

Sich die Krone aufsetzen

Wer darf Diversität in deutschen Kulturinstitutionen managen?

Von: Michael Annoff

England 1994. Nach dem Tod der Königin besteigt ein junger Nachfolger den Thron, der ganz anders als seine verstorbene Mutter aktiv eine linke progressive Agenda verfolgt. Sein agitatorisches Selbstverständnis bringt den konstitutionellen Monarchen schnell in Konflikt mit seinem Premierminister: Francis Urquart ist ein neoliberaler und ultrakonservativer Politiker, der sich mit ruchlosen Methoden im Kampf um die Nachfolge Thatchers durchgesetzt hatte.

König und Premier sind Figuren in »To Play the King« der zweiten Staffel des BBC-Originals »House of Cards« (1994). In dieser Adaption der Romane von Michael Dobbs wird der Übergang von Thatcherism zu New Labour literarisch vorweggenommen. Gleich zu Beginn der Serie wird dieser Antagonismus durch die Nebenfigur Chloe Carmichael illustriert, der stellvertretenden Pressesekretärin bei Hofe. Diese kleine Szene erweist sich damals schon als überaus aufschlussreich für das Drama, Diversity Management institutionell verankern zu wollen, das mittlerweile vielerorts in deutschen Kulturinstitutionen aufgeführt wird. Beim Antrittsbesuch des Premiers beim König wird Chloe vorgestellt:

Der König sagt: »This is Chloe. She keeps informed on Minority Interests.«

Mit der Einstellung von Chloe Carmichael demonstriert der junge König, dass ihm im Gegensatz zum konservativen Premier Anfang der 1990er Jahr die lauter werdenden Forderungen identitätspolitisch organisierte Minderheiten bewusst sind. Zwar operiert er noch nicht mit dem Begriff »diversity«, etabliert mit Chloes Zuständigkeitsbereich »diversity work« aber als eigenständiges professionelles Arbeitsgebiet. Zugleich sind die operativen Aufgaben von diversity work nicht Aufgabe des Königs selbst; er delegiert sie an eine junge Schwarze Frau, die versucht, sich in diesem im Entstehen begriffenen Arbeitsfeld beruflich zu etablieren.

Zwar ist es richtig, dass Menschen of Color bei Stellenvergaben stärker berücksichtigt werden müssen, aber diese Stellen sollten nicht auf diversity work beschränkt bleiben, die häufig konfliktreich sind. Gleichstellungsarbeit wird häufig an jene delegiert, die selbst von Diskriminierungen – insbesondere Rassismus – betroffen sind. Das hat zwei Gründen: Neue Angestellte of Color sollen oftmals Diversität repräsentieren, auch wenn dadurch die Differenz, diese von den Etablierten unterscheidet, erneut markiert wird¹. Damit einher geht häufig, dass die neuerdings gleichstellungsorientierten Institutionen Diskriminierungserfahrungen in essentialisierender Weise mit einer professionellen Diversitätskompetenz gleichsetzen: Chloe findet sich deshalb in einer unmöglichen Ausgangslage, ausgerechnet als Schwarz markierte Person die Kompetenzen zugeschrieben zu bekommen, *weiße* Dominanz überwinden zu können. Sie ist, mit Sara Ahmeds Worten, »appointed by whiteness (even if the appointment was intended as a countering of whiteness)«.²

¹ Zum Begriff der Markierung vgl. Fatima El-Tayeb: (2011): European Others. Queering Ethnicity in Postnational Europe (Difference Incorporated). Minnesota: University of Minnesota Press.

² Sara Ahmed (2012): On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life. Duke University Press: Durham/London, S. 4

Der König drängt Chloe in die Rolle des Tokens, die Nana Adusei-Poku³ so beschrieben hat: Marginalisierte Personen in *weißen* Institutionen werden angestellt, sind aber nicht mit der Macht oder den Ressourcen ausgestattet um die Strukturen der Institution nachhaltig zu verändern. Chloe darf nur über Minderheiteninteressen berichten, ist aber völlig abhängig vom König. Dieses Setting wiederholt sich leider allzu oft in der deutschen Kulturlandschaft. Diversitätsarbeit wird inzwischen als Querschnittsaufgabe beschrieben, häufig bleibt das neue Arbeitsfeld aber immer noch auf die Arbeit an Repräsentationen beschränkt. Wirkliche Eingriffe in die Strukturen – Quotenregelungen oder Stellenentwicklungspläne etwa – bleiben weiterhin in der Hand der Etablierten.⁴

Der Premier erwidert: »Really? All the Minorities?«

So fies dieser Kommentar auch wirkt: In diesem Vorgehen des Königshauses zeigt sich das gleiche Dilemma von Diversitätsarbeit wie im aktuellen Handeln vermeintlich liberaler *weißer* Institutionen: Chloe kann unmöglich *alle* Minderheiten repräsentieren! Im Vereinten Königreich wie auch in der Bundesrepublik Deutschland überlagern sich zahlreiche Migrationsbewegungen in komplexer Weise. Arbeitsmigrant*innen und so genannte »Gastarbeiter*innen«, dokumentierte und illegalisierte Geflüchtete aus politischen, humanitären, ökonomischen oder klimatischen Gründen und ihre (nachgereisten) Familien, aber auch privilegierte Migrant*innen wie Studierende und Expats, die Arbeitslosigkeit in anderen EU-Staaten vermeiden wollten, sind über Jahrzehnte Teil seiner sozialen Struktur geworden, die nicht mehr hinreichend als *divers* beschrieben werden kann, sondern als *superdivers*⁵. In Deutschland zeugen davon aktuell die Debatten um die Sinnhaftigkeit von Begriffen wie »Migrationshintergrund«, »Stadtgesellschaft« oder der »urban citizenship«, die es kaum schaffen, (lokale) Diversität tatsächlich abzubilden oder gar herzustellen.

Ein ähnlicher bias findet sich in der Kulturarbeit, die in den letzten Jahren verstärkt mit dem Begriff »Communities« operiert, vor allem in Outreach-Programmen. Damit signalisiert die *weiße* Institution scheinbar Awareness für die Diversität ihrer Stadtgesellschaft, wiederholt aber zugleich die Essentialisierung, dass minorisierte und vor allem migrantisierte Gruppen in homogenen Communities organisiert wären, als wären deren Herkunftsländer nicht auch komplex stratifiziert, multiethnisch und vielsprachig. Mehr noch: Häufig sind politische Konflikte und Kriege ja sogar der Grund gewesen, warum Menschen ihre Herkunftsländer verlassen haben und auch in Deutschland mit den Anhänger*innen anderer Konfliktparteien nichts zu tun haben möchten. Umgekehrt organisiert sich Teilhabe der *weißen* Dominanzkultur⁶ scheinbar nicht in Communities. Oder würden wir auf die Idee zu kommen,

³ Nana Adusei-Poku (2018): „Everyone Has to Learn Everything or Emotional Labor Rewind“, in: Elisa Liepsch, Julian Warner, Matthias Pees (Hrsg.): Allianzen. Kritische Praxis an *weißen* Institutionen. Bielefeld: Transcript, S. 36–49.

⁴ Die politische Funktionalisierung von Audience Development war ebenso eine kulturpolitische Initiative von New Labour (vg. Thomas Renz (2016): Nicht-Besucher-Forschung. Die Förderung kultureller Teilhabe durch Audience Development. Bielefeld: transcript). Die Debatte erschöpfte aufgrund dieser selbsten Rezeption aber daran, migrantisierte Menschen als Rezipient*innen von Kultur zu mobilisieren, ohne sie als Produzent*innen anzuerkennen.

⁵ Zum Begriff Super-Diversity s. Steven Vertovec (2010): Super-diversity and its implications. In: des (Hrsg.): Anthropology of Migration and Multiculturalism. New Directions. London: Routledge, S. 65-96.

⁶ Zum Begriff Dominanzkultur vgl. Iman Attia et. al. (2015) (Hrsg.): Dominanzkultur reloaded. Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen. Bielefeld: transcript.

König und Premier über ein Outreach-Projekt in der Fuchsjagd-Community erreichen zu wollen?

Der Premier Urquart ist sich selbstverständlich viel zu fein für offensichtlich xenophobe Äußerungen. Er leugnet nicht die Notwendigkeit von Diversifizierung, sondern kritisiert und unterminiert einzelne Aspekte wie die Fähigkeit einer einzelnen diversity worker*in, einen Blick für die Gesamtgesellschaft haben zu können. Zugleich profitiert er von seinen eigenen essentialisierenden Projektionen. Selbst wenn Diversitätsarbeiter*innen manchmal eingestellt werden, weil sie als Repräsentant*innen marginalisierter Communities imaginiert und markiert werden, haben privilegierte Subjekte wie Premier und König immer noch die Deutungshoheit, den neuen Untergebenen das Recht auf Fürsprache für alle Minderheiten wieder abzusprechen. Der Politiker rechtfertigt rassistische und patriarchale Diskriminierung, in dem er vorgibt, er selbst verkörpere den Vertretungsanspruch der gesamten superdiversen Gesellschaft.⁷

Chloe entgegnet schlagfertig: »Some I embody. For the Others I use Empathy.«

Die Diversitätsarbeiterin wird genötigt zu betonen, dass sie nicht automatisch Zugang zu allen marginalisierten Communities hat, weist damit aber auch die Projektion zurück, dass ihr Markiert-Sein als Schwarze Frau sie selbst-verständlich befähige Diversität zu entwickeln. Empathie gilt zunehmend nicht mehr als eine Gefühlslage, sondern als die Kompetenz, sich in die Bedürfnisse anderer hineinversetzen zu können. Also ist Chloe nicht durch ihre persönlichen Diskriminierungserfahrungen legitimiert, sondern durch eine professionelle Fähigkeit, die sich theoretisch auch von *weißen* Subjekten erlernen ließe. Bis heute aber können solche Kompetenzen so gut wie gar nicht in *weißen* Institutionen erlernt werden: Weder im englischen Königshaus noch an deutschen Hochschulen und Kultureinrichtungen. Deshalb müssen weiße Institutionen ihre neuen Diversitätsarbeiter*innen von außerhalb anwerben und auf Menschen zurückgreifen, die nicht mit den Gepflogenheiten des Establishments vertraut sind. Häufig eignen sie sich ihre Kompetenz in prekären aktivistischen Backgrounds an und fremdeln mit der hierarchischen Organisation der Institutionen, die selbst Ausdruck und Resultat tradierter dominanzkultureller Unterdrückung ist.

Der König will letztendlich sein Haus modernisieren, um sich vor der Einwanderungsgesellschaft neu zu legitimieren, ohne die das britische Kolonialregime mit seinen Vorfahren an der Spitze nicht denkbar gewesen wäre. Dasselbe Prinzip gilt auch in der deutschen Kulturlandschaft: Viele Theater und Museen werden bis heute wie ein Feudalsystem gemanaget, nur wenige Institutionen suchen ernsthaft nach Alternativen zum Intendanz- und Direktionsprinzip, an denen diejenigen, die sich (notgedrungen zunächst) außerhalb *weißer* bürgerlicher Institutionen professionalisiert haben oft scheitern. Aber auch auf der Repräsentationsebene scheitern Bemühungen um antidiskriminatorische Arbeit in der Kultur, wie etwa die Blackfacing-Debatte und seine teils vehementen Abwehrreaktionen gezeigt haben. Selbst wenn die Forderung mehrheitlich unterstützt wird, Blackfacing als singuläre rassistische Inszenierungstechnik zu unterlassen, ruft die Debatte

⁷ Dementsprechend bleiben Diversifizierungsprozesse in Kulturinstitutionen zumeist auf kleinere Erweiterungen von Programm und Publikum im Rahmen eines Partizipationsparadigma begrenzt, das eng mit staatlichen Integrationszielen verküpft ist, s. Natalie Bayer et al.(2017): Wo ist hier die Contact-Zone?! Eine Koversation. In: dies. (Hrsg.): Kuratieren als antirassistische Praxis. Berlin: De Gruyter, S.23-52.

bei vielen *weißen* Theatermacher*innen heftige Ressentiments hervor: Kritik, etwa daran, wie stark rassifizierende Imitationen das europäische Verständnis von Theatralität mitgeprägt haben, soll da aufhören, wo das Theaterspielen an sich in Frage gestellt würde – andernfalls würde die angeblich Freie Kunst in Frage gestellt, wenn Rollen nur noch von Schauspieler*innen mit vergleichbarer Markierung gespielt würden sollten.⁸

Der Umstand, dass die Entstehungsgeschichte der nun scheinbar reformwilligen Institution viel enger mit *weißer*, patriarchaler, kapitalistischer Dominanz verwoben ist, führt dazu, dass die *weiße* Leitung nicht die doppelte Sozialisierung ihrer potentiellen diversity worker*innen begreift: Als rassistisch und sexistisch markierte Subjekte, und als politisierte Akteur*innen haben sie eine professionelle Kompetenz für Diversität entwickelt. Ihre Arbeit kann nicht erfolgreich implementiert werden, wenn nur ihre Marginalisierungserfahrungen nicht aber ihre situierten aktivistischen Wissensbestände produktiv werden dürfen.

Wenn es dem Kulturbereich aber ernst ist mit der Diversifizierung, muss er diese Wissensbestände in ihrer ganzen Vielheit unterstützen – und identitätspolitische und antidiskriminatorische Kritiken weniger selektiv durch die Lektüre einiger Wortführer*innen wahrnehmen. Die so erzeugte selektive Anrufungen einzelner minorisierter Subjekte durch die Institutionen der Dominanzkultur erzeugt zusätzlichen Druck: Niemand, auch nicht die smarte Chloe Carmichael, kann allein das Gesicht der Diversifizierung sein.

In den vergangenen Jahren hat sich vor allem die antirassistische Kritik der »Critical Whiteness« im deutschsprachigen Raum etablieren und Erfolge erringen können. Wohl oder übel hat sich die Dominanzkultur damit auseinandergesetzt, dass sie *weiß* ist. Der neue Eifer einer gleichstellungsorientierten Gesellschaft kann leider aber auch kontraproduktiv sein. So kritisieren beispielsweise Mark Terkessidis und Hito Steyerl, dass die Ermordung George Floyds die deutsche Gesellschaft heftiger erschüttert habe als der Terroranschlag von Hanau. Das Problem rassistischer (Polizei-) Gewalt wird damit auf die andere Seite des Atlantiks verdrängt und zugleich genuin europäische Genealogien des Rassismus ignoriert.⁹ Bereits neun Jahre zuvor kritisierten Juliane Karakayali, Vasilis Tsianos, Serhat Karakali und Aida Ibrahim deutschsprachige Adaptionen der Critical Whiteness dafür, dass sie *weiße* Privilegien und damit auch *weiße* Ignoranz gegenüber rassistischen Strukturen essentialisieren¹⁰ Wenn die Autor*innen Recht haben, können der Aufruf *weißer* Institutionen, sich als Diversitätsarbeiter*innen bei ihnen zu bewerben, nur jene Personen erreichen, die diejenigen antirassistischen Denktraditionen verkörpern und vertreten, die für die *weißen* Personalentscheider*innen intelligibel sind. Diese selektive Vereinnahmung kann dazu führen, dass sich für die Anhänger*innen bestimmter antidiskriminatorischer Anliegen und Ansätze ein begrenztes Zeitfenster eröffnet um politisch wirksam zu werden – während andere Ansätze und Ideen weiterhin im toten Winkel der Dominanzkultur verharren müssen.

⁸ Zum Stand der Debatte um Blackfacing vgl. Azadeh Sharifi (2020: „Providing what is missing“ Postmigrantisches Theater und Interventionen. In: Jan Deck & Sandra Umatham (2020) (Hrsg.): Postdramaturgien. Berlin: Neofelis.

⁹ Vgl. Hito Steyerl / Mark Terkessidis (2021): „Die Wahrnehmungsschwelle“, in: DIE ZEIT Nr. 2/2021, online unter <https://www.zeit.de/2021/02/rassismus-deutschland-rechtsextremismus-kolonialismus-antisemitismus> (Letzter Zugriff: 02.03.2021).

¹⁰ Aida Ibrahim et al. (2012): „Decolorise it!“, in: analyse & kritik. Zeitung für linke Debatte & Praxis, 575, online unter: <https://www.akweb.de/bewegung/diskussion-um-critical-whiteness-und-antirassismus-decolorise-it/> (Letzter Zugriff: 02.03.2021).

To Play the King – Wer darf Machtpositionen ausfüllen und wer muss sie unterlaufen?

Intersektionale Diversifizierung in einer tatsächlich gleichstellungsorientierten Gesellschaft bedeutet zunächst einmal: Konflikte¹¹. Wie dieses Vorhaben scheitern kann, zeigt uns außerhalb der Serienwelt auch das reale englische Königshaus. 2016 posierte Prinz William auf dem Cover von *Attitude* – der auflagenstärksten schwulen Zeitschrift Großbritanniens.¹² Aber was sollen schwule Männer auf die Solidarität des einzigen Mannes im Land geben, der nun wirklich nicht homosexuell sein darf? Das gleiche gilt für deutsche Kulturinstitutionen: Es nützt nichts wenn vermeintlich progressive Kulturschaffende Diversität auf der Ebene der Repräsentation für sich ausbeuten, wenn sie zugleich an den oppressiven Institutionen und Strukturen festhalten, deren Exklusivität ihnen erst ihre Macht verlieren hat. Williams Bruder Harry hingegen hat das englische Königshaus mit seiner Familie verlassen. Ein wesentlicher Grund dafür scheint der Rassismus gegen seine Ehefrau Megan Markle gewesen zu sein. Eine Prinzessin of Color, ganz egal wie weit hinten auf der Liste der Thronfolge, erschüttert die Herrschaftsprinzipien der englischen Monarchie. Deutsche Kultureinrichtungen sind zumindest formal keine Erbhöfe. Wenn sie Diversifizierung und Antidiskriminierung wirklich ernstmeinen, wird es nicht ausreichend, den Hofstaat zu erweitern. Was es braucht, sind viele kleine Revolutionen in Programm, Kanon und Strukturen. Das wird aber nicht reichen: Diversifizierung muss die privilegierten Subjekte innerhalb dieser Strukturen fundamental in Frage stellen.

Michael Anhoff ist akademischer Mitarbeiter für Kultur & Vermittlung im Studiengang Kulturarbeit der FH Potsdam.

¹¹ Zur Konflikthaftigkeit postmigrantischer Kultur vgl. Aladin El-Mafaalani (2018: Das Integrationsparadox: Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt. Köln: Kiepenheuer & Witsch.

¹² *Attitude Magazine*, Jg. 23, Juli-Ausgabe, Cover.