

## »Diversifizierung geht immer auf Kosten der Marginalisierten«

---

Heinrich Horwitz<sup>1</sup>

**Wenn wir über die Förderung von Dirigentinnen sprechen, sprechen wir darüber, faktischer Diskriminierung entgegen zu wirken – in diesem Fall der Diskriminierung von Frauen. Warum ist die Situation speziell in der Klassik so krass?** Ich würde sagen, eine der Hauptschwierigkeiten im klassischen neuen Musikbereich ist, dass diese Idee vom Genius immer noch sehr stark verbreitet ist. Das führt dazu, dass die Komposition als künstlerisches Werk unantastbar ist, und das ist auch so ein Angelpunkt in Bezug auf Diskriminierung. Auch die Diskriminierung, die ich erlebe, basiert am Ende darauf: Alle Gewerke, die im Musiktheater dazu kommen, stehen unter diesem Werk – und das zu einer Zeit, in der wir ganz massiv daran arbeiten, Hierarchien abzubauen und Machtstrukturen zu bekämpfen, die durch diese Hierarchien geschürt werden.

**Ist kollektive Arbeit die Lösung?** Ich glaube nicht, dass wir alle kollektiv arbeiten müssen – ich werde niemals Musik komponieren, das ist nicht das, was ich kann, und ich will das auch gar nicht. Ich bin daran interessiert, Skills zu teilen und ein gemeinschaftliches Projekt zu teilen, in dem wir in der Lage sind, Geschichten, Stimmungen, Farben gemeinschaftlich zu kreieren. Dazu gehört auch, dass das Werk fragil werden muss, oder zumindest nicht unantastbar bleibt. Ich halte das generell für eine total merkwürdige Idee von Kunst, dass es so etwas Festgeschriebenes, in Stein gemeißeltes geben muss, das uns alle bestimmt. Das wider-

---

1 Regisseur\*in, Choreograf\*in und Schauspieler\*in.

spricht jedem Prozess, jeder Form von Kommunikation, jedem Beisammen sein, Fortschreiten, jedem Zukunftsgedanken, jeder Utopie und jedem Gemeinschaftsgedanken.

**Wie erleben Sie das als Regisseur\*in, Spieler\*in und Choreograf\*in?**

Ich finde das höchst merkwürdig, weil die Gewerke so wenig miteinander arbeiten. Es ist klar, dass das aufgeteilt werden muss, dann arbeiten Orchester und Chor vor und dann kommt man zusammen, aber die sagen sich teilweise noch nicht einmal Hallo, wissen nicht, wer sie sind. Ich verstehe nicht, dass da so wenig Austausch und Kontakt stattfindet. Am Ende schürt das total die Normative und Stereotype und führt zu einer sehr eindimensionalen Sicht auf Geschichten, auf die Libretti, auf die Welt.

**Also wäre an dieser Stelle eine Frau am Pult nicht unbedingt die Lösung?**

Ich glaube nicht daran, dass wenn es mehr Frauen irgendwo gibt, dass die Welt dann besser wird. Erst einmal reicht es nicht, eine Frauenquote irgendwo einzuführen – es gibt Theater, die haben ein rein weibliches Leitungsteam, sind aber trotzdem nicht divers. Es braucht BIPOC, disabled Personen, queere Menschen im Team, um eine größere Diversität herzustellen, um diese Probleme überhaupt zu sehen und angehen zu können.

**Das klingt, als wären Marginalisierte die einzigen, die ihre Probleme adressieren könnten – und als müssten sie das.**

Nein, ich glaube nicht, dass nur Betroffene ihre Themen verhandeln müssen, das müssen alle machen. Aber es gibt braucht ein bestimmtes Framing, es braucht Arbeit und Zeit und Geld und am Ende bedeutet es, eine Produktion weniger zu machen. Wir sprechen hier von einem realen neoliberalen kapitalistischen Problem, und ich brauche Zeit, um das zu bearbeiten. Das muss ich mir leisten können, das muss gefördert werden. Das bedeutet nicht, dass wir sagen: Wir haben da ein\*e Komponist\*in, die sich mit Menschen mit Migra-Hintergrund auseinandersetzt, und dann schreiben wir was über die Geflüchteten von 2015 – das ist alles schön und gut, aber wer inszeniert das, wer singt das, wer macht die Bühne? Gibt es

einen Sensitivity-Coach, Menschen, die das begleiten, die mit den The-  
matiken vertraut sind? Was passiert, wenn Menschen ans Haus geholt  
werden, die Marginalisierung erleben, werden die dann direkt mit dis-  
kriminieren?

**Sie meinen: Wenn man eine Frau vor ein Orchester stellt, dann wird  
diese Frau im Zweifel erst einmal mit Diskriminierung konfrontiert?**

Ich weiß, dass Orchester eine wahnsinnige Macht haben und einen  
wahnsinnigen Druck ausüben können. Wenn man Frauen in Führungs-  
positionen bringt, müssen diese Frauen in erster Linie massive Kämpfe  
austragen, die nicht dazu führen, dass sich unbedingt was ändert.  
Wenn wir im Moment vor allem darüber sprechen, mehr Diversität  
herzustellen, über Quoten und veränderte Strukturen debattieren und  
am Ende eine Frau auf irgendeiner Position haben oder eine queere  
Person, dann glaube ich, dass das einfach dazu führt, dass es noch mehr  
Diskriminierung gibt in *weißen* Räumen.

**Dann würde diese Umstrukturierung auf dem Rücken derjenigen  
ausgetragen werden, die ohnehin schon leiden – ist das der einzige  
Weg, müssen diese Menschen da dann »einfach durch«?** Diversifizie-  
rung geht immer auf Kosten der Marginalisierten. Wenn wir da einfach  
durch müssen, dann ist das schlimm, dann wird in 40 bis 50 Jahren die  
Exotisierung von einzelnen aufgearbeitet. Wir sprechen hier nicht von  
Kleinigkeiten, durch die Menschen »einfach durch« müssen. Die Scheiße  
ist ganz krasser Hass, der so weit geht, dass Menschen Personenschutz  
brauchen, Meldeadressen ändern müssen, Ausgrenzung erleben, die  
lebensbedrohlich ist. Höhere Sichtbarkeit und Diversifizierung führt  
dazu, dass Menschen in Lebensgefahr kommen. Es gibt Menschen, die  
geben aus genau diesen Gründen einen Posten auch wieder ab, weil sie  
es nicht mehr ausgehalten haben.

**Was ist die Alternative?** Es kann nicht sein, dass ein Haus, eine Insti-  
tution oder auch die Politik sagt: Wir haben jetzt diese zwei Stellen auf-  
gemacht, da sitzt die PoC und da die Frau, damit haben wir unsere Ar-

beit getan. Der Diversifizierungsprozess kann nicht bedeuten, dass wir partiell andere Personen in Leitungspositionen setzen, es braucht Aufklärungsarbeit, und die ist allumfassend: In der Hochschule, in den Institutionen, in den Leitungspositionen, der Technik, in allen Gewerken. Die Theaterpädagogik muss mitgenommen werden, das Feuilleton muss mitgenommen werden, das Publikum muss mitgenommen werden. Bis das nicht getan ist, können wir nicht davon sprechen, dass irgendwas auf dem Weg ist. Die Struktur muss grundsätzlich verändert werden, wir können nicht weiter dieselben strukturellen Fehler machen. Dafür braucht es *allies*, und die kann es nur geben in dem Moment, in dem Menschen verstanden haben, warum sie privilegiert sind.

**Wie wäre es mit einer Quote?** Was würde das denn heißen – 50 Prozent Männer und 50 Prozent Frauen? Oder 50 Prozent Marginalisierte und 50 Prozent Männer? Eigentlich bräuchte man, wenn man fünf Positionen hat, einen Mann, eine Frau, eine queere Person, eine *disabled*, eine PoC. Ich glaube, eine Quote, die dazu führt, dass sich ein Team durchmischt, dann wäre das total gut und richtig. Dann ist nicht eine einzelne Person auf der Position, die das ganze allein wuppen muss.

**Was könnten Häuser noch tun, ganz konkret, jetzt? Die Aufklärungsarbeit ist ja noch ganz am Anfang.** Gerade habe ich es in Hannover erlebt, dass die Leitungsebene ganz konkret große Aufklärungsarbeit geleistet hat und viele abgeholt hat: Da kommt eine nicht binäre trans Person zu uns, was braucht sie? Das hat gut geklappt. Ich bin angerufen worden von der Schneiderei, in welche Schneiderei ich möchte, in welcher Garderobensituation ich mich sicher fühle, wie ich vermessen werden möchte, in welche Maske ich möchte – das ist ganz toll aufgefangen und kommuniziert worden. Es braucht also aus den Häusern selbst diese Arbeit heraus, und dafür muss die Leitungsebene eine Art von Education-Arbeit erbringen. Und das gibt es ja: Es gibt Antirassismus-Workshops, die dem ganzen Haus zur Verfügung gestellt werden, und das muss verpflichtend sein über mehrere Etappen und darf nicht aufhören. Das andere ist der Abbau von hierarchischen Strukturen und das Einbeziehen von anderen Gruppen.

**Evaluationsprozesse also?** In der freien Wirtschaft ist das Gang und Gäbe: Wenn man etwas gemacht hat, wird das evaluiert, und alle werden bewertet. Im Grunde finde ich das keinen schlechten Ansatz, vor allem, dass dabei alle mitreden können, die Ankleiderin, der Pförtner und so weiter. Damit sowas funktioniert, müssen aber die Räume sicher sein, sonst sage ich ja nichts.

**Können die Häuser selbst für solche Safe Spaces für Marginalisierte sorgen? Wenn ja, wie?** Nein, diese Spaces können nicht im Haus selbst geleistet werden, das ist dann wie der Vertrauenslehrer, der auch dein Mathelehrer ist, und dann kriegst du am Ende eine Note schlechter. Es braucht total unabhängige Räume, die in ein Institut reingehen können, die ansprechbar sind und dann auch wieder weg. Eine Gruppe, an die ich mich wenden kann, die unabhängig ist von Geldern, die das Haus betreffen. Das kann keine kulturpolitische Vereinigung sein. In vielen Häusern gibt es für Marginalisierte niemanden, mit dem sie sprechen können, manchmal, weil es niemanden gibt, manchmal, weil es niemanden gibt, der geoutet ist. Und das muss geändert werden. Es braucht Orte, an denen Personen das Gefühl haben, sie können dahin gehen und das Gefühl abbauen, dass sie alleine sind.

**Das Gefühl entsteht bei vielen auch schlicht durch das, was auf der Bühne gezeigt wird, beziehungsweise auch durch die Rollen, die sie verkörpern müssen. Müssen wir auch an den Kanon ran?** Also ich will keine misogyne Scheiße mehr sehen auf der Bühne, keine Vergewaltigung, keine Ausgrenzung, kein Blackfacing. Ich finde das alles grottig schlecht und halte auch von dem Argument nichts, die Musik sei so schön. Wenn die Narrative Ausgrenzung und Verletzung schaffen, warum soll ich mir das noch anhören?

**Viele argumentieren damit, dass das Publikum diese Stücke aber sehen will.** Ich glaube, das stimmt nicht. Ich glaube total an Weiterbildung, und bin da bestimmt auch radikaler als Leute, die sagen, wir müssen das Publikum an die Hand nehmen und so weiter – ich bin verantwortlich dafür, künstlerische Prozesse voran zu treiben und eine bessere Zu-

kunft zu gestalten. Wenn die darin besteht nachhaltiger zu produzieren und weniger in Scheiß zu stecken, der dann weggeschmissen wird, in Tonnen von Stahl, dann arbeiten wir wieder mit leerer Bühne und Vorhang. Ich finde, wir kommen nicht weiter, wenn wir dem Publikum immer weiter irgendwas auf dem Silbertablett reichen, weil wir glauben, dass es das sehen möchte. Die Zeit ist vorbei.

**Gerade nach den letzten zwei Corona-Jahren ist das Problem aber real: Das Publikum kommt nicht in der Menge wieder, wie man sich das erhofft hatte. Woran liegt das, Ihrer Meinung nach?** Also in meinem Freund\*innenkreis geht niemand in die Oper. Wirklich niemand. Und ich habe nicht nur queere und marginalisierte Menschen um mich herum. Mich würde mal interessieren, wer in die Oper geht – ich kenne diese Leute nicht. Wenn wir anfangen darüber nachzudenken: Was für Leute kommen in die Oper und warum kommen bestimmte einfach nicht? Dann kann man doch Interesse wecken und darüber nachdenken, wie man ein anderes Publikum adressieren könnte. Aus meiner Sicht findet das über andere Inhalte statt.