

Was bleibt? Diskriminierungskritische Festivals nachhaltig gestalten

Lisa Scheibner, Diversity Arts Culture

Festivals sind Interventionen in den Alltag. Für ein paar Tage werden die üblichen Regeln außer Kraft gesetzt: eine Eingangshalle wird zur Performance-Bühne und zum Diskussionsort, Seminarräume oder Probebühnen bieten Workshops und Künstler*innengespräche, große Plakatwände werden mit Ideen beschriftet, im Hof gibt es einen gemeinsamen Ort, um das von der Cafeteria extra zubereitete Essen zu genießen oder frische Luft zu schnappen. Die Teilnehmenden treffen alte Bekannte und lernen neue Menschen kennen. Im Raum der studentischen Selbstorganisation toben Kinder herum.

Das ist meine Erinnerung an unsere Konferenz »Vernetzt euch! Strategien und Visionen für eine diskriminierungskritische Kunst- und Kulturszene«, die ich 2015 als Teil eines fünfköpfigen Kernteams von Kulturschaffenden zusammen mit weiteren Kooperationspartner*innen¹ in der Universität der Künste in Berlin organisiert habe. Wir wollten wissen: »Wie können bestehende Strukturen in Kulturinstitutionen machtkritisch verändert werden? Wie können wir eigene alternative und nachhaltige Strukturen aufbauen? Wie können wir uns Community-übergreifend und intersektional vernetzen? Welche gesellschaftliche Verantwortung tragen Kulturarbeiter_innen und wie können sie dieser gerecht werden ohne dabei paternalistische Strukturen zu reproduzieren?«² Wir wollten diese Fragen gemeinsam mit Kulturschaffenden diskutieren, die sich seit Jahren mit Diskriminierung im Kunst- und Kulturbetrieb auseinandersetzen. Vieles war auch für uns neu, zum Beispiel, wie es gelingen könnte, sowohl Rassismus als auch Ableismus gleichberechtigt als Themen auf die Agenda zu setzen. Am Ende der zwei Tage hatten wir die Fragen nicht abschließend beantwortet. Aber es gab eine Fülle von Impulsen, die seitdem die Arbeit aller Teammitglieder sowie die unserer Wegbegleiter*innen beeinflusst und nicht zuletzt auch zur Gründung von Diversity Arts Culture beigetragen haben.

1 Interflugs, Migrationsrat Berlin und Jugendtheaterbüro.

2 Siehe Website Vernetzt euch!: www.vernetzt-euch.org/ueber-uns/ (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Die Arbeit von Diversity Arts Culture

Als Diversity Arts Culture 2017 die Arbeit aufnahm, war das Ziel, eine Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Berliner Kulturbetrieb aufzubauen, die im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa Strategien und strukturelle Maßnahmen entwickelt, um die gesellschaftliche Vielfalt im Berliner Kulturbetrieb zu fördern.³ Die Diversität der Stadtgesellschaft sollte sich in Zukunft auch in den Kulturinstitutionen wiederfinden, die noch immer vor allem geprägt sind durch weiße, nicht-behinderte Akteur*innen, die zumeist einen bildungsbürgerlichen Hintergrund haben.⁴ Dieser Auftrag war zunächst vor allem auf die fachliche Beratung von Berliner Kulturinstitutionen und der Berliner Senatsverwaltung für Kultur und Europa zu diversitätsrelevanten Themen angelegt. Diversity Arts Culture sollte Expertise zu Antidiskriminierung und Diversitätsorientierter Organisationsentwicklung vermitteln und die Institutionen bei ihren Fragen unterstützen und begleiten.

Inzwischen hat sich gezeigt, dass darüber hinaus viele weitere Angebote notwendig sind: Diversity Arts Culture organisiert ein offenes Workshopprogramm für Kulturschaffende zum Erwerb individueller Diversitätskompetenz, um unter anderem auch die Freie Szene zu erreichen, gestaltet verschiedene Empowerment-

3 Die Einrichtung einer strategisch beratenden »Servicestelle für Diversitätsentwicklung« war eine der vorgeschlagenen Maßnahmen in den 2016 erschienenen »Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors« von Citizens For Europe Berlin/Vielfalt entscheidet, die dann durch die Berliner Kulturverwaltung umgesetzt wurde. Citizens For Europe Berlin/Vielfalt entscheidet: »Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors«, 2016. Online abzurufen unter: <https://vielfaltentscheidet.de/handlungsoptionen-zur-diversifizierung-des-berliner-kultursektors/?back=101>, Seite 16f. (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

4 Ausnahmen wie das Ballhaus Naunynstraße oder das Maxim-Gorki-Theater machen nur einen geringen Teil der öffentlichen Förderung aus. Leider gibt es bisher keine aussagekräftigen Erhebungen zu Diversität im Kulturbetrieb. Studien wie »Frauen in Kultur und Medien« (Deutscher Kulturrat, 2016) und »Macht und Struktur im Theater« (Thomas Schmidt, 2019) zeigen vor allem die Unterrepräsentation von Frauen in höheren Positionen im Medien- und Kulturbereich, bzw. die strukturell verankerte Diskriminierung von Frauen im Theaterbereich auf. Hier wurde jedoch nur nach zwei Geschlechtern gefragt, Rassismus- oder Ableismuserfahrungen wurden nicht erhoben. Studien zu Klassismuserfahrungen im Kulturbereich gibt es bisher auch nicht, obgleich diese Erfahrungen für Zugangsbarrieren eine große Rolle spielen dürften. Die Studie »Vielfalt im Film«, die 2020 von Citizens für Europe unter Mitgliedern der Plattform Crew United durchgeführt wurde, zeigt auf, wie verbreitet Sexismus und Rassismus sowie andere Formen der Diskriminierung in der Filmbranche sind und dass keine ausreichenden Hilfsangebote im Diskriminierungsfall vorhanden sind: <https://vielfaltimfilm.de/ergebnisse/> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

angebote für Kulturschaffende of Color⁵ und/oder mit Behinderung⁶ und bietet Fortbildungen für Antidiskriminierungstrainer*innen an, die ihre eigene Praxis auf die besonderen Gegebenheiten des Kulturbetriebes ausrichten wollen.

Diversity Arts Culture arbeitet ausschließlich mit Institutionen und Kulturschaffenden, die selbst ein Interesse an der Weiterentwicklung der eigenen Diversitätskompetenz haben. Für die Zusammenarbeit mit Institutionen, die bisher noch nicht an Diversitätsthemen interessiert sind, fehlt die Kapazität sowie ein entsprechender kulturpolitischer Rahmen, innerhalb dessen definiert wäre, welche Mindestanforderungen öffentlich geförderte Kulturinstitutionen in Bezug auf Diversität erfüllen müssen.⁷ Aussagekräftige Daten zu Diskriminierung und Repräsentation im Kulturbetrieb wären dafür eine wichtige Grundlage.⁸

Ein Großteil der Arbeit von Diversity Arts Culture besteht im Sammeln und Zurverfügungstellen von Wissen zu Antidiskriminierungsarbeit im Kulturbetrieb und in der Vernetzung verschiedener Akteur*innen⁹ im gesamten deutschsprachigen Raum.

-
- 5 Wörterbuchartikel »Person of Color«, Website Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/poc-person-color> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).
 - 6 Wörterbuchartikel »behindert werden«, Website Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/behindert-werden> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).
 - 7 Der Arts Council England beispielsweise erhebt jährlich in einer Umfrage Daten zur Diversität der Beschäftigten an den öffentlich geförderten Kulturinstitutionen des Landes: <https://www.artscouncil.org.uk/developing-creativity-and-culture/diversity> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021). Damit verbunden ist die Pflicht, sich als Organisation Ziele zur stärkeren Repräsentation von marginalisierten Perspektiven zu setzen. Werden diese nicht ernsthaft verfolgt, können Kürzungen in der Förderung die Folge sein: Brown, Mark: »Arts bodies threatened with funding cuts over lack of diversity«, The Guardian 18.02.2020, online abzurufen unter: <https://www.theguardian.com/culture/2020/feb/18/arts-bodies-threatened-with-funding-cut-s-over-lack-of-diversity> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).
 - 8 Um aussagekräftige Studien zu Diskriminierung im Kulturbetrieb zu erhalten, ist spezifische Expertise in der Gestaltung der Umfrage wichtig. Die in vielen Studien verwendete Kategorie »Migrationshintergrund« hat beispielsweise keine große Aussagekraft in Bezug auf Rassismuserfahrungen. So leben in Deutschland viele Schwarze Personen und Personen of Color, die keinen Migrationshintergrund haben, aber Rassismus erfahren. Weitere zu beachtende Kriterien werden in der Handreichung »Wer nicht gezählt wird, zählt nicht« von Vielfalt entscheidet ausführlich erklärt. Citizens For Europe/Vielfalt entscheidet: Wer nicht gezählt wird, zählt nicht. Antidiskriminierungs- und Gleichstellungsdaten in der Einwanderungsgesellschaft – eine anwendungsorientierte Einführung, S. 9 ff. Online abzurufen unter: <https://cloud.citizensforeurope.org/index.php/s/7gkZjZfSHDpZTRp#pdfviewer> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).
 - 9 Es gibt viele Initiativen und Akteur*innen, die sich in unterschiedlichen Kunstsparten mit dem Abbau von Diskriminierung beschäftigen, oft mit Fokus auf bestimmte Diskriminierungsformen. Als Beispiel sei Berlinklusion, das Netzwerk für Zugänglichkeit in Kunst und Kultur genannt, das Kulturinstitutionen und Projekte zu Barriereabbau berät. Website Berlinklusion: <https://www.berlinklusion.de/de/> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Was ist mit Diversität gemeint?

Wir verwenden den Begriff Diversität diskriminierungskritisch. Das bedeutet, wir stellen die Frage, welche gesellschaftlichen Gruppen marginalisiert¹⁰ werden und in Folge dessen weniger Zugänge zum öffentlich geförderten Kunst- und Kulturbetrieb haben. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und die UN-Behindertenrechtskonvention schreiben vor, dass Schutz vor Benachteiligung oder Diskriminierung zu gewährleisten und Zugänge zu ermöglichen sind.¹¹ In der Praxis wird dies allerdings selbst im öffentlichen Sektor nicht umfassend umgesetzt, und es ist ein mühsamer Weg, sich die eigenen Rechte zu erstreiten, den nicht jede*r gehen kann oder will. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz, das vor Diskriminierung in öffentlichen Stellen schützt, bietet immerhin die Möglichkeit, dass Vereine oder Selbstorganisationen marginalisierter Gruppen Rechte für diese geltend machen. Der Abbau von Diskriminierung und struktureller Benachteiligung ist aber grundsätzlich eine gesamtgesellschaftliche Verantwortung. So ist es auch die Aufgabe vor allem öffentlich finanzierter Einrichtungen und Projekte, sich ernsthaft um längst überfällige Diversitätsentwicklung zu bemühen.

Unter Diversitätskompetenz verstehen wir daher ein Wissen um die Wirkungsweisen von struktureller Diskriminierung und Privilegierung – ein Verständnis dafür, dass die Ungleichheiten in den Strukturen angelegt sind und nicht nur einzelne »Vorfälle« von Diskriminierung zwischen Individuen betreffen. Neben dem Wissen um gesellschaftliche Strukturen beinhaltet Diversitätskompetenz auch Wissen um die Geschichte und die politischen Kämpfe marginalisierter Gruppen in Deutschland und über die Wirkweisen einzelner Diskriminierungsformen wie Rassismus, Ableismus, Sexismus etc. Diversitätskompetenz kann durch einen eigenständigen und kontinuierlichen Weiterbildungsprozess erworben werden. Sie ermöglicht Kulturschaffenden, die eigenen Spielräume für Antidiskriminierungsarbeit auszuloten und gemeinsam mit engagierten Kolleg*innen Diversität im eigenen Team und die künstlerische Vielfalt im eigenen Programm zu stärken und letztlich an einem diversitätsorientierten Strukturwandel im Kulturbetrieb mitzuwirken. Dies erfordert jedoch eine gründliche und selbstkritische Auseinandersetzung.

10 Wörterbuchartikel »Marginalisierung«, Website Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/marginalisierung> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

11 Wir orientieren uns an den Diskriminierungsformen, die das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nennt: Es schützt vor Benachteiligung (Diskriminierung) aufgrund von Rassismus, Behinderung, (Hetero-)Sexismus, Religion/Weltanschauung, Alter und Sexueller Identität. Für unsere Arbeit ergänzen wir die Kategorien sozio-ökonomischer Status/Klassismus und Ostsozialisierung und betrachten diese Diskriminierungsdimensionen in ihrer intersektionalen Verschränkung. In Berlin sind auch das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADC) sowie das Landesgleichberechtigungsgesetz (LGBG) gute Orientierungsgrößen, um Diskriminierungen zu benennen.

zung mit eigenen Privilegien. Die großen Kulturinstitutionen wie Theater, Museen oder Opern sind stark durch patriarchale, weiße Machtstrukturen und Hierarchien geprägt, was sich auf die Betriebskultur auswirkt und Diskriminierung begünstigt.¹² Auch einzelne Angestellte of Color oder hier und da eine Frau in der Leitung ändern nicht viel daran, dass es für marginalisierte Kulturschaffende ungleich schwerer ist, in einflussreiche Positionen zu gelangen. Die freie Kunst- und Kulturszene ist teilweise etwas flexibler, aber auch hier ist ein beträchtliches Maß an Privilegien notwendig, um sich trotz der oft prekären Arbeitsbedingungen langfristig im Kulturbetrieb behaupten zu können. Wer bereits von Haus aus den anerkannten Bildungskanon vermittelt bekommen hat, im Studium, Praktikum oder in Krisenzeiten mit finanzieller Unterstützung von Familie oder Freund*innen rechnen kann, wer mit der deutschen Sprache und Bürokratie sicher umgehen kann, eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis hat und sich über die Zugänglichkeit von Antragsformularen, Gebäuden oder Informationen¹³ keine Gedanken machen muss, hat einen enormen Vorsprung bei einer Karriere im Kulturbereich. Etablierte Kulturorte sind noch immer so wenig divers, weil hier vieles vorausgesetzt wird, das für große Teile der Bevölkerung nicht selbstverständlich ist. So bleiben kulturelle Räume einer kleinen, meist weißen und nicht-behinderten Gruppe von Menschen vorbehalten und repräsentieren im Personal, im Programm und im Publikum sehr unzureichend die tatsächliche Diversität der Gesellschaft, von der sie immerhin finanziert werden.

Dies ist nicht nur ungerecht, sondern bedeutet auch, dass viele talentierte Künstler*innen ihre (innovativen) Ideen nicht entwickeln und ihre Perspektiven nicht sichtbar machen können. Dieses künstlerische Potential und Wissen geht unserer Kunst- und Kulturszene und damit unserer Gesellschaft verloren.

Um daran etwas zu verändern, gilt es als engagierte Gruppe innerhalb einer Institution oder als Projektgruppe eine kritische Selbstbetrachtung vorzunehmen

12 Kaempff, Simone: »Die One-Man-Show funktioniert nicht mehr«, Interview mit Thomas Schmidt über seine Studie zu Macht und Machtmissbrauch an deutschen Theatern, *Nachtkritik*.de 11.10.2019. Online abzurufen unter: https://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=17226:interview-mit-thomas-schmidt-ueber-seine-studie-zu-macht-und-machtmissbrauch-an-deutschen-theatern&catid=101&Itemid=84#einkommen (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Genannt werden einige statistische Beispiele aus der Studie: 55 % der Teilnehmenden haben Machtmissbrauch im Theater in Form von psychischen, verbalen oder auch sexuellen Übergriffen erlebt. 51 % geben an, nicht oder »gerade so« von ihrem Einkommen leben zu können.

13 Ein Beispiel: Ein Netzwerk nicht-behinderter und behinderter Tanz- und Theaterschaffender formulierte im Februar 2021 ausführlich die Barrieren bei der Antragstellung zum Programm Neustart Kultur: »Barrieren beim Neustart der Kultur«, Website Making a Difference: <https://making-a-difference-berlin.de/offener-brief-barrieren-beim-neustart-der-kultur/> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

und sich dafür möglichst auch Unterstützung durch diskriminierungskritische Perspektiven von außen zu holen. Die beste Strategie, um langfristig Diversität und Antidiskriminierung im Kulturbereich zu verankern, ist, sich insgesamt für gute Arbeitsbedingungen für alle einzusetzen.¹⁴

Diskriminierungskritische Festivals gestalten, die eigene Motivation befragen

In Bezug auf Festivals bedeutet das, strukturelle Diskriminierung, Barrieren und fehlende Zugänge zu erkennen und zu ihrem Abbau beizutragen sowie geeignete Mittel zur nachhaltigen Stärkung von Kulturschaffenden mit Diskriminierungserfahrung zu ergreifen und ein diskriminierungssensibles Umfeld zu gestalten.

Ein Vorteil des fluiden, temporären Charakters von Festivals kann sein, dass es die Möglichkeit gibt, mit neuen Formen und Inhalten zu experimentieren, sich sonst anderweitig genutzte Räumlichkeiten anzueignen, diese zu verändern und ein Publikum zu erreichen, dass sich sonst selten angesprochen fühlt.

Dafür gilt es jedoch, sich bestimmte Fragen gleich zu Anfang in einer gründlichen Vorarbeit zu beantworten: Warum wollen wir ein diskriminierungskritisches Festival?

Im Zuge der weltweiten Aufmerksamkeit der »Black Lives Matter«-Bewegung haben im Jahr 2020 plötzlich auch viele Kulturschaffende das Thema Rassismus neu für sich entdeckt. Leider werden dabei noch immer zu wenig Bezüge zu Rassismus in Deutschland hergestellt: Die Morde bzw. Terroranschläge von Halle, Hanau oder des NSU haben ein vergleichsweise kleines Echo in der Mehrheitsgesellschaft wie im Kulturbereich hervorgerufen, obwohl sie offensichtlich im Kontext einer gewaltvollen rassistischen Kontinuität begangen wurden. Diese zeigt sich nicht nur in struktureller Form in der behördlichen Aufarbeitung der Morde und vieler anderer weniger bekannt gewordener Gewalttaten, die immer wieder als fragwürdig und ungenügend kritisiert wird, sondern auf andere Art und Weise auch in weiterhin tolerierten Alltagsrassismen, die sich nicht zuletzt in bildungsbürgerlichen

14 Dazu gehören etwa die Einführung einer betrieblichen Beschwerdestelle (dies gehört laut AGG §13 zu den Pflichten des Arbeitgebers), die Fortbildung der Betriebsrät*innen und Gleichstellungsbeauftragten zu Antidiskriminierung sowie die Einführung einer Antidiskriminierungsklausel für freie Mitarbeitende nach dem Vorbild der Anti-Rassismus-Klausel für die Vertragsgestaltung an Theatern von Julia Wissert und Sonja Laaser, online unter: <https://www.antirassismusklausel.de/> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021). Auch sollten Praktika und ähnliche Tätigkeiten grundsätzlich angemessen vergütet werden (auch in der freien Projektarbeit sollte darauf geachtet werden, keine unentgeltliche Arbeit vorauszusetzen). Honorar- und Lohnordnungen sollten transparent, die Arbeitszeitgestaltung für Mitarbeitende, die Erziehungs- oder Pflegearbeit leisten, flexibel sein und vieles mehr.

Kreisen hartnäckig halten.¹⁵ Wenn eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung stattfinden soll, ist es wichtig, die eigene Motivation auf den Prüfstand zu stellen: Geht es uns darum, aktuelle Diskurse um Diversität nicht zu verpassen und hier und da etwas Abwechslung ins Programm zu bringen, oder gibt es ein echtes Interesse, die eigenen Grundannahmen, Leerstellen und bisherigen Arbeitsweisen diskriminierungskritisch zu beleuchten und neue Standards zu setzen, die auch über den Festivalzeitraum hinaus Bestand haben? Sind wir bereit, Zeit, Aufmerksamkeit und Geld in Diversitätsentwicklung zu investieren und unsere Plattform solidarisch und gleichberechtigt zu teilen, um Kunstschaffenden, die bisher aufgrund ausschließender Strukturen im Kulturbetrieb wenig Sichtbarkeit erhalten, Platz einzuräumen?

Ausgehend von unserer Arbeitspraxis bei Diversity Arts Culture habe ich einen Überblick zusammengestellt, welche Fragen und Maßnahmen bei der diskriminierungskritischen Konzeption und Umsetzung eines Festivals (oder einer Veranstaltung, eines Projektes) helfen können. Die Liste ist selbstverständlich nicht vollständig und viele Punkte sind nur beispielhaft aufgeführt. Die Sammlung soll dazu einladen, selbst damit zu arbeiten, sie in der eigenen Arbeitspraxis zu ergänzen und zu verfeinern. Angesprochen sind hier vor allem diejenigen, die selbst Festivals und Projekte planen und umsetzen. Viele der Fragen sind aber übertragbar auf andere Arbeitskontexte sowie auf die eigene Rezeption von Kulturveranstaltungen.

Vorbereitung/Antragsphase

Diversitätsverständnis klären

Wann ist ein Programm divers aufgestellt? Sobald Personen of Color darin vertreten sind? Oder wenn Selbstorganisationen marginalisierter Communitys gleichberechtigt in die Konzeption eingebunden werden? Im Team gibt es eventuell verschiedene Ideen dazu. Darüber austauschen und eine gemeinsame Basis für ein diskriminierungskritisches Verständnis von Diversität erarbeiten. Eigene Motivation, Arbeitsbegriffe und Kapazitäten überprüfen: was brauchen wir, um mit nachhaltigem, strukturellen Ansatz Diversitätsentwicklung im Projekt umzusetzen?

15 Wenn etwa die Diskussion über verletzende Sprache in Kinderbüchern, Feuilletons oder auf Theaterbühnen immer wieder so geführt wird, dass die Bedürfnisse derjenigen, die ihren Sprachgebrauch nicht verändern wollen, mehr Raum bekommen als die der Menschen, die von gewaltvoller Sprache verletzt werden. Susan Arndt erklärt in einem Interview sprachliche Gewalt in Bezug auf Rassismus und Kolonialismus: Änne Seidel im Gespräch mit Susan Arndt: »In rassistischen Wörtern steckt sehr viel Gewalt«, Deutschlandfunk 23.08.2020. Online abrufbar unter: https://www.deutschlandfunk.de/sprache-dekolonisieren-in-rassistischen-wo-911.de.html?dram:article_id=482811 (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Diskriminierungskritische Leitlinie für das Festival formulieren

Haltet euer Diversitätsverständnis und eure geplanten Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung und Barrieren in einer Leitlinie fest. Diese kann sich im Laufe der Vorbereitungen weiter entwickeln und ihr könnt daran immer wieder überprüfen, ob ihr eure gemeinsam formulierten Ziele noch aktiv verfolgt. Ihr könnt die Leitlinie dann auch auf eurer Website veröffentlichen, um Vertrauen aufzubauen und Publikum und künstlerischen Gästen die Möglichkeit zu geben, mit euch in einen Dialog über Antidiskriminierung zu treten.¹⁶ Wichtig ist allerdings, dass die Leitlinie tatsächlich angewandt wird und nicht nur als Dekoration dient. Findet daher eure eigene Sprache und beschreibt so konkret wie möglich, wie ihr eure Ideen umsetzen wollt.

Fortbildungen zu Antidiskriminierung und Privilegien

Gleich zu Anfang beginnen, sich als Team und individuell mit Rassismus, Klassismus, Sexismus und Ableismus sowie eigenen Privilegien im Kulturbetrieb auseinanderzusetzen bzw. das eigene Wissen zu erweitern. Fortbildungen, Workshops oder eine fachliche Begleitung für das ganze Team organisieren und/oder externe Veranstaltungen zu diesen Themen besuchen und sich gemeinsam darüber austauschen. Für den Anfang gibt es online zahlreiche Ressourcen.¹⁷ Die Menschen im Team machen unterschiedliche Erfahrungen und haben unterschiedliche Privilegien im Arbeitskontext. Deswegen ist es wichtig, eine Kultur der Besprechbarkeit zu entwickeln, in der das adressiert werden kann.

Wer sind die Zielgruppen?

Unausgesprochene Vorannahmen über das Publikum analysieren. Wer wird ausgeschlossen, wenn wir die Veranstaltung in erster Linie so gestalten, dass sie für uns selbst ansprechend, zugänglich und angenehm wäre? Warum werden bestimmte Menschen nicht erreicht? Die britische Performerin und Festivalkuratorin Jess Thom, die mit Tourette lebt, spricht in vielen Interviews darüber, dass sie erst als Performerin Zugang zu bestimmten Orten bekam, der ihr als Zuschauerin ver-

16 Ein gutes Beispiel ist das Festival Theaterformen, das eine diskriminierungskritische Leitlinie entwickelt und diese veröffentlicht hat: <https://www.theaterformen.de/leitlinie> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

17 Eine Sammlung verschiedener Links zu Diskriminierung, Privilegien und Intersektionalität findet sich im Magazin auf der Website von Diversity Arts Culture: »Arbeitskoffer für das Selbststudium«. Online abrufbar unter: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/arbeitskoffer> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

wehrt wurde: »[Veranstalter*innen, die keine Relaxed Performances¹⁸ anbieten] möchte ich fragen: Sind Sie bereit mir eine Liste mit Personen zusammenzustellen, die Sie nicht bei Ihrer Performance dabeihaben wollen? Wenn Sie gegen eine Relaxed Performance sind, dann sind Sie dagegen, dass ich mir Ihre Arbeiten anschau. Wen gibt es sonst noch der sich Ihre Kunst nicht anschauen soll?«¹⁹ Klar für das eigene Konzept formulieren, welche marginalisierten Communitys, etwa Menschen, die behindert werden, oder Communitys of Color, angesprochen werden sollen und wie dies zu erreichen ist.

Ausschlüsse erkennen

Diskriminierung vieler potentieller Zuschauer*innen beginnt nicht bei den Treppeinstufen am Eingang zum Veranstaltungsort oder dem Aussprechen rassistischer Begriffe auf der Bühne. Sie beginnt an dem Punkt, wo durch die gängige Praxis viele potentiell interessierte Menschen fast wie selbstverständlich aus der Zielgruppe herausfallen und damit systematisch ausgeschlossen werden. Im Kunst- und Kulturbetrieb trifft dies vor allem Menschen, die Rassismuserfahrungen machen und/oder die aufgrund von Ableismus²⁰ oder Klassismus²¹ Ausschlüsse erleben. Um diese Barrieren abzubauen, ist eine aktive diskriminierungskritische Planung und Durchführung von Veranstaltungen notwendig. Der bloße Wunsch, nicht diskriminierend zu sein, verändert den Status quo nicht.

Wessen Kreativität wird sichtbar?

Menschen mit Marginalisierungserfahrung und Expertise zu Antidiskriminierung nicht nur als Künstler*innen einladen, sondern ihnen bereits in der Konzeption der Programmplanung Gestaltungsspielraum geben. Dafür ein Leitungsteam mit verschiedenen Erfahrungsperspektiven zusammenstellen, das sich gut ergänzt.

18 Ebd.: Wörterbuchartikel »Relaxed Performance«: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/relaxed-performance> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

19 Ebd.: Magazinartikel »Ein behinderter Mensch zu sein ist ein politischer Akt«: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/ein-behinderter-mensch-zu-sein-ist-ein-politischer-akt> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

20 Ebd.: Wörterbuchartikel »Ableismus«: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/ableismus> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

21 Ebd.: Wörterbuchartikel »Klassismus«: <https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/klassismus> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Leerstellen anerkennen und Verantwortung übernehmen

Offen mit eigenen Wissenslücken zum Thema Diskriminierung umgehen, selbstverantwortlich daran arbeiten, diese zu schließen. Für die Fortbildung sind nicht die Teammitglieder zuständig, die sich in jahrelanger Arbeit dieses Wissen mühsam angeeignet haben und erst recht nicht jene, die selbst Diskriminierungserfahrungen machen; Diversitätskompetenz sollte eigenverantwortlich erworben oder durch externe Expertise beauftragt werden.

Beratung finanziell einplanen

Im Finanzplan ausreichend Mittel für fachliche Beratung budgetieren (etwa zu Barriereabbau oder für die Kommunikation mit bisher nicht erreichten marginalisierten Communitys).

Barriereabbau finanziell einplanen

Um Barriereabbau realistisch zu budgetieren, ist bereits ein Grundwissen zu möglichen Maßnahmen notwendig.²² Wenn dieses nicht vorhanden ist: Frühzeitig Beratung beauftragen (bevor das Budget finalisiert wird). Großzügig planen.

Kriterien für Stellenausschreibungen/-besetzungen überprüfen

Hürden abbauen für Bewerbungen von Menschen mit Marginalisierungserfahrungen und die Ausschreibung sprachlich einladend formulieren. Welche Kenntnisse und Fähigkeiten sind tatsächlich gefragt? Abschlüsse bestimmter Universitäten oder Praktika an renommierten Institutionen sind nicht für alle gleich zugänglich. 12-Stunden-Tage ohne Pausen sind nicht für jede*n physisch, psychisch oder organisatorisch leistbar. Wertvolle Expertise kann auch die umfassende persönliche Beschäftigung mit Diskriminierung im Kulturbetrieb, das durch eigene Diskriminierungserfahrung erworbene praktische Wissen zu bestimmten Barrieren und Zugängen und die Anbindung zu marginalisierten Communitys sein. Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit oder mobiler Arbeit machen die Arbeitsstelle zugänglicher. In einem Abschnitt »Was wir bieten« kann die diskriminierungskritische Ausrichtung des Festivals beschrieben und Vertrauen aufgebaut werden (siehe dazu auch: Leerstellen anerkennen, Leitlinie formulieren).

22 Einen Überblick über mögliche Maßnahmen zum Barriereabbau gibt die Website Ramp-Up.me des Vereins Sozialheld*innen: <http://ramp-up.me/> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Antidiskriminierungsmaßnahmen für das Team

Kein Raum ist frei von Diskriminierung, egal wie alternativ oder basisdemokratisch er geplant ist. Daher lieber proaktiv Schutzstrukturen schaffen und Unterstützung organisieren. Diskriminierungskritische Supervision (im Konfliktfall Mediation) sowie Empowermentangebote für marginalisierte Teammitglieder einplanen, damit sich nicht Machtstrukturen einschleichen, die zu Diskriminierung führen können.

Nachwuchsförderung

Ein Festival ist eine gute Gelegenheit, sich auszuprobieren und Praxiserfahrung zu sammeln. Zeit und Geld einplanen, um noch nicht etablierten Künstler*innen und Kulturschaffenden Raum für Experimente und Erwerb von fachlichen Kompetenzen zu ermöglichen. (Quer-)Einstiegsmöglichkeiten für marginalisierte Akteur*innen schaffen. Unterstützung durch Mentoring/Begleitung (gegebenenfalls durch Externe) anbieten. Dabei die eigenen Kapazitäten realistisch einschätzen und einen Rahmen schaffen, in dem die Nachwuchskünstler*innen das Festival als bereichernd und empowernd erleben können.

Planungsphase

Geeigneten Veranstaltungsort auswählen

Möglichst barrierearmen Veranstaltungsort auswählen und diesen frühzeitig evaluieren. Was lässt sich verbessern, wenn ein bestimmter Ort genutzt werden muss, der nicht ideal ist? Toilettenschilder lassen sich beispielsweise leicht überkleben, um genderneutrale Toiletten anzubieten, kleine Stufen mit mobilen Rampen überbrücken. Beratung zu Barriereabbau gleich zu Anfang einholen. Der erste Gedanke ist oft: Treppenfreier Zugang, rollstuhlgerechte Toiletten. Es gibt allerdings noch weitere Hindernisse: Gute Lichtverhältnisse sind etwa für eine Gebärdensprachverdolmetschung wichtig, ein klar nachvollziehbares Raumkonzept und Orientierungssystem für blinde und sehbehinderte Menschen. Zusätzliche Räume, die bei Bedarf einen ruhigen Ort im Trubel bieten, unterschiedliche Sitz- bzw. Liegemöglichkeiten oder aber auch gute Erreichbarkeit mit barrierearmen Transportmitteln sind für verschiedene Personengruppen essentiell. Die Maßnahmen zum Barriereabbau kommen in der Regel allen Besucher*innen und Mitarbeiter*innen zugute.

Barrierearme Gestaltung der Website und Informationsquellen

Die Person oder Agentur, die die Website programmiert, sollte Erfahrung mit barrierearmem Design haben, da es eine sehr umfangreiche Aufgabe ist. Beratung einholen, das zugängliche Design finanziell einplanen und bestmöglich umsetzen: Zum Beispiel Kompatibilität mit Lesegeräten, Anpassbarkeit von Kontrasten und Schriftgrößen, Übersichtlichkeit und Auffindbarkeit der Informationen, Bildbeschreibungen und barrierearme Navigation.²³ Wenn das Budget begrenzt ist, prüfen, welche Grundvoraussetzungen trotzdem erfüllbar sind. Website von Expert*innen testen lassen, die auf die jeweiligen Zugänge angewiesen sind.

Kooperation mit Selbstorganisationen marginalisierter Communitys

Wenn Zielgruppen erreicht werden sollen, die bisher nicht zum Kernpublikum gehören, kann es sinnvoll sein, mit Selbstorganisationen oder Vereinen der jeweiligen Communitys zusammenzuarbeiten. Das kann beispielsweise auf inhaltlicher Ebene sein oder indem Räume gemeinsam genutzt werden. Hierbei die Machtverhältnisse im Blick behalten: Wie wird sichergestellt, dass beide Partner*innen profitieren? Gegenseitige Erwartungen und die jeweiligen Gestaltungsspielräume gleich zu Beginn klären: Welche Entscheidungen werden gemeinsam getroffen? Welche nicht? Marginalisierte Akteur*innen erleben oft, dass sie nur oberflächlich einbezogen werden und ihre Interessen und Forderungen letztlich keinen Raum bekommen. Der Kontaktaufbau ist daher nicht zuletzt Vertrauensarbeit.

Einladende Räume

Wer fühlt sich in der Festivalatmosphäre wohl? Verbindungen zum Festival schaffen, z.B. ein Café, einen Garten zum Sitzen, einen einladenden offenen Raum einrichten (drinnen oder draußen), die auch Leute nutzen können, die keine Tickets gekauft haben. Auch Programm mit freiem Eintritt anbieten.

Video-Live-Übertragungen und Video-Dokumentation

Seit der Pandemie hat sich die Bereitschaft zum Online-Veranstalten/Übertragen erfreulicherweise vergrößert, wovon viele Menschen profitieren. Dabei daran denken, Maßnahmen zu größtmöglichem Barriereabbau einzuplanen (die Übertra-

23 Grundlage ist hier in der Regel die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV 2.0), die Konzeption einer barrierearmen Website ist jedoch auch darüber hinaus praktisch zu prüfen, da die Bedarfe und das Nutzungsverhalten bei verschiedenen Personen sehr unterschiedlich sein können.

gung an sich ist nicht automatisch für alle zugänglich), etwa durch Verdolmetschung in Deutsche Gebärdensprache, Live-Untertitel sowie technische Unterstützung und die Nutzung barrierearmer Online-Plattformen. Den Teilnehmenden vorab eine sorgfältige Beschreibung des Ablaufs und der Barrieremaßnahmen schicken sowie eine Kontaktmöglichkeit für Fragen (per Telefon und E-Mail) aufzeigen.²⁴

Selbstrepräsentation marginalisierter Positionen im Programm

Personen mit verschiedenen Marginalisierungserfahrungen und Antidiskriminierungskompetenzen in die Programmplanung einbinden. Diversitätskriterien für die Auswahl der Stücke bzw. Performer*innen formulieren. Wen soll das Programm ansprechen, wer soll sich repräsentiert sehen, wer bekommt Raum, die eigene Kunst zu präsentieren? Darauf achten, aus wessen Perspektive Marginalisierung thematisiert wird und wer die künstlerischen Entscheidungen trifft. Selbstrepräsentation ermöglichen.

Barrieren vor und hinter der Bühne

(Technische, künstlerische) Auswahlkriterien für Beiträge überprüfen: für wen sind diese erfüllbar? Für wen ist der Backstagebereich zugänglich? Welche Bedarfe bestehen in der Kommunikation? Wer übernimmt die Kosten für Hilfsmittel, Verdolmetschung, Assistenz? Bedarfe frühzeitig abfragen (zum Beispiel in einem personalisierten Access Rider),²⁵ Barrieren abbauen (sprachlich, räumlich, finanziell).

Gemeinsame Verantwortung für Antidiskriminierungsmaßnahmen

Ein Festival barrierearm und diskriminierungskritisch zu gestalten ist eine weitreichende Aufgabe, die sich über alle Bereiche der Planung und Durchführung erstreckt. Diese Aufgabe kann nicht bei einigen wenigen Teammitgliedern liegen. Darauf achten, dass die Arbeit an der Diversitätsentwicklung gerecht verteilt und für alle realistisch umsetzbar ist. Sich gegenseitig unterstützen.

24 Siehe: »Barrierefreie Online-Veranstaltungen«, Website des Accessibility Consultants Domingos de Oliveira: <https://www.netz-barrierefrei.de/wordpress/gesellschaft/barrierefreie-online-veranstaltungen/> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

25 Siehe: »Access Rider. Wie formuliere ich meine Zugangsvoraussetzungen«, Website Diversity Arts Culture: <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/access-rider> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Kommunikation

Bestehende Barrieren kommunizieren

Die Barrieren, die ihr identifiziert habt, und Maßnahmen zu ihrem Abbau gut beschreiben, so dass auf einen Blick ersichtlich wird, welche Teile der Veranstaltung für wen zugänglich sind (und welche nicht).²⁶

Diskriminierungssensibel kommunizieren

Mehr als zwei Geschlechter in der Sprache berücksichtigen, Selbstbezeichnungen marginalisierter Personen oder gesellschaftlicher Gruppen verwenden. Perspektive, aus der die Texte geschrieben sind, überprüfen: Wer ist das »wir«, das einlädt und wer wird angesprochen?²⁷

Zugänglich kommunizieren

Mehrere Sprachen zur Verfügung stellen (zum Beispiel auch Deutsche Gebärdensprache oder Leichte Sprache), nicht automatisch Englischkenntnisse voraussetzen, verständliche Sprache nutzen, Fachbegriffe und wichtige Diskurse kurz erklären.

Geduld beim Erreichen neuer Publikumsgruppen/Zeit einplanen

Erschließen neuer Publika und künstlerischer Netzwerke ist jahrelange Vertrauensarbeit. Nicht auf schnellen Erfolg setzen, sondern nachhaltig arbeiten und Kontakte pflegen.

Verschiedene Zielgruppen zu erreichen, ist aufwändig und kostet Zeit, da es gilt, sich in die jeweiligen Kommunikationskanäle einzuarbeiten. Einfach nur eine E-Mail an einen Verteiler weiterzuleiten, bringt oft nicht viel.

26 Beispiele: »Barrierefreiheits-Angebote«, Website No-Limits-Festival: www.no-limits-festival.de/barrierefreiheit/oder »Barrierefreiheit«, Website Sophiensaele: <https://sophiensaele.com/de/service/barrierefreiheit> (beide zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

27 Beispiel: ein Angebot für Jugendliche, in dem über diese aus Erwachsenenperspektive geschrieben wird, wirkt nicht ansprechend für die eigentliche Zielgruppe.

Durchführung

Kein zu straffer Zeitplan

In der Planung Raum für Flexibilität, Feedback und Anpassungen lassen. Ein rigide durchgetakteter Ablauf macht Barriereabbau und achtsame Zusammenarbeit schwierig. Lieber etwas weniger Programm, das dafür zugänglich ist.

Platzkontingente freihalten

Bei begrenzter Platzkapazität: Anmeldung nicht nur nach dem Prinzip »Wer zuerst kommt« organisieren, denn dann reservieren vermutlich die am schnellsten, die ohnehin schon im Verteiler sind. Gegebenenfalls Kontingente frei lassen für Zuschauer*innen mit Marginalisierungserfahrung.

Relaxed Performances anbieten

Relaxed Performances²⁸ sind im anglophonen Raum bereits etwas bekannter als im deutschsprachigen. Sie richten sich an ein Publikum, das von einer entspannteren Theater- und Veranstaltungsatmosphäre profitiert, Zuschauer*innen, die beispielsweise unkontrollierbare Geräusche oder Bewegungen machen oder die durch die strengen Regeln in Aufführungsräumen ausgeschlossen werden, aber auch an diejenigen, die sich in einer inklusiveren Umgebung wohlfühlen.

Zugang ist kein Luxus

Zugangsbedarfe und Vorkehrungen, um allen einen sicheren, angenehmen Aufenthalt zu bieten, sind kein Luxus. Respektvoll mit geäußerten Bedarfen umgehen, auch wenn man* sich nicht auf Anhieb etwas darunter vorstellen kann. Zuhören und dazulernen.

Diskriminierungsschutz beim Festival

In den Leitlinien festhalten, wie mit diskriminierendem Verhalten umgegangen wird und betroffene Personen geschützt werden können.

Diskriminierung lässt sich trotz guter Vorbereitung leider nicht immer verhindern. Geeignete Ansprechstrukturen und Verfahren einplanen, so fällt schnelles

28 Siehe: »Relaxed Performances. Ein Orientierungspapier«, Website Diversity Arts Culture: <http://diversity-arts-culture.berlin/magazin/relaxed-performances> (zuletzt abgerufen am 25.05.2021).

Reagieren leichter. Ansprechpersonen benennen, auf die Gäste oder Künstler*innen zugehen können, wenn sie unangenehme Situationen erleben (Diskriminierung, Belästigung, sprachliche oder sexualisierte Gewalt, Barrieren). Gegebenenfalls Unterstützung anbieten; dabei unbedingt auf den Bedarf der betroffenen Person oder Personen reagieren und nur in Absprache mit dieser oder diesen handeln.

Lernen durch Feedback

Gezielt Räume für Feedback schaffen (von Team, Kooperationspartner*innen und Publikum). Kritik ist ein Kommunikationsangebot und eine Chance, dazu zu lernen.

Ansprechbar sein, Verantwortung übernehmen. Kritik achtsam und professionell aufnehmen und geeignete Verbesserungsideen umsetzen. Auch hier gilt: sich im Team mit dem Feedback auseinandersetzen, so dass nicht nur die Personen mit dem meisten Publikumskontakt Kritik auffangen müssen.

Nachbereitung

Gemeinsam feiern, was gut geklappt hat!

Sich im Team für die gemeinsame Arbeit belohnen. Lob und Wertschätzung schon während des Arbeitsprozesses aussprechen (auch für kleine, aber wichtige Details, die selbstverständlich erscheinen, Stichwort: Wertschätzende Arbeitskultur!). Mit welchem Gefühl das Team, die Kooperationspartner*innen, die Künstler*innen aus der gemeinsamen Zeit herausgehen, bestimmt die Qualität der zukünftigen Arbeit, individuell und gemeinsam.

Vorwärts scheitern

Auswerten, was nächstes Mal besser laufen könnte. Dran bleiben, auch bei Rückschlägen. Nicht jede neue Idee lässt sich gleich perfekt umsetzen. Die Erfahrungen damit sind wertvoll für das nächste Mal. Absolute Barrierefreiheit ist schier unerreichbar und ein Programm, das alle gesellschaftlichen Gruppen gleichermaßen erreicht, vermutlich auch. Es ist sinnvoll, sich zunächst auf einige Ziele zu fokussieren und die eigene Zugänglichkeit nach und nach auszubauen.

Dokumentieren!

Dokumentation rechtzeitig beginnen und von Anfang an Erkenntnisse und gute Lösungen festhalten, um diese für das nächste Festival und den Regelbetrieb wei-

terzuentwickeln. So können neue Grundvoraussetzungen etabliert werden, an denen sich auch andere orientieren können.

Die diskriminierungssensible Öffnung der eigenen (Festival-)Strukturen ist ein Prozess; das Wissen wächst mit jeder Veranstaltung, individuell und als Team. Sich zu viel vorzunehmen, ist nicht immer zielführend. Sich mit wenigen, punktuellen Lösungen zufrieden zu geben, allerdings auch nicht.

In unserer Arbeit als Diversity Arts Culture beobachten wir, dass ernsthafte und nachhaltige Bemühungen um Antidiskriminierung meistens von engagierten Einzelpersonen in Institutionen oder von Gruppen ausgehen, die sich zusammentun, um ein Diversitätskonzept oder Leitbild zu entwickeln, und die diskriminierungskritische Maßnahmen anstoßen. Diese Arbeit ist herausfordernd, gerade wenn sie zusätzlich zu den Kernaufgaben und gegen Widerstände (von der Leitung, aber auch von Kolleg*innen) zu leisten ist. Gleichzeitig bietet sie die Möglichkeit, sich in der eigenen Gruppe um eine gute, solidarische Praxis zu bemühen und Standards zu setzen für eine gerechtere, zugänglichere und vielfältigere und damit letztlich auch interessantere Kulturarbeit.

