

Warum spricht eigentlich niemand über Filter?

Über potemkinsche Dörfer und jakobinischen Eifer im Diskurs um Kultur und Diversität

Deniz Elbir¹

Prolog

Diversität ist in aller Munde: Die Kulturverwaltungen und ihre Einrichtungen, so heißt es, müssten sich diverser aufstellen. Die Zauberformel des »Personals, Programms und des Publikums« macht seit Jahren hierzu die Runde. Es werden Konzepte aufgestellt, Leitbilder formuliert und Absichtserklärungen unterzeichnet. Nur bloß kein On-Top-Thema solle es werden. Zweifelsohne ist der Diskurs um Diversität in der Kultur alles andere als ein On-Top-Thema. Es ist ein tiefgreifendes Querschnittsthema, das bei wirksamer Umsetzung nicht nur erhitzte Gemüter zurücklässt, sondern geradezu kulturelle Polyglossie herstellt. Für diese kulturelle Mehrsprachigkeit braucht es Übersetzungsleistungen, die sowohl Abwehrreaktionen hervorrufen als auch Bruchstellen aufspüren. Diese manifestieren sich im Laufe des Prozesses erfahrungsgemäß an immer den gleichen Stellen. Genauso wie tatsächliche Erfolge auf Basis grundlegender und nicht selten einschneidender Maßnahmen reproduzierbar sind, genauso werden immer wieder die gleichen Kardinalfehler begangen, da lediglich an den oberflächlichen Symptomen operiert wird (was für kurzfristigen Erfolg und Sichtbarkeit sorgt), nicht jedoch am Ursachenkern. Dieser wird oft erst nach Eskalationen und dann auch meist zögerlich angegangen. Dem teils sowohl von außen herangetragenem als auch innerhalb der Kulturinstitutionen aktivistisch geführten Diskurs – mit all seiner Vehemenz –

1 Deniz Elbir ist Beauftragter für Diversität, Integration und Antirassismus der Stadt Neuss.

steht dann nicht selten die trockene und oft auch bittere normative Kraft des Faktischen gegenüber.

Dieser Beitrag wurde explizit aus einer Perspektive heraus verfasst, die unterschiedliche Seiten und damit auch Kehrseiten des Diskurses aus einer täglichen Arbeitspraxis kennt. Es fließen sowohl systemimmanente Betrachtungen ein als auch jene aus jahrelanger Beratertätigkeit für diversitätsorientierte Öffnungen, für Programmberatungen und Entwicklungspläne. Ohne einen Anspruch auf Absolutheit zu beanspruchen, sollen die unterschiedlichen Perspektiven und systemischen Gefüge dargelegt und zusammengeführt werden. Im ersten Teil werden hierzu einige Grundannahmen in der Debatte um Diversität in der Kultur diskutiert. Im zweiten Teil werden Erfahrungswerte dargelegt und in ein Verhältnis zum gegenwärtigen Diskurs und den diskutierten Grundannahmen gesetzt.

Wer macht welches Programm für welches Publikum?

Simpel zusammenfassen könnte man den Kern der Debatte um Kultur und Diversität mit der Frage: *Wer macht eigentlich welches Kulturprogramm für welches Publikum?* Jenseits der teils hochemotional geführten Debatte soll hier zunächst eine Bestandsanalyse dargelegt werden, die drei wesentliche Bausteine für die Gesamtdebatte deutlich macht und im Grundsatz kulturspartenübergreifend interpolierbar ist:

- a) *Personal*: Wenn über Kultureinrichtungen gesprochen wird, impliziert dies zunächst alle institutionalisierten Orte der darstellenden und bildenden Kunstsparten, wie Theater, Tanz, Musik, Malerei, Literatur, Film und Neue Medien, aber eben auch der Soziokultur, Breitenkultur, des Archivwesens und der Heimatpflege. Innerhalb dieser Institutionen bilden Personalstrukturen für das Handlungsfeld der diversitätsorientierten Öffnung einen wesentlichen Ankerpunkt. Wenn wir also fragen: »Wer macht welches Programm?«, dann fragen wir nicht nur nach der Verortung der Institution innerhalb der Künste (also der Sparte, die bedient wird), sondern im Konkreten nach den programmgestaltenden Personen. Da Programmgestaltung in der Regel auch mit Zuständen der Über- und Unterordnung verbunden ist, muss also in diesem Zusammenhang spezifischer gefragt werden: »Wer arbeitet in den Einrichtungen auf welchen *Hierarchieebenen*?« Denn dass Reinigungs-, Aufsichts-, Technik- und

Kassenpersonal nicht selten Diversitätsmerkmale aufweisen und entsprechend gerne von Institutionen in Bestandsanalysen aufgenommen werden, steht völlig außer Frage. Ganz anders sieht dies insbesondere im Hinblick auf Leitungsebenen, Programmgestaltungshoheiten und Entscheidungsbefugnisse aus.

- b) *Programm*: Im Diskurs setzt dieser Baustein voraus, dass Programmangebote unmittelbar mit ihren Publika korrelieren. Es besteht die Annahme, dass kuratierende Personen Einfluss üben auf die Reichweite und Zusammensetzung ihres Publikums. Damit verbunden ist die Anerkennung, dass die gegenwärtigen gewachsenen und homogenen Personalstrukturen in Kultureinrichtungen gleichlautende Angebote schaffen, die sich auf tradierten Kommunikationskanälen an ein konformes und historisch gewachsenes, an die Einrichtung gebundenes Publikum richten. Innerhalb dieses rekursiven Systems besteht also eine Spirale des Wechselbezugs: Es werden Angebote aus Erfahrungswelten und kulturellen Konsumgewohnheiten heraus konzipiert, die bei Kuratierenden und ihren Publika übereinstimmen; beide Gruppen teilen den gleichen Referenzrahmen. Dieser geteilte Referenzrahmen formt wiederum den tradierten Kulturkanon und vice versa. Dieses System muss nicht per se auf Ausschluss konzipiert sein, eine Intention des Ausschlusses wird im Gegenteil oft negiert. Wenn wir nun also fragen: »Wer macht welches Programm?«, dann wird vorausgesetzt, dass andere kuratierende Personen mit anderen Merkmalen und zusätzlichen bzw. anderen Erfahrungswelten sowie Kulturkonsum- und Kommunikationsgewohnheiten (und damit auch anderen Vernetzungen innerhalb der Gesellschaft), Angebote schaffen, die andere Publika auf anderen Kommunikationswegen erreichen, da eben jene Programmacher*innen zusätzliche Referenzrahmen (Kanones) mit anderen gesellschaftlichen Gruppen teilen.
- c) *Publikum*: Die meisten Kulturinstitutionen kennen ihr Publikum ganz gut; je nach Größe und Einzugsgebiet der Einrichtung können Stammbesuchende mit persönlichen Namen benannt und begrüßt werden. Birgit Mandel (2013: 20) konstatiert diesbezüglich, dass die Stammpublika von Kulturinstitutionen überwiegend aus Akademiker*innen bestehen und allerhöchstens zehn Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen. Es ist hinlänglich bekannt, dass auf dieses Stammpublikum in der Regel die Merkmale autochthon, gut situiert und älteren Semesters zutreffen. Wenn nun immer die gleichen Menschen das immergleiche Programm für immer die gleichen Zielgruppen erstellen und vermarkten, dann müssen

wir uns weder über sinkende Besucher*innenzahlen noch über mal sachlicher, mal emotionaler geführte Ausschlussdebatten wundern. Wenn wir nun also fragen: »Wer macht welches Programm für *welches Publikum?*«, dann bedeutet dies im Umkehrschluss, dass 90 % der Einwohner*innen unserer Republik nicht zu denjenigen gehören, die in der Kulturforschung als »Stammnutzer*innen« hiesiger Kulturangebote gezählt werden. Und das ist als Faktum eine bittere Pille, die zu schlucken ist, gerade unter den Voraussetzungen des demographischen Wandels, der zunehmenden Diversifizierung der Gesellschaft und damit einhergehend auch der Diversifizierung von Interessen und Gewohnheiten.

Warum spricht eigentlich niemand über Filter?

In der Auseinandersetzung um die sogenannte Öffnung von Kultureinrichtungen und der damit verbundenen Ausrichtung von Kulturprogrammen sowie der Erschließung neuer Publika, begegnen wir häufig den Termini *Nichtbesucher*innen*, *Barrieren*, *Hemmnisse* und *Hemmschwellen*. Auf weitere Schlüsseltermini der zeitgenössischen Diskussion soll im späteren Verlauf eingegangen werden. Das sind alles zweifelsohne richtige Bezeichnungen, die den Fokus der Ursachensuche, um nicht zu sagen der *Fehlersuche*, allerdings subtil auf eben jene Nichtpublika legen. Und diese Ausgangsbasis stellt die Weichen und Konditionierungen für nachkommende Fragestellungen. An der Benennung von Missständen wird also deutlich, aus welcher *Haltung* heraus wir Hindernisse und deren Lösungsansätze ermitteln.

Unter *Öffnungsprozessen* wird häufig immer noch verstanden, die Reichweite der eigenen Einrichtung zu erhöhen, was impliziert, dass nicht genug Menschen dazu in der Lage oder willens sind die Institution aufzusuchen, weil aufgrund von (fehlenden) Bildungs- und Wissensständen Barrieren und Hindernisse bestehen. Wenn wir aber sagen, dass wir durch unsere eigenen Herangehensweisen systemische Filter gebaut haben, dann erfordert das nicht nur eine gehörige Portion Chuzpe und Stehvermögen, sondern wirft auch ein Schlaglicht auf unsere eigenen methodischen Defizite. Hochkulturkonsum setzt in unseren Breitengraden einen gewissen Habitus voraus und hat implizite Codizes, die nur Informierte beherrschen und verstehen. Dieser Habitus und Social Code korreliert mit der eigenen Klassenposition, die in der Regel wiederum mit der sozialen Positionierung des Elternhauses zusammenhängt: Es existiert also eine deutliche Verbindung zum *Klassismus*.

Vielleicht hätte es uns in der Debatte schon ein wenig früher weitergebracht, wenn wir anstatt über *Barrieren* etwas harscher über *Filter* gesprochen hätten. Filter sind selektiver, stringenter, statischer, unsichtbarer und verlässlicher. Barrieren hingegen erscheinen dagegen organischer, formbarer, benennbarer und sichtbarer, auch mal freundlicher, manchmal überquerbar, im Idealfall aber *abbaubar*. Innerhalb dieses semipermeablen Systems, in dem Barrieren thematisiert werden und über Filter geschwiegen wird, wurden auf Grundlage der Unverzichtbarkeit des konditionierten Stammpublikums stetig neue Formate entwickelt, die sich fortwährend an den Kreis dieses Stammpublikums richteten. Eines der wichtigsten dafür immer wieder herangezogenen Argumente – man könnte auch sagen: Vorwände – ist die *künstlerische Qualität*. Vermeintlich objektive Qualitätsstandards werden unter den zuvor dargelegten Prämissen zu einem selbstreferenziellen Klassenstandard, welcher selbst systemisch als Abgrenzungsmerkmal fungiert, aber gleichzeitig klandestin und still eine Auseinandersetzung mit Ausschlussmechanismen vermeidet.

Die Einsicht, dass unser historisch gewachsener Kulturbetrieb ein historisch gewachsenes Publikum bespielt, das vorwiegend einer historisch gewachsenen sozialen Klasse angehört, impliziert eben auch, dass *Öffnungsprozesse* mindestens auf Publikumsebene das Risiko für »atmosphärische Störungen« mit sich bringen. Diese Verstörung des Stammpublikums kostet Mut und am Ende der Abonnenten-Anmeldefrist auch Besucherzahlen innerhalb dieses Publikumsspektrums.

Die Grundlage von Diversität ist Diskriminierung

Was ist nun mit diversitätsorientierter Öffnung von Kultureinrichtungen gemeint? Diese bedeutet eben nicht nur die bloße Hinwendung zu vermeintlich neuen Publika. Wie eingangs bereits beschrieben, bedeutet dieser Öffnungsprozess kontinuierliche Arbeit am Nexus aus Personal-, Programm- und Publikumspolitik einer Kultureinrichtung. Die Basis dieses Prozesses bildet unzweifelhaft die Personalpolitik, denn sie markiert den Ausgangspunkt für den selbstreferenziellen Rahmen der Programmangebote: die exkludierenden Programmangebote resultieren also aus einer exkludierenden Personalpolitik.

Ähnlich wie die Programmpolitik bedient sich die Personalpolitik eines gewissen Referenzrahmens. Dazu zählt die Frage, *wer* für die Personalpolitik im Haus zuständig ist, *wie* Stellenausschreibungen gestaltet und auf welchen Kanälen diese veröffentlicht werden, denn die Art und Weise hat einen

unmittelbaren Einfluss darauf, welche Personen sich motiviert fühlen, diese Vakanzen besetzen zu wollen. Die Tatsache, dass gerade Personalstellen innerhalb des Kulturbetriebs rar gesät und obendrein jahrzehntelang besetzt sind, verschärft diese Wechselwirkung. Gerade an der »Stellschraube« Personalpolitik ist bekanntermaßen am schwersten kurzfristig zu drehen, insbesondere auf der Leitungsebene. In der Auseinandersetzung geht es aber auch um Künstler*innen, Kurator*innen, die eingekauften Ensembles oder die Ausrichtungen von Sammlungen usw. und zugleich um diversitätssensible und diskriminierungskritische Kompetenzen mindestens bei allen Mitgliedern der Leitungsebene. Nicht unerwähnt bleiben sollte auch die Erfahrung, dass gerade Bildungsaufsteiger*innen Studiengänge und Berufe wählen, die für die Herkunftshaushalte sozial greifbarer sind (insbesondere in migrantischen Milieus), meist aus dem Spektrum der Medizin und Rechtswissenschaft.

Rein faktisch lässt sich feststellen, dass sich die Zusammensetzung unserer Gesellschaft, die aus über einem Viertel² Menschen mit eigener oder familiärer Einwanderungsgeschichte besteht, nicht im Personalbestand der Kultureinrichtungen wiederfindet. Weite Teile der Gesamtbevölkerung sind hier demnach unterrepräsentiert. Zu dieser Erkenntnis kommt auch der Bericht »Diversität in Kultureinrichtungen 2018–2020« der *Initiative kulturelle Integration* beim Deutschen Kulturrat und stellt bspw. eine deutliche Unterrepräsentation von türkeistämmigen Menschen in den bundesgeförderten Kultureinrichtungen fest (Priller et al. 2021). Für den öffentlichen Dienst im Allgemeinen (die meisten Kultureinrichtungen sind Einrichtungen der öffentlichen Hand) verlaublich die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung im Zusammenhang mit der Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung:

»Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind – im Vergleich zu ihrem Anteil von 12,0 Prozent in der Bundesverwaltung insgesamt – mit 19,6 Prozent überproportional häufig befristet tätig, überrepräsentiert im einfachen (17,6 Prozent), mittleren (12,7 Prozent) und höheren Dienst (13,3 Prozent) und im gehobenen Dienst mit einem Anteil von 10,5 Prozent unterrepräsentiert.« (Die Beauftragte der Bundesregierung ... 2021: 7)

Es existiert also eine deutliche Schieflage in Kultureinrichtungen sowie in Verwaltungen und vielen Organisationsformen der öffentlichen Hand zwischen

2 Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie 1, Reihe 2.2, Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2020, S. 31.

der demographischen Realität der Gesamtbevölkerung und der faktischen Zusammensetzung des Einrichtungspersonals. In den Organisationen der öffentlichen Hand bestehen *Ungleichheiten* in der *Repräsentation*, die eben im besonderen Maße auf bestimmten Diversitätsmerkmalen aufbauen (bspw. ethnische Herkunft).

Wenn diese Unterrepräsentation im Personal (die sich sehr häufig dann auch im Programm und in der Zusammensetzung des Publikums wiederfindet) ein Produkt ist der bereits postulierten *Abgrenzungsprozesse*, die zwar nicht immer intendiert, aber scheinbar hartnäckig sind, dann lohnt es sich einen tieferen Blick in die Begriffsdefinition dieser Abgrenzungen zu werfen. Im Lateinischen wird »trennen, absondern, abgrenzen, unterscheiden« als *discriminare* bezeichnet, ein Terminus, der im Diskurs über Diversität in der Kultur nicht unbekannt, aber weitgehend verpönt und bisweilen auch gefürchtet ist.

Um die demographische Realität in den Kultureinrichtungen repräsentieren zu können, müssen diese Abgrenzungsprozesse überwunden werden. Oder anders ausgedrückt: die Repräsentation gesellschaftlicher Normalität bedeutet in unserem Zusammenhang nun also die Überwindung von Diskriminierung. Diese gesellschaftliche Normalität wird als *Diversität* bezeichnet. Dass in der öffentlichen Debatte dieser gesellschaftlichen Normalität häufig eine Art *Sonderzustand* zugeschrieben wird, grenzt dabei fast schon an Absurdität. Denn die Grundintention ist nicht die Herstellung von Diversität um der Diversität willen, sondern die Abbildung einer Normalität in der Gesamtgesellschaft.

Eben jenes Schreckgespenst der *Diskriminierung* sorgt für enormen Zündstoff in der Debatte. Ganz nüchtern betrachtet bedeutet dies jedoch, dass es ohne Diskriminierungsprozesse (im Sinne von Absonderungs- und Abgrenzungsprozessen) keine Benennungen dieser Diskriminierungen und damit eben auch keiner Forderungen nach mehr Diversität bedürfte, die eigentlich Forderungen nach mehr Normalität darstellen. Die Grundlage der Thematisierung von Diversität ist also Diskriminierung. Die Unterrepräsentation von Bevölkerungsgruppen in Organisationen der öffentlichen Hand kann demnach nur über Diskriminierungsprozesse (bspw. in der Personalpolitik) festgestellt werden.

Diese Art Eingeständnis ist immer auch mit einem Schuldbekenntnis verbunden und demnach also problembehaftet. Vielleicht ist das einer der Gründe dafür, warum im Laufe der jahrzehntelangen Debatte unterschiedliche Nomenklaturen als Derivate ein- und desselben Phänomens entstanden sind, die jedoch in der Regel Defizite und Mängel auf Ebene der Rezipient*innen loka-

lisieren. Die nicht erreichten Gruppen seien *bildungsfern* oder sozial *schwach* (siehe oben). Sollte nicht viel lieber gefragt werden, warum Kulturangebote weiterhin viel zu häufig lediglich für Menschen gestaltet werden, die *bildungsnah* und sozial *stark* sind?

Home-grown problems

Warum also sind diese Diskriminierungsprozesse scheinbar selektiv und auf bestimmte Merkmale begrenzt? Um dieser Frage nachzugehen (die an sich schon mindestens eine wissenschaftliche Abhandlung wert ist), muss die Schieflage unter dem Gesichtspunkt der *Intersektionalität* betrachtet werden. Einerseits ist unser deutsches Bildungssystem von hoher sozialer Selektivität geprägt (Jungkamp & John-Ohnesorg 2016: 9), auch die Bildungsbenachteiligung vieler Menschen mit Migrationshintergrund ist in Deutschland in hohem Maße auf ihren niedrigeren sozioökonomischen Status zurückzuführen (Gresch et al. 2012: 56). Andererseits ist es evident, dass auch ethnisierende Stereotype und rassistisch motivierte Benachteiligungen und Ausgrenzungen im deutschen Bildungssystem verbreitet sind. Das bedeutet also, dass wir bestimmte Bevölkerungsgruppen in der Gesellschaft vorfinden, die von mehrfachen Benachteiligungen bzw. Diskriminierungen betroffen sind – beispielsweise Personen mit eigener oder familiärer Migrationsgeschichte, die wiederum häufiger einen niedrigen sozioökonomischen Status aufweisen, welcher wiederum häufiger zu niedrigeren Bildungsabschlüssen führt und somit die soziale Mobilität innerhalb der Gesellschaft für diese Gruppen erschwert. Nach wie vor verfehlt unser Bildungssystem demnach den grundgesetzlichen Auftrag »niemanden aufgrund seiner Herkunft zu benachteiligen« (Klemm 2012: 22).

Das heißt, wir prangern einen Missstand innerhalb des Staatssystems an (Unterrepräsentanz in Einrichtungen der öffentlichen Hand), der an einer anderen Stelle des Systems bereits mitverursacht wird (Bildungsbenachteiligung aufgrund ethnischer und sozialer Herkunft). Demnach müsste das Problem der Unterrepräsentation eigentlich wesentlich globaler betrachtet werden. Begonnen werden könnte jedoch mit der eindeutigen Benennung der Zusammenhänge, insbesondere in der Benachteiligung aufgrund ethnischer und sozialer Herkunft. In einer aktivistischen Nomenklatur würde dies nun bezeichnet werden als Zusammenhang zwischen *Race* und *Class*. Eine Benachteiligung aufgrund der ethnischen Herkunft in Verbindung mit Mustern der Machtaus-

übung, gehört zu den Kerndefinitionen von *Rassismus*. Dies bedeutet also, dass in unserem Fall Phänomene des *Rassismus* mit denen des *Klassismus* einhergehen.

Wenn die Integrationsbeauftragte der Bundesregierung postuliert: »Der öffentliche Dienst mit seinen Institutionen repräsentiert den Staat und formt ihn auch« (Die Beauftragte der Bundesregierung... 2021: 7), dann bedeutet das für die Gesamtdebatte, dass *Repräsentanz* zu den Kernfunktionen der öffentlichen Hand gehört. Jedoch kann der Staat nur dann Legitimität in der Gesellschaft beanspruchen, wenn er diese widerspiegelt – und zwar auch und gerade in Bezug auf die Sichtbarkeit von Diversität anhand der gesellschaftlich relevanten Kriterien, die im Diskurs gefordert sind oder auch unsere Wahrnehmung von Unterschiedlichkeit bestimmen: vor allem Geschlecht, Hautfarbe, Namen oder Behinderungen. Wenn aber nun Ungleichheiten auf Basis von bestimmten Diversitätsmerkmalen Realität in unserer Gesellschaft sind, dann bedeutet die Herstellung von Repräsentanz durch die Überwindung von Diskriminierung auch die Herstellung von *Gerechtigkeit*.

Wessen Problem ist die bisher bestehende Ungerechtigkeit? Die Existenz einer unterrepräsentierten Gruppe impliziert die einer überrepräsentierten Gruppe. Wenn es nun einen evidenten Zusammenhang zwischen ethnischer Herkunft, Bildungszugängen, sozialer Mobilität und daraus resultierenden Benachteiligungen gibt, bedeutet dies im Umkehrschluss, dass ein Zusammenhang existiert zwischen autochthoner Herkunft und Privilegienbesitz. Der aktivistische Diskurs bezeichnet diesen Zusammenhang nun als *Whiteness*. »Weißsein« meint hierbei explizit eine Konstruktion aus (unbewussten) Privilegien und Machtzusammenhängen (Lück 2009). Unter dieser Prämisse ist es also ein Privileg, von bestimmten Diversitätsmerkmalen und damit auch von *Rassismus* nicht betroffen zu sein. Das Defizit an »Diversität« ist demnach das Ergebnis einer historisch gewachsenen mangelnden Abbildung der demographischen Realität. Dieses Defizit formt jedoch wiederum das Normverständnis der überrepräsentierten Gruppe.

Existiert hiernach eine Bring- oder Holschuld im Zusammenhang mit der Abbildung der gesellschaftlichen Realität – die sich dann nicht nur in Form von Klischees wiederfindet in den Biografien und Erlebniswelten, auf den Hauptbühnen und in den Sammlungen? Wie bereits dargelegt, sind diejenigen Personen mit Diversitätsmerkmalen wie »Herkunft« (ethnisch und sozial) unterrepräsentiert, verfügen in den Strukturen über kaum Privilegien, demnach also auch über wenig *Macht*. Da die eigene Unbetroffenheit von Benachteiligung zu einem mangelnden Problembewusstsein und folglich zu einer mangelnden

Sensibilisierung für Missstände in den Macht- und Personalstrukturen führt, verlagern Überrepräsentierte das Problem auf die Unterrepräsentierten. Es ist sogar zu beobachten, dass die Grundannahme der Existenz dieser Probleme wie Diskriminierung oder Rassismus in den Institutionen überhaupt angezweifelt wird. Sicherlich spielt auch die subtile Sicherung des eigenen Klassenstatus eine (nicht immer intendierte) Rolle, aber dies aus privilegierten Positionen heraus zu formulieren und in Frage zu stellen, macht die Ursachenbekämpfung vielerorts zu einem Kampf gegen Windmühlen.

Den Ausschlussmechanismen liegt also keine bloße Monokausalität, sondern vielmehr eine Verkettung von unterschiedlichen Ursachen zugrunde, die komplex und tief verankert in den Organisationsformen des Bildungswesens und des Staates zu finden sind – die eigentlich die Gesellschaft abbilden sollen.

Über potemkinsche Dörfer und jakobinischen Eifer

Warum wird die Forderung nach Herstellung einer gerechten Abbildung der Gesellschaft in unseren Strukturen eigentlich als *aktivistisch* bezeichnet? Aktivismus gehört ebenso wie Diskriminierung zu den teils negativ besetzten Termini im Diskurs – je nach dem, aus welcher Perspektive heraus diese Missstände formuliert werden oder, besser gesagt, aus welcher *Haltung* heraus sie adressiert werden. Denn Diversität wird bisweilen oft fehlgedeutet. Nicht alle Diversitätsmerkmale sind grundsätzlich Ausgangspunkte von Diskriminierungen. Die Studie der *Initiative kulturelle Integration* stellt bspw. fest, dass der Frauenanteil in den untersuchten Institutionen mit 64 % deutlich höher liegt als ihr Anteil in der Gesellschaft insgesamt (Priller et al. 2021: 48). Wie aber steht es um den Anteil an schwarzen Frauen oder Frauen of Color? Es geht also insbesondere um die Abbildung nicht gleichrangiger Merkmale, wie Schwarzsein oder Muslimischsein in Bezug auf die Verschränkung von verschiedenen Diskriminierungskategorien, also um Intersektionalität (siehe oben) – dies ist die Aufgabe der Kulturinstitutionen.

Wenn wir nun davon ausgehen, dass Aktivismus vor allem eins bedeutet: nämlich *aktiv* Missstände zu benennen und an ihrer Beseitigung zu arbeiten, dann wäre das Gegenteil davon *Passivität*. Passiv zu bleiben, wird allerdings fälschlicherweise oft missverstanden und gleichgesetzt mit *Neutralität*. Hier kommt der dem südafrikanischen Menschenrechtsaktivisten *Desmond Tutu* zugeschriebene und vielzitierte Merksatz zum Tragen:

»If you are neutral in situations of injustice, you have chosen the side of the oppressor. If an elephant has its foot on the tail of a mouse and you say that you are neutral, the mouse will not appreciate your neutrality.«³

Aus einer vermeintlich »neutralen«, aber eigentlich passiven Position heraus werden keine Veränderungen herbeigeführt. Das Belassen des Status Quo ist sogar vielmehr ein Wirkverstärker, denn wie bereits ausgeführt, sind feste Stellen und Leitungspositionen im Kulturbetrieb ohnehin rar gesät und oft langfristig besetzt. Das bedeutet, dass ein Nichteingreifen in diese Wirkspirale die Lösung der Missstände erneut deutlich verzögert.

Zweifelsohne wird die Tatsache, dass Missstände bestehen, mittlerweile weitgehend anerkannt. Oftmals geht diese Einsicht allerdings nach wie vor mit publikumsbezogenen Vorstellungen einher. Dabei ist es hochgradig von Belang, ob der Veränderungswille intrinsisch oder extrinsisch motiviert ist; ob also aus eigener Überzeugung heraus gehandelt wird, einer Haltung oder einem Zeitgeist entsprechend. Während Teile des deutschen Akademie- und Kulturbetriebs erbittert darüber streiten, wie bestimmte Dinge zu benennen sind, besteht die nicht unrealistische Gefahr, dass sich ein anderer institutionalisierter Teil eben jener Nomenklatur bedient, ohne Veränderungen im Kern anzugehen (ob im Erstellen und nicht Vorleben von Leitbildern und Konzepten oder auch in der Antragslyrik). Der systemimmanente Kardinalfehler bleibt dann nämlich meistens weiterhin bestehen. Da ist es unerheblich, ob wir über *interkulturelle Öffnung*, *diversitätsorientierte Öffnung* oder *Teilhabe* sprechen.

Mittlerweile existieren in der deutschen Kulturlandschaft etliche Willenserklärungen, Leitbilder, Konzepte und Entwicklungspläne, in denen Diversität eine tragende Rolle spielt. Für viele Einrichtungen ist dies im Vergleich zur Situation vor einem Jahrzehnt ein enormer Fortschritt. Jedoch reicht ein bloßer Richtlinienerlass für eine Institution erfahrungsgemäß nicht aus. Vielmehr müssen die vielerorts bestehenden Konzepte und Leitbilder auch umgesetzt werden. Das muss nicht immer bedeuten, dass Institutionen den Umbruch nicht wollen, oft fehlt ihnen einfach das Expertenwissen dafür. Es braucht letztendlich Personal, welches auch die Kompetenzen mitbringt, um die anvisierten Maßnahmen umzusetzen. Es geht also primär um Kompetenzerweiterung und *Wissenstransfer* – insbesondere in Bezug auf interpersonelle Ressourcen.

3 <https://traffickinginstitute.org/incontext-archbishop-desmond-tutu/> (abgerufen am 21.9.2023).

*Teilnehmer*innen einer Tagung zum Empowerment von migrantischen Selbstorganisationen in ihrer (Flüchtlings-)Arbeit, die 2017 im Rheinischen Landestheater Neuss stattfand*



Foto: Melanie Stegemann

Denn Veränderungsprozesse sind äußerst schwierig und durchaus konfliktbehaftet. In jedem Öffnungsprozess wird es Zeitpunkte geben, die mit enormer Reibung verbunden sind und in denen sich Bruchstellen manifestieren. Insbesondere dann, wenn bestimmte tradierte Überzeugungen und damit verbundene Verhaltensmuster in Frage gestellt werden – beispielsweise beim Aufzeigen und Hinterfragen von Privilegien und wenn diese für einen Wandel aufgegeben werden müssen, wie zum Beispiel bei der Diskussion um *Critical Whiteness*. Die Weiterbildung der Belegschaft ist demnach ein Dreh- und Angelpunkt in Öffnungsprozessen. Idealerweise gehört dazu das Erlernen von speziellen Fertigkeiten der Interaktion wie gewaltfreie Kommunikation. Was in der Theorie als Arbeit an den Strukturen bezeichnet wird, ist demnach eine zu weiten Teilen zwischenmenschliche Arbeit. Das Schaffen eines Bewusstseins für die soziale Ungleichverteilung von gesellschaftlichen Chancen ist deshalb immer auch eine Art kollektiver Verhaltenstherapie.

Vor diesem Hintergrund erscheint der Wandel von Begriffen in Bezug auf Kultur und Diversität und ihrer unterschiedlichen Umsetzungsmethoden der letzten Jahrzehnte vielleicht auch als eine Art Vermeidungsstrategie, um nicht durch den kritischen Blick auf die eigene Institution die eigenen Privilegien und das eigene Handeln hinterfragen zu müssen. Der Streit über *Begriffe* an-

statt über *Strukturen* scheint doch der bequemere Streit zu sein und suggeriert zumindest eine vordergründige Auseinandersetzung mit der Thematik.

Von der normativen Kraft des Faktischen

Wenn die Grundlage für die Forderung nach mehr Diversität nun rassistische und klassistische Diskriminierungen bilden, dann wird die aufrichtige Beseitigung dieser Mechanismen aus einem sich der eigenen Privilegien gewahr seienden (und damit einhergehend antirassistischen) Bewusstsein geformt. Deshalb muss in dem Diskurs immer auch zwingend über Rassismus und seine Prozesse gesprochen werden. Zur Verdeutlichung hier beispielhaft eine Selbstpositionierung: Ich bin und bleibe im zivilen und nicht-geschäftlichen Kontext ein dunkelhäutiger, muslimisch gelesener Mann mit Dreitagebart und Boxerschnitt. Es kommt durchaus vor, dass ich in konfliktbehaftete Personenkontrollen gerate. Das ist wichtig zu benennen, denn die Personen, die diese Veränderungsprozesse in Institutionen durchführen, nehmen diese Stellung oftmals aus eigenen Diskriminierungserfahrungen heraus ein und müssen gleichzeitig auf Bedürfnisse und Empfindungen der Belegschaft achten. Als Überbringer*in schlechter Nachrichten – »unsere Systeme sind exkludierend und fördern die Privilegien einer bestimmten Gruppe« – besteht aber nicht selten die Gefahr, dass auf diese Personen bereits ohnehin bestehende Konflikte der Belegschaft übertragen werden und sich an ihnen bahnbrechen. Gleichzeitig ist es für die Institution ein schmaler Grat zwischen der Sichtbarmachung und Förderung von Diversität und der Installierung nur eines sichtbaren Tokens (»Diversity-Washing«). Deshalb empfiehlt es sich, insbesondere für konfliktbehaftete Themenbereiche externe Berater*innen hinzuzuziehen.

Öffnungsprozesse sind also tiefgreifend und nehmen als Ausgangspunkt die Haltungen und Muster der gesamten Belegschaft in den Fokus. Diese Art von Arbeit wird vielerorts als aktivistisch bezeichnet. Demgegenüber stehen Stadtverwaltungen und öffentliche Kulturinstitutionen, bei denen sich nicht nur die Frage stellt, mit welcher Sprache gesprochen wird (das prominente Behördendeutsch dient vor allem dazu, Rechtssicherheit herzustellen), sondern es kommt auch die Tatsache zum Tragen, dass kommunale Kulturinstitutionen den Beschlüssen kommunaler Politik unterliegen. In Kulturausschüssen und Stadträten sitzen gewählte Stadtverordnete, die diese Funktion häufig ehrenamtlich ausüben. Die Rede ist hier nicht von bundesfinanzierten Großeinrichtungen, sondern vom Stadttheater oder der Stadtbibliothek einer mit-

telgroßen Stadt am Niederrhein, im Taunus oder Harz. Diese Institutionen sind oft die einzigen Kultureinrichtungen im Einzugsgebiet mit nennenswerter Strahlkraft und vor diesem Hintergrund für die Betrachtung nicht weniger wichtig als Kultureinrichtungen mit nationaler oder gar internationaler Bedeutung. Das sind die Orte, die am ehesten mit der örtlichen Einwohnerschaft interagieren (können und müssen). Das sind aber erfahrungsgemäß auch eben jene Einrichtungen, die am wenigsten mit Agilität und Change in Verbindung gebracht werden. Denn diese Einrichtungen müssen in den Kulturausschüssen Rede und Antwort stehen und werden vielerorts vor allem an ihren Besucher*innenzahlen gemessen. Dies sind auch die Orte, die in den Haushaltskonsolidierungen am ehesten vom Rotstift bedroht sind, da Kultur zum größten Teil zu den freiwilligen Angeboten einer Stadtverwaltung gehört.

Vor diesem Hintergrund müsste das Gesamtvorhaben der diversitätsorientierten Öffnung von Kultureinrichtungen auch hier erneut wesentlich umfassender angegangen werden: Idealerweise werden alle Personengruppen, die über die Geschicke der Einrichtung mitentscheiden (also alle Stakeholder*innen), in die Veränderungsprozesse miteinbezogen (bspw. durch Klausurtagungen). Das macht das Vorhaben einer ernsthaften diversitätsorientierten Öffnung von Kultureinrichtungen nicht einfacher, aber systemisch betrachtet konsequenter.

Vernissage der Ausstellung »Hêvî – Hoffnung« des kurdisch-syrischen Malers Waleed Ibrahim im Atelierhaus Hansastrafße in Neuss im September 2018



Foto: Améd  Ackermann

Quo vadis Diversität?

Um nicht missverstanden zu werden: der Kulturbetrieb ist prädestiniert dazu, uns einen Rahmen zu bieten, um gesellschaftspolitische Themen zu diskutieren, Menschen zusammenzubringen und unser Gesellschaftsverständnis auszuhandeln – ganz im Sinne moderner Agorai, die als Tauschbörsen von Ideen und Möglichkeiten der Bildung einer gemeinsamen Identität dienen. Dafür benötigt es aber die Abbildung der Gesamtgesellschaft sowohl in der Zusammenstellung der kulturgestaltenden Personen, als auch in den kuratierten Kanones.

Erst wenn auf dieser Basis die »Teilgebenden« ihrer Privilegien bewusst werden und den »Teilnehmenden« dadurch Entfaltungsräume bieten, ist eine Einladung zur Teilhabe am kulturellen Geschehen im Sinne des kulturellen Bildungsauftrages schlussendlich auch gerecht.⁴ Hierzu existieren durchaus bereits etliche Leitbilder, Konzepte, Strategien und gesetzliche Vorgaben, wie bspw. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Diesen gesetzlichen Vorgaben müsste in der Praxis jedoch viel mehr nachgegangen werden.

Es beim Status Quo zu belassen und den Weg des geringsten Widerstands zu bestreiten, der hier und dort aus bloßem Überlebenswillen in der Gemengelage aus Kommunalpolitik, Pomeranzentum und unwilligen Stakeholder*innen heraus beschritten werden könnte, hier und dort vielleicht auch beschritten wird, löst die Herausforderungen der Kultureinrichtungen nicht, sondern führt lediglich zu einer Verlagerung der Probleme und Verschärfung des Diskurses. Vor diesem Hintergrund soll dieser Beitrag verstanden werden als ein Plädoyer für mehr Wagnis, mehr Imperfektionstoleranz und ein wenig mehr Ambiguitätstoleranz im Diskurs um Diversität und Kultur.

Literatur

Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration (2021): *Diversitätsstrategie für die Bundesverwaltung*. Berlin (verfügbar unter: <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/integrationsarbeit->

4 Einige Diskursmacher*innen erweitern die eingangs erwähnten drei P je nach Heran-gangsweise deshalb bspw. um Partner*innen oder um Perspektive und Privilegien-bewusstsein (vgl. auch Stang 2017).

- in-den-bereichen/vielfalt-im-oeffentlichen-dienst/diversitaetsstrategie-fuer-die-bundesverwaltung-1948004; abgerufen am 25.08.2022).
- Gresch, Cornelia; Maaz, Kai; Becker, Michael und McElvany, Nele (2012): Zur hohen Bildungsaspiration von Migranten beim Übergang von der Grundschule in die Sekundarstufe: Fakt oder Artefakt? In: Pielage, Patricia; Pries, Ludger und Schultze, Günther (Hg.): *Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren*. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Jungkamp, Burkhard & John-Ohnesorg, Marei (Hg.) (2016): *Soziale Herkunft und Bildungserfolg*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Klemm, Klaus: Soziale Herkunft und Bildung im Spiegel neuerer Studien, in: Jungkamp, Burkhard und Marei John-Ohnesorg (Hg.): *Soziale Herkunft und Bildungserfolg*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung 2016.
- Lück, Mitja Sabine (2009): *Critical Whiteness – die kritische Reflexion weißer Privilegien als Chance für transkulturelle Teams im Frauenhauskontext*. Berlin: Bildungswerkstatt Migration + Gesellschaft (verfügbar unter: www.bildungswerkstatt-migration.de/images/bimig/mitjasabinelueck-critical+whiteness.pdf; abgerufen am 26.08.2022).
- Mandel, Birgit (2013): *Interkulturelles Audience Development. Zukunftsstrategien für öffentlich geförderte Kultureinrichtungen*. Bielefeld: transcript.
- Priller, Eckhard, Schrader, Malte, Schulz, Gabriele und Zimmermann, Olaf (2021): *Diversität in Kulturinstitutionen 2018–2020*. Berlin: Deutscher Kulturrat.
- Stang, Kristina (2017): »Kultureinrichtungen öffnet euch.« Kooperationen für mehr Perspektiven. Kulturelle Bildung Online: <https://www.kubi-online.de/artikel/kultureinrichtungen-oeffnet-euch-kooperationen-mehr-perspektiven> (abgerufen am 16.08.2021).