

Diversitätsarbeit im partizipativen Museum. Eine praxisorientierte Reflexion eines StadtLaborprojekts

Ismahan Wayah

Die Themen Migration, Diversität, Kolonialismus und Antirassismus sind zu wichtigen Anliegen für Kulturinstitutionen geworden. *Infolge der im Sommer 2015 geführten Debatte zum europäischen Grenzregime* setzte die Kulturstiftung des Bundes (KSB) das Programm »360° – Fonds für Kulturen der neuen Stadtgesellschaft« auf, um mehr (kulturelle) Diversität in der Personalpolitik, den Programmen und im Umfeld des Publikums zu etablieren.¹ Nicht zuletzt, weil der hohe Anteil an Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland (26,7 %) deutlich seltener als Mitarbeiter*innen und Besucher*innen im Kultursektor vertreten ist (BAMF 2020). Mit dem Modellprojekt wurden dementsprechend deutschlandweit 40 Kulturinstitutionen – in den Bereichen Museen, Theater, Oper und Bibliotheken – mit der 100 %-Personalstelle einer sogenannten »Diversitätsagent*in« sowie mit weiteren Projektmitteln ausgestattet. Das 360°-Programm ist somit eines der größten kulturpolitischen Förderprojekte für eine diversitätsorientierte Öffnung in Europa, deren gesamtprogrammatische Evaluation im Frühjahr 2023 vorliegen soll. Nichtsdestotrotz hebt die Projektleitung bereits jetzt hervor, dass diversitätsorientierte Prozesse eine stete Offenheit und den andauernden Willen zur Veränderung benötigen.

Am Historischen Museum Frankfurt (HMF), das seit 2018 Teil des 360°-Programms ist, wurde die Diversitätsstelle in den letzten Jahren von meiner Kollegin Puneh Henning und mir besetzt und bespielt. In diesen vergangenen vier Jahren haben wir unterschiedliche partizipative und rassismuskritische

¹ Vgl. https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/projekte/transformation_und_zukunft/detail/360_fonds_fuer_kulturen_der_neuen_stadtgesellschaft.html (06.10.2022).

Ausstellungsprojekte initiiert und durchgeführt. Der folgende Beitrag ist eine Reflexion unserer Diversitätsarbeit am HMF sowie der partizipativen Ausstellung »Ich sehe was, was Du nicht siehst. Rassismus, Widerstand und Empowerment« (2020). Dabei soll auch ein besonderes Augenmerk auf die ambivalente Rolle von Schwarzen und People-of-Color-Personen in der Diversitätsarbeit gerichtet werden. Dieser Punkt ist wichtig, denn die Erfahrungen von Ausschluss, Instrumentalisierung, aber auch Selbstermächtigung in kulturinstitutionellen Kontexten werden leider immer noch zu wenig thematisiert.

Diversitätsarbeit im partizipativen Museum

Partizipation ist schon seit Längerem ein zentrales Thema in deutschen Kulturinstitutionen. Auch in Museen ist die Beteiligung von Besucher*innen in Ausstellungen im Kontext des sogenannten »participatory turn« dezidiert erwünscht.² Partizipation wird dabei oft als Instrument zur kulturellen Teilhabe angesehen, dies nicht zuletzt, um marginalisierten Gruppen Zugang zu kultureller Bildung zu ermöglichen und dergestalt die soziale Inklusion zu fördern. Kulturelle Teilhabe kann einfach das Ermöglichen von Ausstellungsbesuchen bedeuten (passive Partizipation), aber auch die Beteiligung an der Erweiterung von Sammlungen durch entsprechende Aufrufe oder die inhaltliche Mitgestaltung von Ausstellungsbeiträgen (aktive Partizipation).³ Nina Simon definiert das partizipative Museum als »a place where visitors can create, share and connect with each other around content. [...] Instead of being ›about‹ something or ›for‹ someone, participatory institutions are created and managed ›with‹ visitors«.⁴ Mit ihren Beteiligungsangeboten stehen Museen mit partizipativem Anspruch im Wettbewerb mit vielseitigen Freizeit- und Entertainmentangeboten im Kultursektor. Jedoch scheinen solche Partizipationsangebote nicht unbedingt zu mehr Beteiligung von Nicht-Besucher*innen, sondern stattdessen eher zu einer intensiveren Nutzung durch die sogenannte Stammklientel zu führen.⁵ Partizipation allein reicht also nicht aus, um kulturelle Teilhabe

2 Line Esborg: Engaging disenfranchised publics through citizen humanities projects, S. 109.

3 Anja Piontek: Museum und Partizipation, S. 17.

4 Nina Simon: The Participatory Museum.

5 Vgl. Oliver Scheytt, Norbert Sievers: Kommentar: Kultur für alle, S. 30.

für Menschen außerhalb der weißen deutschen urbanen Mittelschicht zu etablieren. Dabei spiegelt sich die steigende Vielfalt in der Migrationsgesellschaft nach wie vor zu wenig in deutschen Museen und deren Programmen wider, sodass sich hier vor allem Menschen mit migrantisch-diasporischen Bezügen nicht repräsentiert sehen und in logischer Folge dessen auch kein Interesse an solchen Kulturinstitution entwickeln. Auch aus diesem Grund sollten weitere Barrieren und Diversitätskategorien mitgedacht und adressiert werden.

Diversität als Konzept resultiert historisch aus den US-amerikanischen Gleichberechtigungsbewegungen der 1960er- und 1970er-Jahre. In Deutschland etablierte sich der Begriff in soziopolitischen Diskursen um Einwanderung und Migration allerdings erst in den 1990er-Jahren. Diversität löst das Konzept von »Interkulturalität« – in dem Menschen nach im Austausch miteinander stehenden Kulturreihen konstruiert werden – ab.⁶ Im Gegensatz dazu zielt Diversität darauf, solche Kulturreihen nicht als homogen zu denken, sondern stattdessen in den Fokus der Betrachtung zu rücken, dass die Lebensrealitäten von Menschen von sehr vielen verschiedenen Faktoren abhängen, die nicht zwangsläufig, wenn überhaupt, auf Herkunft zurückzuführen sind. Diversitätspolitisch fokussieren sich viele Institutionen dementsprechend auf sechs Dimensionen – Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, Religion sowie Behinderung. Damit einher geht die Kritik eines positivistischen Diversitätsverständnisses, das nicht zuletzt auch Differenzen wie z. B. die des Migrationshintergrunds essentialisiert. Im Kontext einer postmigrantischen und postkolonialen Kritik hingegen entwickelte sich in den vergangenen Jahren ein kritisches und reflexives Diversitätsverständnis, das die Konstruiertheit der aktuellen gesellschaftsrelevanten Differenzmerkmale aufzeigt und dabei die Verflechtungen von Diversitätsmerkmalen aus einer intersektionalen und diskriminierungskritischen Perspektive heraus thematisiert.⁷

Das 360°-Programm der Kulturstiftung des Bundes allerdings legte und legt nicht fest, welches Diversitätsverständnis jeweils herangezogen und implementiert werden soll. Es stand und steht den jeweiligen Institutionen und Diversitätsbeauftragten offen, wie sie Diversität verstehen und umsetzen, was sich auch in der Vielfalt der verschiedenen Projekte widerspiegelt. Am HMF orientierten wir uns an einem kritischen Diversitätsverständnis, indem wir Diversität

6 Vgl. Mark Terkessidis: Interkultur.

7 Vgl. dazu Andrea Bührmann: Diversität.

»nicht als gegeben, sondern als inmitten sozialer Praktiken sich formierendes Phänomen [verstehen]. Es wird zwar kein gegebenes Set unveränderlicher und veränderlicher bzw. sichtbarer und weniger sichtbarer Dimensionen der Vielfalt und ihrer Ausprägungen behauptet, es wird aber aufgrund unterschiedlicher Begründungen (Quantität, Gesetzeslage und gesellschaftstheoretischer Analysen) die besondere Relevanz bestimmter Dimensionen der Vielfalt unterstellt.«⁸

Als Diversitätsbeauftragte unterstützten wir das Museum bei der diversitätsgerechten Gestaltung von Strukturen und Prozessen, Förderung von migrationsbezogener Vielfalt, Implementierung von Sensibilisierungsmaßnahmen sowie Empowermentangeboten. Unser übergeordnetes Ziel dabei war, mit einem intersektionalen Blick diskriminierungssensible Strukturen aufzubauen und eine Sensibilität für Vielfalt zu schaffen. Intersektionalität macht darauf aufmerksam, dass soziale Kategorien wie Gender, Klasse, ethnische und nationale Zugehörigkeit etc. nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern in ihren ›Überkreuzungen‹ (intersections) und ihrem Zusammenwirken analysiert werden sollten. Schwarze Frauen erleben zum Beispiel Rassismus und Sexismus, also zwei Diskriminierungsformen, die sich gegenseitig bedingen können und somit zu spezifischen Lebensrealitäten führen.⁹

Hierbei muss beachtet werden, dass Diversitätsprogramme nicht zu einem »Wohlfühlprojekt« und zur Marketingstrategie für Institutionen mutieren dürfen. Denn nur unter der Bedingung kulturpolitischer und struktureller Implementierung solcher Diversitätsprogramme *innerhalb* der Institutionen kann es gelingen, Nicht-Besucher*innen und neue Zielgruppen anzusprechen und einzubinden. Wenn Diversitäts- und Gleichstellungsprogramme von Kulturinstitutionen hingegen lediglich darauf zielen, Akteur*innen mit kritischen Positionen einzuladen, ohne jedoch ihre eigenen Strukturen, Selbstverständnisse und Arbeitsweisen kritisch zu hinterfragen und zu verändern, »wirken diese Aktionen [nur mehr] wie Einzelmaßnahmen ohne Nachhaltigkeit«.¹⁰ Wirklich effektiv können Diversitätsprogramme zudem letztlich nur

⁸ Andrea Bührmann: *Diversität*.

⁹ Katharina Walgenbach: Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Städträume, S. 81.

¹⁰ Natalie Bayer, Belinda Kazeem-Kaminski, Nora Sternfeld: Vorwort, S. 18.

unter der Voraussetzung ihrer Einbettung in die kulturpolitischen Strategien der nationalen Sozial-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sein.¹¹

Viele der im Programm tätigen Diversitätsbeauftragten hatten oder haben eine Migrations- und Fluchtgeschichte und/oder positionieren sich als Schwarz, People of Color etc. Dementsprechend sind die Beauftragten der Bundesregierung oft selbst in migrantisch-diasporischen Communitys eingebunden und dank ihrer Sprach- und Kulturkenntnisse sowie dank ihres Erfahrungswissens in ihrer Netzwerkarbeit dazu in der Lage, bestimmte migrantische Organisationen und postmigrantische Initiativen in nachhaltiger Weise anzusprechen und zu erreichen. Wie etwa im Fall meiner eigenen Positionierung als Schwarze Muslimische Frau, dank derer ich tendenziell eher afro-diasporische Communitys sowie muslimische Communitys im Rhein-Main-Gebiet erreiche. Aufgrund der öffentlichkeitswirksamen Rolle der Diversitätsbeauftragten wird der*die Träger*in des Titels dabei durchaus aufmerksam und in differenzierter Weise betrachtet und bewertet. In Gesprächen mit anderen BPoC-Diversitätsagent*innen jedenfalls berichteten diese mir von der Erfahrung, als »das Gesicht der Diversität« wahrgenommen zu werden. Dies hat einige Vorteile, da sich dergestalt bestimmte Gruppen von den Diversitätsbeauftragten eher und dezidierter angesprochen fühlen. Die herausgestellte Positionierung zeitigt aber auch schwierige Effekte. Im Folgenden möchte ich am Beispiel der Stadtlaborausstellung »Ich sehe was, was Du nicht siehst. Rassismus, Widerstand und Empowerment« (2020) auf die Emotionsarbeit und ambivalente Rolle Schwarzer und PoC-Diversitätsbeauftragter in partizipativen Prozessen eingehen.

Praxisreflexion des rassismuskritischen Stadtlaborprozesses

Partizipation und Diversitätsarbeit beinhalten im Wesentlichen Emotions- und Beziehungsarbeit, denn bei beiden geht es um Kommunikation, Vermittlung und Vertrauenspflege. Ein Museum für Diversität zu öffnen, beinhaltet

¹¹ In diesem Zusammenhang gibt Sara Ahmed zu bedenken, dass das Unter-Strafe-Stellen von Diskriminierung nicht zwangsläufig zu einer Abnahme von Diskriminierung führt, sondern eher dazu, dass allein das Bestehen von Diversitätsdokumenten (wie z. B. Leitfäden) schon als Good Practice bewertet wird, ohne dass sie implementiert werden: Sara Ahmed: *On Being Included*, S. 145.

einen strukturellen Veränderungsprozess, innerhalb dessen neue migrantisch-diasporische Netzwerke in der Stadtgesellschaft geknüpft und etabliert werden sollen und können. Diese diversen Beziehungsnetzwerke müssen allerdings gepflegt werden, um eine solche vertrauensvolle und transparente Zusammenarbeit nachhaltig werden zu lassen. Nur so können sie dazu beitragen, Strukturen in den Einrichtungen nachhaltig zu verändern. Im Rahmen des Stadtlabors ist die Ausgestaltung zwischenmenschlicher Beziehungen ein zentraler Aspekt der Auseinandersetzung, wie die Kuratorinnen und Initiatoren des Stadtlabors Susanne Gesser und Angela Jannelli hervorheben.¹²

Im November 2019 wurden bei diesem Stadtlaborausstellungsprojekt Interessierte über eine offene Einladung auf der Webseite, Flyer und Plakate eingeladen. Als Diversitätsbeauftragte und Kurator*innen der Ausstellung luden wir darüber hinaus weitere Akteur*innen unserer biografischen und aktivistischen Netzwerke zu einem partizipativen Projekt unter dem Arbeitstitel »Decolonize Frankfurt« ein. Viele der Teilnehmenden hatten zuvor keine oder nur wenige Berührungspunkte mit Museen im Allgemeinen und dem HMF im Besonderen. Die angesprochenen Personen betonten außerdem, dass sie sich nur im Vertrauen auf uns als nicht-weiße bzw. migrantisch gelesene Personen in einer mehrheitlich weißen Kulturinstitution auf den Prozess einließen. Dieser explizite Vertrauensvorschuss ergab sich aus einer Identifikation mit den BPoC-Personen, die im Allgemeinen, so unsere Erfahrung, als Vorbilder und Verbündete gesehen werden. Zu Beginn war dieses Vertrauen jedoch noch recht fragil und musste sich erst in der Beziehungsarbeit beweisen und stärken. Dennoch war dieser Aspekt – gerade bei einem Thema wie Rassismus, das oft traumatisierend, schambesetzt und gesellschaftlich polarisierend ist – signifikant für jegliche Zusammenarbeit.

Den ersten Workshop besuchten ca. 50 Menschen aus unterschiedlichen Kontexten und mit großem Interesse, aber auch mit Bedenken und Zweifeln, ob dies der richtige Ort für die Problematisierung von Rassismus sei. Für den initiierten Prozess war der respektvolle Umgang in einer rassismuskritischen und diskriminierungssensiblen Arbeitsatmosphäre dabei unabdingbar – insbesondere um einen unterstützenden Raum für Menschen mit Rassismuserfahrung zu schaffen. Auch deshalb sensibilisierten wir für den Gebrauch von Sprache und engagierten zudem eine Prozessbegleitung, die

¹² Anja Piontek: Museum und Partizipation, S. 413. Vgl. dazu Jan Gerchow, Sonja Thiel: Das partizipative Stadtmuseum; Susanne Gesser, Nina Gorgus, Angela Jannelli (Hg.): Das subjektive Museum.

den Arbeitsprozess beobachtete, relevante Beobachtungen an das Museumsteam zurückspielte und für alle Teilnehmenden ansprechbar war. Ergänzend zu dieser Prozessbegleitung sowie um einen Reflexionsraum für unsere herausfordernde Aufgabe eines Changemanagements zu eröffnen, hatten wir als Diversitätsagent*innen noch eine zusätzliche Supervision engagiert. Gerade BPoC-Diversitätsagent*innen agieren in einer ambivalenten Rolle, da in gesamtgesellschaftlichen Debatten und Diskussionen innerhalb migrantisch-diasporischer Communitys auch immer über deren Körper verhandelt wird. Dies kann positive Effekte haben, da migrantisch-diasporisch positionierte Akteur*innen sich tendenziell eher von Personen angesprochen fühlen, die sie als aus ihrer eigenen Community kommend wahrnehmen. Ein solcher *double-bind* kann allerdings auch zu Überidentifikation und Projektionen führen und ein Mehr an Erwartungen an die Diversitätsbeauftragten sowie Konflikte im co-creativen Prozessen produzieren. Ein Beispiel, das ich in diesem Kontext anführen möchte, ist der Vorwurf des Tokenism.

Immer wieder wurde uns vor allem aus aktivistischen antirassistischen Kreisen vorgeworfen, dass wir als Diversitätsbeauftragte in einer mehrheitlich weißen Institution Token seien. Tokenismus bezeichnet die Praxis, nur oberflächlich oder symbolisch Menschen aus marginalisierten Gruppen einzubeziehen. Sogenannte Tokens haben kein Mitspracherecht, da sie nur nach außen hin den Eindruck von sozialer Inklusion und Vielfalt erwecken sollen.¹³ Mit dem Verweis auf Tokenismus durch einige BPoC-Stadtarbeiter*innen ging die Sorge einher, sich mit der Teilnahme an dem Ausstellungsprojekt an einer solchen Symbolpolitik zu beteiligen. Um diesem Gefühl der Instrumentalisierung entgegenzuwirken, bedurfte es auf unserer Seite deutlich mehr Kommunikation und Transparenz darüber, was die Gestaltungsmöglichkeiten der Stadtarbeiter*innen waren, aber auch die Grenzen für Museumsteam und -leitung aufzuzeigen. In diesem Zusammenhang wurde etwa thematisiert und gefragt, was etwa mit den Ausstellungsinhalten passiere, wenn sich das HMF mit den eigenen kolonialen und rassistischen Machtstrukturen beschäftigt habe, und was die langfristigen Maßnahmen und Pläne des Museums seien.

Eine weitere Konfliktlinie ergab sich aus der Frage des Mitspracherechts über andere Bereiche des Museums. Ursprünglich war geplant, die Stadtarbeiter-Ausstellung begleitend zur Ausstellungsübernahme »Rassismus: Die Erfindung von Menschenrassen« (2018) des Deutschen Hygiene Museums Dres-

13 Vgl. Rosabeth Moss Kanter: *Men and women of the corporation*, S. 19.

den zu zeigen.¹⁴ Dies allerdings löste Kritik und Widerstand bei BPoC-Aktivist*innen aus, die der Auffassung waren, dass die Ausstellung aus Dresden Rassismus reproduziere.¹⁵ Entsprechend forderte diese Gruppe ein, anstatt im Stadtprojekt einen Beitrag zu erarbeiten, in der genannten Ausstellung intervenieren zu können. Das Mitgestaltungssangebot des HMF im Rahmen des Stadtlabors war für die Gruppe nicht ausreichend: Anstatt in diesem »invited space« zu agieren, wurde mehr Teilhabe bei einem anderen Ausstellungsprojekt verlangt und andere Räume eingefordert (»claimed space«).¹⁶ Wie bei den meisten Partizipationsmöglichkeiten von Museen gab es auch hier nur einen begrenzten Mitgestaltungsspielraum, was letztlich das Machtungleichgewicht zwischen Gastgeber*innen und Gäst*innen aufdeckte. Dies verdeutlicht, dass der Partizipationsrahmen in »invited spaces« unter den Bedingungen derjenigen stattfindet, die diese Räume schaffen; dennoch haben sie nur eine begrenzte und implizite Kontrolle darüber, welche Themen auf die Tagesordnung kommen und in welche Richtung die Diskussionen gehen.¹⁷ Vor diesem Hintergrund schlägt Bernadette T. Lynch denn auch vor, sich von der Vorstellung von Partizipierenden als eingeladenen Gäst*innen zu verabschieden und Partizipation eher als Kollaboration mit »friendly enemies« zu denken:

»The symbolic space of the museum-as contact zone could be understood as the political space of encounter between adversaries, where the power relations which structure these encounters are brought to the fore, creating a liberating effect for museums and their community partners.«¹⁸

Keine*r der Stadtprojektant*innen hatte die Rassismus-Ausstellung des Dresdner Hygiene Museums gesehen, doch es gab im Wesentlichen drei Kritikpunkte bzw. Forderungen: 1. Das HMF sollte die Rassismus-Ausstellung aus dem Dresdner Hygiene Museum nicht übernehmen, da diese von einer weiß positionierten Kuratorin und einem weiß positionierten Museumsteam kuratiert wurde. Die Ausstellung schaue daher mit einem weißen Blick auf das Thema Rassismus und könne nicht die Erfahrungen von BPoC-Menschen einbinden. 2. Die Perspektiven von Expert*innen mit Rassismuserfahrungen wurden in der Rassismus-Ausstellung aus Dresden zu spät eingebunden. Menschen mit

¹⁴ Vgl. Deutsches Hygiene Museum Dresden et al.: Rassismus.

¹⁵ Vgl. dazu Natasha A. Kelly, Bo: Intervenieren; Tobias Habkorn: Schädel, Basis, Bruch.

¹⁶ John Gaventa: Reflections on the uses of the ›power cube‹, S. 12.

¹⁷ John Gaventa: Towards participatory governance, S. 28.

¹⁸ Bernadette Lynch: Collaboration, contestation, and creative conflict, S. 155.

einem bestimmten Erfahrungswissen sollten von Anfang an bei der Konzeption einbezogen werden. 3. Die Interventionsspur von BPoC-Expert*innen sei nicht überzeugend und bräuchte einen zweiten kritischen Blick, denn sie reproduziere zum Teil rassistische Praxen. Es gab zum Beispiel den Einwand, dass die offen zugängliche Kunstinstallation von Natasha A. Kellys Haaren (*Haarige Zeichen*, 2018) eine Einladung für weiße Menschen wäre, Schwarze Haare anzufassen, die sich dem weißen Zugriff eben nicht entziehen könnten.

Nach längeren Gesprächen im Museumsteam und mit den Stadtlobarant*innen beschloss das Museum, die Kritik an der Dresdner Rassismus-Ausstellung über eine zusätzliche Frankfurter Interventionsspur einzubinden. Die erweiterte Interventionsspur sollte von einer Gruppe unterschiedlich positionierter Menschen auf Grundlage einer finanziellen Entschädigung erarbeitet werden. Da sich allerdings im Zuge der Corona-Pandemie die Planung änderte und die Übernahme der Sonderausstellung aus Dresden abgesagt wurde, kam es nicht zur Umsetzung dieser Erweiterung. Das Stadt-labor stand am Ende für sich und präsentierte gegenwartsorientiert, was Frankfurter*innen mit Rassismuserfahrungen und Verbündete zu den Themen Rassismus, Widerstandsformen und Empowerment zusammengetragen hatten. Die Ausstellung wurde letztendlich mit mehr als 60 Beteiligten in einem zehnmonatigen Prozess erarbeitet, der trotz einiger Schwierigkeiten als mehrheitlich empowernd wahrgenommen wurde. Der Fokus lag auf den Lebensrealitäten von marginalisierten Menschen wie Schwarzen Menschen, People of Color, Sinti*zze und Rom*nja sowie Menschen mit Migrationsgeschichten und Fluchterfahrungen. Dabei wurde betont, dass Rassismus mit einer strukturellen Dimension ein gesamtgesellschaftliches Problem ist, das alle angeht.

Rassismus ist in einer komplexen und zugleich widersprüchlichen Weise ein Differenzierungs-, Ausgrenzungs- und Normalisierungsinstrument. Diversitätsbeauftragte haben hier in den letzten Jahren die Sprache von Kulturinstitutionen maßgeblich verändert. Diversität und Intersektionalität sind daraus resultierend mittlerweile wichtige Schlagworte, auch wenn oft unklar ist, was sie genau bedeuten. Gerade BPoC-Personen leiten in ihrer Rolle als Diversitätsagent*innen die Diversitätsmaßnahmen der Institution. Sara Ahmed fordert deshalb, dass auch sie ihre Kompliz*innenschaft in Machtstrukturen reflektieren sollten: »we also have to accept our complicity: [...] we too are the problem under investigation. Diversity work is messy, even dirty,

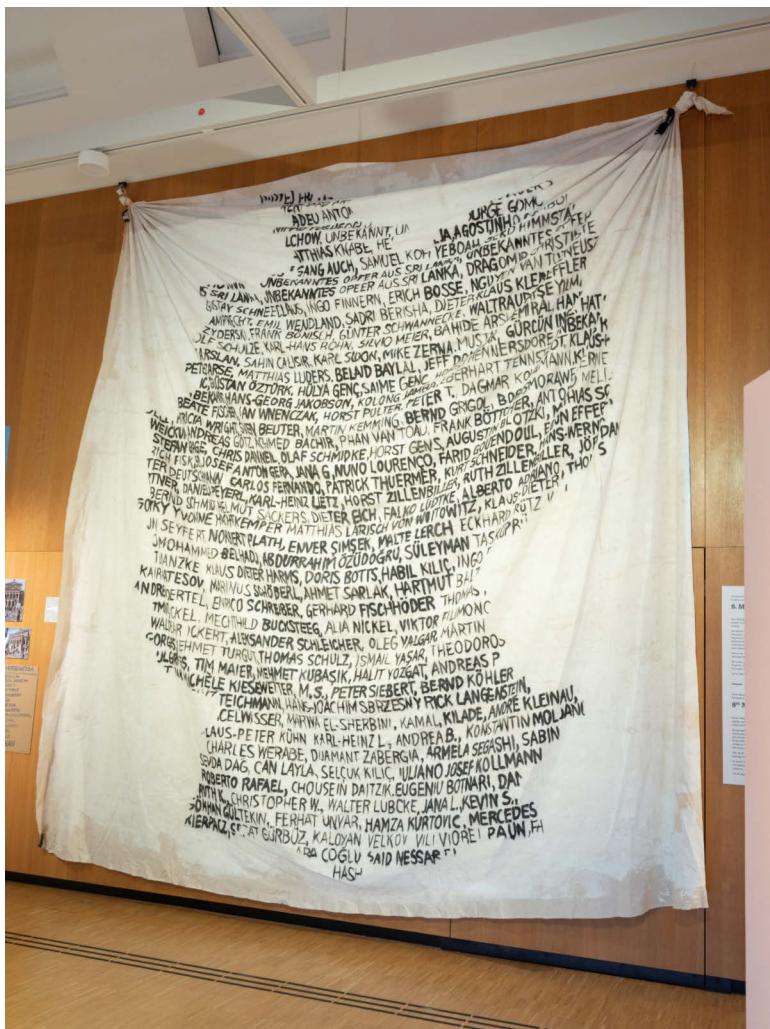
work«.¹⁹ Die Verstrickungen in Machtstrukturen in der Diversitätsarbeit gilt es bei jedem Schritt in diesem Erneuerungsprozess kritisch zu beleuchten. Mir erscheint Léontine Meijer-van Menschs Ansatz einer »geteilten Verantwortung« von Museen und ihren Communitys relevant, um unser gängiges Verständnis von Communitys zu hinterfragen: Denn sie versteht darunter eher Interessenscommunitys, d. h. eine Zusammenarbeit von Menschen, die durch ein geteiltes Interesse für ein Thema oder eine Einrichtung verbunden sind.²⁰ Wichtig ist mir in diesem Zusammenhang aber auch Max Czolleks Appell »Desintegriert euch!«: Dieser unterstreicht die Möglichkeit für marginalisierte Menschen in Diversitätskontexten, sich Vereinnahmungsstrategien aufgrund von zugeschriebenen Gruppenidentitäten wie ›die Juden‹, ›die Schwarzen‹, ›die Queeren‹ etc. zu entziehen und dennoch weiterhin für eine radikale Vielfalt einzustehen. Um endlich einen Raum zu haben, »in dem man ohne Angst verschieden sein kann«.²¹

¹⁹ Sara Ahmed: *Living a Feminist Life*, S. 94.

²⁰ Léontine Meijer-van Mensch: *Stadtmuseen und Social Inclusion*, S. 81.

²¹ Max Czollek: *Desintegriert euch!*, S. 73





Abbildungen

- 1) »Weisssein kritisch hinterfragt« in der Ausstellung »Ich sehe was, was Du nicht siehst. Rassismus, Widerstand und Empowerment«, Historisches Museum Frankfurt: Stadtlabor-Ausstellung, 1.10.2020-28.3.2021. Credit: Stefanie Kösling.
- 2) »Storytelling im Black History Month 2015 bis 2020«, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD: Hadija Haruna-Oelker, Eleonore Wiedenroth-Coulibaly, in der Ausstellung »Ich sehe was, was Du nicht siehst. Credit: Stefanie Kösling.
- 3) »Banner 8. Mai: Widerstand und Empowerment« in der Ausstellung »Ich sehe was, was Du nicht siehst. Credit: Horst Ziegenfusz.

