

Als Professor an einer Hochschule für Musik und Kunst über Macht- und Unterdrückungsdynamiken zu schreiben, geht kaum ohne ein kurzes Innehalten. Meine Position und die Ressourcen, die mir zur Verfügung stehen, sind unter anderem ein Ergebnis der Privilegien, die mir zuteilwerden und die meine eigenen Diskriminierungserfahrungen als Schwarze Person im deutschsprachigen Raum und als Teil der LGBTQIA+ Community abmildern.¹ In der gesellschaftlichen Machtmatrix wirken befördernde und hindernde Prozesse gleichzeitig – aus verschiedenen Richtungen kommend und sich überlagernd. Daher muss jedes Gespräch über Diskriminierung zuerst eines über die eigene Perspektive sein, über den Kontext, in dem es geführt wird, und über die Strukturen, die das Gespräch erst ermöglichen.

Kunst und Kultur haben durch ihren Multiplikationsfaktor das Potenzial, Stereotype aufzubrechen und alte Normen zu verschieben, Möglichkeiten der Fantasie auszureizen und Elemente der Realität (neu) zu kontextualisieren. Doch seit Jahren stehen immer mehr Kunst- und Kulturbetriebe in der Kritik, durch die ausbleibende Entwicklung von multiperspektivischen, diskriminierungs- und machtkritischen Strukturen die bestehenden Macht- und Eliteverhältnisse zu konsolidieren.² Ferner kommen immer mehr Fälle ans Tageslicht, in denen innerbetrieblicher Machtmissbrauch und Diskriminierungen ihrem Renommee als Keimzelle des demokratischen Selbstverständnisses und der Kreativität konträr gegenüberstehen. In letzter Zeit werden auch an den künstlerischen Hochschulen und Universitäten des deutschsprachigen Raums zunehmend Diskurse über Diskriminierung und Machtmissbrauch eingeleitet – zumeist von Seiten der Studierenden. Breite gesellschaftspolitische Bewegungen wie *#MeToo*, *#BlackLivesMatter*, *Fridays For Future* und aktivistische Strömungen, die sich für mehr Sichtbarkeit von marginalisierten Menschen im Kunstbetrieb einsetzen, kommunizieren vornehmlich über die sozialen Medien und erreichen mit ihrer Aufklärungsarbeit vor allem die jüngeren Generationen. Daraus lässt sich die Tendenz ableiten, dass immer mehr Studierende bereits mit machtkritischem Bewusstsein und diskriminierungssensiblen Grundverständnis in die künstlerische Ausbildung starten.³ Außerdem ermöglichen digitale Vernetzungsmöglichkeiten den Studierenden, sich über die Grenzen der eigenen Institution hinaus auszutauschen und ausgehend von ihren individuellen Erfahrungen strukturelle Muster zu erkennen.

Im festen Glauben an die eigene Vielfalt, Weltoffenheit und Zeitgenossenschaft verorteten selbst renommierte Hochschulinstitute die gesellschaftspolitischen Gleichstellungskämpfe der letzten Jahrzehnte als Ereignisse von rein externer Bedeutung, die allenfalls inhaltlich im Rahmen der Kunst, nicht jedoch in den betrieblichen, institutionellen und pädagogischen Abläufen untersucht werden sollten. So

verpassten Akademien und Universitäten die Chance, ihr kritisches Bewusstsein für diskriminierende Strukturen weiterzuentwickeln, den Bildungskanon unter intersektionaler Perspektive zu überarbeiten und Verantwortung für Themen wie die frappante Unterrepräsentation von marginalisierten Gruppen bei den Bewerber:innen, den Studierenden und im Kollegium zu übernehmen. Dazu kommen fehlende Mechanismen, um Menschen, die im Hochschulkontext Diskriminierungserfahrungen machen, aufzufangen und zu unterstützen, sowie unzureichende Strategien, um Diskriminierungen effektiv vorzubeugen beziehungsweise immer wieder mangelnde Bereitschaft, solche Strategien entschieden umzusetzen.⁴

Das Aufeinandertreffen mit (neuen) Menschen, die institutionelle Selbstreflexion fordern und sich für die Umstrukturierung in Richtung einer inklusiveren, multiperspektivischen künstlerischen Ausbildung einsetzen, nehmen viele Institute zunächst als eine Überforderung wahr. Neben Irritation und Zweifeln an der Relevanz dieser Themen gehören zuweilen offensive Abwehr und Disziplinierungsversuche zur Bandbreite der Rückmeldungen. Bei diesen Reaktionen spielt das Selbstbild der Institutionen eine maßgebliche Rolle. Hier überlagern und verstärken sich zwei Sphären gesellschaftlichen Schaffens, die beide von einem Image aus Weltoffenheit, Gedankenfreiheit und allgemeiner Toleranz profitieren: die Kunst und die Hochschulausbildung. Es ist ein Ruf, den sich Kunst-, Kulturinstitutionen und Universitäten von jeher erhalten haben. Diese Projektion wirkt nicht nur nach außen, sondern auch in die Betriebe hinein, in denen sich beharrlich die Meinung hält, die Institutionen selbst seien diskriminierungsfreie Orte. Unter dieser Prämisse können ihre Vertreter:innen beanspruchen, aufgrund ihrer gedanklichen und räumlichen Nähe zur Institution von jeglichem Verdacht auf diskriminierendes Handeln a priori freigesprochen zu werden. Doch ein Blick auf die personelle Zusammensetzung der Institutionen macht schnell klar: Die Menschen, die in ihnen vorkommen, arbeiten und Entscheidungen treffen, bilden stark überproportional privilegierte Gruppen und die gesellschaftliche Elite ab. Dadurch entstehen «Orte der Selbstvergewisserung der mittleren und höheren Bildungsschichten, die (größtenteils) unter sich bleiben».⁵

Diese Konsolidierung von gesellschaftlichen Machtdynamiken ist insofern besonders pikant, da bereits während der Hochschulausbildung Kunst über ein breites Themenspektrum gesellschaftlichen Lebens und Denkens verhandelt, produziert und veröffentlicht werden soll. Die eklatante Unterrepräsentation oder gar die Abwesenheit von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen wird jedoch oft nur durch die marginalisierten Gruppen selbst als schmerzhaft, schädlich oder problematisch wahrgenommen, nicht aber durch die Institution und deren Vertreter:innen. Dadurch wird eine Kultur des Kunstschaffens und Kunstunterrichtens normalisiert und tradiert, in der privilegierte Gruppen in öffentlich subventionierten Institutionen ganz selbstverständlich ihre Perspektive (unter anderem über marginalisierte Menschen) multiplizieren und weitervererben können, während sie gleichzeitig Ausschlüsse in den Ausbildungsstätten kontrollieren und erneuern. Es sind diese konstruierte *Normalität der Dominanz* und das fehlende Eingeständnis, dass eigene Wirkungsräume trotz guter Absichten Ausschlüsse produzieren und zu Dominanzräumen wachsen können, die verhindern, dass der Diversifizierung von Hochschulräumen angemessene Priorität eingeräumt wird. Zum Beispiel wird die Unterrepräsentation von marginalisierten Gruppen im Pool der Bewerber:innen für einen Studienplatz nicht als Konsequenz von jahrhundertelangen Ausschlüssen und der Existenz von sich stets erneuernden zusätzlichen Hürden verstanden. Statt

diesen Umstand als Problem der Hochschule zu verorten, wird er vereinfacht als fehlendes Interesse bei der marginalisierten Gruppe imaginiert. So wird die Gruppe (zumindest vorübergehend) als inkompatibel zum künstlerischen Studium essentialisiert und ihre Abwesenheit im Hochschulbetrieb naturalisiert.

Ein ähnliches Dilemma zeigt sich bei der Nachbesetzung von Lehrpersonal: Ausgeschriebene Professuren setzen für die Bewerbung im Regelfall entweder eine erfolgreiche Karriere in den bestehenden Marktbedingungen oder jahrelange Lehrerschaft an etablierten Hochschulen oder ähnlichen Institutionen voraus. Bei der Vergabe von freien Lehrstunden und Positionen fehlt es allerdings an wirksamen, diversitätsorientierten Konzepten zum strukturierten Aufbau von pädagogischem Nachwuchs. Die Auswahl der Kandidat:innen speist sich häufig aus den bestehenden Netzwerken des Kollegiums. Dadurch werden bereits bestehende Perspektiven mit höherer Wahrscheinlichkeit bestätigt und reproduziert (*confirmation bias*). Durch die Wechselwirkung von intransparenten Einstiegsmöglichkeiten und langen Laufzeiten unbefristeter Stellen droht die ohnehin geringe Dynamik in der Personalentwicklung des künstlerischen Ausbildungsbetriebs vollends zu erstarren. Wenn überhaupt werden nur vereinzelt Zugänge für marginalisierte Menschen geschaffen, deren Anwesenheit dann als Token zur Beweisführung von imaginierter Diskriminierungsfreiheit herangezogen wird. Trotz dieser Vereinzelung wird die Aufgabe, Dominanzkultur zu entschlüsseln, aufzudecken und zu demontieren, oft komplett den Personen aus marginalisierten Gruppen zugeschoben, die auf Abruf als *Expert:innen des Alltags* zur Verfügung stehen sollen. Nicht selten werden Studierende mit eigenen Diskriminierungserfahrungen für unbezahlte Bildungsarbeit herangezogen – unabhängig davon, ob sie fernab ihrer persönlichen Erfahrung Expertisen mitbringen oder überhaupt Interesse an Aufklärungsarbeit haben. Auf der anderen Seite passiert es genauso, dass richtungsweisende aktivistische Initiativen durch die Institution (zum Beispiel zu Image-Zwecken) vereinnahmt und umgeleitet werden, sodass keine strukturellen Konsequenzen entstehen können beziehungsweise eine Übernahme und Neuorientierung der Initiative sogar in bestehenden Agenden und Positionierungen der Institution aufgehen. In solchen Fällen werden eher Satellitenprojekte am Rande der Organisationsstruktur geplant oder es werden Gästestrukturen wie das Erasmus-Programm genutzt, um die mangelnde Diversifizierung der eigenen Institution zu kaschieren, anstatt kontinuierlichen, wirksamen strukturellen Wandel anzuvisieren. Diese komplexe Situation hält marginalisierte Dozierende, Studierende und Angestellte strukturell in einer bittstellenden Position, aus der heraus jeder Schritt in Richtung eines dekolonialisierten, diskriminierungskritischen Universitätsbetriebs erst durch mehrere Instanzen von Gatekeeper:innen aus der dominanten Gruppe abgesegnet werden muss. Dieser mühsame Prozess fordert ein enormes Maß an Beharrlichkeit und zeitlichen Ressourcen von jenen Menschen ab, die ohnehin aufgrund ihrer marginalisierten Positionierung in der Gesellschaft besondere Resilienz aufbringen müssen.

Universitäten und künstlerische Hochschulen müssen genau wie Kunst- und Kulturbetriebe einen Weg einschlagen, der über bloße Absichtsbekundungen hinaus zu klaren, transparenten Zielsetzungen und zu entschiedenen Prozessen führt, die auf strukturellen und institutionellen Diskriminierungsabbau zielen, gesellschaftspolitische Machtdynamiken ausgleichen, ein intersektionales Selbstverständnis fördern und eine Neubewertung bestehender, tradierter Abläufe und Inhalte ermöglichen.

Diversität darf dabei nicht als wünschenswertes Ziel des institutionellen Gleichstellungskampfes konstruiert, sondern muss als seine Grundvoraussetzung

verstanden werden. Menschen aus marginalisierten Gruppen werden erst dann adäquat mitgedacht, wenn sie die Möglichkeit haben, selbstwirksam vorzukommen. Nur wenn sie Verfügung über ihre eigenen Bilder und Geschichten haben, sind sie in der Lage, andere Menschen einzuladen, Teil dieser Erzählungen zu sein. Von Polyvokalität kann jedoch erst gesprochen werden, wenn Menschen aus marginalisierten Gruppen in einer solchen Anzahl vertreten sind, dass sie die Möglichkeit haben, die Diversität innerhalb ihrer eigenen Gruppe abzubilden, und genügend Einfluss zu entwickeln, um neue Unterdrückungsprozesse zu verhindern.⁶

Erst wenn kontinuierliche Gleichstellungs- und Inklusionsprozesse derart grundlegend in den Strukturen verankert sind, dass ihre Fortführung für das Weiterbestehen der Institution selbst unentbehrlich ist, kann die Institution eine polyphone, diskriminierungskritische Kunstpraxis ermöglichen, die das Potenzial hat, unserer vielseitigen, transkulturellen Gesellschaft gerecht zu werden. Unter diesem Blickwinkel wird es zur Aufgabe der privilegierten Gruppe oder Institution, ein kritisches Bewusstsein zu entwickeln, wo und in welchen Aspekten sie die Zugänge für und die Erzählungen über marginalisierte Menschen kontrolliert.⁷ In einem nächsten Schritt gilt es, diese *Dominanz in der Erzählung* strukturell abzubauen und neue Zugänge zu schaffen. Dafür müssen die Institution lernen, die Unterrepräsentation oder die Abwesenheit von ganzen Gruppen in ihren Strukturen zu bemerken und diese Konsolidierung von Dominanzräumen als problematisch zu empfinden. Diversität ist nicht die Kirsche auf dem Sahneeis einer relevanten, weltoffenen Institution. Sie ist vielmehr der Becher, ohne den uns die vermeintliche Weltoffenheit durch die Finger läuft.

Anmerkungen

1 «Schwarz wird großgeschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt, und keine reelle «Eigenschaft, die auf die Farbe der Haut zurückzuführen ist. So bedeutet Schwarz-sein in diesem Kontext nicht nur, pauschal einer «ethnischen Gruppe» zugeordnet zu werden, sondern ist auch mit der Erfahrung verbunden, auf eine bestimmte Art und Weise wahrgenommen zu werden.» Jamie Schearer/ Hadija Haruna: Über Schwarze Menschen in Deutschland berichten, 2013, in: *ISD online* (ISD-Bund e.V.), <https://isdonline.de/uber-schwarze-menschen-in-deutschland-berichten/>, Zugriff am 09.10.2022. LGBTQI+ ist eine Abkürzung für Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer, Intersex, Asexual. Auf Deutsch steht die Abkürzung für lesbische, schwule, bisexuelle, trans, queere, intersexuelle und asexuelle Menschen. Das + steht für weitere Geschlechtsidentitäten, die sich nicht in der Cis- oder Heteronormativität wiederfinden. Vgl. Pauls, Johanna (2021): Was ist LGBT /LGBTQIA+ und warum wir alle so verschieden sind (KONTRAST.at), <https://kontrast.at/was-ist-lgbt/>, Zugriff am 11.09.2022.

2 Vgl. Thomas Schmidt: Macht und Struktur im Theater – Asymmetrien der Macht. Wiesbaden 2019, S. 317–363.

3 Vgl. Ivana Pilić: Die Kunst der «Anderen» – Untersuchung diskriminierungskritischer Kunstpraxen, in: *Zdfm – Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management* 5, 2020, Nr. 1, S. 35–47, <https://doi.org/10.3224/zdfm.v5i1.04>, Zugriff am 13.10.2022.

4 Vgl. Mia Pankoke/Celine Schäfer: Weiße Orte, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, 01.07.2022, <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/wie-kann-man-rassismus-an-hochschulen-bekaempfen-18124191.html>, Zugriff am 23.07.2022.

5 Elke Zobl: Kritische kulturelle Teilhabe: Theoretische Ansätze und aktuelle Fragen. In: Dies./ Elisabeth Klaus/Anita Moser/Persson Perry Baumgartinger (Hg.): Kultur produzieren. Künstlerische Praktiken und kritische kulturelle Produktion, Bielefeld 2019, S. 47–60, hier S. 48.

6 Vgl. Nishant Shah: Fürsorge als Waffe – Wie Kunst- und Kulturinstitutionen sich weigern, ihre Machtstrukturen zu demontieren, in: Heinrich-Böll-Stiftung und nachtkritik.de in Zusammenarbeit mit weltuebergang.net (Hg.): Theater und Macht. Beobachtungen am Übergang, Berlin 2021 (Schriften zu Bildung und Kultur, Bd. 15), S. 59–65, hier S. 60.

7 Vgl. Jason Arday/Dina Zoe Belluigi/Dave Thomas: Attempting to Break the Chain: Reimagining Inclusive Pedagogy and Decolonising the Curriculum within the Academy, in: *Educational Philosophy and Theory* 53, 2020, Nr. 3, <https://doi.org/10.1080/00131857.2020.1773257>, Zugriff am 03.09.2022, S. 298–313, hier S. 299–300.