewissen Mindeststandard einzufordern) und wie die Kostenübernahme (z. B. für Dolmetscher*innen oder die Anschaffung/Ausleihe von Sitzsäcken) geregelt ist.

Erwartungen transparent formulieren

Neben baulichen und kommunikativen Barrieren können auch (unausgesprochene) Erwartungen an die Workshopteilnehmer*innen eine Barriere darstellen. Häufig geht es darum, welches Verhalten unsere Gesellschaft als angemessen erachtet – und welches (und sei es «nur» durch abschätzige Blicke) als unangemessen bewertet wird. Für eine anti-ableistische Workshopgestaltung ist es daher besonders wichtig, die eigenen Erwartungen an die Teilnehmer*innen transparent zu formulieren und dabei auch gesellschaftliche Normen konkret zu adressieren. Zum Beispiel:

- ◆ Aufmerksame Teilnahme kann sehr unterschiedlich aussehen. Ladet Menschen daher konkret ein, verschiedene Positionen (sitzen, liegen, stehen ...) einzunehmen und diese während des Workshops jederzeit zu wechseln.
- ◆ Bei digitalen Veranstaltungen könnt ihr Menschen dazu ermuntern, ihre Kamera nach eigenem Ermessen an- oder auszuschalten.

Ein wichtiger Grundsatz von Barrierefreiheit ist, dass ihr niemals voraussehen könnt, welche Barrieren andere Menschen erfahren.

Barrierefreiheit kommunizieren

Ein wichtiger Grundsatz von Barrierefreiheit ist, dass ihr niemals voraussehen könnt, welche Barrieren andere Menschen erfahren. Die Kommunikation über Barrierefreiheit sollte dabei immer vonseiten der Workshopleiter*innen bzw. der Veranstalter*innen initiiert werden, z. B. indem ihr...

- ◆ das Barrierefreiheitsangebot bereits in der Ausschreibung vermerkt (z. B. Information zu den Räumlichkeiten, Pausen und Verdolmetschung).
- ◆ in allen Formen der Kommunikation (Ausschreibung, Bestätigungsemails etc.) eine konkrete Ansprechperson für Rückfragen zur Barrierefreiheit angebt.
- ◆ die Barrierefreiheitsbedarfe der Teilnehmenden abfragt.
- ◆ als Veranstalter*innen (noch) unerfahrene Workshopleiter*innen rechtzeitig zu Barrierefreiheitsbedarfen informiert und sie bei der barrierefreien Gestaltung unterstützt.

Durchführung

Auch in der praktischen Umsetzung ist es wichtig, Barrierefreiheit und die eigenen Erwartungen zu kommunizieren. Daher beginnen wir jeden Workshop mit:

- ◆ einer Vorstellung der Workshopleiter*innen (inkl. Selbstpositionierung)
- ◆ Informationen zur Barrierefreiheit des Workshops
- ◆ Informationen zum Umgang mit gesellschaftlichen Erwartungshaltungen
- ◆ Informationen zur gemeinsamen Kommunikation im Workshop
- ◆ Informationen zu den Pausenzeiten

Gerade in der Durchführung kann es herausfordernd sein, die eigene anti-ableistische Haltung beizubehalten. Doch gerade hier ist es wichtig, nicht in alte Muster zu verfallen und etwa aus Begeisterung über die Gespräche zu den Workshopinhalten plötzlich Pausen zu verkürzen. Denn nur so kann ein möglichst barrierefreier Raum für alle verlässlich gewährleistet werden.

Es ist herausfordernd, nicht in alte Muster zu verfallen und aus Begeisterung über die Gespräche plötzlich Pausen zu verkürzen.

Intervenieren, hinterfragen, vernetzen!

Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich

von Francis Seeck

Francis Seeck beschreibt, wie Trainer*innen bei klassistischem Othering intervenieren können und wie man als Trainer*in achtsam mit der eigenen Biografie arbeitet. Wie gelingt es, Teilnehmende im Rahmen von Workshops zur Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien zu bewegen, damit sie zum Abbau von Diskriminierung beitragen können?

Francis Seeck, 1987 in Ostberlin geboren, ist promovierte Kulturanthropolog*in und Antidiskriminierungstrainer*in. Seeck forscht und lehrt zu Klassismus, sozialer Ungleichheit und Geschlechterverhältnissen, nach einer Vertretungsprofessur für Soziologie und Sozialarbeitswissenschaft an der Hochschule Neubrandenburg nun als Post-Doc an der HU Berlin. 2022 erschien die Streitschrift «Zugang verwehrt – Keine Chance in der Klassengesellschaft: wie Klassismus soziale Ungleichheit fördert» bei Atrium.

Seit fast 15 Jahren arbeite ich als Politische*r Bildner*in und Antidiskriminierungstrainer*in, unter anderem im Kulturbereich. Ausgehend von meinen Erfahrungen in diesem Feld stelle ich Ansätze für die Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich vor. Dabei gehe ich auch auf Fallstricke und Herausforderungen ein.

Literatur:

Seeck, Francis (2022): Zugang verwehrt. Keine Chance in der Klassengesellschaft: wie Klassismus soziale Ungleichheit fördert. Hamburg: Atrium.
Seeck, Francis/Brigitte Theißl (2020): Solidarisch gegen Klassismus. Intervenieren, organisieren, umverteilen. Münster: Unrast.

Meine Arbeitsschwerpunkte liegen auf dem Thema Klassismus, der Diskriminierung aufgrund der Klassenherkunft oder Klassenposition (vgl. Seeck/Theißl 2020; Seeck 2022), und dem Thema Queer- und Transfeindlichkeit. In all diesen Bereichen spielt die Verwobenheit dieser Diskriminierungsformen mit Rassismus, Sexismus, Ableismus und Ostfeindlichkeit eine bedeutende Rolle.

Im Kulturbereich konzentriert sich diskriminierungskritische Bildungsarbeit insbesondere auf das Personal, das Programm und das Publikum.

Diskriminierung wirkt auf institutioneller Ebene, aber auch auf individueller, denn sie kann verinnerlicht werden. Im Kulturbereich konzentriert sich diskriminierungskritische Bildungsarbeit insbesondere auf das Personal, das Programm und das Publikum:

- ◆ Wer arbeitet im Kulturbereich? Wer hat überhaupt die Möglichkeit, dort zu arbeiten? Wie wirkt Diskriminierung auf Kulturarbeiter*innen?
- ◆ Welche Normen prägen die Ausgestaltung des Programms? Welche Lebensrealitäten werden abgebildet? Werden auf der Bühne Stereotype bedient und, wenn ja, welche? (Ein typisches Beispiel dafür aus dem Bereich Darstellende Kunst ist, wenn sich die meisten Stücke eines Theaters um die Lebensrealität von Menschen aus der Mittel- oder Oberklasse drehen und einkommensarme Menschen

3. Intervenieren, hinterfragen, vernetzen! – Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich

Von Francis Seeck

sowie nicht-akademische Figuren nur als Karikatur vorkommen.)

◆ Wen stellen sich Kulturarbeiter*innen als Publikum vor? Wer fühlt sich wohl in der betreffenden Kultureinrichtung, wer nicht? Wer kommt und wer nicht?

Zudem ist es mir wichtig, auch über den größeren gesellschaftlichen Kontext zu sprechen:

◆ Welche Bedeutung hat Kulturarbeit in der Klassengesellschaft? Wie sind Kultureinrichtungen mit kapitalistischen Strukturen verstrickt?

Kritisch nachfragen

Eine große Herausforderung in der Bildungsarbeit ist Othering – übersetzt vielleicht: «VerAnderung». Dabei wird eine privilegierte Gruppe als «normal» und von Diskriminierung Betroffene als «anders» dargestellt. In meinen Workshops stellt meistens bereits in der Vorstellungsrunde ein*e Teilnehmer*in die Frage: «Wie können *wir die* Hartz-4-Bezieher*innen erreichen?» Oder auch: «Wie können *wir die* Arbeiter*innen erreichen?»

Eine große Herausforderung in der Bildungsarbeit ist Othering.

3. Intervenieren, hinterfragen, vernetzen! – Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich

Von Francis Seeck

Zum einen suggerieren diese Fragen, dass niemand im Raum Arbeiter*in ist oder ALG 2 bezieht. Zum anderen wird damit angenommen und gesetzt, dass Menschen, die Klassismus erleben, im Kulturbereich abwesend sind. Ich versuche dann, bereits in der Vorstellungsrunde zu intervenieren und Selbstverständlichkeiten ins Wanken zu bringen, indem ich kritische Nachfragen stelle: «Woher wissen Sie, dass sie keine Menschen erreichen, die ALG 2 beziehen?» Oder: «Würden Sie sich nicht als Arbeiter*in bezeichnen? Was bedeutet Arbeiter*in für Sie?» Auch

äußere ich mein Unbehagen an der Gegenüberstellung von «wir» und «die» und betone, dass wir nicht wissen, welche Klassenerfahrungen die anderen im Raum haben.

Nach solchen pädagogischen Interventionen kann die Stimmung etwas aufgeregter sein, manchmal gehen auch Teilnehmer*innen enttäuscht. Denn einige erhoffen sich von der Teilnahme an einem Antidiskriminierungsworkshop in erster Linie Strategien für ihren nächsten Projektantrag, in dem sie eine neue marginalisierte Gruppe als Publikum ins Zentrum stellen wollen. Ich sehe es als Erfolg, wenn in einer Gruppe Widerstände entstehen. Denn darin zeigt sich, dass das Thema auch auf einer emotionalen Ebene arbeitet und dass grundlegende Vorannahmen in Frage gestellt werden.

**Ich sehe es als Erfolg,
wenn in einer Gruppe
Widerstände entstehen.**

Autobiografisch arbeiten

Oft fange ich in meinen Workshops mit einer autobiografischen Übung an. Damit lässt sich Othering besonders gut in Frage stellen. Außerdem holt es privilegierte Teilnehmer*innen aus einer möglichen Konsumhaltung im Workshop heraus. Dann bitte ich die Teilnehmer*innen, einen Gegenstand, ein Bild oder ein Symbol zu teilen, das ihre Klassenherkunft darstellt. Anschließend tauschen sie sich in Kleingruppen aus, bevor wir gemeinsam ins Gespräch kommen. Die Teilnehmer*innen zeigen dabei die ausgewählten Objekte: adelige Familienwappen, Bücher, Werkzeuge oder Kleidungsstücke. Deutlich wird durch diese Übung: Alle Menschen sind in Klassen- und Machtverhältnisse verstrickt und haben eine Klassenerfahrung.

3. Intervenieren, hinterfragen, vernetzen! – Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich

Von Francis Seeck

Privilegien adressieren

Schnell kann es passieren, dass der Fokus wieder auf das Publikum gelenkt wird (Wie können wir diese oder jene marginalisierte Gruppe erreichen?), während Fragen rund um das Personal und das Programm aus dem Blickfeld geraten. Hier gilt es, immer wieder gegenzusteuern. Denn Letztere sind die Bereiche, bei denen es auch um die eigenen Privilegien gehen kann: Wie wurden und werden Stellen besetzt, wer verdient wie viel, wer hat welchen Einfluss in der betreffenden Kulturinstitution?

Das Teilen eigener Erfahrungen bewusst steuern

Eine Herausforderung als Politische*r Bildner*in ist der Umgang mit der eigenen Biografie. Meiner Erfahrung nach ist es zentral, sich vorab zu überlegen, wie viel Persönliches mensch als Trainer*in mit den Teilnehmer*innen teilen möchte, und welche Aspekte. Ich persönlich spreche über meine eigene Klassenherkunft und auch über Diskriminierungs- und Privilegierungserfahrungen in Bezug auf andere Kategorien. Ich überlege mir jedoch vorab, was ich teilen möchte, und erzähle meistens die gleichen Anekdoten aus meinen Leben. Ich teile persönliche Erfahrungen nur, wenn es sich passend und stimmig

Natürlich finden Projektionen statt; Teilnehmer*innen versuchen, eine*n irgendwie einzusortieren.

für mich anfühlt. Ich weise die Workshop-Teilnehmer*innen außerdem am Anfang darauf hin, dass es ein Geben und Nehmen ist und dass ein solches Bildungsangebot nicht dafür da ist, «Leidensgeschichten» zu konsumieren.

Natürlich finden Projektionen statt; Teilnehmer*innen versuchen, eine*n irgendwie einzusortieren, und manchmal ist mensch mit stereotypen Zuschreibungen konfrontiert. Um dies emotional zu verarbeiten, tausche ich mich mit anderen Trainer*innen aus, bei Bedarf hole ich mir professionelle Unterstützung, z. B. durch ein Coaching oder eine Supervision. Um dergleichen überhaupt in Anspruch nehmen zu können, ist es notwendig, ein faires Workshop-Honorar auszuhandeln. Immer wieder reflektiere ich darüber, welches Nähe-Distanz-Verhältnis für mich stimmig ist und wie ich es herstellen kann.

Mit Komplexität pädagogisch umgehen

Nicht immer einfach ist es, die Verwobenheit verschiedener Diskriminierungsformen zu thematisieren. Denn alle Diskriminierungsformen haben ihre eigene Geschichte und Wirkungsweise und sind schon alleine sehr komplex. Ich stelle in meiner Arbeit meistens eine Diskriminierungsform in den Mittelpunkt und diskutiere ausgehend davon die Verwobenheit mit anderen Diskriminierungsformen. Dabei fordere ich die Teilnehmer*innen auf, eigene Erfahrungen einzubringen und auch dazu, mir als Trainer*in Kritik entgegenzubringen.

Vernetzung fördern

Ich empfehle, im Anschluss an jeden Workshop bzw. als Teil davon einen Empowerment-Raum anzubieten. Dieser richtet sich an Kulturarbeiter*innen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind. Ziel ist es, die Vernetzung untereinander zu stärken. Oft entstehen daraus neue Zusammenhänge, die die Bildungsarbeit nachhaltig machen, da von diesen

3. Intervenieren, hinterfragen, vernetzen! – Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich

Von Francis Seeck

Netzwerken längerfristige diskriminierungskritische Impulse ausgehen.

Der Kulturbereich birgt durchaus Fallstricke und Herausforderungen, wie meine Praxiserfahrungen zeigen. Trotzdem ist es aktuell eine spannende Zeit, um dort Bildungsarbeit gegen Diskriminierung anzubieten, da das Interesse groß ist und es viele motivierte Mitstreiter*innen gibt.

3. Intervenieren, hinterfragen, vernetzen! – Konkrete Ansätze der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung im Kulturbereich

Von Francis Seeck

Nicht den Voyeurismus bedienen

Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

von Silvia Gegenfurtner

Im Interview mit Lisa Scheibner erzählt Silvia Gegenfurtner darüber, wie sie sich als Trainerin mit Diskriminierungserfahrung vor unangenehmen Situationen im Workshop schützt und warum ihr die Interaktion mit Teilnehmenden wichtig ist.

4

Silvia Gegenfurtner ist Sozialarbeiterin, lebt in Berlin und studiert Kritische Diversity und Community Studies. Silvia ist Taub, genderqueer und *weiß*. Sie* macht audismuskritische Workshops für die hörende Dominanzkultur, damit diese sich mit ihren hörenden Privilegien beschäftigt und irgendwann hoffentlich [audismus](#)kritisch tickt.

Das Gespräch fand zweisprachig statt (in Deutscher Gebärdensprache und Lautsprache) und wurde verdolmetscht.

Lisa: Hallo Silvia, schön, dass wir das Gespräch führen können! In dieser Handreichung geht es darum, Antidiskriminierungstrainer*innen Tipps zu geben, was sie in ihrer Arbeit beachten können, wenn sie für den Kulturbereich arbeiten wollen. Du hast bei Diversity Arts Culture und auch im Kulturbereich schon mehrere Workshops gemacht. Gibt es Erfahrungen oder Herausforderungen, die du besonders im Kulturbereich beobachtet hast?

Silvia: Hallo Lisa, ich freue mich! Bei Antidiskriminierungstrainer*innen ist es so, dass sie die Erfahrung erst dadurch bekommen, dass

1 hörend/e wird auf Wunsch von Silvia Gegenfurtner klein geschrieben, da es sich im Gegensatz zu der Benennung Taub um keine politische empowernde Selbstbezeichnung, sondern um die konkrete Benennung einer privilegierten Positionierung handelt.

sie auf die Nase fallen. Und natürlich ging es mir auch so. Ich bin auch immer wieder mal gegen die Wand gerannt und habe gemerkt, welche Dinge ich ändern und anpassen muss. Hierzu fällt mir eine Sache ein. Das war bei einer Veranstaltung von euch, es ging in verschiedenen Vorträgen um Barriereabbau. In meinem Teil habe ich verschiedene Künstler*innen aus der [Tauben Community](#) vorgestellt, habe Kunstformen wie [Visual Vernacular](#) und ABC-Stories dargestellt. Und es ging auch um das Thema Musikperformance durch Taube Künstler*innen, die Lieder von hörenden Musiker*innen in Gebärdensprach-Poesie performen. Super spannend war, dass die hörenden Teilnehmenden sich sehr fokussiert haben auf diese Musik. Dass passiert öfter bei hörenden¹, dass da die Adaption irgendwie fehlt. Da ging es dann gar nicht mehr darum: Was ist eigentlich die Taubenkultur? Kunstformen wie Visual Vernacular oder ABC-Stories werden gar nicht beachtet und sind offenbar nicht interessant für hörende, die sich auf die Musik-Performances, das sogenannte Musik-Dolmetschen einschließen. Das finde ich auffällig.

Lisa: Kulturschaffende sehen sich selbst ja oft so, dass sie kreativ und offen und interessiert an allem möglichen sind. Und was du gerade beschrieben hast, ist, dass du ihnen eigentlich eine neue, sehr eigene Kunstform vorstellst, von der sie vielleicht noch niemals vorher erfahren haben. Aber sie wissen überhaupt nicht, was sie damit anfangen sollen, und fragen immer nur: Wie kann Musik «übersetzt» werden? Da besteht ein Widerspruch zwischen dem, wie sie sich selbst wahrnehmen, als total interessiert, und dem, dass sie sich eigentlich auf das beschränken, was sie schon kennen.

Silvia: Genau darum geht es.

Lisa: Gab es ansonsten Fragen, die speziell Leute im Kulturbereich immer haben? Vielleicht etwas, wie: «Wie binden wir DGS am besten in unsere Veranstaltung ein?»

Silvia: «Wie sieht der Kontakt zur Tauben Community aus? Wie kann ich das Taube Publikum erreichen?» Oft besteht die Erwartung, dass wenn Dolmetschende eingesetzt werden

2 Mehr zu PPPZ in der Studie: Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors. Citizens For Europe/Vielfalt entscheidet (2016). Online unter: https://vielfaltentscheidet.de/wp-content/uploads/2017/04/Final-f%C3%BCr-Webseite_klein.pdf. S. 13 ff.

oder das Angebot sozusagen für Taube Menschen konzipiert ist, dass sie dann Schlange stehen vor den Institutionen. Aber es ist nicht genug, einfach nur eine*n Dolmetscher*in auf die Bühne zu stellen. Und ich glaube, da kann ich sehr gut an das Konzept PPPZ [Personal, Programm, Publikum, Zugänge] anknüpfen, womit ihr ja auch arbeitet.² Das ist für mich unglaublich zutreffend, weil da auf verschiedenen Ebenen versucht wird, eine (marginalisierte) Community als Publikum zu erreichen und es darum geht, dass auch Personal aus marginalisierten Communities eingestellt wird.

Wenn Dolmetschende eingesetzt werden, besteht oft die Erwartung, dass Taube Menschen dann Schlange stehen.

Das ist eine Frage von Geld und Zeit und eine Frage davon, wie der Prozess abläuft und gleichzeitig kein Tokenism betrieben wird.

Wenn mich zum Beispiel ein Museum beauftragt, zwei Stunden einen Workshop zu geben, wie gut mit Tauben Menschen umgegangen werden kann, dann wird oft erwartet, dass das in zwei Stunden umfassend abgehandelt wird. Damit man dann einen Haken dahinter setzen kann und gut ist. Zwei Stunden später sind die Leute oft erst mal sprachlos und stehen mit großen Fragezeichen da und merken: «So tief geht die ganze Materie!», und müssen das erst mal verdauen. Mir ist aufgefallen, dass bestimmte Diskriminierungsformen eher gesehen und gesellschaftlich beachtet werden, weil das Wissen darüber schon größere Verbreitung gefunden hat. Das ist auch eine Frage von unterschiedlichen Dominanzstrukturen innerhalb der

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner
mit Lisa Scheibner

Gesellschaft: Was ist sichtbarer? Ableismus oder Audismus sind oft Themen, wo Leute denken, sie müssen nur dies und das berücksichtigen und dann ist gut.

Lisa: Wie gestaltest du Workshops so, dass verschiedene Diskriminierungsdimensionen einbezogen und auch ihre intersektionalen Verbindungen klar werden? Wenn du einen Workshop zu Audismus gibst, machst du dir gleichzeitig die Mühe, auch auf Rassismus einzugehen oder auf verschiedene Formen von Ableismus. Welche Gedanken hast du dazu gemacht, wie du verschiedene Arten von Diskriminierung ansprechen willst?

Silvia: Für mich ist die Grundlage, zu wissen, dass es verschiedene Formen von Diskriminierung gibt. Klar hat der Workshop Audismus als Schwerpunkt. Also zum Beispiel: Es geht um das Thema Audismus, dessen Entstehung, und dazu gibt es Aussagen von verschiedenen Personen, die ich dann als Zitat zeigen würde. Da würde ich versuchen, verschiedene Perspektiven mit einzubringen, eben nicht nur die Aussage von einer weißen cis-hetero Person, sondern eben auch von Personen, die unterschiedlich positioniert sind und nicht nur Taub sind. Es gibt auch bestimmte Kontexte, da passt eine Übertragung. Verschiedene Diskriminierungsformen können nicht miteinander verglichen werden, aber es gibt spezifische Parallelen. Das versuche ich mit einzubauen. Das ist auch abhängig davon, welche Teilnehmenden bei diesen Workshops sind. Vielleicht sind auch Teilnehmende mit eigenen Diskriminierungserfahrungen dabei, vielleicht kann ich das auch mit einbeziehen.

Lisa: Kannst du Trainer*innen, die noch nicht so viel Erfahrung mit dem Leiten von Antidiskriminierungsworkshops haben, einen Tipp geben, wie sie ihre Arbeit intersektionaler denken können?

Silvia: Für mich ist es bei einem Workshop wichtig, sich mit den Grundlagen von Intersektionalität zu beschäftigen, in verschiedensten Formen. Dazu gibt es auch unterschiedliche Artikel oder Literatur. Es ist sehr wichtig, dass ich meine eigene Positionierung klar habe. Wenn das geklärt ist für mich, dann

Wenn ich andere Diskriminierungsformen schildere, dann achte ich darauf, nicht die emotionalen Erfahrungen der Leute zu nennen.

kann ich daran anknüpfend auch immer von mir ausgehen und immer von meiner eigenen Position aus gebärden. Und dann komme ich auch nicht so schnell dahin, über andere zu gebärden. Ich bin nicht negativ betroffen von Rassismus oder Transfeindlichkeit, deshalb wäre es fehl am Platz, über die Erfahrungen von anderweitig marginalisierten Menschen zu gebärden. Mir ist sehr daran gelegen, bei den Formulierungen darauf zu achten, von welcher Position aus ich über wen gebärde und eben nicht über Menschen zu gebärden, ohne dass sie dabei sind, und dennoch auf andere Diskriminierungsformen einzugehen. Wenn ich andere Diskriminierungsformen schildere, dann achte ich darauf, nicht die Gefühle, nicht die emotionalen Erfahrungen der Leute zu nennen, weil ich nicht betroffen bin. Das ist oft eine Gratwanderung, bei der ich gucken muss, wo die Grenze liegt. Ich bin auch teilprivilegiert und habe Glück in dem Sinne, dass ich als Tauber Mensch einen guten Zugang zu Texten und Literatur habe. Dadurch erschließt sich mir einiges, denn durch Workshops funktioniert das für mich nicht, weil ich an denen oft nicht teilnehmen kann. Und ich habe auch das Glück, dass mein Freund*innenkreis recht divers ist.

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner
mit Lisa Scheibner

Was passieren kann, wenn Trainer*innen neu anfangen und sich mit diesen ganzen Themen

noch nicht beschäftigt haben, dass sie über andere gebärden, moralisieren, pathologisieren und kulturalisieren. Dann kann es passieren, dass Stereotype reproduziert werden im Gebärden über die anderen und das ist problematisch. Das passiert sehr häufig, weil ich das Wissen ja auch als Trainer*in erst mal verarbeiten muss. Was benutze ich eigentlich selbst für eine Sprache, zum Beispiel? Dadurch, dass ich als Taube Person von Diskriminierung betroffen bin, gebärde ich natürlich davon. Aber ich bin auch als Frau* von Sexismus betroffen und als queere Person von Queerfeindlichkeit. Ich werde von diesen drei unterschiedlichen Deprivilegierungen sehr beeinflusst. Das Taubsein beeinflusst mich in meinem Alltag, in meinem Leben am meisten, was Auswirkungen auf mich als queerer Mensch hat, weswegen meine Erfahrungen auch intersektional geprägt sind. Es geht ja nicht nur um die eine Diskriminierungsform.

Was passieren kann, wenn Trainer*innen neu anfangen, ist, dass sie über andere gebärden, moralisieren, pathologisieren und kulturalisieren.

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner mit Lisa Scheibner

Lisa: Gibt es methodische Ansätze oder Strategien, die du weniger erfahrenen Workshopleitenden empfehlen würdest? Hast du dir selbst Methoden oder Strategien angeeignet für deine Workshops, die dir helfen?

Silvia: Gruppenarbeit! Weil das einfach heißt, dass ich eine Pause habe in diesen Momenten. Diese Zeit kann ich nutzen, um ein biss-

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner
mit Lisa Scheibner

chen aufzutanken und um zu gucken, ob der Zeitplan geändert werden muss, ob alles so stimmt. Ich erinnere mich an den ersten Workshop, den ich bei Diversity Arts Culture gemacht habe: Der war komplett frontal. Da war ein bisschen Diskussion mit drin, aber ich war durchgehend involviert und das war unfassbar anstrengend! Das mache ich überhaupt nicht mehr so, da habe ich meine Art, einen Workshop aufzubauen, komplett geändert. Vor Corona habe ich zum Beispiel auch Speed Dating als Methode geliebt. Davon bin ich großer Fan, weil da die Teilnehmer*innen noch mal ganz anders miteinander ins Gespräch kommen können. Oder Fragen, die sie intuitiv beantworten sollen oder wo sie ihren Wissensstand zu bestimmten Themen intuitiv beurteilen. Bei euren Workshops kommen Kulturschaffende aus den unterschiedlichsten Institutionen in den Workshop, haben zum Teil vielleicht mal zusammengearbeitet, aber kennen sich oft auch nicht. Aber wenn ich von anderen Institutionen beauftragt werde, wo alle sich kennen, weil sie an der gleichen Spielstätte arbeiten, dann können große Spannungen innerhalb der Gruppe sein. Ich merke, dass die Teilnehmenden persönliche Themen miteinander oder vielleicht sogar Konflikte miteinander haben, die sie in den Workshop mitbringen. Da weiß ich oft nicht, wie ich damit umgehen soll. Noch dazu haben die durch die Sprache eine ganz andere Art der Kommunikation als ich, da weiß ich oft gar nicht, wie ich sie erreichen kann. Ich muss mir also selbst vorher bewusst machen: Welche Gruppe kommt da eigentlich in meinen Workshop? Wer arbeitet mit wem zusammen? Und wer hat mich eigentlich genau beauftragt? Wichtig ist auch, in den ein, zwei Tagen vor dem Workshop gut zu essen. So banal es scheint, aber das hilft mir total, denn dann bin ich am Workshoptag wach und fit, energiegeladener. Sich auch gutes Essen mitnehmen, und Klamotten anziehen, in denen ich mich wohlfühle. Ersatzklamotten für den Fall, wenn ich total durchgeschwitzt bin. Als ich angefangen habe, Workshops zu geben, habe ich auch über meine eigenen Diskriminierungserfahrungen erzählt. Manchmal ist es passiert, dass ich getriggert wurde durch das, was ich erzählt habe; dann kommt

Als ich angefangen habe, Workshops zu geben, habe ich auch über meine eigenen Diskriminierungserfahrungen erzählt.

Wut hoch oder andere Gefühle. Das war am Anfang häufiger der Fall, aber nun passiert mir das weniger. Ich habe inzwischen andere Strategien von Selbstschutz und bediene den Voyeurismus nicht mehr.

Lisa: Wenn du in eine Institution gehst, wo die Leute sich kennen und miteinander schon Schwierigkeiten haben, und du merkst, du kommst in so einen aufgeladenen Raum rein, was machst du da? Hast du da Tipps oder Strategien?

Silvia: Das ist schwierig, manchmal weiß ich nicht, wie ich damit umgehen soll. Aber oft mache ich es mit Humor. Wenn die Stimmung sehr schwer ist, die Luft zum Schneiden dick, dann lockere ich die Stimmung mit Humor. Danach versuche ich wieder zurück auf eine ernste Schiene zu kommen. Aber das ist wirklich sehr situationsabhängig, das versuche ich flexibel und spontan zu machen. Das sind keine Strategien oder Witze oder Sätze, die ich mir vorher überlege, sondern aus dem Moment heraus. Manchmal sage ich vielleicht auch offen: «Hey, was braucht ihr eigentlich jetzt gerade, um euch wohlzufühlen?» Und dann sage ich auch: «Und ich bräuchte übrigens gerade dies und das, um mich wohlzufühlen.» Und dann können wir vielleicht, nachdem das dann angesprochen wurde, die restliche Zeit und den Raum besser zusammen nutzen.

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner
mit Lisa Scheibner

Lisa: Ich habe dich in Workshops als sehr direkt erlebt, das zwingt die Leute auch, sich dazu zu verhalten. Wenn man ihnen direkt eine Frage stellt, dann müssen sie auch reagieren.

Silvia: Ja, die Strategie ist, die Leute selbst aktiv werden zu lassen und nicht damit davonkommen zu lassen, einfach dazusitzen und schön zu konsumieren, etwa so: «Schön, ich habe teilgenommen und damit ist meine Pflicht getan.» Und dann wieder zu gehen, in so einer passiven Art und Weise. Ich bin auf jeden Fall nicht der Typ dafür, die Leute leblos dazusitzen zu lassen, ohne Reaktion. Rede ich mit Leuten oder gegen eine Wand? Ich brauche auf jeden Fall Interaktion und dann kann ich auch ganz anders kreativ oder aktiv werden und aus mir rauskommen. Aber natürlich hat es auch mit der hörenden Sozialisierung zu tun, dass sie vielleicht auch Berührungsängste haben, nichts Falsches sagen wollen und nicht wissen, wie sie mit mir umgehen sollen. Hörende Menschen sind so vorsichtig, dass ich es manchmal nicht fassen kann.

Für mich ist es wichtig, mich darauf einzustellen: Ich gebe jetzt einen Workshop, ich werde dafür bezahlt. Da versuche ich automatisch eine andere Haltung an den Tag zu legen, um mich auf Verletzungen oder «dumme» Fragen einzustellen. Wenn die Teilnehmenden in bestimmten Fantasien noch feststecken, kann es helfen, wenn ich ihnen antworte, denn dann lösen sich ihre Fantasien manchmal in Luft auf und sie kommen in ihrem Reflexionsprozess weiter. Es hilft mir selbst zu sagen: Ich komme hier nicht als Privatmensch Silvia, sondern ich werde hier beauftragt. Das ist eine professionelle Rolle und ich bekomme am Ende das Geld dafür. Es geht nicht darum, besonders distanziert zu sein, aber darum, eine innere Haltung aufzubauen, die mich gefestigt da rein gehen lässt.

Lisa: Wie machst du das, dich im Workshop selbst vor den Projektionen der anderen zu schützen? Wenn du etwa merkst, die fangen an persönliche Fragen zu stellen und projizieren Sachen auf dich und achten vielleicht gar nicht darauf, was du sagst, sondern sind sehr mit ihrer Fantasie beschäftigt?

Hast du Strategien, wenn du merkst, es wird dir unangenehm?

Ich komme nicht als Privatmensch Silvia, sondern ich werde beauftragt. Das ist eine professionelle Rolle und ich bekomme am Ende das Geld dafür.

Silvia: Auf Toilette gehen. Atmen. Oder auch Gruppenarbeit. Ich hatte auch mal eine Gruppe, da war eine unreflektierte, mehrfach privilegierte Person, und ich habe dem Menschen ansehen können, dass er gerade seine eigenen Bilder im Kopf hat, von denen er nicht loskommt. Ich habe das also ausgehalten und mir gesagt, naja okay, so ist es jetzt. Und eine andere Person, auch im gleichen Workshop, war super reflektiert und die hat es richtig wütend gemacht. Sie hat der Person ihre Meinung gesagt, das ist dann zwischen denen hochgekocht. Wir hatten uns danach kurz ausgetauscht und die Person, die eingegriffen hatte, meinte, sie könnte die mehrfach privilegierte Person dafür erwürgen. Das hat mir gutgetan. In der Situation hab' ich gedacht: Hierbleiben, und vor allem atmen.

Lisa: Hast du Strategien, wie du versuchst zu vermeiden, dass die Teilnehmenden von dir die ganze Zeit nur persönliche Geschichten hören wollen? Wie kann man etablieren, dass man sagt: Wir sind hier, um professionell über ein Thema zu reden und nicht um über mich zu reden?

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner
mit Lisa Scheibner

Silvia: Ich habe manchmal am Anfang des Workshops gesagt, dass ich bestimmte übergriffige Fragen, Stereotype, nicht haben möchte. Das kommuniziere ich am Anfang klar. Und ich habe auch das Gefühl, dass viele Leute schon ziemlich genau wissen, was sie mich fragen können und was nicht. Ich glaube, dass Leute mir gegenüber oft schnell wissen, dass manche Dinge ein No-Go sind, weil ich das vielleicht auch ausstrahle. Aber ich glaube auch, dass das sehr individuell ist.

Wichtig ist auch, vorher mit den Leuten, die einen beauftragen, in Kontakt zu gehen und ganz klar abzustecken, was sie von einem wollen und was die Vorstellungen und Wünsche sind. Ich denke dann: Okay, das ist ein Raum, wo ich auch ein bisschen was von mir als Person preisgeben kann, um es nicht zu theoretisch werden zu lassen. Manchmal habe ich dann auch die Energie, bin gut genug aufgestellt, um das machen zu können und dann ist es für mich auch in Ordnung. Manchmal kann ich auch selbst noch ein paar Dinge nachher dadurch verarbeiten, dass ich persönliche Erfahrungen teile.

Wichtig ist auch, vorher in Kontakt zu gehen und ganz klar abzustecken, was sie von einem wollen und was die Vorstellungen und Wünsche sind.

Lisa: Also du machst es vom Raum abhängig?

Silvia: Ja, genau. Reinschnuppern in den Raum, ein Gefühl dafür kriegen. Es gibt zum Beispiel auch hörende, die offen dafür sind,

mit Tauben Leuten zusammenzuarbeiten, und einem wirklich auf Augenhöhe begegnen. Meistens kann ich die Leute auch ganz gut erkennen darin. Es gibt auch Leute, die wollen das eher so nebenbei machen: «Mit einem Workshop haben wir das Thema Inklusion dann auch abgehakt.»

Ich stelle dann bestimmte Fragen und bohre auch ein bisschen nach, um rauszufinden, was eigentlich die Motivation ist. Das kann zum Beispiel auch innerhalb von Gruppenarbeiten ganz gut vertieft werden. Also warum möchtest du mit Tauben Leuten in Kontakt sein, zusammenarbeiten? Warum möchtest du mit Menschen mit Rassismuserfahrungen zusammenarbeiten? Was ist wirklich dein Ziel? Worum geht es dir? Möchtest du dich gut fühlen und das nach außen präsentieren können oder worum geht es dir?

Lisa: Danke für das Gespräch!

4. Nicht den Voyeurismus bedienen – Strategien und Selbstschutz in der Workshopleitung

Von Silvia Gegenfurtner
mit Lisa Scheibner

Widerständen In Workshops begegnen zu Solidarität und Verantwortung anregen

5

von Anja Schütze

Welche Widerstände treten bei Antidiskriminierungsworkshops im Kulturbereich auf? Anja Schütze benennt typische Situationen, in denen privilegierte Kulturschaffende sich verweigern, und lädt dazu ein, Emotionen Raum zu geben und die Verantwortungsübernahme der Teilnehmenden zu aktivieren.

Anja Schütze ist diplomierte Kultur- und Medienpädagogin (Merseburg) und zertifizierte Business Cultural Trainerin (London). Sie arbeitet als Bildungsreferentin bei der Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung (BKJ) und als freiberufliche Trainerin im Kontext von Diversität und Antidiskriminierung.

Als Medienpädagogin, ehemalige Filmemacherin und als Person, die als Jugendliche die 90er Jahre im Osten erlebt hat, habe ich mich immer für politisch gehalten, eine, die sich positioniert und für Gerechtigkeit einsetzt. Erst Anfang zwanzig wurde ich an der Filmhochschule Kolkata auf mein Weißsein und die damit verbundenen Privilegien und Erfahrungen aufmerksam gemacht. Seit diesem Moment haben sich meine Wahrnehmung auf mich und meine Umwelt sowie meine Arbeit komplett verändert. Es ist mir wichtig, aus meiner Position heraus an Institutionen zu rütteln, Veränderungen voranzubringen und Platz zu machen durch Zuhören, Zurücktreten und Teilen. Ich sehe meine Aufgabe vor allem darin, andere mehrfach privilegierte Personen für (un)bewusste Diskriminierung zu sensibilisieren

und für aktives Handeln zu gewinnen. Ich konfrontiere und lade ein, verinnerlichtes Überlegenheitsdenken und -handeln zu verlernen, Ausschlüsse wahrzunehmen und abzubauen und sich immer wieder als solidarische Person für Menschen mit Diskriminierungserfahrungen anzubieten. Als Trainerin, die von außen auf institutionelle Strukturen blickt, habe ich darüber hinaus oft den Vorteil, vieles (auch in Leitungsebenen) sehr offen ansprechen zu können, weil ich nicht in abhängigen Verträgen arbeite und wenig verlieren kann. In fast allen Workshops arbeite ich mit Kolleg*innen zusammen, die eine andere gesellschaftliche Positionierung haben oder gebe Aufträge weiter.

Ich sehe meine Aufgabe vor allem darin, andere mehrfach privilegierte Personen für (un)bewusste Diskriminierung zu sensibilisieren und für aktives Handeln zu gewinnen.

5. Widerständen begegnen –
In Workshops zu Solidarität
und Verantwortung anregen

Von Anja Schütze

56

Solidarisiert euch!

Ich habe den Eindruck, dass in der Kultur- und Kunstszene Hierarchien besonders steil und gewachsen sind und noch stark gelebt und immer wieder hergestellt werden. Es gibt große Machtunterschiede, Mitarbeiter*innen haben oder spüren enormem Druck und leben häufig mit der Unsicherheit, ob Verträge verlängert werden. Das beeinflusst die Risikobereit-

schaft, in diskriminierenden Situationen deutlich und nachdrücklich zu intervenieren. Ein weiterer Nebeneffekt davon ist, dass Menschen gelernt haben, die Verantwortung abzugeben oder weiterzuschieben. Es herrscht die mitunter auch berechtigte Annahme, dass in Bezug auf strukturelle Veränderungen die Personen in höheren Positionen handeln müssen und die, die weniger Macht haben, selbst nichts oder wenig ausrichten können. Daher ist es ein wichtiges Ziel meiner Workshops darauf hinzuwirken, dass Menschen – egal in welcher Position – ganz konkret etwas tun können. Jede Person (besonders Personen mit gesellschaftlich privilegierten Positionierungen) kann täglich neu entscheiden, was in ihrer Gegenwart passieren darf und was nicht. Jede Person hat Einfluss darauf, wie sich Menschen mit Diskriminierungserfahrungen in ihrer Gegenwart fühlen, wie es ihnen im unmittelbaren Miteinander geht und wie der gemeinsame Raum gestaltet ist. Wenn Diskriminierung stattfindet und/oder Menschen übergangen werden oder weniger Raum bekommen, dann können Personen intervenieren anstatt zu schweigen. Zeitgleich motiviere ich Teilnehmer*innen in meinen Workshops, Risiken einzugehen, um Diskriminierung zu unterbrechen, sich zu solidarisieren und zusammenzuschließen, um auch auf struktureller Ebene Veränderungen einfordern zu können. Ich rate: Gründet eine Arbeitsgruppe, die konkrete Maßnahmen zur Veränderung erarbeitet und deren Umsetzung einfordert. Weist auf verletzende Sprache während eines Teammeetings oder im Anschluss daran hin. Unterstützt bei Diskriminierungsvorfällen, indem ihr in Absprache mit der betroffenen Person in Gesprächen Rückendeckung gebt, aber auch eine Aufarbeitung und/oder Konsequenzen in hierarchisch höheren Ebenen einfordert. Es hilft, wenn mehrere Personen die unbequeme Rolle übernehmen, dranzubleiben und nachzuhaken, damit nicht immer die gleiche und oft diskriminierungserfahrene Person diese emotional anstrengende und riskante Aufgabe übernehmen muss. Die Zusammenarbeit mit weiteren Kolleg*innen ist absolut entscheidend, denn nicht selten wird die Aufgabe der Diversifizierung einzelnen Mitarbeiter*innen übertragen, die in der Öffentlichkeitsarbeit oder Vermittlungsabteilung tätig sind und vor allem neue Zielgruppen ansprechen sollen. In dieser Einzelkämpfer*innenrolle scheint die notwendige Veränderung nach innen oft aussichtslos und die Personen sind erschöpft, genervt oder beides. Hier können Workshops Motivation geben, die Batterien aufladen

Ein Workshop ist nur ein Anfang

Wenn ich Workshopaufträge annehme, führe ich zuerst Vorgespräche darüber, wer diese Workshops will und warum. Ich möchte wissen: Gibt es einen Anlass? Was glaubt ihr, was der Workshop bringen soll und was wünscht ihr euch, was die Teilnehmer*innen danach wissen, wahrnehmen, können? Meist frage ich noch, welche weiteren Maßnahmen geplant sind oder ob der Workshop nur der Aufgabe dient, das Thema abzuhaken, um zu zeigen ‚Wir haben was dazu gemacht‘. Der Effekt von Workshops ist aus meiner Sicht begrenzt. Workshops können sensibilisieren, Leute motivieren und auch einen Austausch über Begriffe, Zustände und anstehende Baustellen ermöglichen. Konkrete und spürbare Veränderungen werden dadurch vermutlich nicht eintreten, denn dafür müssten Einzelpersonen und Institutionen in der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen längerfristig begleitet werden. Sie bräuchten zu konkreten Fragestellungen, Konflikten und Unsicherheiten eine kontinuierliche Ansprechstruktur oder -person. Ein Workshop kann Prozesse anschieben und wieder in Schwung bringen; wirklich diskriminierungskritisches Arbeiten muss im Alltag wachsen, reflektiert werden und braucht kontinuierliche Räume.

Durch Arbeit in selbst
gewählten Kleingruppen
entsteht auch in der
großen Runde relativ
schnell eine vertraute
Atmosphäre.

In Workshops habe ich gelernt, auf große Gesprächsrunden weitestgehend zu verzichten, wenn ich die Teilnehmer*innen nicht kenne, um die üblichen Dynamiken von ‚Wer spricht viel und hat immer eine Antwort‘ und ‚Wer hält sich zurück‘ nicht zu wiederholen. Damit möchte ich auch vermeiden, dass diskriminierende Gedanken oder Worte vor allen geäußert werden und Verletzungen zurücklassen, die in der kurzen Zeit nicht ausreichend aufgefangen werden können. Anstatt großer Runden lade ich die Teilnehmer*innen zum Austausch in immer wieder wechselnden und selbst gewählten Kleingruppen (mit zwei, manchmal drei Personen) ein. Über diese Form entsteht auch in der großen Runde relativ schnell eine vertraute Atmosphäre, so dass ich maximal gegen Ende einen Austausch in großer Runde moderiere. In großen Runden geht es um Fragen und Gedanken, die ungeklärt sind und einer Beantwortung bedürfen, Gedanken und Gefühle, die geteilt werden wollen, und Widerstände, die im Inneren gären und Raum brauchen. Auch, weil die Arbeit oft sehr persönlich ist, ist es wichtig, dass Leute selbst wählen, mit wem sie sprechen wollen. Beispielsweise stelle ich häufig die Frage:

Seit wann beschäftigst du dich mit Diversität/Diskriminierung und was ist deine persönliche Motivation? Warum willst du, dass sich etwas ändert? Weil es gerade zeitgemäß ist, zur Stellenbeschreibung gehört oder es alle Häuser machen, reicht als Antwort nicht. Diversitätsprozesse sind aufreibend, aufwühlend und werden in der Regel nicht angemessen mit Geld und Dank entlohnt, daher ist es absolut wichtig, sich der persönlichen Motivation bewusst zu sein, denn sie ist der Motor.

Umgang mit Widerstand

Am Anfang meiner Tätigkeit habe ich viel Zeit und Kraft in die Teilnehmer*innen investiert, die ihre Widerstände offen gezeigt und oft schon am Anfang deutlich gemacht haben, was sie von Diversitätsprozessen halten. Ich wollte unbedingt alle mitnehmen und für die Transformationsprozesse gewinnen und habe stundenlang diskutiert. Heute denke ich, dass diese Diskussionen im schlimmsten Fall Diskriminierungen und schmerzhaften Worten und Gedanken Raum geben oder aber, dass sie die Teilneh-

mer*innen langweilen oder verärgern, die gekommen sind, um zu reflektieren und Ideen für ihre Arbeit mitzunehmen. Es gibt immer Teilnehmer*innen, die Freund*innen haben, die sich an bestimmten problematischen Worten nicht stören, Personen, die für den Erhalt der Sprache in ihrer bestehenden Form werben, und solche, die lange Ausführungen darüber machen, dass alle Menschen gleich sind, es immer Diskriminierung gab und geben wird und das kein spezielles deutsches Phänomen sei und erst Recht nicht in der Kunstszene, die schon immer international, progressiv und kritisch war ...

Weil ich auch gelernt habe, dass viele Personen, die sich in ihren Institutionen gegen Diskriminierung einsetzen, sehr viel mit Widerständen vor allem von Personen in Leitungspositionen zu tun haben, diskutiere ich manchmal einzelne Punkte aus, weil es hilfreich für Teilnehmer*innen sein kann, mal nicht die Person zu sein, die dagegen halten muss, und neue Argumente dringend gesucht werden. Das heißt also, ich nehme Widerstände wahr und übergehe sie nicht. Ich benenne sie und halte fest: ‚Ah, du hast da einen Widerstand oder das Thema wühlt dich auf. **Warum?**‘

Manchmal beginnen Sätze auch mit ‚Also ich denke das nicht unbedingt, aber ich habe auch schon mal erlebt, dass weiße Frauen, obwohl sie sich gerade erst hoch gekämpft haben, nicht mehr in höhere Positionen sollen, damit es diverser wird, oder dass weiße Männer jetzt diskriminiert werden, weil alle außer ihnen die Plätze an der Schauspielschule bekommen ...‘ Dann frage ich: ‚**Wofür ist es dir wichtig**, diese Position zu benennen und Verständnis für diese Position einzuwerben?‘ Natürlich gibt es Unsicherheiten und Ängste, wenn Diversitätsprozesse wirklich an die Strukturen heran gehen und nicht nur kosmetischer Natur sind. Wenn sie richtig gut laufen, dann werden langfristig gesehen Stellen, die jetzt von privilegierten Menschen besetzt sind, durch Personen mit Marginalisierungserfahrungen besetzt. Diese Sorge einmal zu benennen, zieht ihr den Stecker.

Manchmal sind Widerstände nicht so offensichtlich und zeigen sich eher darin, dass Menschen sagen: ‚Das kenne ich alles schon, damit habe ich mich längst beschäftigt‘ (Privilegien beispielsweise). Oder: ‚Haben wir alles schon‘ (diskriminierungskritisches Leitbild, Verhaltenskodex ...). Dann frage ich: **Woran**

Woran merken Personen mit Diskriminierungserfahrungen, dass du dich schon lange mit Privilegien auseinandersetzt?

merken Personen mit Diskriminierungserfahrungen, dass du dich schon lange mit Privilegien auseinandersetzt? Wenn ihr ein Leitbild/einen Verhaltenskodex habt, kennen es alle und woran merken Besucher*innen und Mitarbeiter*innen, dass dieses Leitbild gelebt und von allen getragen wird?

Privilegien markieren – Handlungsräume aufzeigen

Es vergeht kein Workshop ohne den Verweis darauf, dass im Kulturbetrieb sehr prekäre Arbeitsverhältnisse herrschen und dass das eigentliche Problem Klassismus ist, über den wir dringend reden sollten, und dass diese Auseinandersetzung oft unter geht, weil es nur um Rassismus, Cis-Sexismus und Ableismus geht. Ja, diese Auseinandersetzung ist total dringend. Klassismus prägt das Verhalten, das in Kunsträumen gepflegt und erwartet wird, die Preise, die Kleidung, die Sprache, die nur wenige verstehen, und auch die langen Einstiegswege über Praktika oder Vitamin B. Viele Menschen fehlen im Kulturbetrieb, weil sie sich diesen Weg nicht leisten können. Die Teilnehmenden in den Workshops haben es aber in der Regel in die Kulturszene geschafft, weil sie es sich leisten konnten, ein Kunststudium zu wählen, anstatt eine Ausbildung zu machen, um schnell Geld zu verdienen, oder weil sie auf ihrem Weg und bis heute Unterstützung in Form von Geld, gekauften Wohnungen und Kontakten erhalten haben. Ja, darüber müssen wir reden.

Mir ist es wichtig, auch in Workshops eine bestimmte Tiefe zu erreichen und nicht nur theoretisch und konzeptionell über Diskriminierung zu sprechen, sondern auch Gefühle zu bearbeiten, die in dem Kontext entstehen und deutlich schwerer benannt werden können. Beispielsweise bitte ich die Teilnehmer*innen während eines Inputs zu Diversitätsprozessen und Diskriminierung im Kulturbetrieb auf einem Schmierzettel eine Art EKG zu zeichnen, also wahrzunehmen, wann der Puls hoch geht, etwas im Bauch grummelt, Scham, Wut oder Widerstand aufkommen. Im Anschluss an den Input bitte ich die Teilnehmer*innen mit einer Person über die Gefühle in Austausch zu treten und erst danach öffne ich die Runde für Diskussion und Nachfragen. Auch nach Methoden wie beispielsweise Privilegientests bitte ich Teilnehmer*innen für sich zu notieren, was sie gerade fühlen und das Gefühl, welches am stärksten präsent ist, auf einer Moderationskarte zu notieren und diese vor sich abzulegen. Anschließend lade ich Teilnehmer*innen ein, das zu kommentieren. Erwachsene Menschen und noch dazu im professionellen Kontext haben oft wenig Übung darin, ihre Gefühle zu benennen, wurden sie doch im Kontext von Adulthood mühevoll abtrainiert („Das ist doch nicht so schlimm!“, „Mach nicht so ein Theater!“, „Beruhige dich!“, „Reiß dich mal zusammen!“). Mitunter ist es hilfreich, nochmal einige grundlegende Gefühle zu benennen und zur Auswahl zu stellen, denn manchmal stehen auf diesen Karten Worte wie «interessiert», «neugierig», «Man sollte ...». Teil dieser Phasen ist es auch, Schweigen auszuhalten und nicht sofort weiter zu moderieren, wenn **eine Pause entsteht**.

Es ist nicht meine
Aufgabe, mit einem Workshop
alle Teilnehmer*innen
zu befriedigen.

Und nicht zuletzt habe ich gelernt, dass es nicht meine Aufgabe ist, mit einem Workshop alle Teilnehmer*innen zu befriedigen. Ein Wunsch, der es

immer wieder auf Erwartungskarten schafft und der mit der Erwartungshaltung einhergeht, möglichst viel zu konsumieren, ist, Checklisten und Methoden «abzugreifen». Auch wenn Werkzeuge unterstützen können, sind die Haltung und die Reflexion oft wichtiger. Es ist meine Aufgabe, ein Angebot zu machen und einen Rahmen zu schaffen, in dem sich Leute wohl fühlen, öffnen können und etwas für sich mitnehmen. Meist treffe ich am Anfang des Workshops Verabredungen darüber, wie wir gemeinsam den Raum so gestalten können, dass er so vertrauensvoll und diskriminierungskritisch wie möglich ist. Unterbrechungen und Hinweise sind in diesem Zusammenhang nicht als persönliche Angriffe zu verstehen, sondern Lernmöglichkeiten und Geschenke. Es soll ein Raum geschaffen werden, in dem ein sensibler Umgang selbstverständlich wird, in dem Grenzen respektiert werden, Empathie wichtiger ist als Zahlen und in dem ich Konflikte nicht übergehe. Und da gilt für mich, für Personen mit Diskriminierungserfahrungen als verlässliche Bündnispartner*in zu agieren. Das bedeutet, in jedem Fall von Diskriminierung zu intervenieren und zu unterbrechen, privilegierte Menschen zu fordern und im Zweifel zu konfrontieren. Das heißt, dass ich eine Pause vorschlage, wenn ich eine Situation als verletzend oder schwierig für eine Person einschätze. In der Pause hole ich mir eine Rückmeldung, ob die Person Unterstützung möchte und wenn ja in welcher Form.

Aktuell fühlt sich diese Arbeit richtig, sinnvoll und wichtig an. Sie macht mir Spaß, ist berührend und verbindend. Mir ist bewusst, dass es für mich ein Privileg ist, diese Arbeit zu machen und vielleicht gibt es irgendwann gute Gründe, dass ich sie nicht mehr machen sollte und möchte. Zurzeit gibt es noch viel zu tun, zu dem ich beitragen möchte.

Impressum

Herausgeberin

Diversity Arts Culture
Ein Teil der Stiftung für
Kulturelle Weiterbildung
und Kulturberatung

Vorstand:

Jasper Bieger
Spandauer Damm 19
14059 Berlin

Kontakt

info@diversity-arts-culture.berlin
www.diversity-arts-culture.berlin

Konzeption: Lisa Scheibner und Bahareh Sharifi

Redaktion: Cordula Kehr (V.i.S.d.P.)

Gestaltung: Zoff Kollektiv



**Diversity
Arts Culture**

Berliner Projektbüro
für Diversitätsentwicklung

**Stiftung für Kulturelle Weiterbildung
und Kulturberatung**

Stiftung öffentlichen Rechts