

Brücke-Museum

Zwei Rückblicke – zwei Perspektiven. Das Pilotprojekt *Reflexionen. Koloniales Erbe im Brücke-Museum*

Pegah Byroum-Wand und Daniela Bystron

In diesem Beitrag blicken wir, die Autorinnen, auf unsere Rollen und Gedanken im Pilotprojekt *Reflexionen. Koloniales Erbe im Brücke-Museum* zurück – aus zwei Perspektiven:

Pegah Byroum-Wand verantwortete ab Juni 2020 freiberuflich die Feinkonzeption und Projektleitung. Die Literaturwissenschaftlerin mit Schwerpunkt auf postkolonialen Theorien hat in Museen zu Antidiskriminierung, Diversität und Postmigration gearbeitet. Sie kommt aus einer Familie mit Fluchtgeschichte ohne post- oder neokoloniale Betroffenenperspektive. Daniela Bystron arbeitet seit 2018 festangestellt als Kuratorin für Outreach am Brücke-Museum. Sie ist weiß¹, in einem Nicht-Akademiker:innen-Familie aufgewachsen, hat Rehabilitationspädagogik und Kunstgeschichte studiert und arbeitet seit zwanzig Jahren als Vermittlerin und Kuratorin in Museen. Sie verfasste den Projektantrag für »Reflexionen« aus der Überzeugung heraus, dass Outreach, Inklusion und Diversität nur durch strukturelle Veränderungen in Museen – also auch Inreach – ihre Wirkung entfalten können.

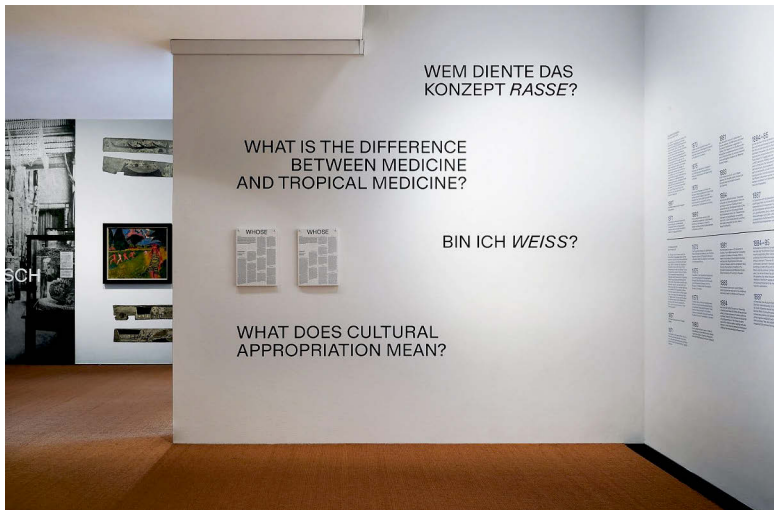
Vorbemerkung von Pegah Byroum-Wand

Ein Pilotprojekt mit dem Titel *Reflexionen. Koloniales Erbe im Brücke-Museum* weckt zunächst die Assoziation, der Reflexionsprozess von Museen sei in erster Linie eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Kolonialismus über Objekte, Provenienzen und Bildsprache. Dieses Verständnis läuft jedoch Gefahr, die koloniale Verflochtenheit von Museen zu vernachlässigen und das

koloniale Erbe zum Untersuchungsobjekt zu machen. Dadurch nehmen Museen eine Distanz zur kolonialen Gewaltherrschaft und ihren epistemischen Kontinuitäten ein.

Eine solche Distanz ist insbesondere privilegierten Menschen vorbehalten, die sich für oder gegen eine Auseinandersetzung mit diesem Thema entscheiden können. Für Menschen, die durch Kontinuitäten diskriminiert werden, gibt es diese Möglichkeit nicht. Sie erleben tagtäglich rassistische, sexistische und andere diskriminierende Ausschlüsse. So lassen sich beispielsweise in Berlin immer noch Straßen finden, die nach deutschen Kolonialisten benannt wurden, Unterdrückungsverhältnisse im Lebensalltag verfestigen und Betroffene marginalisieren.

*Ausstellungsansicht Einleitungstext: »Whose Expression?« im Brücke-Museum, 2021
Foto: PoolPractice*



Die Aufarbeitung des kolonialen Erbes tut Museen, ihren Mitarbeiter:innen und Programmen weh und bereitet Unbehagen. Die Kuratorin Yvette Mutumba fasst zusammen: »Decolonization means that I will not do the job of those sitting inside institutions and organizations that are predominantly

white. To me it means having conversations which create serious exchange, but also discomfort, maybe even pain, on the other side of the table.«²

Meine Konzeption der Workshops zielte deshalb darauf ab, kritisch-selbstreflexive Veränderungsprozesse im Team des *Brücke-Museums* anzustoßen, die dazu führen, sich selbst und die institutionellen, musealen Strukturen zu hinterfragen, zu verändern und diese Aufgabe nicht auf externe Expert:innen oder marginalisierte Personen abzuwälzen. Zugleich sollte Raum für Abwehrhaltungen im Team sowie Gefühle von Verletzung oder Irritation geschaffen werden.

Ausstellungsansicht »Whose Expression?« im Brücke-Museum, 2021

Foto: Roman März, Brücke-Museum



Vorbemerkung von Daniela Bystron

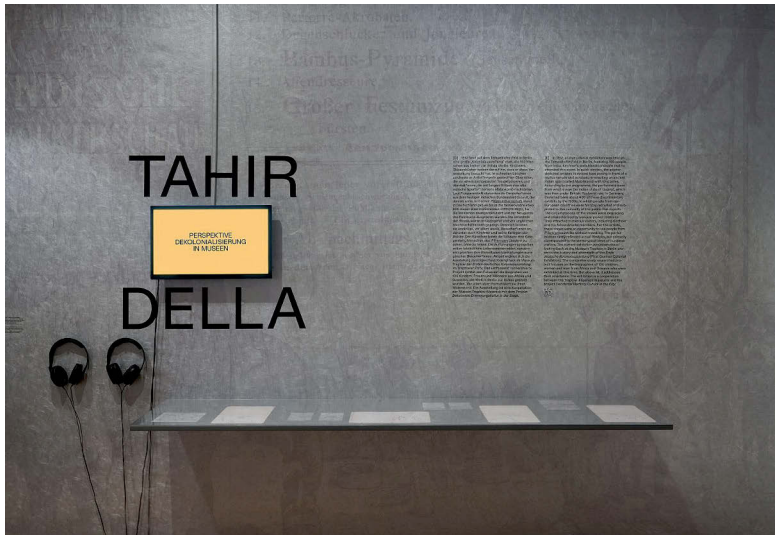
Das *Brücke-Museum* ist ein Kunstmuseum; es zeigt Werke der klassischen europäischen Moderne, der deutschen expressionistischen Künstlergruppe *Brücke*, die Anfang des 20. Jahrhunderts künstlerisch wirkten. Ihre Werke sind

zum einen in der Hochzeit des europäischen Kolonialismus entstanden und zum anderen sammelten Künstler wie Karl Schmidt-Rottluff selbst Werke aus Afrika, Asien und Südamerika. Die Museumsammlungen sind eng verstrickt mit der Kolonialzeit sowie kolonialrassistischen Konzepten und Bildsprachen. Trotzdem wurden die Werke bis heute überwiegend aus kunsthistorischer, eurozentristischer und weißer Perspektive bearbeitet.

Als ich 2018 meine Position als Kuratorin für Outreach begann, war mir klar, dass die Themen des *Brücke-Museums* verstärkt unter postkolonialen und sozial-politischen Gesichtspunkten vermittelt werden sollten. Wie kann sich das Museum kolonialen Kontexten und den damit verbundenen Systemen wie Rassismus, Diskriminierung und Diversität ernsthaft widmen? Wo fangen wir an? Welche Form und Formate finden wir für diesen Anfang? Und mit wem, welchen Expertisen und Erfahrungen sollten wir dies beginnen?

Ausstellungsansicht »Whose Expression?« im Brücke-Museum, 2021

Foto: PoolPractice



Für die Projektleitung suchten wir eine Person, die dieses Projekt mit einer entsprechenden Expertise begleiten konnte. Die Erfahrungen und Ausbildungen der im Brücke-Museum Tätigen sind derzeit vor allem kunsthistorisch, eurozentristisch geprägt. Wissen über Kolonialismus, diversitätsorientierte Konzepte, postkoloniale sowie rassismuskritische Ansätze fehlten bisher komplett. So wurde die Expertin Pegah Byroum-Wand mithilfe des Netzwerks von *Diversity Arts Culture* als Projektleitung engagiert, die fehlendes Wissen in das Projekt einbrachte.

Das Projekt »Reflexionen« umfasst einen Zeitraum von eineinhalb Jahren von 2020 bis 2022 und war zugleich eingebunden in weitere Projekte, die (post-)koloniale Kontexte in verschiedensten Arbeitsbereichen des *Brücke-Museums* thematisierten. Die Ausstellung *Whose Expression? Die Künstler der Brücke im kolonialen Kontext*³ wurde für Ende 2021 vorbereitet. Zeitgleich wurde die Künstlersammlung von Karl Schmidt-Rottluff, die 100 ethnologische Werke enthält, digitalisiert und Ende 2021 erstmals auf Wikimedia Commons⁴ veröffentlicht. *Various Answers*⁵ – ein digitales und partizipatives Pilotprojekt – ermöglicht in der Online-Sammlung multiperspektivische Zugänge auf ausgewählte Werke; hier stehen subjektive Aussagen zu einzelnen Werken und gesellschaftliche Themen wie Gender, Rassismus oder Kanon im Fokus, die aus diversen Perspektiven kritisch hinterfragt werden.

Zwei Rückblicke auf das Projekt

Im Folgenden reflektieren wir das Projekt *Reflexionen* aus unseren beiden Perspektiven. Drei Themen haben sich im Rückblick auf das Projekt für uns beide herauskristallisiert, auf die wir in Form von Inputs und Reaktionen eingehen werden.

Inreach/interne Reflexion: »Fix the Institution«

Input Pegah Byroum-Wand

Ein Museum ist niemals unschuldig. Es ist ein Ort, der historisch der Erhaltung des Nationalstaates und seines Herrschaftswissens diente, insbesondere zur Zeit des deutschen Kolonialismus. Bis heute gehören Sammeln, Bewahren, Forschen, Ausstellen und Vermitteln zu Praktiken, die Geschichte(n) erzählen, einem Auswahlprozess und Bewertungen unterliegen. Im ersten Workshop *Kolonialismus im Museum* von Miriam Camara und Nenad Čupić

stand deshalb der Blick auf und in das *Brücke-Museum* im Vordergrund. Was hat der Kolonialismus mit dem *Brücke-Museum*, den *Brücke*-Künstlern und ihren Werken zu tun? Und was hat Kolonialismus mit den Mitarbeiter:innen, ihrem Sprechen und Handeln zu tun?

Kolonialismus ist kein historisches Relikt einer Gewaltherrschaft, sondern wirkt bis heute fort. Wie weit die Verbindung von Rassismus mit institutioneller Macht von der Vergangenheit in unsere Gegenwart reicht, wurde in einem Workshop zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung deutlich. Der Workshop richtete den Blick auf intersektionale Diskriminierungsformen und erweiterte so die Perspektive kolonialer Kontinuitäten, mit Fokus auf Personal, Programm und Publikum. Diversitätsorientierung ist dabei nicht nur als Haltung zu verstehen, sondern ist rechtlich verankert, wie in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der UN-Behindertenrechtskonvention oder dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Das Museumsteam nahm vor allem die Programmgestaltung in den Blick: Arbeitet das Team von Anfang an mit diversen Aktivist:innen und Expert:innen diskriminierungssensibel, dekolonial und antirassistisch zusammen? Wer kann entscheiden, welche Inhalte von, mit wem und für wen gemacht werden? Wie kann Wissen nachhaltig in die Museumsarbeit einfließen und transparent gemacht werden?

Reaktion Daniela Bystron

Inreach – ein sperriges Wort, das für die Museumspraxis sehr wichtig geworden ist. Museen senden meist Wissen, Informationen oder Meinungen, erfragen dazu aber selten Feedback. Besteht – wie im *Brücke-Museum* – der Wunsch, dass sich im Wirken nach außen, in der Interaktion mit der Gesellschaft etwas verändert – wie beispielsweise ein diverseres Publikum anzusprechen –, müssen sich auch die Institution, ihre Strukturen und Inhalte verändern.

Für mich waren die ersten Workshops eine wichtige Erinnerung, dass wir uns als Museumsteam kontinuierlich einer Selbstbefragung unterziehen müssen. Hierbei war vor allem hilfreich, Input zu den Diskriminierungsdimensionen (wie etwa Alter, Gender, Herkunft, Religion oder geistige und körperliche Fähigkeiten) und den Ebenen ihres Wirkens wie Personal, Publikum und Programm zu erhalten. Hieraus entwickelten sich für meine Arbeit folgende Fragen: Wen sprechen wir als Museum mit unseren Programmen an?

Und wen nicht? Wen laden wir als Expert:innen und Referent:innen ein? Wer darf partizipieren und in welcher Form? Was ist transparent und verständlich? Welche Themen und Gruppen sind in unseren Programmen repräsentiert? Welche Sprachen nutzen wir?

Es ist wichtig, sich als Museum, als eine *weiße*, tradierte und hierarchische Institution, immer wieder selbst zu befragen – insbesondere auch von Personen, die nicht in den alltäglichen Arbeitsprozessen stecken, damit Leerstellen bewusst und bearbeitet werden können. Museumsarbeit ändert sich. Zunehmend werden neben kunsthistorischen Expertisen Fähigkeiten und Erfahrungen wichtig, die gesellschaftliche Prozesse und aktuelle Diskurse einschließen. Das bedeutet auch, dass das Personal im Museum die Diversität einer Gesellschaft repräsentieren sollte. Damit bleiben nicht nur wissenschaftliche Kompetenzen wichtig, sondern vor allem auch biografische und persönliche Erfahrungen.

Arbeitsbedingungen

Input Pegah Byroum-Wand

An eine externe, freiberufliche Projektleitung, die Workshops für ein seit Jahren bestehendes Team mit eigenen Dynamiken konzipiert, stellen sich verschiedene Herausforderungen: Welche Bedürfnisse gibt es im Team? Welche Machtverhältnisse und Hierarchien werden deutlich? Und was bedeutet dies im Zusammenspiel von Workshop-Inhalten und Bedarfsorientierung, von Barrieren und Zugänglichkeiten, von Partizipationsmöglichkeiten für Personen, die bisher nicht teilgenommen haben oder teilnehmen konnten, und der Erwartungshaltung ihnen gegenüber?

Ich befand mich in einem Zwiespalt: Ich konnte zwar fachliches Wissen für die Workshop-Gestaltung beitragen, aber es hätte viele andere geeignete Personen gegeben, die über ihr Fachwissen hinaus über Perspektiven verfügen, welche für die Auseinandersetzung mit Kolonialismus wichtig sind. Ich entschied mich, diese Expertisen in Form von Workshopleitungen zu ermöglichen. Zugleich habe ich mit dem Einbeziehen externer Expertisen in eine Institution dazu beigetragen, die Logik von projektbasierter Auseinandersetzung anstelle von langfristigen, strukturellen und personellen Veränderungen fortzuschreiben.

Ein zweiter erschwerender Aspekt in der Programmgestaltung war das Kennenlernen aller Mitarbeiter:innen. In Nicht-Corona-Zeiten hätten wir uns

in persönlichen Interviews kennengelernt und zwischenmenschliche Dynamiken besser einbeziehen können. Aufgrund des vorrangig digitalen Austauschs konnten sich die Workshop-Formate nur bedingt an den spezifischen Bedarfen und Arbeitsbereichen orientieren.

Eine dritte, mit dieser Form des Kennenlernens verbundene Problematik war, dass es keine festen Räume für Team-Supervisionen und Beziehungsarbeit gab. Diese wären wichtig gewesen, um Emotionen wie Abwehr, Unsicherheiten, Angst, Wut, Trauer etc. sowie Machtverhältnissen im Team einen entsprechenden Rahmen zu geben und diese aufzuarbeiten.

Reaktion Daniela Bystron

In vielen Arbeitsbereichen, in der freien Wirtschaft, in medizinischen Berufen sind Fortbildungen, Coachings und Supervisionen selbstverständlich. In Museen, vor allem in den inhaltlichen Arbeitsbereichen, sind sie eher selten. Warum ist das so? Schaut man sich hier gegenseitig nicht so gerne auf die Finger? Gibt es keine Zeit, kein Geld, kein Interesse? Vermutlich spielen viele dieser Aspekte eine Rolle. Das *Brücke-Museum* hat sich mit dem Pilotprojekt aber zu einer Reihe an Fortbildungen über knapp zwei Jahren verpflichtet. Davor waren Weiterbildungen für das Team eine Seltenheit. So war es für alle neu, sich regelmäßig auszutauschen, gemeinsam etwas zu lernen, miteinander über die unterschiedlichen Arbeitsbereiche hinaus ins Gespräch zu kommen. Es war schwer, im Arbeitsalltag Termine zu finden und die Aufmerksamkeit auf einen intensiven Austausch zu richten. Museen arbeiten oft auf ein Ergebnis hin: Eine Publikation, eine Ausstellung, ein Programm. Die Workshops waren aber zunächst ergebnisoffen, sie haben kein direktes Endprodukt hervorgebracht. Das auszuhalten ist für ein Team, das in musealen Routinen feststeckt, neu.

Deutlich wurde, dass Routinen fehlen, sich über die Arbeitsbereiche hinweg, über Arbeitsstrukturen und emotionale, schmerzhaft Themen auszutauschen. Die temporäre Begrenzung des Projektes konnte nur einen An Schub für diese Prozesse leisten, ersetzt aber nicht eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit kolonialen Kontexten im *Brücke-Museum*. Auch, dass Expert:innen temporär für Projektleitung oder einzelne Workshops mit ihren Expertisen ins Projekt kamen, ersetzt nicht die mangelnden Expertisen und Perspektiven im Team. Dekolonialisierung und Diversität erfordern viel Zeit, Ressourcen, Geduld, die Fähigkeit kritischer Selbstreflexion und Verzicht auf Privilegien.

Offen für »alle«?

Input Daniela Bystron

Wie lädt das *Brücke-Museum* »alle« ein? Wie können sich »alle« angesprochen und eingeladen fühlen? Bei der Konzeption der Fortbildungsreihe spielte von Anfang an eine freiwillige Teilnahme und damit auch der Wunsch nach Mitsprache und Partizipation eine wichtige Rolle. Das Team befand sich in einem Moment des Neuanfangs, seiner ersten gemeinsamen Auseinandersetzung und internen Diskussion über das Thema Kolonialismus. Ein Thema, das viele Mitarbeiter:innen verunsicherte, emotional berührte, Fragen aufwarf und Abwehr hervorrief. Genauso verunsichert war es, dass tatsächlich alle Arbeitsbereiche zum gemeinsamen Lernen und Diskutieren eingeladen waren: Von der Aufsicht bis zur Direktion. Die Workshops waren ergebnisoffen, es gab keine konkreten Aufgaben und damit auch keine vorab formulierten Erwartungen oder Ziele.

Im Laufe der Workshops mussten wir wie oben beschrieben feststellen, dass diese Einladung für die Gruppendynamik im Team, die Atmosphäre und Motivation produktiv waren, für konkrete und spezifische Leistungserwartungen jedoch zu unspezifisch. Es entstanden Unsicherheiten, wie viel Mitdiskutieren erwünscht und welche Form der Mitbestimmung damit wirklich verbunden waren. Viele Fragen und Irritationen entstanden erst nach den Workshops und wurden meist informell in Einzelgesprächen besprochen. Nach dem vierten Workshop entstand der Wunsch, konkrete Fragestellungen und Arbeitsbereiche künftig in den Fokus zu nehmen.

Aber was lernen wir nun daraus? Sollten wir als Museumsteam mehr Arbeits- und Hierarchie-Ebenen übergreifende Fortbildungen durchführen? Oder vorhandene Hierarchien und damit auch Unsicherheiten stärker ansprechen, um für Orientierung und auch Vertrauen zu sorgen? Entscheidend ist für mich, dass wir uns als Team kontinuierlich fortbilden und unsere Arbeit reflektieren, gemeinsam und dialogisch.

Reaktion Pegah Byroum Wand

»Für Alle« – das klingt wie ein gutgemeintes Ideal: Alle sind bei uns willkommen. Der Workshop richtet sich an alle. Doch wer entscheidet, was »alle« bedeutet? Und unter welchen Voraussetzungen fühlen sich »alle« angesprochen? Wer hat die Macht zu entscheiden, wann die Einbeziehung von »allen« gelungen ist?

Im Workshop zu *Diskriminierungskritik und Diversität als Querschnittsthema im Museum*, geleitet von Panda Sandra Ortmann und Lena Prabha Nising, wurde anhand einer Übersicht zunächst deutlich, welche Diversitätskategorien und damit einhergehende intersektionale Diskriminierungsformen es gibt. Diese reichen von Menschen mit Behinderungen/Ableismus, über Rassifizierung/Rassismus bis hin zu Genderzugehörigkeiten und darüber hinaus. Es wurde klar, was es bedeutet, wenn wir von »allen« sprechen und mit entsprechenden Antidiskriminierungsmaßnahmen gewährleisten wollen, dass sich diese Personen nicht nur angesprochen fühlen, sondern sich im Museum physisch, strukturell und individuell aufgehoben und im Programm widergespiegelt sehen. In der Fortbildung wurde schnell klar, dass es in unserer gegenwärtigen Gesellschaft verschiedene Positionierungen gibt, die mit mehr oder weniger Ausschlusserfahrungen, mit mehr oder weniger Privilegien oder eigenmächtigem Handeln und Sprechen in der Öffentlichkeit verbunden sind.

Das galt auch in Teilen für das heterogene Museumsteam, an das sich der Workshop richtete. Die Teilnehmer:innen gehörten der Ebene von Direktion, Kuration, Outreach, Verwaltung, Sicherheit und Besucher:innenservice an. Insbesondere der Workshop zu Diskriminierungskritik führte zu einem wichtigen Lernmoment: Da er sich an das gesamte Team richtete, musste stark binnendifferenziert werden, welche Erwartungen und Bedarfe vorhanden waren, um die Inhalte danach auszurichten. Einige Teilnehmer:innen hätten sich mehr Inhalte und ein zügigeres Arbeitstempo gewünscht, während andere von der Informationsfülle überfordert waren, sich ausgeschlossen fühlten und keinen Zusammenhang zwischen dem Thema und ihrer täglichen Arbeit herstellen konnten. Ein Workshop für »alle« im *Brücke-Museum* war daher eine Idealvorstellung, die die unterschiedlichen Positionierungen nicht ausreichend einbezogen hat.

Am Ende: Weiterfragen

Anstelle eines Fazits stellen wir Fragen; es sind Fragen, die offen bleiben und uns hoffentlich zur weiteren Arbeit zum Themenkomplex Kolonialität im *Brücke-Museum*, in Museen insgesamt, antreiben: Was hat sich verändert? Wo hat es weh getan? Wohin mit dem Unbehagen, den Verunsicherungen? Und wie können wir es schaffen Fortbildungen und Supervision weiterhin als Teil der Museumsarbeit stattfinden zu lassen? Welche Themen und Perspektiven ha-

ben gefehlt? Wie können wir das Thema Kolonialismus/Kolonialität weiterhin in unserer Arbeit kontinuierlich reflektieren und thematisieren? Wie können wir unsere Strukturen langfristig verändern, inklusiver und diverser werden?

Ausstellungsansicht »Whose Expression?« im Brücke-Museum, 2021

Foto: Roman März, Brücke-Museum



Übersicht Workshops – Themen und Expert:innen

- (1) Kolonialismus im Museum: Eine Einführung (Workshop digital, November 2020)
Referent:innen: Miriam Camara und Nenad Čupić
Inhalte: historische Dimensionen von Kolonialismus und Rassismus, koloniale Kontinuitäten, koloniale Spuren im Museum, Klassismus
- (2) Haltung zeigen I: Diskriminierungskritik und Diversität als Querschnittsthema im Museum (Workshop digital, März 2021)
Referent:innen: Panda Sandra Ortmann und Lena Prabha Nising

- Inhalte: Dimensionen von Diskriminierung, Exklusionsmechanismen in Museen, Inklusion
- (3) Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung mit dem Fokus auf diskriminierungskritische Programmentwicklung (Workshop digital, April 2021)
Referent:innen: Miriam Camara und Nenad Čupić
Inhalte: Diversitätsorientierung in der Programmgestaltung im Museum
 - (4) Haltung zeigen II: Praxisreflexion (Workshop analog, November 2021)
Referent:innen: Panda Sandra Ortmann und Lena Prabha Nising
Inhalte: Austausch über die museumseigenen Projekte, Fokus Haltung des Museums, Kommunikation und weitere Planungen
 - (5) Kolonialismus und Kunstvermittlung (Workshop hybrid, Dezember 2021)
Referent:innen: Josephine Deutesfeld und Daniela Bystron
Inhalte: Anti-Rassismus in der Kunstvermittlung, Austausch und Reflexion Vermittlungspraxis
 - (6) Neusichtung: Rassismuskritische Sprache im Museum. Ein lautes Nachdenken über die Umbenennung von Werktiteln (öffentliche Diskussion digital, Februar 2022)
Expert:innen: Lisa Marei Schmidt, Sebastian-Manès Sprute und Aya Soika
Moderatorin: Pegah Byroum-Wand
 - (7) Besucher:innen-Orientierung im Museum: Fokus Besucher:innen-Service (Workshop analog, März 2022)
Referent:innen: Josephine Deutesfeld und Sandra Ortmann
Inhalt: Kommunikation mit Besucher:innen, Diskriminierungskritik, Besucher:innen-Service
 - (8) Rassismuskritik im Museum: Fokus Kunstvermittlung (Workshop analog, Juni 2022, ausgefallen)
Referent:innen: Josephine Deutesfeld und Panda Sandra Ortmann
Inhalt: Empowerment, kritische Reflexion, antirassistische Sprache, Leerstellen im Museum
 - (9) Über das Center of Unfinished Business – Wissen, Kanon und Sprache im Museum
Talk mit Julia Grosse und Yvette Mutumba, Moderation: Daniela Bystron (hybrid und auf Youtube, Februar 2022)
 - (10) Millis Erwachen. Lecture und Filmscreening mit Natasha A. Kelly (hybrid und auf Youtube, März 2022)

Anmerkungen

- 1 »Geht es um Zugehörigkeit, Teilhabe und Rassismus, ist immer öfter von *Weiß*en die Rede. Häufig herrscht das Missverständnis, es ginge dabei um eine Hautfarbe. Tatsächlich meint *weiß* eine gesellschaftspolitische Norm und Machtposition und wird deshalb in wissenschaftlichen Text oft klein und kursiv geschrieben. Der Begriff wird als Gegensatz zu *PeoplofColor* und *Schwarzen Menschen* verwendet. Dabei müssen sich z.B. *weiße Deutsche* nicht selbst als *weiß* oder privilegiert fühlen.« *Weiß*, In: Glossar, Neue Deutsche Medienmacher, 2022. Online: https://glossar.neuemedienmacher.de/?s=wei%C3%9F&post_type=encyclopedia (Zugriff: 02.06.2022).
- 2 »Yvette Mutumba on Why Decolonizing Institutions Has to Hurt«, Frieze.com, 6. Juli 2020. Online: <https://www.frieze.com/article/yvette-mutumba-why-decolonizing-institutions-has-hurt> (Zugriff: 02.06.2022).
- 3 »Whose Expression? Die Künstler der Brücke im kolonialen Kontext«, Ausstellung im Brücke-Museum, 18.12.2021 bis 20.3.2022. Weitere Infos unter: <https://www.bruecke-museum.de/de/programm/ausstellungen/1424/whose-expression-die-knstler-der-brcke-im-kolonialen-kontext> (Zugriff: 02.06.2022).
- 4 Mehr zum Projekt der "Digitalisierung der Ethnografica-Sammlung von Karl Schmidt-Rottluff" auf WikiCommons: <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?search=Karl+Schmidt-Rottluff%27s+Collection+of+Objects+from+Colonial+Contexts&title=Special:MediaSearch&type=image> (Zugriff: 02.06.2022).
- 5 Mehr zum digitalen Pilotprojekt "Various Answers: Sprache, Wissen, Narration" unter: <https://www.bruecke-museum.de/de/sammlung/various-answers/about> (Zugriff: 06.02.2022)

