

Visionen und Handlungsfelder für eine diskriminierungskritische Kulturszene. Wie konzipieren wir in Zukunft kulturelle Bildungsprojekte?

von **Maren Ziese**

Erscheinungsjahr: 2017

Stichwörter:

diskriminierungskritisch | Diversity | Macht | Teilhabe | Diversität | Diskriminierungskritische Bildungspraxis | Geflüchtete

Abstract

Der deutsche Kulturbetrieb mit seinen Ausstellungen, Tagungen und Veranstaltungen ist eine zu großen Teilen sehr geschlossene Welt. Die westliche Definition von "Kultur" meint unter anderem die Abgrenzung eines weißen bürgerlichen Lebensstils von einer "anderen", vermeintlich weniger "kultivierten" Lebensweise und wurde als "Leitkultur" gesetzt. Seit das Thema "Flucht und Ankommen" im deutschen Kulturbetrieb virulent geworden ist, sind Fragen der Zugänglichkeit und Teilhabe, interkultureller Vielfalt in Programm, Personal und Publikum erneut verstärkt Diskussionsgegenstand. Der vorliegende Beitrag hat Visionen und Strategien für eine diskriminierungskritische Kulturszene zum Thema. Er zeigt auf, durch welche Aspekte und Stellschrauben sich am System etwas ändern kann. Dabei geht es um vier Themenblöcke, die sich nacheinander mit Visionen und der Realität von Diskriminierung, echter Teilhabe, Kommunikation sowie einer Sensibilität in der Veranstaltungsplanung befassen.

Der deutsche Kulturbetrieb mit seinen Ausstellungen, Tagungen und Veranstaltungen ist eine zu großen Teilen sehr geschlossene Welt. So hat Carmen Mörsch in ihrem Beitrag auf der Plattform „Kultur öffnet Welten“ dargelegt, wie exklusiv die Strukturen funktionieren, und rekurrierte dabei auch auf den zugrundeliegenden Kulturbegriff: Diese westliche Definition von „Kultur“ meint unter anderem die Abgrenzung eines weißen bürgerlichen Lebensstils von einer „anderen“, vermeintlich weniger „kultivierten“ Lebensweise und wurde als „Leitkultur“ gesetzt. Damit zusammenhängend wurde diese Auffassung auch kolonial und rassistisch für eine Hierarchiebildung benutzt, als Kontrast von „eigener“ und „fremder“ Kultur (vgl. Mörsch 2016a). Zugänge zu diesem Bereich sind von Zuschreibungen bezüglich Geschlecht, Klasse, Ethnie, Alter und körperlichen Beeinträchtigungen geprägt sowie von sozialer Reproduktion und von den

Erfahrungen diskursiver Gewalt bestimmt, wie Carmen Mörsch dargelegt hat.

Seit das Thema „Flucht und Ankommen“ im deutschen Kulturbetrieb virulent geworden ist, sind Fragen nach Zugänglichkeit und Teilhabe, interkultureller Vielfalt in Programm, Personal und Publikum erneut verstärkt Diskussionsgegenstand (vgl. Educult 2016, Ziese/Gritschke 2016). Schon vor der Dominanz des Themas „Flucht“ seit 2015 fanden sich im Kulturbereich Diskurse um Repräsentation und Chancengleichheit (vgl. Neue Gesellschaft für Bildende Kunst 2009). So verdeutlichte etwa das *Bündnis kritischer Kulturpraktiker_innen (BKK)* anlässlich der Tagung „MIND THE GAP! Zugangsbarrieren zu kulturellen Angeboten und Konzeptionen niedrigschwelliger Kulturvermittlung“ (2014), dass der Kulturbetrieb trotz guter Absichten eben nicht allen Teilen der Gesellschaft offen steht.

Das Bündnis nahm das „eurozentristische und eingeschränkte Verständnis von Kultur (‘Hochkultur’ versus ‚kulturfernes‘ Publikum)“ der Fachtagung zum Anlass, die Denk- und Verhaltensweisen der verantwortlichen Akteure zu bemängeln: „Die Diskussion wird darüber hinaus von weißen Wissenschaftler_innen, Künstler_innen und Kulturschaffenden unter dem weitestgehenden Ausschluss von Repräsentant_innen der aufgelisteten ‚Gruppen‘ durchgeführt.“ (Bündnis MIND THE TRAP! 2015)

Jedoch hat die Ankunft von Geflüchteten in der öffentlichen Wahrnehmung und als „Ziel“- und TeilnehmerInnengruppe in Kulturinstitutionen diese Fragen verstärkt in den Fokus gebracht. Deutlich wurde aufgezeigt, dass sich die Realität einer diversen Gesellschaft in der Kunst- und Kulturlandschaft kaum widerspiegelt und es wurde auf die (Macht-)Strukturen und (Ausschluss-)Mechanismen des Kulturbereichs bei Tagungen, in Projekten, in Stellenbesetzungen und bei der finanziellen Förderung hingewiesen. So sind zahlreiche veröffentlichte Interviews, Publikationen und Handlungsanleitungen in Form von Manifesten und Empfehlungen für eine diskriminierungskritische Kulturszene in der letzten Zeit entstanden, und zwar von denjenigen, die bislang von der Teilhabe am Kulturbetrieb ausgeschlossen waren (vgl. bspw. Micossé-Aikins 2012, Canas 2015). Wenn sich Veränderung ereignet, Zugangsbarrieren gelockert oder abgebaut werden, liegt das an den Anstrengungen der minorisierten Gruppen, die durch ihr Insistieren ihren Einbezug einfordern. Wie auch Aladin El-Mafaalani sagt: „Konflikte waren der Ausgangspunkt für die größten sozialen Innovationen.“ (Hoffmans 2016)

Der vorliegende Beitrag hat das Veränderungspotential, also Visionen und Strategien für eine diskriminierungskritische Kulturszene, zum Thema. Er zeigt auf, durch welche Aspekte und Stellschrauben sich am System etwas ändern kann. Diese Marker wurden von AktivistInnen eingebracht, basierend auf ihrem Wissen um Selbstermächtigung und Artikulation, also von Menschen, die von der mangelnden Vielfalt und Chancengleichheit im Kulturbetrieb negativ betroffen waren. Mein Anteil daran ist die erneute Aufführung und Zusammenstellung dieser Kernpunkte zur anmahrenden Überführung ins eigene Denken und Handeln. Auch nach der oben genannten Virulenz der Themen „Teilhabe und Vielfalt“ im Bereich der kulturellen Bildung seit einiger Zeit bin ich immer wieder erstaunt, wie wenig divers, wie wenig offen sich Tagungen oder die Stellenvergabeprozesse zeigen. Als eine seit Jahren im Bereich der Kulturvermittlung tätige Person bin ich selbst auch Teil von Machtstrukturen und trotz meiner Auseinandersetzung mit Critical Whiteness und postkolonialer Theorie nicht vor blinden Flecken, Autoreferentialität und Verstrickung gefeit. Zu diesem Thema, zu dem ich eingeladen worden bin, zu schreiben – Visionen und Handlungsfelder für eine diskriminierungskritische Kulturszene – haben sich viele Menschen bereits geäußert und vor allem auch aus der Perspektive des Ausgeschlossenseins (vgl. BKK 2016). Meine Wahrnehmung des Themas ist auch von

bestimmten Diversitätskriterien bestimmt (aufgewachsen in West-Berlin unter dem Eindruck des Kalten Krieges, Frau, zwei Kinder, weiß, Verwandte mit Holocaust-Erfahrung in Israel etc.). Jedoch spreche ich aus einer privilegierten Position und meine Ausführungen in diesem Text sind von subjektiven Prioritäten und Schwerpunktsetzungen geprägt.

Im Folgenden trage ich die Marker und Stellschrauben für eine Veränderung zusammen, bei denen es mir am dringlichsten erscheint, dass sie den etablierten AkteurInnen, EntscheiderInnen im Kulturbetrieb immer wieder erneut ins Bewusstsein gerufen werden. Dabei geht es um vier Themenblöcke, die sich nacheinander mit Visionen und der Realität von Diskriminierung, echter Teilhabe, Kommunikation und Bündnissen sowie einer Sensibilität in der Veranstaltungsplanung befassen.

Es besteht die Gefahr, dass eine kritische Auseinandersetzung mit dem Thema zu einer Stagnation führt und als Begründung („Alibi“) für den Erhalt von Privilegien herangezogen wird. So bringt es Micossé-Aikins auf den Punkt, wenn sie sagt, dass es nicht voran zu gehen scheint mit der realen Ereignis von Diversität im Kulturbetrieb, sondern nur hin und her (vgl. Lanzke 2016). Jedoch scheint der Moment günstig für die Veränderung der Koordinaten des Kulturfeldes zu sein, denn es handelt sich gerade um eine Art Vakuum, da das Feld der Kulturellen Bildung zwischen Aufschluss und Abwehr steckt. So findet gerade ein Ringen um Vereinnahmung und Öffnung des Feldes der Kulturellen Bildung statt, wie Carmen Mörsch symptomatisch für die Initiative „Kultur öffnet Welten“ als Spannungsverhältnis aufzeigt: „Vertiefe ich mich in die Onlineplattform von ‚Kultur öffnet Welten‘ genauer, dann offenbart sie sich mir als Abbild des aktuellen Status quo des Spielfeldes, in dem das beschriebene Ringen um Hegemonie stattfindet. Widersprüchliche Diskurse und Praktiken stehen dort nebeneinander, es gibt sozusagen ‚für jede_n etwas‘. Was mir persönlich fehlt, ist eine Positionierung der MacherInnen, die genau dieses Moment der Abbildung eines gegenwärtigen Ringens klar benennen würde.“ (Mörsch 2016a)

Eine grundlegende Ausgangsvoraussetzung für Änderungsvorgänge ist die Schaffung eines größeren Bewusstseins für diskriminierungskritische Perspektiven und die Auseinandersetzung mit Rassismus. So kommentiert Sandrine Micossé-Aikins in einem Interview für „Kultur öffnet Welten“: „Der deutsche Mainstream-Kulturbetrieb identifiziert sich nicht wirklich mit dem Begriff ‚diskriminierungskritisch‘. Lieber werden Vokabeln wie ‚international‘ oder ‚Diversity‘ benutzt – Ausschlüsse, Hierarchien und Macht werden so nicht thematisiert.“ (Lanzke 2016) Diskriminierung in Kultureinrichtungen oder kulturellen Projekten kann sich aber durchaus strukturell äußern, z.B. in Form von mangelhafter Diversität in der Belegschaft, männlich und weiß dominierten Hierarchien und inhaltlich in Form von Exotisierung, kultureller Aneignung oder Reproduzierung von Stereotypen.

Anerkennung der Realität

Das Thema „Diskriminierung“ sollte als ernsthaftes Anliegen behandelt werden und nicht nur Aufmerksamkeit erfahren, weil es gerade „hip“ für deutsche Mainstream-Organisationen ist. Zu dieser Anerkennung der Diskriminierung zählt vor allem das Eingeständnis der privilegierten AkteurInnen, dass der Kulturbetrieb nicht allen gleichermaßen frei zugänglich ist. Damit einher geht die Bereitschaft der privilegierten Personen, sich mit den von ihnen mitgetragenen Ausschlussverfahren zu konfrontieren.

Ziel wäre hier, dass im Mainstream des Kulturbetriebs und der Kulturellen Bildung ein tieferes Verständnis von der eigenen Voreingenommenheit und den eigenen Privilegien vorzufinden ist. Im Manifest der australischen Organisation *RISE* gibt es Anleitungen für eine kritische Selbstbefragung: Wem nutzt dieses Projekt? Dem weißen Projektleiter für seine Karriere und Sichtbarkeit, der eigenen Weiterbildung?

Was ist die Motivation dahinter? (vgl. Canas 2015) Vereinnahmen wir (als etablierte Institution oder Organisation) oder ich als Einzelperson den Diskurs auf entpolitisierende Weise und verhindern wir damit strukturelle Veränderungen? Dazu zählt auch, dass die VertreterInnen von Institutionen für Othering-Prozesse (Kulturglossar 2017) und Zuschreibungen sensibel sind, beispielsweise dafür, dass Refugees in Projektanträgen und Projekten der Kulturellen Bildung als Hilfsbedürftige, in Konzepte von Kultur zu integrierende Andere konstruiert werden. Erstrebenswert wäre hier ein Ende dieser Zuschreibungen und größere Solidarität.

Viele Projekte im Kontext Flucht oder auch unter dem Schlagwort „Migrationsgesellschaft“ werden von mehrheitsangehörigen Kulturschaffenden gestaltet, welche die Verwendung der Ressourcen, die Inhalte, die Praktiken und die Repräsentationen kontrollieren (vgl. Mörsch 2016b:73). Sharon Dodua Otoo nennt als Vision, damit aufzuhören, Diversität zu personalisieren, man sollte stattdessen lieber über Strukturen reden. „Diversity wird hierzulande immer personalisiert: Anstatt über grundsätzliche Strukturen zu reden, geht es ständig um individuelle Lebensgeschichten.“ (Lanzke 2016) Projekte, die an einer Veränderung von internen Mechanismen im Kulturbetrieb interessiert sind, sind eher selten. Die meisten Vorhaben streben entweder nach der Vermittlung von einer „Liebe zu Kunst und Kultur“, um das Publikum von morgen heranzubilden, oder wollen der Befriedung sozialer Spannungen dienen, indem sie durch Kulturelle Bildung die „SoftSkills“ der TeilnehmerInnen optimieren.

Der größte Anteil der Geldmittel erreicht Projekte, die den exklusiven Kulturbereich legitimieren und erhalten, bei denen es darum geht, das „Publikum von Morgen“ heranzuziehen und dafür Sorge zu tragen, dass die von Pierre Bourdieu als solche bezeichnete „Liebe zur Kunst“ niemals ganz versiegt und Privilegien erhalten bleiben (vgl. Mörsch 2016a).

Echte Teilhabe (Förderung und Perspektive)

Weitere zentrale Stellschrauben betreffen Finanzmittel, Partizipation und Nachhaltigkeit. So lautet eine Forderung: „Schluss mit den Alibi-Projekten“ (Mörsch 2016b:73). Ziel wäre eine wirklich bestärkende und fortschrittliche Teilhabe, die bei einem geringen Partizipationsanteil nicht immer der Fall ist. Nur bei voller Partizipation werden Betroffene nicht nur im Werbematerial der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar, sondern es erfolgt eine aktive Umverteilung von Mehrwert und Privilegien, die „Zielgruppe“ kontrolliert die Inhalte, Ressourcen und Repräsentationen. Ziel ist die Sichtbarkeit für bislang ungesehene Positionen und Diskriminierungen (vgl. ebd.).

Ein weiteres Ziel einer diskriminierungskritischen Kulturszene wäre es, mehr Sensibilität und Anspruch bei den Förderstellen vorzufinden. Dazu zählt beispielsweise, dass von AntragsstellerInnen ein Nachweis verlangt wird über Wissen zu Antidiskriminierung oder Dekolonisierung und vor allem auch darüber, wie dieses Wissen erworben wurde. Momentan ist es so, dass die Förderlogiken auch solchen institutionellen Akteuren die Arbeit mit beispielsweise Geflüchteten erlauben, die nicht über das geringste Wissen zu Antidiskriminierung oder Dekolonisierung verfügen. Die Förderstellen erwarten ein Engagement in diesem

Feld, ohne dafür Sorge zu tragen, wie und vor allem unter welcher Beteiligung dieses Wissen aufgebaut werden könnte. Mit Blick auf die Geldmittelvergabe kommt auch eine weitere Vision auf: Ein anderer Zuschnitt von Förderungen, die ihren Schwerpunkt nicht auf „Integrationsprojekte“ setzen, sondern Mittel für genuin künstlerische Vorhaben bereitstellen. Denn „bei genauerem Hinsehen werden Projekte mit behinderten Menschen, Migrant*innen oder Refugees eher als politische bzw. soziale Projekte finanziert, selten als künstlerische Projekte. Das ist insofern problematisch, dass nicht jedes Kunstprojekt politisch motiviert ist. Möchten also Menschen mit Migrationshintergrund Geld für ihr Kunstprojekt haben, bekommen sie das häufig nur (aus anderen Geldtöpfen) dafür, dass sie ihr ‚Anders-Sein‘ thematisieren, nicht dafür, dass man ihnen kreativ-künstlerisches Potential zuspricht“ (Lanzke 2016). Neue Projekte zur „Integration“ werden angestoßen, aber eine ernstzunehmende Öffnung steht nicht zur Diskussion.

Die eingeschriebenen Machtverhältnisse werden bearbeitet, indem Zeit für Reflexion und Evaluation zur Verfügung gestellt wird, wissenschaftliche Aufarbeitung oder Auswertungen mit eingeplant sind, die zu Nachhaltigkeit oder realer Teilhabe führen. Indem Angehörige angesprochener Gruppen als AutorInnen in Institutionen arbeiten, würde ein Programm gestaltet werden, dass für diese Gruppen interessant ist und ihre Lebensrealität berücksichtigt. Hierbei geht es auch um die Wertschätzung von Erfahrungswissen und den Aufbau von Wissensarchiven, die nicht vom Mainstream dominiert sind. Indem die Wissensbestände von einer Vielzahl von Menschen einbezogen werden, entsteht eine größere Auswahl an Geschichten und damit auch mehr Realitätsnähe und Relevanz (vgl. Lanzke 2016). Meist fehlt der Kulturellen Bildung eine Perspektive völlig, nämlich diejenige der Menschen, um die es geht. Wenn privilegierte Personen bspw. für Tagungsvorträge oder Workshopgestaltungen angefragt werden, haben sie die Möglichkeit, ihre Kritik an der inhaltlichen Ausrichtung und dem Ausschluss von Menschen zu äußern und auf Menschen mit ExpertInnen-Wissen zu verweisen. So findet sich bei „Mind the Trap“ (<http://mindthetrapberlin.wordpress.com/empfehlungen>) eine Liste mit ReferentInnen zu Migration, Rassismus, Postkolonialität und Repräsentation.

Kommunikation und Bündnisse

Hier spielt der Bündnischarakter von Kultureller Bildung mit hinein. Ein Marker für eine diskriminierungskritische Herangehensweise an Kulturelle Bildung ist es, Beratung und Input für bspw. Strategie- und Entscheidungsprozesse bei denjenigen zu suchen, die nicht zu den „üblichen Verdächtigen“ des Mainstreams im Kulturbetrieb gehören. Bündnisse haben eine besondere Rolle für die Zielerreichung einer diskriminierungskritischen Kulturszene, da durch sie kollektive Veränderungspotentiale angestoßen werden können und der Vereinzelung entgegengewirkt werden kann sowie reale Bestärkung erfahrbar wird (vgl. Kinder 2011, Lynch 2017). Dabei geht es um den Aufbau von vertieften Beziehungen und echtem Interesse an der Individualität von Personen im Unterschied zur Instrumentalisierung für einen Projektantrag. So schreibt Melanie Bee:

„Weiße: Tretet zurück, gebt nicht den Ton an und hört zu. Kultiviert authentische, nachhaltige Beziehungen. Erwartet nicht, dass people of color euch in Sachen Rassismus erziehen oder sie unbedingt über Rassismus sprechen wollen. Findet andere gemeinsame Interessen, um die ihr kollektive Aktionen bauen könnt.“ (Bee 2013)

Sensibilität in der Veranstaltungsplanung

In Veranstaltungen der Kulturellen Bildung wird verstärkt versucht, eine Willkommenskultur zu schaffen. Etablierte AkteurInnen haben den Anspruch, sich kritisch mit diesen Ausschlüssen auseinanderzusetzen und anders zu handeln. Dabei ist häufig der gewählte Weg ein „versuchter Einschluss“, indem versucht wird, das Interesse an einer Teilnahme an den Veranstaltungen von bislang unterrepräsentierten Menschen zu erhöhen, unter anderem durch die explizite Ansprache in Einladungstexten, die Einbeziehung von migrantischen VertreterInnen als „Betroffenen“ auf Podiumsdiskussionen oder für die Workshopmoderation, mit der Themensetzung, die bisherigen Ausschlüsse zu behandeln. Dieses Vorgehen in Öffnungsprozessen kann auch problematisch sein, da sowohl die Erwartung einer Anpassungsleistung als auch die Vertretung einer ganz bestimmten Position. Es besteht hier die Gefahr, dass eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit auf Kosten derjenigen stattfinden, die bislang aus bestimmten Räumen explizit oder implizit ausgeschlossen wurden.

Solche Einschlusspolitiken laufen immer Gefahr, dass sie nicht mehr sind als „Verschönerungsmaßnahmen“ und zudem stigmatisieren. Trotz gutem Willen wird nur selten gefragt, welchen Diskriminierungserfahrungen Menschen in diesen Strukturen ausgesetzt sind. Hier ist zu fragen: Wer bewegt sich auf wen zu? Um eine diskriminierungssensible Zusammenarbeit zu ermöglichen, ist es wichtig, sich aus den eigenen „Komfortzonen“ herauszubewegen (vgl. LesMigras o.J.).

Diskriminierungssensible Zusammenarbeit kann nur dann funktionieren, wenn die bisherigen Normen und Grundsätze in Frage gestellt werden. Das heißt, es muss eine Themenverschiebung stattfinden und eine mehrdimensionale Perspektive berücksichtigt werden (vgl. Drücker 2016).

Öffnungsprozesse funktionieren nicht darüber, dass einzelne Inhalte oder Räume zusätzlich ergänzt werden, sondern die Gesamtstruktur muss diskriminierungssensibel gestaltet werden. Ansonsten wird eine durchgehende Teilnahme verhindert. Wenn Veranstaltungen versuchen, sich für eine breitere Zielgruppe zu öffnen, dann muss auch sichergestellt werden, dass es einen kritischen Umgang mit Diskriminierungen auf den Veranstaltungen gibt. Dazu zählen nicht nur diskriminierende Äußerungen, sondern auch beispielsweise das Setzen von Themen und Umgangsformen.

Das betrifft nicht nur die Überprüfung der Dominanz der Themensetzung und Relevanz, sondern auch den Umgang mit dominantem Redeverhalten von privilegierten Personen. Wie kann verhindert werden, dass sich privilegierte Personen den Raum nehmen? Quotierte Redelisten oder die Hinterfragung der eigenen Diskussions- und Gesprächskultur auf Sprechgeschwindigkeit, verwendete Begriffe und Kommunikationsart und darauf zu achten, dass sie für alle Anwesenden angemessen sind, sind ein gangbarer Weg.

Eine sehr zentrale, konkretere Strategie, um diskriminierungssensible Veranstaltungen und Projekte zu gestalten, ist die Einplanung von genügend Zeit sowohl für Umgestaltungs- als auch Auseinandersetzungsprozesse. Es braucht Zeit, um sich mit verschiedenen Perspektiven zu beschäftigen, sich diskriminierungskritisches Wissen anzueignen und diskriminierungssensible Bündnisse aufzubauen. Wenn Zeit zu knapp bemessen wurde, besteht die Gefahr, dass der organisatorische Zeitdruck zu schlechten Kompromissen führt, wie etwa zu schnellen Pseudo-Lösungen von den oben genannten Extra-Politiken. Die Einladung einer migrantischen Person für die Podiumsdiskussion kann nicht die grundsätzliche Infragestellung von Normen und Ausschlüssen ersetzen. Hier wäre dann zu überlegen, ob man die

Prioritäten verändert:

Vielleicht ist es besser, eine schlecht konzipierte Veranstaltung mal ausfallen zu lassen, statt sie trotzdem zu machen (vgl. LesMigras o.J.). Die zentrale Zielformulierung und Aufgabe ist deshalb: Es richtig machen! Vielleicht ist es besser, insgesamt weniger Projekte zu organisieren, aber sich dafür intensiv damit zu beschäftigen, wie diese wenigen Veranstaltungen diskriminierungssensibel gestaltet werden können.

Fazit

Der vorliegende Beitrag benannte Ziele und diskutierte mögliche Ansatzpunkte für die Erreichung eines diskriminierungskritischen Kulturbetriebs und des Feldes der Kulturellen Bildung. Als grundlegend galt dabei, wahrzunehmen und zu bestätigen, dass unser Arbeitsfeld von Diskriminierung und Rassismus durchdrungen ist und sich diese Mechanismen nicht „einfach nur so“ ereignen. Herrschaft von Strukturen und Weltbildern setzt unser Einverständnis voraus, was aber auch entzogen werden kann. „Do your homework“ – also bildet euch anhaltend und gründlich fort, schlägt das *Bündnis kritischer Kulturpraktiker_innen* vor, denn die „Auseinandersetzung mit Machtkritik erfordert ein fortwährendes Lernen“ (BKK 2016). Statt also missionarisch das Publikum der Kulturinstitutionen über Diversitätssensibilität oder Rassismuskritik aufklären zu wollen, steht es eher an, die internen Prozesse und Strukturen in den Blick zu nehmen. Eine genaue Analyse der eigenen Situation bringt sicherlich genügend Ansatzpunkte zutage, die der Waagschale zwischen Veränderung und Abwehr zugunsten der Transformation mehr Gewicht verleihen kann. Ansatzpunkte und noch nicht geborene Ideen finden sich sicherlich viele in einem Kulturbetrieb, der noch viele offene Stellen aufweist. Es fehlt eine Headhunter-Agentur für „diverses“ Kulturpersonal oder eine bundesweite Strahlkraft von wichtigen Akteuren der diskriminierungssensiblen Organisationsentwicklung wie bspw. W3 (in:szene) aus Hamburg. Graham Leicester hat „real cultural leadership“ definiert und aufgezeigt, wie viele subtile Veränderungen von geringen Kosten und kleinem Umfang zu weitreichenden Veränderungen führen können (vgl. Leicester 2010:20f.). Ein gutes Beispiel für einen Nachhall von Prozessen des Anstoßens ist das eingangs genannte Beispiel der Initiative *MIND THE TRAP!* Für ihre Kampagne „Kultür auf!“ erhielten sie 2015 den BKM-Preis für Kulturelle Bildung. Diese Auszeichnung sorgte für eine erhöhte Aufmerksamkeit für das Thema „Diskriminierungskritik und Teilhabe“ im Kulturbereich.

Verwendete Literatur

Bee, Melanie (2013): Das Problem mit „Critical Whiteness“. Ausgabe 2013/2: <http://www.migrazine.at/artikel/das-problem-mit-critical-whiteness> (letzter Zugriff am 22.3.2017).

BKK - Bündnis kritischer Kulturpraktiker_innen (2016): Strategien und Visionen für eine diskriminierungskritische Kunst- und Kulturszene. Dokumentation der Konferenz am 10. und 11. Oktober 2015 in der UdK Berlin: http://www.vernetzt-euch.org/wp-content/uploads/2016/02/Vernetzteuch_do... (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Bündnis MIND THE TRAP! (2015): Stellungnahme im Rahmen der Intervention im Deutschen Theater am 9.1.2014. In: Meyer, Torsten/Kolb, Gila (Hrsg.) (2015): what's next? Art Education. Ein Reader (54-55). München: kopaed.

Canas, Tania (2015): 10 things you need to consider if you are an artist – not of the refugee and asylum seeker community – looking to work with our community: riserefugee.org/10-things-you-need-toconsider-if-you-are-an-artist-not-of-the-refugee-and-asylum-seeker-community-looking-to-workwith-our-community/ (letzter Zugriff am 22.3.2017).

Drücker, Ansgar (2016): Teilhabe für alle. In: infodienst. Das Magazin für Kulturelle Bildung, Nr. 121/2016, 20 – 21.

Educult (2016): Empfehlungen an die BKM im Hinblick auf Maßnahmen zur kulturellen Integration von geflüchteten Menschen: http://www.educult.at/wp-content/uploads/2016/03/EDUCULT_Ma%C3%9Fnahmen... (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Hoffmans, Christiane (2016): Streit übers Kopftuch kam, als Studentinnen es trugen:

<http://www.welt.de/regionales/nrw/article153030219/Streit-uebers-Kopftu...> (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Kinder, Katja (2011): Das Eingehen von Bündnissen ist eine bedeutende Investition!: streit-wert.boellblog.org/2011/10/12/katja-kinder/ (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Kulturglossar (2017): Othering: <http://www.kulturglossar.de/html/o-begriffe.html> (letzter Zugriff am 11.04.2017).

Lanzke, Alice (2016): Diversity als Etikettenschwindel? Ein Gespräch mit Sharon Dodua Otoo und Sandrine Micossé-Aikins über die Marginalisierung nicht-weißer KünstlerInnen im deutschen Kulturbetrieb: http://www.kultur-oeffnet-welten.de/positionen/position_3392.html (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Leicester, Graham (2010): Real cultural leadership: leading the culture in a time of cultural crisis. In: A Cultural Leadership Reader (2010): http://www.co-creatives.co.uk/wp-content/uploads/2014/12/a_cultural_lea... (letzter Zugriff am 22.03.2017).

LesMigras (o.J.): Einschluss statt Ausschluss? Diskriminierungssensible Zusammenarbeit jenseits von Öffnungsprozessen: <http://www.lesmigras.de/diskriminierungssensible-zusammenarbeit.html> (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Lynch, Bernadette (2017): „Schön für dich, aber mir doch egal!“ Kritische Pädagogik in der Vermittlungs- und kuratorischen Praxis im Museum Bernadette Lynch. In: Mörsch, Carmen/Sachs, Angeli/Sieber, Thomas (Hrsg.) (2017). Ausstellen und Vermitteln im Museum der Gegenwart (279 – 294). Bielefeld: transcript.

Micossé-Aikins, Sandrine (2012): 7 Things You Can Do To Make Your Art Less Racist – A comprehensive How-To-Guide: <http://www.heimatkunde.boell.de/2012/12/18/7-things-you-can-do-make-you...> (letzter Zugriff am 22.03.2017).

Mörsch, Carmen (2016a): Urteilen Sie selbst: Vom Öffnen und Schließen von Welten: http://www.kulturoeffnet-welten.de/positionen/position_2944.html (letzter Zugriff: 22.03.2017).

Mörsch, Carmen (2016b): Refugees sind keine Zielgruppe. In: Ziese, Maren/Gritschke, Caroline (Hrsg.) (2016). Geflüchtete und Kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld (67 – 74). Bielefeld: transcript.

Neue Gesellschaft für Bildende Kunst (NGBK) (Hrsg.) (2009): Re/Positionierung. Critical Whiteness/Perspective of Color. (Post-)Koloniale Sphären im Kunstbetrieb, Berlin: NGBK.

Refugees, Survivors and Ex-detainees (RISE) (2015): 10 Things You Need To Consider If You Are An Artist – Not Of The Refugee And Asylum Seeker Community – Looking To Work With Our Community: <http://riserefugee.org/10-things-you-need-to-consider-if-you-are-an-art...> (letzter Zugriff am 15.03.2017).

Ziese, Maren/Gritschke, Caroline (Hrsg.) (2016): Geflüchtete und Kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld. Bielefeld: transcript.

Anmerkungen

Dieser Artikel wurde für die Veröffentlichung auf der Wissensplattform formal leicht angepasst und erschien erstmals in: Hübner, Kerstin/Kelb, Viola/Schönfeld, Franziska/Ullrich, Sabine (2017 i. E.): Teilhabe. Versprechen?! Diskurse über Chancen- und Bildungsgerechtigkeit, Kulturelle Bildung und Bildungsbündnisse (o.S.). München: kopaed: http://www.kopaed.de/kopaedshop/?pg=2_13&pid=1078

Zitieren

Gerne dürfen Sie aus diesem Artikel zitieren. Folgende Angaben sind zusammenhängend mit dem Zitat zu nennen:

Maren Ziese (2017): Visionen und Handlungsfelder für eine diskriminierungskritische Kulturszene. Wie konzipieren wir in Zukunft kulturelle Bildungsprojekte?. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/visionen-handlungsfelder-diskriminierungskritische-kulturszene-konzipieren-zukunft>

(letzter Zugriff am 14.01.2022)

Veröffentlichen

Dieser Text – also ausgenommen sind Bilder und Grafiken – wird (sofern nicht anders gekennzeichnet) unter Creative Commons Lizenz cc-by-nc-nd (Namensnennung, nicht-kommerziell, keine Bearbeitung) veröffentlicht. CC-Lizenzvertrag:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/legalcode>