



BAND 21

Vielfalt ist kein Drama

Gespräche über Rassismus und Diversität
im Theaterbetrieb

Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung

VIELFALT IST KEIN DRAMA

**HEINRICH BÖLL STIFTUNG
SCHRIFTEN ZU BILDUNG UND KULTUR
BAND 21**

Vielfalt ist kein Drama

Gespräche über Rassismus und Diversität
im Theaterbetrieb

**Konzipiert und redaktionell betreut von Elizabeth Blonzen, Patrick Wildermann
und Karin Lenski**

Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung



Diese Publikation wird unter den Bedingungen einer Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de>. Eine elektronische Fassung kann heruntergeladen werden. Sie dürfen das Werk vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen. Es gelten folgende Bedingungen: Namensnennung: Sie müssen den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen (wodurch aber nicht der Eindruck entstehen darf, Sie oder die Nutzung des Werkes durch Sie würden entlohnt). Keine kommerzielle Nutzung: Dieses Werk darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Keine Bearbeitung: Dieses Werk darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.

Vielfalt ist kein Drama – Gespräche über Theater und Diversität

Band 21 der Schriftenreihe Bildung und Kultur

Konzipiert und redaktionell betreut von Elizabeth Blonzen, Patrick Wildermann und Karin Lenski

Herausgegeben von der Heinrich-Böll-Stiftung

Illustrationen: Sanjini Redmond (CC BY-SA 3.0)

Gestaltung: feinkost Designnetzwerk, C. Mawrodiew (basierend auf Entwürfen von State Design)

Druck: ARNOLD group, Großbeeren

ISBN 978-3-86928-274-9

Die Publikationen der Heinrich-Böll-Stiftung dürfen nicht zu Wahlkampfzwecken verwendet werden.

Bestelladresse: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin

T +49 30 28534-0 **F** +49 30 28534-109 **E** buchversand@boell.de **W** www.boell.de

INHALT

Vorwort	7
Danksagung	10
ANTIGONE AKGÜN « Wir dürfen als Gesellschaft nicht demokratiefaul werden »	13
ANONYMA A « Ich habe das Recht, hier zu sein »	19
ANONYMA B « Das erste Jahr war der Horror »	25
VASCO BOENISCH « Transformation bedeutet Arbeit »	33
AYSIMA ERGÜN « Spielen als Kampf um Anerkennung »	40
STEFFEN JÄGER « Rassismus ist ein anpassungsfähiges Virus »	46
SHERMIN LANGHOFF « Wir sind nicht vom Himmel gefallen »	53
NECATI ÖZIRI « Von den Rändern auf die Mitte schauen »	60
ABENAA PREMPEH « Aus Wut soll Hoffnung werden »	66
SARAH QUARSHIE Die Notwendigkeit von Distanz	72
CHRISTINA SCHULZ Raus aus dem Elfenbeinturm	78
Die Gesprächspartner*innen	85
Weiterführende Links und Adressen	88

VORWORT

«Theater und Macht» – unter diesem Titel haben wir vor vier Jahren Leiter*innen deutschsprachiger Theater zum Umgang mit Macht in ihrem Arbeitsalltag befragt und die Antworten in einem Sammelband veröffentlicht. Wir wollten damals nicht den durch immer neue Skandale befeuerten Empörungsdiskurs zum Thema «Machtmissbrauch» bedienen, stattdessen Impulse für neue und innovative Formen von Zusammenarbeit setzen. Das anhaltende Interesse am Thema inspirierte uns zur vorliegenden Fortsetzung, welche die ähnlich unbequemen Aspekte Diskriminierung und Rassismus im Theaterbetrieb verhandelt. Wie erleben Akteur*innen das Thema Vielfalt in den Theaterhäusern und in den Schauspielschulen? Wie setzen Leitungen ihre Verantwortung für Gleichberechtigung und Diversität um und welche Hürden gilt es dabei zu überwinden? All dies wollten wir im Gespräch mit Studierenden, Schauspieler*innen und Intendant*innen erfahren.

Die Ausgangslage schien auf den ersten Blick dabei gar nicht schlecht: Der Wandel hin zu mehr Diversität ist vielerorts im Gange, und auch im Gefüge des Theaterbetriebs verschiebt sich etwas. Seit nunmehr zwei Jahrzehnten bilden die Schauspielschulen vermehrt Studierende mit Migrationshintergründen und *BIPoC*¹ aus; Theater beschäftigen sich mit Machtstrukturen, Gender- und Rassismusfragen und werben mit ihren diversen Ensembles. Theater und Ausbildungsstätten definieren sich selbst als weltoffen, tolerant und multiperspektivisch. Autofiktionale Stückinhalte, die Lebensgeschichten jenseits des heteronormativen Mainstreams erzählen, sind längst nicht mehr nur am Maxim Gorki Theater fester Bestand vieler Spielpläne. Warum also dieses Projekt?

Trotz aller Bemühungen berichten Angehörige von unter dem Begriff «divers» subsumierten Gruppen nach wie vor von unzureichenden und diskriminierenden Arbeitszusammenhängen. Sie arbeiten in den bestehenden Strukturen mit Dozierenden, Regisseur*innen, Dramaturg*innen, Intendant*innen und anderen, im Regelfall *weißen*² Mitarbeiter*innen in Ausbildungs- und Kulturinstitutionen, deren Wunsch es zwar ist, diskriminierungsfrei zu agieren, die aber selten wissen, wie sie das bewerkstelligen sollen. Dies führt immer wieder zu Konfliktsituationen. Inzwischen wehren sich nicht-*weiße* Ensemblemitglieder an deutschen Bühnen zunehmend gegen rassistische Stereotype und gegen Spielpläne, die zu wenig divers gestaltet sind. Aus der Sicht vieler junger Darsteller*innen an den Theatern,

-
- 1 BIPoC: Black, Indigenous, Person of Color ist eine Selbstbezeichnung, die oft als Synonym für nicht als weiß gelesene Personen verwendet wird.
 - 2 weiß: beschreibt kulturelle, historische und soziologische Aspekte von Menschen mit «weißer Hautfarbe». Ebenso geht es um die soziale Konstruktion von Weißsein als Statuszeiger.

werden sie zwar engagiert, die großen Rollen bleiben aber aus. Studierende vermischen eine qualifizierte Weiterbildung ihrer Dozierenden in gesellschaftspolitischen Themenbereichen, die für sie relevant sind. Sie empfinden ihre Ausbildungsstätten, die Theater, die Drehorte, an denen sie arbeiten, nicht als *Safe Spaces*.

Die *weißen* Personen wiederum finden sich zu Unrecht in einem Rassismuskontext wieder, zu dem sie sich nicht zugehörig fühlen – sie werden angeklagt, und wissen nicht warum. Dies alles in Zeiten eines immer stärker werdenden Rechtsrucks, vor dem sich Kulturinstitutionen, freie Gruppen und Theater auch in den kommenden Jahren die Frage stellen müssen, wie sie einerseits klar Haltung und Stellung für Demokratie und Gleichstellung, gegen Diskriminierung, Hass und Hetze beziehen – und dabei andererseits der Komplexität heutiger Diskurse gerecht werden, diese angemessen repräsentieren und dabei ohne Angst und Kürzung von Fördergeldern agieren können.

Elizabeth Blonzen – als *Person of Color*, Schauspielerin, Autorin und Dozentin an verschiedenen deutschen und österreichischen Hochschulen tätig – kennt die Konflikte von beiden Seiten. Inspiriert von der Diplomarbeit «Don't forget you're black» der Schauspielerin Sarah Quarshie, begeisterte sie uns schnell von der Idee einer Interviewreihe zum Thema. Sie hat die hier versammelten Gespräche mit Studierenden, Hochschulangehörigen und Praktiker*innen aus dem Theaterbereich geführt und sie nach ihren persönlichen Realitätserfahrungen befragt.

Ausgewählt haben wir die Angefragten nach einfachen Kriterien: Möglichst unterschiedlich sollten die Institutions- und Beschäftigungsformen sein, divers auch in Bezug auf Berufserfahrung, Position, Herkunft und Hautfarbe. Wie sehr auch die Herausgabe einer Publikation eine Machtgeste darstellt, die manchen Themen und Personen Platz einräumt und anderen nicht, ist uns dabei sehr bewusst. Die Gespräche erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sie richten exemplarisch den Scheinwerfer auf Menschen, die auf die eine oder andere Weise mit dem Thema Rassismus konfrontiert sind und geben einen Eindruck von den aktuellen Entwicklungen an den Orten der Schauspielausbildung sowie am Theater. Dazu gehören gelungene Maßnahmen der Diversitätsförderung und Anti-Diskriminierung ebenso wie persönliche Enttäuschungen und individuelle Bewältigungsstrategien. Die Beispiele sollen dazu ermutigen, Unsicherheiten, schlechte Erfahrungen und Skepsis zur Basis eines gelungenen Integrationsprozesses zu machen, von dem alle Seiten profitieren.

Unser großer Dank gilt Elizabeth Blonzen für die Idee und die Durchführung dieses Projektes – ihr Engagement und ihr Herzblut haben ganz wesentlich zum Entstehen dieses Bandes beigetragen. Wir bedanken uns bei Patrick Wildermann für die Redaktion der Texte sowie bei Sanjini Redmond für ihre Illustrationen. Ganz besonders danken wir allen Interviewpartner*innen, die so mutig und offen ihre Erfahrungen mit uns teilten. Dieser Band beleuchtet lediglich einen kleinen Teil eines komplexen Themas. Institutionen müssen verstehen, dass Diversität kein Trend ist. Es ist ein langer und häufig schmerzhafter Prozess, Strukturen zu verändern. Wichtig dabei ist, Betroffenen zuzuhören, die seit Jahren auf den

strukturellen und institutionellen Charakter von Rassismus aufmerksam machen.
Dazu möchten wir einen Beitrag leisten.

Berlin, im April 2025

Karin Lenski
Referentin Kunst und Kultur
Heinrich-Böll-Stiftung

DANKSAGUNG: LET'S TALK ABOUT RACE

Ich möchte sehr gerne in einer Welt leben, in der wir nicht mehr über Rassismus sprechen müssen.

Wir BIPoCs, BPoCs, PoCs, Menschen mit Migrationshintergrund, auch wir Frauen, Menschen mit Beeinträchtigung, LGBTQs, Menschen, die von Bodyshaming betroffen sind, von Ageism und allen *Ismen*, haben genug.

Wir wollen nicht mehr über diese Themen sprechen. Wir wollen nicht mehr über unsere Herkunft sprechen müssen, nicht von Gewalt erzählen, die uns widerfahren ist, von Diskriminierung und Ausgrenzung, von Herabstufungen und Vorurteilen. Wir wollen nicht mehr die «Anderen» sein, wir wollen uns nicht mehr erklären, nicht mehr aufklären müssen. Wir wollen keine Angst mehr haben, dass wir an unseren Ausbildungs- und Arbeitsplätzen nicht geschützt sind vor Fremddefinitionen und Zuschreibungen, die nichts mit unserem Inneren, unserer Persönlichkeit, unseren Wünschen und Sehnsüchten zu tun haben.

Und vor allem wollen wir nichts weniger, als zum hunderttausendsten Mal über Rassismus zu sprechen. Es ist ein Missverständnis, zu glauben, wir täten nichts lieber als das.

Diese Publikation bietet verschiedene Perspektiven an. Sie gibt Menschen unterschiedlichster Herkünfte, Hinter- und Vordergründe, Sozialisationen, Berufe oder Positionen im Bereich Darstellende Kunst eine Plattform, auf der sie ihre Erfahrungen für uns alle zur Verfügung stellen.

Wenn wir ernsthaft etwas verändern wollen, wird es immer wieder nötig sein, dass wir miteinander sprechen. Uns zuhören. Uns austauschen. Lesen. Spielen. Die Ignoranz in Toleranz verwandeln.

Ich danke Karin Lenski und Violeta Sánchez von der Heinrich-Böll-Stiftung für den Raum, den sie bereitgestellt haben, und Patrick Wildermann, der als Lektor und Gesprächspartner wesentlich zum Gelingen unseres Vorhabens beigetragen hat.

Aber vor allem bedanke ich mich aus tiefstem Herzen bei allen, die sich bereit erklärt haben, mit mir zu sprechen. Es ist beglückend zu sehen, an wie vielen Orten Menschen daran arbeiten, die Situation zu verbessern. Und es war ernüchternd zu hören, wie flächendeckend Studierende an ihren Kunsthochschulen mit Lehrenden und junge Theaterschaffende mit Kolleg*innen konfrontiert sind, die nicht bereit sind, ihre eigenen Rassismen in Wort und Tat zu hinterfragen und zu verändern. Wer selbstbewusst von sich behauptet «kein*e Rassist*in» zu sein, wird sich nicht ändern. Wird keine Workshops besuchen, keine Literatur zu diesem Thema lesen, nicht mit Betroffenen sprechen, ihnen vor allem nicht zuhören, im Glauben, ohnehin schon alles zu wissen. Aber er wird die Not der anvertrauten

Schutzbefohlenen nicht sehen, die Enttäuschung ignorieren, die verehrte Lehrperson oder die Kolleg*innen am Theater als rassistisch erleben müssen.

Wenn man den Blick nur auf eines der letzten Wahlergebnisse richtet, wenn man sich Kriminalstatistiken zu rechter Gewalt ansieht, wenn man sich mit Nachbar*innen, Kolleg*innen, sogar Freund*innen unterhält, wird man feststellen, dass Rassismus war und ist und sein wird. Egal, wer keine Lust mehr hat, darüber zu reden, egal, wer beschlossen hat, Augen und Ohren zu verschließen, weil es ihm/ihr/they reicht, sich damit auseinanderzusetzen. Die Unterschiede zwischen uns liegen nicht in der Pigmentierung unserer Haut, sie liegen in den verschiedenen Erfahrungen, die wir damit machen.

Immer wieder höre ich Menschen unbedarft von «positivem Rassismus» sprechen, wenn es darum geht, etwas Anerkennendes über eine Person of Color zu sagen. Darauf kann ich nur entgegnen: «Positiven Rassismus» gibt es nicht. Rassismus ist niemals positiv.

Prof. Elizabeth Blonzen

Universität für Musik und Darstellende Künste Wien

Max Reinhardt Seminar



ANTIGONE AKGÜN

«Wir dürfen als Gesellschaft nicht demokratiefaul werden»

Berlin/Frankfurt, November 2024. Antigone Akgün ist schwer zu fassen. Glücklicherweise findet die vielbeschäftigte Dramaturgin, Performerin, Autorin und Jurorin ein Zeitfenster während der Vorbereitung zu ihrer Inszenierung «Unser Deutschlandmärchen» am Theater Aachen. Sie schenkt mir fünfundvierzig Minuten, danach muss sie zurück an den Schreibtisch, der nächste Text wartet. Wir kennen uns aus der Jury vom Theatertreffen der Jugend und steigen gleich in ein intensives Gespräch ein.

Wann ist dir Diversität als Thema im Theater zum ersten Mal bewusst begegnet?

Beim Theatertreffen der Jugend, wo eine Inszenierung des Ballhaus Naunynstraße auf rassistische Weise – wie soll ich es nennen? – persifliert wurde. Infolgedessen traf die Festivalleitung aber eine Reihe an Maßnahmen, die ich als sehr einleuchtend und notwendig empfunden habe.

Hast du dich selbst damals schon als PoC wahrgenommen – oder wie würdest du dich selbst bezeichnen?

Ich habe immer schon wahrgenommen, dass ich nicht zur Mehrheitsgesellschaft gehöre, aber damals, 2015, waren mir diese Begriffe noch nicht so geläufig.

Und heute?

Inzwischen fühle ich mich mit dem Begriff PoC gemeint. Obwohl es natürlich auch innerhalb dieser Gruppe Unterschiede gibt. Von der Mehrheitsgesellschaft wird ja häufig nicht verstanden, dass man Menschen nicht homogenisieren sollte.

Wie war es im Studium? Hast du dich als «diverse» Person wahrgenommen?

Im Studium ist mir aufgefallen, wieviel von dem, was wir gelesen haben, von *weißen* deutschen Menschen stammt. Um 2019 wurde das Thema Diversität dann größer, auch durch die Einladung der Inszenierung «Mittelreich» von Anta Helena Recke...

Die eine bestehende *weiße* Inszenierung von Anna-Sophie Mahler mit einem Cast von Schauspieler*innen of Color überschrieben hat...

Infolgedessen haben sich auch meine Dozent*innen überlegt, das Thema Diversität im Studium breiter zu diskutieren. Aber insgesamt wird es nach wie vor recht marginal behandelt.

Gab es PoC-Dozierende oder Dozent*innen mit Migrationshintergrund?

Nein.

Wie ging es nach dem Studium für dich im Berufsalltag weiter?

Ich wurde oft für Kontexte angefragt, in denen es um Diversität ging, wobei ich häufig nicht wusste, wozu genau ich da gebeten war. Ich habe zum Beispiel nicht Kulturwissenschaften oder Soziologie studiert, ich kann keinen theoretischen Überbau zu dem Thema liefern. Aber allein aufgrund der Tatsache, dass ich «anders» aussehe, wurde mir offenbar eine Expertise zuerkannt. Durch meine Theaterpraxis habe ich mir dann auch Wissen angeeignet. Aber gerade in den vergangenen zwei Jahren fällt mir auf, dass ich als Regisseurin oder Dramaturgin wieder verstärkt für «Gastarbeiter-Narrative» angefragt werde.

Was ist mit diesem Begriff gemeint?

Migrantische Geschichten, die eng mit dem Thema Klasse verbunden sind. Bemerkenswerterweise können sich viele Menschen offenbar gar nicht vorstellen, dass nicht alle migrantischen Personen die gleichen klassistischen Erfahrungen gemacht haben. Und ich habe das Gefühl, dass bestimmte Geschichten, zum Beispiel von akademischen Migrant*innen, immer noch marginalisiert werden, während das andere Narrativ sehr viel verbreiteter ist.

Wie gehst du damit um?

Ich versuche das anzusprechen. Häufig bekomme ich dann zu hören, gerade in der aktuellen politischen Situation bräuchten wir diese Geschichten – und dass man jemanden mit Migrationshintergrund beauftragen wolle, weil diese Person sich eben besser auskenne als eine *weiße*. Wenn ich darauf insistiere, jemand Passenderen als mich zu suchen, stockt meistens das Gespräch.

Wirst du auch für Produktionen angefragt, die nichts mit diesem Themenkomplex zu tun haben?

In den vergangenen zwei Jahren nur einmal. Ich habe unlängst an der Otto-Falckenberg-Schule einen Kurzworkshop über Antikes Theater gegeben. Das war der einzige Job, der nichts mit Diversität zu tun hat.

Auf welche Ensembles triffst du an den Häusern, an denen du arbeitest?

Viele Theater bemühen sich erkennbar, die Ensembles zu diversifizieren, aber insgesamt passiert noch zu wenig. Es gibt auch große Unterschiede zwischen Ensembles in größeren oder in kleineren Städten und in ländlichen Regionen. Was mir auffällt: dass inzwischen vermehrt Stoffe von migrantischen Autor*innen gespielt werden, ich aber häufig das Gefühl habe, dass die Ensembles gar nicht dazu

passen. Es gibt Fälle, in denen ich dann überlegen muss: Wie verändert man die Geschichte so, dass es nicht irritiert, wenn ein *weißer* Cast sie spielt?

Wie müsste sich die deutschsprachige Theaterlandschaft verändern, damit die Geschichten so erzählt werden können, wie du sie erzählen möchtest?

Zum einen sind die Ensembles noch nicht divers genug. Gerade in kleineren Städten wird nach wie vor viel mit Gäst*innen gearbeitet, oder es gibt unter 20 Ensemblemitgliedern eine migrantische oder PoC-Person. Da muss noch viel getan werden. Außerdem braucht es eine bessere Ausgewogenheit im Spielplan. Ich plädiere nicht dafür, den Kanon abzuschaffen, aber aktuell dominieren meinem Eindruck nach ganz klar die klassischen Stoffe, während pro Spielzeit vielleicht der eine Migrationsroman auf die Bühne gebracht wird – und damit glaubt man, das Thema erledigt zu haben. Insgesamt würde es helfen, Diversität nicht als Aufgabe zu sehen, die abgehakt werden muss...

Sondern?

Zu begreifen, welche Chancen Diversität für die Theater bieten kann.

Du hast auch als Dozierende am Mozarteum in Salzburg gearbeitet. Wie erlebst du die Schauspielschulen? Beschleunigen oder bremsen sie die Entwicklung?

Es werden mittlerweile weniger homogene Jahrgänge aufgenommen, das ist schon erfreulich. An der Otto-Falckenberg-Schule sollen, soweit ich weiß, spezielle Vermittlungsprogramme entwickelt werden, um den Pool der Bewerber*innen zu diversifizieren. Allerdings wird noch wenig darauf geschaut, welche Rollen die Studierenden dann in den verschiedenen Rollenstudien bekommen, ob es wieder vorwiegend *weiße* Autor*innen sind. Da geht die Veränderung in sehr kleinen Schritten voran.

Hast du an Häusern mit PoCs in den Leitungsfunktionen gearbeitet?

Nein. An dem einen Haus habe ich nicht gearbeitet.

Wie verlief dein Weg ins Theater?

Ich war an meinem Gymnasium in einer Theater AG, die mich geprägt und mir vermittelt hat, was das Lustvolle am Theater sein kann. Inzwischen gibt es immer mehr Schulen, die Darstellende Kunst als Unterrichtsfach anbieten, allerdings längst nicht in allen Schulformen. Das wäre aber gut, weil es ja nicht nur darum geht, Menschen ans Theater zu bringen, sondern in diesem Unterricht auch Kompetenzen vermittelt werden, die generell hilfreich sein können für die Persönlichkeitsentwicklung.

Zum Beispiel?

Wie trete ich auf? Wie spreche ich? Wieso sollte ich hörbar sein, welche Vorteile verschafft mir das in der Gesellschaft?

Was inspiriert dich?

Aktuell beschäftige ich mich mit Frauen, die regierungskritische Kunst in autokratischen oder diktatorischen Regimen machen. Dieser Mut zeigt mir, wieviel man tun kann, wenn man etwas zum Positiven verändern möchte. Ich finde, wir dürfen als Gesellschaft nicht demokratiefaul werden. Gerade wenn ich mit Älteren spreche, wird mir bewusst, wie privilegiert meine Generation aufgewachsen ist. Wir haben gar nicht gelernt, was es bedeutet, für eine Demokratie einzustehen. Das fällt uns momentan auf die Füße. Deswegen orientiere mich an Menschen, die es weniger leicht hatten oder haben.

Gibt es eine Community, mit der du dich austauschst?

Ich bin mittlerweile Teil des BIPoC-Netzwerks, das sich innerhalb des ensemblenetzwerks gegründet hat, um nicht-weiße Positionen an deutschsprachigen Theatern zu etablieren. Den Austausch empfinde ich als wohltuend, weil ich früher oft allein mit meinen Erfahrungen war oder dachte, es liegt an mir, wenn in einer Arbeit etwas irritierend verlief. In der Community bekomme ich gespiegelt, dass diese Schieflagen strukturell bedingt sind.

Was gibt dir Kraft?

Tatsächlich die Familie. Meine Familie beschäftigt sich nicht mit Theater, aber ich merke, dass mir wirklich zugehört wird, wenn ich über meine Erfahrungen spreche. Das ist in meinen Arbeitskontexten längst nicht immer der Fall.

Was braucht es, um sich in diesen Theaterkontexten als PoC oder migrantisch gelesene Person durchzusetzen?

Man darf sich nicht einschüchtern lassen. An der Uni, an der ich unterrichtet habe, gab es zum Beispiel Neidsituationen: Wieso bekommt dieser Mensch mit Migrationshintergrund diese Rolle – nur wegen der Diversität? Die betroffene Person muss das Selbstbewusstsein mitbringen, sich dadurch nicht verunsichern zu lassen. Und es braucht Durchhaltevermögen – auch dann weiterzumachen, wenn man mit der eigenen Leistung erstmal keine Anerkennung findet. Das ist nicht leicht, weil mangelnde Anerkennung automatisch mit fehlender Qualität gleichgesetzt wird. In manchen Fällen mag das zutreffen, aber es sind auch strukturelle Fragen, die beim Thema Anerkennung eine Rolle spielen. Über die sprechen wir noch zu wenig.

Gab es an den Häusern und Institutionen, an denen du bislang gearbeitet hast, Antidiskriminierungsstellen?

Nein. Aber es gab an mehreren Häusern im Vertrag einen Code of Conduct, einen Verhaltenskodex.

War der nach deinem Eindruck bindend? Hatte er positive Wirkung?

Schon. Wobei je nach Größe des Regienamens immer auch Ausnahmen zulässig waren, vor allem bei männlicher Regie.

Wo siehst du im Theater den größten Veränderungsbedarf?

Was mich regelrecht schockiert, ist, wie an vielen Theatern pädagogische Vermittlungsformate gedacht werden. Das ist ein Bereich, über den nicht viel gesprochen wird, weil er scheinbar nebenbei läuft. Unabhängig davon, ob du Schauspieler*in, Autor*in oder Theaterpädagog*in bist – sobald du migrantisch aussiehst, wird dir zugetraut, Vermittlungsworkshops mit migrantischen Kindern in Stadtteilen zu veranstalten, die als schwierig gelten – unabhängig davon, ob du die Kompetenzen dafür mitbringst. Das habe ich selbst schon häufig erlebt. Das absurde daran ist, dass die Theater in solchen Vermittlungsprogrammen nicht selten kapitalistische Interessen hegen.

Inwiefern?

Es geht weniger darum, Menschen zu erreichen und ihnen etwas Bereicherndes zu bieten, sondern eher darum, ein neues Publikum zu gewinnen und schwarze Zahlen zu schreiben. Das löst viele Fragezeichen bei mir aus. Manche Theater gründen im Vermittlungsbereich auch Beiräte, in denen Menschen aus der Stadtgesellschaft in welcher Form auch immer über das Programm mitentscheiden sollen. Die Besetzung dieser Beiräte müsste aber viel überlegter passieren. Momentan orientiert man sich häufig am Erscheinungsbild. Außerdem müssten diese Menschen natürlich auch vergütet werden.

Könntest du dir vorstellen, mit anderen aus deinem Netzwerk eine eigene Theatergruppe zu gründen? Oder ist es dein Ziel, in den bestehenden Strukturen Veränderungen von innen herbeizuführen?

Ich versuche, in den Strukturen zu bleiben, weil man dort eben nicht wie ein Satellit wahrgenommen wird, sondern im besten Fall andere Menschen mit den eigenen Überzeugungen inspirieren und bewegen kann.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Gegenwärtig müssten wir uns alle viel mehr solidarisieren. Das klingt so simpel, aber ich meine damit: Wir sollten akute Maßnahmen ergreifen, weil nicht nur in Berlin, sondern fast überall in Deutschland jetzt an der Kultur gespart wird. Und es ist klar, dass gerade Projekte, die ihren Fokus auf Diversität haben oder die unbequemen Themen ansprechen, in Zukunft viel weniger Förderung bekommen werden. Gerade in der aktuellen politischen Situation können wir es uns nicht leisten, das, was wir bis jetzt aufgebaut haben, wieder absterben zu lassen.



«Ich habe das Recht, hier zu sein»

München, Spätherbst 2024, früher Abend. Ein Probenraum in einer der renommiertesten deutschsprachigen Schauspielschulen. Obwohl es schon 18 Uhr ist, hört man gedämpfte Geräusche aus den umliegenden Räumen. Irgendwo übt jemand die Moritat von Mackie Messer, lautes Lachen erfüllt den Flur. Wir sitzen an einem Tisch, der Studierende A. hat die obligatorische Wasserflasche dabei, das It-Requisit seiner Generation. Er nimmt einen tiefen Schluck, er ist seit acht Uhr morgens in der Uni. Trotz Erschöpfung ist er hochkonzentriert.

Wie bezeichnest du dich selbst?

Mir fällt dazu spontan ein, dass ich mich wie ein Exot fühle, seit ich an der Schauspielschule bin. Das war zuvor anders, in meiner Heimatstadt hatte ich nie das Gefühl, als wäre ich irgendwie besonders, eine Ausnahme. Aber hier bekomme ich gespiegelt: Die Art wie du sitzt ist komisch, die Art wie du sprichst ist komisch, die Art wie du schaut ist komisch. Ich hatte auch ein paar Gespräche mit anderen Studierenden, die sich durch meine bloße Anwesenheit eingeschüchtert fühlten.

Haben sie dir das so gesagt?

Es fiel zum Beispiel der Satz: Ich habe Angst vor dir, wenn du nur an mir vorbeilaufst. Keine Ahnung, weshalb. Aber solche Sätze kamen immer wieder.

Wie erklärst du dir das?

Schwer zu sagen. Ein Mangel an Erfahrung vielleicht, ein Mangel an Interesse, Unwissenheit? Wahrscheinlich eine Mischung aus allem. Die schwierigste Zeit an der Uni hatte ich während des Ramadans, als ich gefastet habe. Ein paar meiner Kommiliton*innen haben das verstanden, okay, der fastet eben. Einige waren aber misstrauisch und wollten genau abklären: Wie streng religiös ist der eigentlich? Woher kommt der noch gleich, aus welchem Land?

Wie war das für dich?

Anfangs ist das an mir abgeprallt. Bis dann häufiger diese ablehnenden Sätze fielen. Das hat mich verunsichert, vor allem, weil das Schauspielstudium sowieso eine unsichere Zeit ist, in der es um Sensibilität geht, darum, sich zu öffnen. Wenn solche Faktoren noch dazukommen, kann es gefährlich werden. Ich habe das Studium daraufhin erstmal unterbrochen und bin zurück nach Hause gefahren.

Lass uns an den Anfang zurückgehen. Wie verlief deine Aufnahmeprüfung?

Ich hatte nicht viel Erfahrung mit Vorsprechen, aber der Prozess ging glücklicherweise ziemlich schnell. Auch die Situation selbst war für mich erst einmal normal. Viele *weiße* deutsche Menschen in einem Raum...

Du bist auch Deutscher, oder?

Ja, bin ich. Um das Setting habe ich mich jedenfalls nicht weiter gekümmert, ich hatte vor allem die Motivation, mich durchzusetzen. Das hat auch geklappt. Als ich meinen Platz hier an der Schule angeboten bekam, hatte ich noch eine zweite Vorsprechrunde an einer anderen Uni offen, bin dort aber nicht mehr hingegangen. Ich habe mich für diese Schule entschieden, weil die Dozierenden mir in der Aufnahmeprüfung das Gefühl gegeben haben, dass sie mich wirklich ausbilden wollen.

Aber dann wurde es schwierig?

Schon kurz nach dem Ankommen, am dritten Tag hier, hat mir eine Person aus meinem Jahrgang vorgeworfen, ich würde mich von der Gruppe distanzieren. Diese Behauptung hat die betreffende Person auch noch in verschiedenen anderen Jahrgängen gestreut. Das war schon eine große Irritation für mich, vor allem, weil es gar nicht meinem eigenen Empfinden entsprach. Ich wollte mich nicht distanzieren, sondern mit der Gruppe umgehen.

Hat diese Person dir das unter vier Augen gesagt oder innerhalb der Gruppe?

Sie hat es mir nicht ins Gesicht gesagt, sondern hinter meinem Rücken verbreitet. Es gab mehrfach solche Gespräche hinter meinem Rücken, weswegen ich das Gefühl hatte, dass die anderen Studierenden und ich komplett verschiedene Sprachen sprechen. Also, mir ist klar, dass ich an meiner Sprache tatsächlich noch arbeiten muss, mein Hochdeutsch für die Bühne könnte besser sein. Aber ich hätte niemals gedacht, dass ich so komplett missverstanden werde.

Gab es andere Studierende mit Migrationsgeschichte in deinem Jahrgang?

Die gab es, aber keine BIPOCs außer mir. Eine Zeitlang gab es eine weitere BIPOC-Person, meinen Kommilitonen H., der die Schule aber bald wieder verlassen hat. H. war der einzige, mit dem ich mich über dieses schwer zu beschreibende Gefühl austauschen konnte, dass an der Schule irgendwas Seltsames in der Luft liegt – er empfand das genauso und fühlte sich fehl am Platz. Das war für mich spannend zu hören. Vorher dachte ich, das liege nur an mir.

Was genau war dein Gefühl?

Ich hatte das Gefühl, als müsste ich mich mehr integrieren, mehr anpassen. Als würde ich mir nicht genug Mühe geben, auch in der Kommunikation. Was sich für mich vermischt hat mit der Aufforderung der Sprechdozent*innen, an meiner Sprache für die Bühne zu arbeiten.

Das Fachliche und das Zwischenmenschliche vermischten sich?

Ja. Dazu kam der besagte Vorfall an Ramadan, wo ich gefastet habe und von den anderen zu hören bekam: Fasten? Das ist doch voll ungesund. Es ging irgendwann auch nicht mehr nur darum, dass ich faste, sondern Kommilitonen meinten, sie verstünden nicht, wieso jemand das überhaupt praktiziert. Das richtete sich also gegen die Religion an sich und alle, die sie ausüben. Eine andere Person meinte zu mir: Du beherrschst doch bestimmt voll gut diese islamischen Gesänge. Ich wusste nicht mal, ob das ein Witz sein sollte, ob ich wegen meines Glaubens auf den Arm genommen werde. Es gab sehr viele Kommentare, die einfach nicht okay waren.

Auf der einen Seite solltest du dich in der Ausbildung öffnen, durchlässig sein, andererseits musstest du dich wappnen, weil dir jederzeit irgendjemand von hinten einen Tritt verpassen konnte?

Das beschreibt es gut. Ich war auch auf der Bühne überhaupt nicht frei. Wir hatten als Aufgabe zwei Eigenarbeiten, also Szenen, die wir ohne Dozierende alleine erarbeiten sollten. Die erste konnte ich überhaupt nicht spielen, obwohl ich sie vorbereitet hatte. Ich hatte Hemmungen, mich vor dem Jahrgang damit zu öffnen.

Was genau hat dich gehemmt?

Eine Eigenarbeit zu spielen hat immer mit Persönlichem zu tun, ich wollte mich nicht angreifbar machen und hatte große Angst, dass ich außerhalb der Bühne dafür wieder abgewertet werde von Kommilitonen, auf dem Gang, auf dem Hof. Bei der zweiten Eigenarbeit, ein Jahr später, habe ich meinen Mut zusammengenommen und gespielt. Aber das war eine Riesenhürde – und immer noch kein gutes Gefühl, an persönlichen Dingen mit Leuten zu arbeiten, bei denen ich nicht sicher sein konnte, ob sie mich bei der nächsten Gelegenheit runtermachen.

Hattest du jemanden, mit dem du dich austauschen konntest? Ein Ally, jemand aus deinem Jahrgang?

Mir fallen ein paar Dozierende ein, mit denen ich sprechen konnte, aber keine Person, die ähnliche Erfahrungen hatte, mit der es wirklich ein Austausch auf Augenhöhe gewesen wäre. Ich hätte sehr viel erklären müssen, es fehlte an Wissen über die Kultur. Als ich nach dem Ramadan-Vorfall zurück nach Hause gefahren bin, blieb ich erstmal für eine Woche dort. Das war wie eine Flucht, einfach, um mich wieder normal zu fühlen: Ich bin hier unter Gleichen, unter Leuten, die so sitzen wie ich, die so schauen wie ich, die auch beten und fasten, alles ganz normal. Dann bin ich an die Schule zurückgekehrt. Das war wie ein Pendeln zwischen zwei Welten.

Wie bist du über diese schwierige Phase hinweggekommen?

Es hat mir geholfen nicht zu vergessen, warum ich das alles tue. Dass ich zu viele Kämpfe in meinem Leben hatte, um die Schule einfach aufzugeben. Es gibt einen Grund dafür, dass ich jetzt hier bin – aus dieser Überzeugung habe ich versucht,

Kraft zu schöpfen. Mir fällt auch noch ein Dozent ein, der viel mit mir darüber gesprochen hat, wie ich mich gegenüber bestimmten Themen abgrenzen kann, wie ich es schaffe, mich privat von den Ereignissen nicht mitnehmen zu lassen.

Ging es darum, dass du dich von den anderen abgrenzen solltest?

Es war eher in dem Sinne gemeint, dass ich zu mir stehen, mit mir im Reinen sein soll: Ich weiß, dass ich der anderen Person nichts Böses will. Wenn die Person ein Problem mit mir hat, dann liegt das Thema bei ihr, ich habe nichts falsch gemacht. So konnte ich die Dinge am Anfang nicht sehen, eher umgekehrt. Und Boxen hat mir geholfen. Ganz bei mir zu sein, einfach ohne Ablenkung in Bewegung zu kommen, nachts, als eine Art Ritual – das hat mir Selbstvertrauen gegeben.

Was wünschst du dir hier für die Zukunft?

Ich wünsche mir mehr Personen, mit denen ich auf Augenhöhe sprechen kann. Von einigen Dozierenden kamen Aussagen, bei denen ich dachte: Okay, du bist Dozent und glaubst, du wüsstest Bescheid, aber das stimmt nicht. Sätze wie: Bei *euch* ist es doch so und so. Moment mal – was ist bei *uns* wie? Wer soll dieses *wir* sein? Das betrifft allerdings eher die Älteren. Ich wünsche mir von Dozierenden, dass sie sich mehr einlassen und besser informieren.

Hast du dir mal außerhalb der Uni Hilfe geholt? Es gibt ja Antidiskriminierungsstellen.

Davor hatte ich Angst. Ich dachte, wenn ich eine Person von außerhalb einschalte, könnte mir das Nachteile bringen.

Hast du dich auch nicht an die Studiengangsleitung gewendet?

Nein. Ich dachte, ehrlich gesagt, die Dozierenden wüssten besser Bescheid, auch über mich. Sie bekommen ja von jedem Studierenden einen Lebenslauf, es werden Gespräche geführt. Ich hatte vor der Schule kaum Berührung mit dem Theater, ich habe im Lager gearbeitet, eine körperliche Tätigkeit. Plötzlich wundert sich eine Dozentin: Wie, du kannst nicht perfekt Noten lesen? Als wäre das eine normale Voraussetzung.

Die anderen in deiner Klasse konnten Noten lesen?

Die meisten, ja. Sie kannten natürlich auch die Klassiker, daran merkt man die Unterschiede. Ich hatte viel größere Schwierigkeiten in allem, auch mit dem Textlernen. Man bekommt einen Text in die Hand gedrückt, dann heißt es: Wir sehen uns auf der Probe. Ich hatte keine Ahnung, wie ich das so schnell hinkriegen soll. Überhaupt, wie findet man den Einstieg in eine Probe? Das alles hat mich überfordert, und ich habe mir eingeredet: Du kannst das nicht.

Warst du vorher nicht in einer Theater-AG oder einem Jugendclub?

Ich hatte zuvor nur im Stadttheater in R. an einem Ensembleprojekt teilgenommen. Das war aber eine Hörspielproduktion, bei der ich praktisch alles ablesen konnte. Ich hatte noch nie Proben für eine Szene.

Wie hast du die Texte für die Aufnahmeprüfung gelernt?

Selbstständig. Und ich habe zwei Schauspieler gefragt, ob sie sich das mal anschauen und mir Tipps geben können. Das war allerdings ein langer Prozess, nicht mal eben in zwei Wochen erledigt, ich habe mich über ein halbes Jahr vorbereitet, ein Riesenprojekt. Ich hatte also an der Schule anfangs keine Ahnung, wie man sich schnell einen Text draufschaft und hätte mir gewünscht, dass mehr gesehen wird: Diese Person hat nicht viel Erfahrung mit Theater. Ich hätte einen anderen Einstieg im ersten Studienjahr gebraucht.

Das heißt, du hast dich nicht wohlgeföhlt als PoC, du hast dich nicht wohlgeföhlt als Moslem, und du hast dich nicht wohlgeföhlt als Kind aus einer nicht-akademischen Familie.

Ganz genau.

Und hat dich das zum Außenseiter gemacht, wurde dir das von den Kommiliton*innen gespiegelt?

Ja, das beginnt schon, wenn man mit den anderen draußen im Hof sitzt und alle Alkohol trinken. Ich trinke keinen Alkohol. Dann heißt es: Hä, wieso nicht? Und irgendwann hast du gar keine Lust mehr, dich dazuzusetzen.

Was wünschst du dir für deine berufliche Zukunft, wenn du mal fertig bist mit der Schule? Was glaubst du, welche Realität wirst du da antreffen?

Ich werde wahrscheinlich Schwierigkeiten haben, besetzt zu werden. Oder ich werde nur der Quote wegen besetzt. Diversität ist ja gerade ein Trend, was ich eigentlich gut finde, aber ich merke oft, dass es nicht wirklich darum geht, etwas zu verändern. Mein Wunsch ist, wegen meiner Leistung gebucht zu werden, nicht als PoC. Darauf will ich nicht reduziert werden, deswegen arbeite ich hier an der Schule so hart.

Was würdest du jemandem mitgeben wollen, der in der gleichen Situation ist wie du und jetzt ein Studium beginnt?

Die Person soll sich klarmachen, dass sie kein Exot ist, dass sie etwas kann und dass sie das Recht hat, an dieser Schule zu studieren. Das ist ein Satz, den ich mir auch immer vorsage: Ich habe das Recht, hier zu studieren.



«Das erste Jahr war der Horror»

Berlin, September 2024, später Vormittag. Ein herrlicher Spätsommertag. Die Studierende B. und ich sitzen in meiner Küche. Entspannte Atmosphäre, Cappuccino, später Tee. Mein erstes Interview. Meine Gesprächspartnerin besucht eine staatliche Schauspielschule. Sie ist im zweiten Studienjahr und hat schon einiges erlebt, an das sie sich nicht gerne erinnert. Aber da sie mittlerweile weiß, dass es viele Studierende of Colour gibt, denen es ähnlich geht, hat sie sich bereit erklärt, von ihren Erfahrungen zu berichten.

Wieso willst du Schauspielerin werden?

Der Impuls kam während eines dreimonatigen Praktikums als Theaterpädagogin am Maxim Gorki Theater, das mir nicht wirklich gefallen hat, weil es sehr theoretisch war. Ich merkte, dass ich aktiver sein möchte. Im Gespräch mit einer der Schauspielerinnen des Ensembles auf der Terrasse wurde mir klar: Auf der Bühne zu stehen, das könnte auch etwas für mich sein. Die Schauspielerin bot mir an, mich unter ihre Fittiche zu nehmen und für ein Vorsprechen vorzubereiten.

An wie vielen Schulen hast du dich beworben?

Tatsächlich nur an einer. Ganz blauäugig.

Waren viele BIPOCs bei diesem Vorsprechen?

An dem Tag, als ich vorgespochen habe, war nur eine weitere BIPOC-Person da, aus Lateinamerika. Die restlichen Räume waren *weiß*, auch die Dozierenden, die mich geprüft haben, waren *weiß*.

Und hast du das wahrgenommen, dass du eine BIPOC-Person bist, als du da an der Uni warst?

Mir war bewusst, dass ich die einzige Schwarze Person bin. Und ich war auch die Einzige, die etwas vorsingen sollte.

Was denn?

Ich habe «Make Me Cry» von Pip Millet gesungen, das wollten die Prüfer*innen aber nicht. Ich sollte einen Ethnosong singen.

Wusstest du, was damit gemeint war?

Ich konnte es mir ungefähr vorstellen, aber als Musikgenre war mir «Ethno» nicht geläufig.

Als du dann an die Schule kamst, wie ging es weiter?

Wir hatten Grundlagenunterricht, sehr viel experimentieren, sich kennenlernen, Improvisationen, Hot Chairs. Hot Chairs sind Mini-Referate, in denen man zehn Minuten lang über ein Thema spricht, das einen beschäftigt. In meinem ging es um James Baldwin. Der war den Kommiliton*innen und der Dozentin völlig unbekannt.

Wie haben sie reagiert?

Tatsächlich eher aufgeschlossen. Ich hatte den Eindruck, es gibt ein Interesse, ich stoße auf offene Ohren. Ich habe auch nicht nur über James Baldwin gesprochen, sondern auch über meine Sorgen und Ängste, darüber, was es für ein Gefühl ist, als einzige Schwarze Person, als einzige Schwarze Frau an der Uni aufgenommen zu werden. Und ich habe von rassistischen Erfahrungen meiner Mutter erzählt.

Alles in 10 Minuten?

Ja. Das musste raus.

Hast du dich währenddessen geschützt gefühlt?

Es gab noch keinen Zeitpunkt an der Uni, wo ich mich geschützt gefühlt hätte. Wobei – definiere: sich geschützt fühlen.

Hattest du das Gefühl, es gibt ein Verständnis und eine Sensibilität für deine Situation?

Bei meinen Kommiliton*innen schon, bei den Dozierenden nicht.

Hast du rassistische Blicke wahrgenommen, bestimmte Bilder, die auf dich projiziert werden?

Ja. Der Fokus lag bei mir stark auf dem Außen, nicht auf dem Innen. Das wurde beispielsweise im Bewegungsunterricht deutlich. Da fielen sinngemäß Sätze wie: B.s Arsch ist so dick, so groß.

Wie bitte? Wieso wurde dein Hintern thematisiert?

Bei der Übung ging es darum, sich eine konkrete Sache bei seinen Kommiliton*innen herauszusuchen und sie voller Erstaunen zu demonstrieren, ohne den Blick abzuwenden. Bei mir war es der vermeintlich so große Po.

Wie bist du mit dieser Situation umgegangen?

Ich habe nichts dazu gesagt. Die Situation war natürlich extrem unangenehm, das ist auch den anderen aufgefallen, blieb aber unkommentiert.

Gab es weitere Vorfälle dieser Art?

Ich erinnere mich an eine Improvisation im Grundlagenunterricht. Wir bekamen ein Szenario, das ungefähr so aussah: Ein Chefarzt reist in ein afrikanisches Land, um dort Kinder zu versorgen, so NGO-mäßig.

Gespielt von einem *weißen* Studierenden?

Nein, tatsächlich von einer BIPOC-Person. Ich war mit dem gesamten Setting allerdings überfordert, für mich waren solche Übungen komplett neu. Das ist auch der Dozentin aufgefallen, die daraufhin meinte: Du kannst ja erstmal eine kleine Rolle spielen, eine Putzfrau. Ich antwortete: Das verstehe ich nicht, wieso soll ich jetzt eine Putzfrau spielen? Schließlich wurde es eine Offizierin.

Was war das Ziel dieser Impro?

Ein Ziel war, dass die Situation sich zuspitzt, es sollte zu einem Konflikt zwischen einem Chefarzt und seinem Gegenspieler kommen. Ein Kommilitone, der diesen Antagonisten spielte, hat es allerdings vollkommen übertrieben, er hat homophobe Ausdrücke benutzt – und dann auch das N-Wort.

Was passierte daraufhin?

Es wurde einfach weitergespielt. Ich saß nur da, in einer Art Schockstarre, habe mich umgeschaut und mich gefragt, ob das niemandem aufgefallen ist. Ist es nicht.

Wirklich nicht?

Als die Situation im Nachhinein besprochen wurde, hieß es, einige Studierende hätten auf mich geschaut, um an meiner Reaktion ablesen zu können: Ist das jetzt okay oder nicht? Von sich aus hätten sie nicht die Initiative ergreifen können, hieß es. So oder so: Als sich der Vorfall ereignete, gab es keine Reaktion. Ich bin dann wutentbrannt und weinend in die Mädchenkabine gerannt und habe erstmal versucht, überhaupt zu verstehen, was da gerade passiert war. Nach einigen Minuten wurde eine Kommilitonin geschickt, um nach mir zu sehen. Sie hat versucht, mich aufzufangen und zu beruhigen. Dann kam noch ein anderer BIPOC-Studierender, der zu mir sagte: Jetzt ist der Moment, dich zu entscheiden. Entweder du sagst den anderen, wie du dich fühlst. Oder du frisst alles in dich rein und gehst mit einem miesen Gefühl nach Hause.

Wie hast du dich entschieden?

Es hat mich extrem viel Überwindung gekostet, aber ich bin zurück in den Raum gegangen, habe meine Sachen genommen und zu anderen gesagt: «Fickt euch!».

Nur das?

Nein, ich habe noch gesagt, dass ich nicht begreife, wie so etwas passieren kann. Am Freitag davor hatte ich den Hot Chair, in dem ich über meine Sorgen und Ängste, über die rassistischen Erfahrungen meiner Mutter gesprochen habe. Am

Montagmorgen benutzt jemand das N-Wort. Nur ein Wochenende dazwischen. Ich bin dann abgedüst und längere Zeit nicht mehr zur Uni gegangen.

Was hättest du dir in dieser Situation gewünscht?

Ich hätte mir gewünscht, dass es vor einer solchen Improvisation klare Verabredungen gibt, eine Übereinkunft, dass keine rassistischen, homophoben oder anderweitig verletzenden Äußerungen geduldet werden. Die Dozentin hat uns aber nur vermittelt, dass wir auf eine eskalierende Situation hinarbeiten sollen. Schön und gut. Bleibt die Frage: Auf wessen Rücken wird das ausgetragen? Es gab solche Verabredungen oder Aushandlungen zu keinem Zeitpunkt, stattdessen war die Behauptung: hier ist ein Safe Space, in dem wir uns ausprobieren können. Es war aber kein Safe Space, zumindest nicht für mich.

Wie hätte die Dozentin reagieren sollen, was hätte dir geholfen?

Es hätte mir geholfen, wenn die Dozentin ihren Fehler eingestanden und sich entschuldigt hätte, vor versammelter Mannschaft. Der Vorfall hat sich schließlich auch vor versammelter Mannschaft ereignet. Ich hätte mir den Raum gewünscht, wütend und traurig und enttäuscht zu sein, weil das berechnete Gefühle sind. Vor allem in so einem Moment. Die Dozentin hat aber den Eindruck vermittelt, dass sie das Problem so schnell wie möglich abhaken möchte.

Du hattest in dieser ersten Phase an der Schule nicht das Gefühl, eine Bereicherung zu sein, die neue Perspektiven mitbringt, sondern...

... fehl am Platz. Genau so hat es sich angefühlt: Ich bin das Problem. Das gesamte erste Jahr war für mich kompletter Horror, ich habe mich jeden Tag zur Schule gequält mit Bauchschmerzen und Unwohlsein. Aber ich wollte auch nicht aufgeben, weil ich wusste: es gibt einen Grund, weshalb ich mich an der Schule beworben habe, nämlich, um eine gute Schauspielerin zu werden. Das wollte ich mir nicht nehmen lassen. An der psychischen Belastung änderte das aber nichts.

Wie hast du die Kraft gefunden, zurück an die Schule zu gehen?

Nachdem ich rund eine Woche weggeblieben war, haben sich zwei Kommiliton*innen bei mir gemeldet und sagten: Wir möchten Dir den Raum geben, das Geschehene zu verarbeiten, du fehlst. Ich habe auch lange mit meiner Mutter gesprochen, dir mir riet, nicht einfach abzutauchen, sondern den Vorfall zu adressieren – andernfalls würde er nur unter den Teppich gekehrt. Sie riet mir, ich solle Präsenz zeigen, sichtbar sein, damit die anderen durch mich mit ihrem Fehlverhalten konfrontiert werden. Und dass ich genauso ein Recht hätte, dort zu sein wie alle anderen. Tatsächlich hat mich diese Geschichte aber noch für längere Zeit extrem zurückgeworfen. Ich fühlte mich nicht bereit, zum Alltag überzugehen, meine Kommiliton*innen wussten nicht, wie sie mit mir umgehen sollten, niemand hat sich getraut, wirklich mit mir zu sprechen.

Hast du überlegt, dir Hilfe außerhalb der Universität zu suchen?

Ich habe zum einen Rat gesucht bei EOTO. Das steht für Each One Teach One und ist ein Projekt von afrodeutschen Aktivist*innen. Ich war auf der Suche nach einer Mediation. Parallel dazu habe ich auf Instagram die Schauspielerin Thelma Buabeng angeschrieben und um Rat gebeten, sie hat mich an eine Gruppe von Black Women's Lives Matter verwiesen, über die ich viel Unterstützung erfahren habe. Das tat gut. Und ich habe nach dem Vorfall aktiv psychologische Hilfe in Anspruch genommen.

Wie hat sich die Universität verhalten?

Die Dozentin hat mir auch einen Vorschlag für eine Mediation gemacht – und dich als Mediatorin vorgeschlagen. Aber wir kannten uns damals ja gar nicht. Die Dozentin zeigte mir ein Bild von dir, das war's. Was sollte ich damit anfangen?

So nach dem Motto: die Frau ist auch Schwarz, ihr versteht euch bestimmt gut?

Genau. Ich wollte zu diesem Zeitpunkt aber sowieso nichts von der Schule annehmen, sondern mir meine Mediation selbst suchen. Im Nachhinein bin ich natürlich froh, dass wir uns darüber kennengelernt und später zusammen an meinen Szenenstudien gearbeitet haben.

Wie war es, als du nach ein paar Wochen wieder in die Uni gegangen bist?

Ich wurde überrollt mit Arbeit und Vorwürfen, ich hätte den Stundenplan, der doch so gut getaktet sei, komplett über den Haufen geworfen. Im Prinzip hätte ich das Semester noch einmal neu beginnen müssen. Aber weil es ja einen Grund für mein Fehlen gab, hieß es, sie würden noch einmal ein Auge zudrücken und ich dürfe das Jahr zu Ende bringen. Verbunden mit der Ansage: Jetzt ist es aber auch gut, was passiert ist, ist passiert. Zeit, nach vorne zu schauen.

Wie ist dein Jahrgang mit all dem umgegangen?

Ich habe fünf oder sechs Nachrichten von verschiedenen Kommiliton*innen bekommen. Größtenteils Leute, die bei dieser Improvisation dabei waren und sich dafür entschuldigen wollten, dass sie nichts unternommen haben.

Immerhin.

Es gab auch einen Kommilitonen, der sich an den BIPoC-Verein «Stabiler Rücken» gewendet hat, um sich besser zu informieren, um besser zu verstehen, was eigentlich passiert ist. Er hat auch kapiert, dass strukturell etwas falsch läuft.

Gibt es an der Uni außerhalb Deines Jahrgangs noch weitere BIPoC-Studierende?

In den höheren Jahrgängen gibt es einen BIPoC-Mann, im Jahrgang unter mir sind jetzt eine Schwarze Frau und zwei weitere PoCs.

Hast du das Gefühl, dass sich durch den Vorfall in der Uni etwas bewegt hat? War das ein Anstoß, sich mit dem Thema Rassismus auseinanderzusetzen?

Schon, weil der Vorfall etwas aufgewirbelt und an Strukturen gerührt hat, die jahrzehntelang nicht infrage standen, weil ja vermeintlich alles gut lief.

Wie ging es für dich weiter?

In den ersten drei Semestern wurde ich die Anlaufstelle für nicht-*weiße* Personen. Obwohl ich ausdrücklich kommuniziert habe, dass ich das nicht als meine Rolle sehe, dass ich einzig und allein an der Schule bin, um Schauspiel zu studieren. Darauf wurde anfangs noch Rücksicht genommen, dann zunehmend nicht mehr. Ohne größere Bauchschmerzen konnte ich erst ab dem zweiten Jahr zur Uni gehen, aber eine gewisse Unruhe blieb. Sie besteht bis heute. Die Schule ist einfach kein schöner Ort für mich, keiner, wo man sagt: Hier bin ich Mensch, hier kann ich sein.

Gibt es eine Vertrauensperson an der Schule, an die du dich wenden kannst?

Nein.

Gibt es eine Diversitätsbeauftragte?

Es gab bis vor kurzem eine Frauen-Gleichstellungsbeauftragte, die mittlerweile aber auch das Handtuch geworfen hat. Die Stelle wurde nicht neu besetzt.

Hast du die Erfahrung gemacht, dass Kommiliton*innen auch neidisch auf dich sind – weil Diversität in Ensembles gerade gefragt ist?

Ein Kommilitone, der auch Schwarz ist, hat von jemandem so einen Spruch bekommen, nach dem Motto: Die Theater wollen ja jetzt nur noch Schwarze. Es gab auch eine Dozentin, die ehrlich zugegeben hat, dass die Hautfarbe schon eine Rolle spielt, dass nicht colorblind besetzt wird. Sie meinte zu mir: Du bist eine Schwarze Person, du bist auffällig, man sieht dich. Das war das erste transparente Gespräch, das ich hatte. Natürlich war es eine Gastdozentin, keine Hausdozentin.

Was ist dein Tipp an eine BIPoC-Person oder eine Person mit Migrationsgeschichte, die neu an der Schauspielschule beginnt?

Ich würde dieser Person empfehlen, sich Allies zu suchen. Tatsächlich habe ich mich am wohlsten mit nicht-*weißen* Personen gefühlt. Beziehungsweise mit *weißen* Personen, die eine Grundsensibilität hatten. Last but not least würde ich dazu raten, sich eine Begleitung zu suchen, ein Coaching. Und bei all dem trotzdem offen zu bleiben für Menschen, den anderen erstmal eine Chance zu geben – so hart es auch sein mag.

Was muss sich strukturell ändern?

Es braucht mehr BIPoC-Dozent*innen, die fest zum Lehrkörper gehören und die natürlich auch ein Wissen mitbringen, die etwas auf dem Kasten haben.

Was erwartest du von der beruflichen Realität?

Hoffentlich mehr Diversität, weniger Machtgefälle, weniger egozentrische Menschen. Klingt utopisch, oder?



«Transformation bedeutet Arbeit»

Hannover/Wien, Winteranfang 2024, Abend. Obwohl Vasco Boenisch knietief in den Vorbereitungen für seine bevorstehende Intendanz am Staatsschauspiel Hannover steckt, hat er sich für unser Zoom-Gespräch Zeit genommen. Aus seiner Zeit als Chefdramaturg und Künstlerischer Leiter am Schauspielhaus Bochum verfügt er über Erfahrung und Kompetenz in Sachen Diversität. Man merkt: Das Thema liegt ihm am Herzen.

Vasco, wie bezeichnest du dich selbst? Bisher habe ich das nur die PoCs gefragt... ... und daran werden schon Unterschiede sichtbar. Denn ehrlicherweise komme ich selten in Situationen, in denen ich mich selbst bezeichnen müsste. Ich bin ein weißer, homosexueller Cis-Mann.

Bevor du als Dramaturg ans Theater gegangen bist, warst du jahrelang Kulturjournalist und Kritiker. Wann wurde Diversität ein Thema im Feuilleton?

Das begann, meiner Wahrnehmung nach, mit dem Erfolg von «Verrücktes Blut» 2010 am Ballhaus Naunynstraße, worauf ab 2012 die Intendanz von Shermin Langhoff und Jens Hillje am Gorki Theater folgte. Damit war das Thema definitiv im Feuilleton angekommen. Wobei auch Karin Beier mit dem zumindest in Teilen diversen Ensemble, mit dem sie 2007 am Schauspiel Köln gestartet ist, den Blick der Journalist*innen auf Internationalität im deutschsprachigen Stadttheatersystem gelenkt hat.

Gab es in den Redaktionen, in denen du gearbeitet hast, PoC-Redakteur*innen? Allenfalls vereinzelt, PoC-Theaterkritiker*innen sind mir von damals jedenfalls nicht in Erinnerung. Hoffentlich habe ich jetzt niemanden vergessen!

Wann wurde Diversität ein Thema für dich selbst?

In meiner eigenen Theaterpraxis erst, als ich Chefdramaturg bei Johan Simons am Schauspielhaus Bochum wurde. Was antirassistische Sensibilisierung und Critical Whiteness wirklich bedeuten, habe ich quasi im Machen gelernt: durch Vorträge und Fortbildungen, die wir organisiert haben, durch viele Gespräche mit Betroffenen – und leider auch durch auftretende Konflikte.

Was für Konflikte waren das in eurem Bochumer Ensemble? Und wie bist du mit ihnen umgegangen?

Das war je nach Fall verschieden. Es gibt bis heute am Schauspielhaus Bochum keine Beschwerdestelle oder standardisierte Verfahren. Manchmal ging es um akute seelische Verletzungen von PoCs aus dem Ensemble – die natürlich auch das körperliche Wohlbefinden tangierten –, bei denen wir schnell einen verständnisvollen Umgang finden und für Aufarbeitung sorgen mussten. Andere Konflikte schwelten über Jahre, weil sie, so ehrlich und selbstkritisch muss man sein, nicht richtig behandelt worden waren, beziehungsweise: weil ihnen nicht vorgebeugt wurde.

Welche Strategien habt ihr für solche Fälle entwickelt?

Mein Ansatz als Leitungsperson in einem so großen Betrieb war und ist, erst einmal zu versuchen, Sensibilität für etwaiges Fehlverhalten zu erzeugen, statt sofort zu sanktionieren. Auf diese Weise können produktiver Bewusstseins- und Verhaltensänderungen stattfinden. Also: ins Gespräch miteinander gehen, mit beiden Seiten, mit klarer Haltung und möglichst konstruktiv. Das ist selbstverständlich eine Gratwanderung, ich bin selbst kein Mediator.

Habt ihr euch auch externe Beratung geholt?

Ja, in manchen Fällen, was aber leider nicht so produktiv war. Letztlich wurde dabei offensichtlich, dass wir eine Person als Agent*in für Diversität brauchen. Auch der Weg dorthin war und ist aufwändig und bedarf viel interner Kommunikation. Um Grundlagen zu schaffen, haben wir einige politische und fachliche Fortbildungen organisiert – wenn auch zu selten und in bestimmten Fällen zu spät. Eine Wissenschaftlerin der Ruhr Universität war zu Gast beim Ensembletreffen und hat über ihre Forschung zu Critical Whiteness berichtet. Ein anderes Mal hat ein Autor zum Thema «Mit Rechten reden» gesprochen.

Sie sprach nur vor dem Ensemble?

Wir haben diese Angebote für das ganze Haus geöffnet, weil es allen guttut, den Kopf zu trainieren. Außerdem wollten wir neben Empowerment-Workshops für PoCs auch antirassistische Workshops abhalten. Wobei sich dann die Frage stellte: besser verpflichtend, oder nicht verpflichtend?

Was war deine Antwort?

Nach meiner persönlichen Überzeugung sollten diese Workshops zumindest für alle Abteilungsleitungen verpflichtend sein, weil diese Menschen Personalverantwortung haben. Das war aber nicht die Policy des Schauspielhauses. Daneben haben wir anderthalb Jahre darauf hingewirkt, die besagte Stelle «Agent*in für Diversität» oder eine Antidiskriminierungsstelle zu schaffen. Ich habe das zunächst in meiner Funktion als Chefdramaturg angestoßen und später als stellvertretender Intendant koordiniert. Wobei mir schnell vermittelt wurde, dass bitte

nicht eine rein *weisse* Geschäftsführung so ein Stellenprofil aufsetzen und eine Ausschreibung veröffentlichen sollte ...

Sondern?

Dass unterschiedlichste Menschen aus dem Betrieb an diesem Prozess beteiligt sein müssen: Was wird benötigt, was sind die konkreten Erwartungen an diese Position, welche Ressourcen und Kapazitäten stehen zur Verfügung? Das war ein extern moderierter Prozess mit Steuerungsgruppe, der bis heute nicht abgeschlossen ist. Mit Glück wird es diese Stelle zum Ende der Spielzeit 2024/25 geben. Dann hätte der gesamte Prozess zwei Jahre gedauert. Die eigentliche Arbeit beginnt dann erst.

Hattet ihr von Anfang an den Plan, ein diverses Ensemble zusammenzustellen?

Ja, das war für Johan Simons und uns als Leitungsteam essenziell: eine Stadtgesellschaft in ihrer bestehenden Diversität abzubilden. Johan hatte damit bereits als Intendant der Münchner Kammerspiele 2010 begonnen. Du erinnerst dich wahrscheinlich noch an die Debatten mit dem Publikum, weil manche Schauspieler*innen nicht akzentfrei Deutsch sprachen. Für Bochum haben wir sehr aktiv gesucht, gesucht, gesucht. Ich habe mir 2016 eine Woche lang in Neuss alle Schauspielerschul-Vorsprechen angeschaut, weil dieser Wandel in den Ensembles am ehesten durch den Nachwuchs gestaltet werden kann. Ich habe unter 198 Absolvent*innen gezielt geschaut, welche People of Color mir talentiert erschienen. Die haben wir dann zu Einzelsprechungen eingeladen.

Hast du den Eindruck, dass die Schauspielschulen inzwischen PoCs flächendeckend ausbilden?

Was heißt «flächendeckend»? Gemessen am Bevölkerungsanteil besteht immer noch Nachholbedarf. Glücklicherweise erkennen die Theater das zunehmend an. Letztlich haben wir es mit einem Markt zu tun: Angebot und Nachfrage. Mein Eindruck ist, dass die Schauspielschulen der Nachfrage zurzeit gar nicht ausreichend nachkommen können. Da ruft schon mal eine Studiengangsleitung an, um auf ihre Absolvent*innen hinzuweisen, sagt aber gleich dazu: «Die zwei PoC-Spieler*innen sind natürlich schon engagiert.»

Du übernimmst ab der Spielzeit 2025/2026 die Intendanz am Schauspiel Hannover. Soll das Ensemble dort auch divers aufgestellt werden?

Selbstverständlich. Ich will mir das gar nicht groß auf die Fahne schreiben, merke aber, dass immer noch viele Nachfragen dazu kommen – und es gibt ja weiterhin viele Ensembles, auch an großen Theatern, in denen Diversität nicht besteht. Wir werden in Hannover kein Ensemble wie das Gorki Theater haben, aber der Anteil von PoCs wird etwa ein Drittel betragen – was dem statistischen Durchschnitt der Gesellschaft entspricht. Bei den jüngeren Bevölkerungsgruppen sind die Anteile von Menschen mit Migrationsgeschichte natürlich größer.

Reagiert ihr darauf?

Cathrin Rose, die derzeit das Junge Schauspiel in Bochum leitet und die Sparte auch in Hannover übernehmen wird, legt Wert darauf, möglichst jede Produktion divers zu besetzen, weil das einfach die Lebensrealität dieser Zielgruppe abbildet.

Wird es in Hannover auch im Leitungsteam PoCs geben?

Nein. Ich merke, diese Antwort klingt nicht nur hart, sie ist es auch. Aber ich will ehrlich sein: Die Personen, die aus meiner Sicht fachlich die optimale Besetzung dieser vier bis fünf künstlerischen Leitungsstellen sind, kannte ich aus vorherigen Arbeitszusammenhängen. Entweder waren sie schon vorher im Team in Hannover, oder ihre Expertise ist extrem selten. Und sie sind alle *weiß*. Vielleicht hätte ich mit mehr Zeit, als mir zur Verfügung stand, auch PoCs für diese Führungspositionen gefunden. Aber das habe ich nicht geschafft.

Müssten PoCs Teil des Leitungsteams sein, damit eine Transformation möglich wird?

Da sollten wir präzise unterscheiden, von welchen Jobs wir sprechen. Wenn es um die künstlerische Leitung geht, um Abteilungsleitungen, gibt es weiterhin zu wenige PoCs, die in diesem Bereich qualifiziert sind und Erfahrung haben. Worauf man natürlich entgegenn könnte: Definiere Qualität! Eine berechtigte Diskussion, die an viele weitere neuralgische Punkte innerhalb der Stadttheaterstrukturen rührt, in denen wir uns nun mal bewegen. Unser Versuch ist, auf der Ebene von Dramaturgie und Theaterpädagogik Diversität herzustellen. Die zukünftige Leitende Dramaturgin Valerie Göhring war vier Jahre am Gorki Theater und davor bei Matthias Lilienthal an den Münchner Kammerspielen, sie kennt also diese Prozesse und viele Menschen mit entsprechender Expertise.

Es gibt Häuser wie das Schauspiel Essen, wo mit Selen Kara eine Frau Co-Intendantin ist, deren Familie aus der Türkei stammt. Dort ist die Bandbreite der Künstler*innen deutlich diverser als anderswo.

Das stelle ich nicht in Abrede. Wir werden sehen, bis zu welchem Grad Diversität in Hannover ein Schwerpunkt wird. Als *weiße* Personen sind wir jedenfalls zur ständigen selbstkritischen Befragung angehalten: Wie sieht unser Spielplan aus, haben wir genug diverse Positionen berücksichtigt? Es gilt aber auch zu verhindern, dass People of Color nur als Träger*innen einer biografischen Expertise vorkommen. Genauso haben PoC-Dramaturg*innen ja nicht nur Lust auf Stoffe von PoC-Autor*innen, sondern auch auf Shakespeare, Kleist oder Jelinek.

Wie können die Theater sich noch weiter öffnen?

Wir müssen an den Ausbildungsstellen ansetzen und sowohl beim Schauspiel, als auch bei der Dramaturgie noch viel gezielter Menschen ansprechen, die nicht aus dem klassischen *weißen* Bildungsbürgertum stammen. Rassismus und Klassismus sind die zwei großen Handlungsfelder, wenn es um die Diversität unserer Theater geht. Wir als Betriebe müssen ebenfalls unsere Ausschreibungstexte hinterfragen,

um bei Positionen mit Budgetverantwortung, in Verwaltung, Technik etc. auch Menschen jenseits von Theapolis und Bühnenjobs.de zu erreichen. Wenn wir uns nicht aktiv um Diversität bemühen, bleibt es eine inzestuöse Blase.

Wie ließen sich mehr migrantische Zuschauer*innen gewinnen?

Zwei Punkte: Repräsentation und Partizipation. Es geht erstens um die Themen, die wir verhandeln – und darum, wer sie verhandelt. Und zweitens müssen Menschen aktiv teilhaben können. Das Erste ist ein langfristiger Prozess, migrantische Zuschauer*innengruppen müssen merken, dass im Theater Stoffe vorkommen, die für sie relevant sind – und dass sie von Menschen verkörpert werden, die ihre Biografien repräsentieren. Das Zweite funktioniert kurzfristiger, kann aber ein Strohfeuer bleiben: Wenn man zum Beispiel ein Projekt mit migrantischen Non-professionals macht, werden deren Freund*innen und Familien die Aufführungen besuchen. Aber sie schauen sich nicht automatisch noch andere Produktionen an.

Woran liegt das deiner Meinung nach?

Wir dürfen nicht übersehen, wie stark die strukturelle Ausgrenzung der Theater wirkt. Da kommt der Aspekt von Klassismus ins Spiel. Bei vielen Menschen ist die Vorstellung tief verankert, das Theater sei nichts für sie – zu kompliziert, zu elitär, ein Ort, wo sie nicht wissen, wie sie sich verhalten und was sie anziehen sollen. Wie erreichen wir diese Menschen überhaupt? Ich glaube: Das Kindesalter ist entscheidend. Lasst uns daran arbeiten, dass Schüler*innen bei ihren «Zwangsbesuchen» im Klassenverband ein Theater erleben, das sinnlich und berührend ist und in dem sie ihre Themen und sich selbst wiedererkennen. Dann kommen sie hoffentlich wieder.

Ich würde mir wünschen, dass das Publikum diverser wird, auch was Beeinträchtigungen betrifft.

Baulich Barrierefreiheit herzustellen, das stellt Theater vor sehr konkrete Schwierigkeiten. Viele der Gebäude mit ihren Treppen und teilweise engen Gängen stehen unter Denkmalschutz, oder Umbauten sind so aufwändig, dass sie praktisch nicht umsetzbar und schwer zu finanzieren sind. Im Schauspielhaus Bochum wird jetzt, dank Sondermitteln des Staates, ein Außenaufzug installiert, unter Beteiligung des Denkmalschutzes, damit Personen im Rollstuhl auch in die obere Etage gelangen können. Auf dieser Etage finden sie aber wiederum keine rollstuhlgerechte Toilette vor, der Umbau muss also auch noch folgen, wenn man die Menschen nicht mit dem Außenaufzug zum Klo schicken will. Das Beispiel zeigt, wie mühsam solche Vorgänge sind, vor allem natürlich für die Betroffenen.

Wie nimmst Du die Veränderungen des Theaterbetriebs wahr – auch an dir selbst?

Die Veränderungen gehen rasant vonstatten. In den vergangenen fünf Jahren hat sich mein Bewusstsein für viele strukturelle Fragen enorm gewandelt, deswegen weiß ich nicht, wo ich in fünf Jahren stehen werde, beziehungsweise: Wie weit unser System dann hoffentlich sein wird. Das Tempo dieser Veränderungen kann

auch Mut machen. Vorausgesetzt, wir werden jetzt nicht gebremst. Gesellschaftlich ist ja ein enormer Backlash zu beobachten, da müssen wir gar nicht bis in die Trump-USA schauen, es genügt ein Blick vor die eigene Haustür: Konservatismus, Nationalismus, Rassismus. Menschen suchen zunehmend die Ablenkung im Theater, statt die Auseinandersetzung mit genau diesen gesellschaftlichen Missständen. Noch dazu drohen finanzielle Rückschläge, die das System zerbröseln lassen.

Finanziell dürftest du am Staatstheater Hannover doch gut aufgestellt sein.

Das denkt man. Es stimmt auch im Vergleich zu kleineren Theatern oder freien Gruppen, die ungleich härter von Sparmaßnahmen getroffen werden. Aber da wir eine GmbH sind, übernimmt das Land nicht automatisch die Tariferhöhungen. Bei 950 Beschäftigten kommen da schnell Millionensummen zusammen. Wir kämpfen um einen Ausgleich, doch so viel Geld, wie wir für ein gleichbleibendes Niveau bräuchten, erhalten wir nicht. Auch in Hannover wird es also Einschnitte geben. Wie spürbar die werden, für die Kunst, fürs Publikum, aber auch für die Arbeitsabläufe intern, liegt auch an uns als Führung. Den großen Cut – Spielstätten schließen, Sparten abbauen, Orchester downgraden – will niemand. Doch wenn sich der Spartrend generell fortsetzt, läuft es womöglich auf die schlimme Frage hinaus: Welche Theater und Orchester werden überleben?

Wie willst du als zukünftige Leitung die Arbeitsabläufe am Haus organisieren – gerade in Hinblick auf Teilhabe?

Wir versuchen auf Leitungsebene – oder konkret ich als zukünftiger Intendant –, Entscheidungsprozesse transparenter zu machen und mehr Menschen im Theater zu beteiligen. Diese Enthierarchisierung oder Demokratisierung ist auch ein Transformationsprozess. Er betrifft nicht zuletzt künstlerische Entscheidungen, also zum Beispiel die Frage, wer welchen Stoff inszeniert. Die Schauspielensembles sind diesbezüglich deutlich selbstbewusster geworden, haben vielleicht auch das Gefühl, in Sachen Diversität bestimmte Defizite ausgleichen zu müssen oder sogar dazu aufgefordert zu sein. Zwar sind Mitbestimmungsmodelle schon mal vor einem halben Jahrhundert ausprobiert worden, aber ich begrüße den Impuls. Mehr Perspektiven machen einen Betrieb reicher und die Kunst besser.

Aber?

Nur wird mitunter die zweite Seite der Medaille übersehen. Auf der einen steht: Beteiligung! Auf der anderen: Verantwortung. Um mitzuentcheiden, muss man auch mitarbeiten. Nur mal den Namen einer PoC-Autorin zu dropfen oder der Dramaturgie eine Liste mit Romantiteln zu schicken, reicht nicht. Ich sage das, weil ich es so erlebt habe. Das kann in der Zukunft anders sein. Wichtig ist: Dramaturgie ist ein Beruf, ein komplexer und aufwändiger dazu. Hier Beteiligung einzufordern, bedeutet dann auch: mitlesen, diskutieren, argumentieren, verteidigen. Aber diese Haltung ist vielleicht mehr eine Frage von Generationsunterschieden, als von Diversität. Mein Fazit: Transformation muss gewollt sein, damit sie wirkt. Und sie bedeutet viel Arbeit. Weiter geht's.



«Spielen als Kampf um Anerkennung»

Wien/Berlin, Jahresbeginn 2025, Nachmittag. Aysima Ergüns Energie sprengt fast meinen Bildschirm, so lebendig und leidenschaftlich spricht die junge Schauspielerin vom Maxim Gorki Theater über ihre Erfahrungen auf dem Gymnasium, die Gründung der Empowerment Gruppe «Stabiler Rücken» und ihre Zeit an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch. Mitreißend!

Aysima, wie ist deine Selbstbezeichnung?

Sie, ihr, Aysima Ergün, Schauspielerin, Deutsch, Türkin, PoC, Berlinerin. Dem Begriff PoC fühle ich mich schon sehr zugehörig. Wenn mich jemand fragt, wer bist du oder wo kommst du her, dann antworte ich meistens: Ich bin Berlinerin.

Wann hattest du zum ersten Mal Berührung mit Rassismus?

In der fünften Klasse. Ich bin von einer eher diversen Grundschule auf ein Gymnasium gewechselt, wo ich die einzige PoC war. Da habe ich schnell verstanden, dass ich anders wahrgenommen werde. Es war auch eine Klassenfrage.

Wie erging es dir während der Schauspielausbildung?

Als ich meine Ausbildung an der Ernst Busch begann, waren mir Themen wie Rassismus oder Sexismus schon sehr präsent, weil ich davor politisches Jugendtheater gemacht hatte. Ich wusste also, was an dieser *weißen* Institution auf mich zukommen könnte. Trotzdem war es nicht einfach. Ich war damals gläubige Muslima und hatte das Gefühl, meine Religion verstecken zu müssen, um nicht benachteiligt zu werden.

Weshalb hattest du dieses Gefühl?

Es gab einen Vorfall während meines ersten Szenenstudiums. Ich war erst seit ein paar Monaten an der Schule und wollte auf Pilgerfahrt nach Mekka gehen. Ich hatte ein ziemlich günstiges Angebot, in einer Reisegruppe, und habe zu meinem Mentor gesagt: Ich würde das gerne einmal in meinem Leben machen – und lieber jetzt, wo ich jung bin. Die Antwort war: Du kannst das zwar machen, aber dann lässt du deine Kollegen hier im Stich. Das war für mich natürlich ein absolutes No-Go, also sagte ich die Pilgerfahrt ab. Nur um später zu erfahren, dass zwei Studienkollegen von mir in der besagten Zeit ganz selbstverständlich drehen durften.

Dazu kam, dass ich in diesem Szenenstudium – wie so oft – eine Sexarbeiterin spielen sollte. Ich werde bis heute das Gefühl nicht los, dass das kein Zufall war.

Fiel dir das Studium ansonsten leicht?

Mit den Szenenstudien habe ich mich generell eher schwergetan. Ein großer Punkt war bei mir die Sprache. Die Dozierenden redeten unentwegt von meinem *Soziolekt*. Ihr Soziolekt, ihr Soziolekt! Ich wusste gar nicht, was damit gemeint war. Offenbar zielte das auf meine Klassenzugehörigkeit und meine Sozialisation. Die Dozierenden haben sich vollkommen darauf versteift und konnten nichts Anderes hören, alles drehte sich darum, meinen Soziolekt «wegzukriegen». Es ging nicht um meine Körperlichkeit, nicht um mein Spiel, nicht um die Emotionen, es ging um den Soziolekt. Erst zwei Jahre nach Beginn meines Studiums habe ich Iphigenie auf Tauris gespielt.

Auf deinen eigenen Wunsch hin?

Ja, ich wollte Iphigenie unbedingt spielen, das war meine Wahlrolle. Der Mentor meinte: Unspielbar! Ich dachte nur, aha, okay. Die Aufgabe war für mich in diesem Monolog, sprachlich ganz hoch zu gehen, weil ich davor keine Klassiker gesprochen hatte. Zu seiner eigenen Überraschung fand der Mentor es auch toll. Ich erinnere mich, wie ein Sprechdozent danach zu mir sagte: Du, ich dachte erst, o Gott, jetzt kommt wieder dieses Ghetto-Deutsch. Aber heute konnte ich dir zum ersten Mal zuhören!

Das Ghetto-Deutsch?

Ich habe die Sprache wirklich durchdrungen und mir extra diesen Klassiker ausgesucht, um ihnen zu beweisen: Ich kann das, Leute. Kommt, jetzt lasst mich spielen. Ich will endlich frei sein.

Wurdest du dann freier?

Zumindest habe ich danach endlich Anerkennung bekommen. Aber die musste ich mir erkämpfen, anders als andere Kolleg*innen, vor allem männliche, von denen es hieß: Wow, der kann den Gedanken so gut halten! Ich dachte nur, ohne mich selbst rühmen zu wollen: Das kann ich auch. In den ersten Jahren hatte ich schon Zweifel an mir, aber irgendwann war ich selbstbewusst genug, um zu sagen: Ich kann das auch, ihr wollt es nur nicht sehen. Erst nach dem Studium habe ich mir diese Freiheit im Spiel geholt: Je mehr ich bei mir bleibe und ich selbst bin, desto besser spiele ich, desto sicherer bin ich in meinem Spiel. Ich habe später auch meine Diplomarbeit darüber geschrieben, inwiefern der eurozentristische Blick Grenzen für BIPoC-Künstler*innen setzt.

Gab es dafür einen konkreten Impuls?

Ich hatte das Buch «Sprache und Sein» von Kübra Gümüşay gelesen. Sie macht darin das Bild eines Museums auf, in dem *weiße* Menschen die Kurator*innen der Sprache sind. Sie setzen die Kategorien und bestimmen, was sie ausstellen und

bezeichnen. Das heißt, die Worte, die wir benutzen, haben *weiße* gewählt, um uns zu bezeichnen, zu kategorisieren, einzuordnen. Vor allem erklärt Kübra, wie sehr die Sprache das Denken beeinflusst. Das hat wiederum einen Strudel von Gedanken bei mir angestoßen: Wenn die deutsche Sprache für mich immer bedeutete, dass ich nicht genüge oder nicht genug bin in dieser Gesellschaft – dann heißt das, dass mein Spiel immer auch ein Kampf oder zumindest eine Auseinandersetzung mit diesem Nicht-Genügen ist. Ich habe mich auch gefragt, weshalb wir im Studium immer nur Texte von *weißen* Autor*innen gelernt haben. Wobei ich auch nicht blauäugig ins Studium gegangen bin. Ich dachte: Hol dir da, was du brauchst – und dann bist du weg.

Jetzt bist du am Gorki Theater.

Ans Gorki zu gehen war ein großer Traum von mir. Und eine bewusste Entscheidung, weil ich immer Kunst machen wollte, die politisch ist. Ich merke, dass ich hier nicht die gleichen Probleme habe wie Kolleg*innen an anderen Häusern, vor allem beim Thema Rassismus. Selbst wenn es hier zu rassistischen Vorfällen kommen würde, wäre der große Vorteil: Als BIPOC gehörst du am Gorki zur Mehrheit im Raum. Das ist der Riesenunterschied zum Studium, wo du allein bist, in einem *weißen* Raum. Wenn ich eines Tages als freie Schauspielerin arbeite, werden die Verhältnisse wieder anders sein, das ist absehbar. Dann werde ich wieder diese kostenlose Anti-Rassismus-Arbeit leisten müssen: die ganze Zeit erklären und versuchen, etwas zu verändern.

Du bist auch Teil des Vereins «Stabiler Rücken». Was genau verbirgt sich dahinter?

Wir sind ein Zusammenschluss von BIPOCs und jüdischen Kunstschaffenden, die sich für eine diversere Film- und Theaterlandschaft einsetzen. Die Kernarbeit für uns ist Empowerment. Es geht darum, dass Mitglieder jederzeit bei uns Gehör finden können mit ihren Anliegen oder wegen Vorfällen, die sie an ihren Theatern, Kunsthochschulen und anderen Institutionen erlebt haben.

Wie ist dieser Zusammenschluss entstanden?

Während der Pandemie gab es einen rassistischen Casting-Call. Eine Kollegin hat daraufhin ein paar Leute zusammengetrommelt, unter anderem auch mich. Wir waren damals fast fertig mit dem Studium, saßen zu zehnt in einem Raum und haben darüber diskutiert, was uns an der Realität des Schauspielberufs nervt und was wir dagegen unternehmen können. Wir haben zwar keine Antwort gefunden, aber es tat gut, zusammensitzen und sich auszutauschen. Daraus ist eine WhatsApp-Gruppe entstanden, die wir aus Spaß «Stabiler Rücken» genannt haben und die durch Mundpropaganda immer mehr Zulauf bekam.

Wie kann man Mitglied werden?

Man muss in die WhatsApp-Gruppe eingeladen werden. So sind wir gewachsen. Plötzlich waren es 40 Leute, dann 60, 70. In der Folge haben wir unsere ersten

Aktionen gemacht, haben Geld für Hanau gesammelt, ein Statement wegen eines rassistischen Vorfalls geschrieben und nach und nach mehr Leute in die Gruppe geholt. Inzwischen haben wir 200 Mitglieder. Das ist natürlich mehr, als wir uns je erträumt hätten. Wir sind jetzt eine Plattform, wo Leute ihre Erfahrungen austauschen, Bedenken teilen, sich Hinweise geben und empowern können – alles so flachhierarchisch und selbstkritisch wie möglich organisiert. Im vergangenen Jahr haben wir auch ein eintägiges Festival veranstaltet und es «Stabiler Kongress» genannt. Es gab ein Panel, einen Workshop, gemeinsames Essen, eine Party...

Und das alles macht ihr ehrenamtlich?

Ja. Wir haben auch ein Programm, in dem wir junge Menschen dabei unterstützen, an die Schauspielschulen zu kommen. Viele von uns wissen aus eigener Erfahrung, wie schwer das ist. Schon wenn es heißt, «bring einen Klassiker und einen modernen Monolog mit», wissen nicht alle: Was soll das sein? Wie spielt man das? Dafür bieten wir Support.

Trefft ihr euch regelmäßig?

Anders als während der Pandemie sind Treffen neben der Arbeit mittlerweile schwieriger zu organisieren, aber wir sind im permanenten Austausch über unseren WhatsApp-Kanal. Und man kann uns jederzeit erreichen, wir haben einen Mail-Account, eine Website und unseren Instagram-Account.

Was sind die häufigsten Vorfälle, die an euch herangetragen werden?

Meistens Rassismus innerhalb einer Produktion, zum Beispiel Ausfälle von Leitungspositionen, bei denen Spieler*innen nicht wissen, wie sie damit umgehen sollen, und Angst haben um ihre Jobs. Unsere erste Frage an die betroffene Person ist dann: Was können wir für dich tun? Wir können ein großes Statement aufsetzen, es auf Instagram veröffentlichen, Unterschriften sammeln. Wir können aber auch der Leitung des Hauses schreiben. Oder wir schauen: Was brauchst du gerade, was wünschst du dir?

Ihr seid aber keine Mediator*innen, die Konflikte auch begleiten?

Nein, aber wir können an entsprechende Expert*innen vermitteln.

Woher nimmst du die Kraft für dieses Engagement?

Ehrlich gesagt habe ich nicht immer Kraft. Ich denke oft: Ich kann nicht mehr. Im Grunde will ich, wie die meisten eigentlich, nur meinem Beruf nachgehen und nicht nach einem Achtstunden-Tag mit anstrengenden Proben noch zwei Stunden einem jungen Menschen dabei helfen, an die Schauspielschule zu kommen. Aber ich weiß eben, dass ich diese Hilfe selbst gebraucht hätte, deswegen engagiere ich mich gern. Wenn ich mir vorstelle, dass ich jemandem, der viel zu tragen hat, sein Leben um paar Prozent erleichtere, indem ich ein paar Prozent mehr am Tag mache, gibt mir das Kraft.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Ich wünsche mir verpflichtende Anti-Rassismus-Workshops für *weiße* Menschen. Das meine ich ernst. Ich wünsche mir, dass wir spielen und Kunst machen können, ohne uns fragen zu müssen: Verhält sich meine Kollegin oder mein Kollege gerade rassistisch? Wie kann ich das verhindern? Das sind Fragen, die uns in künstlerischen Prozessen bremsen. *Weißer* sollen zu Allies werden und sich für Themen wie Rassismus und/oder Antisemitismus verantwortlich fühlen. Das ist mein Wunsch.

Diversity



«Rassismus ist ein anpassungs-fähiges Virus»

Wien, Dezember 2024, Mittag, Wintersonne. Stoffbespannte Wände, vergoldete Türknäufe, Fenster, die auf den großen Park blicken, der an das Wiener Max-Reinhardt-Seminar grenzt. Eigentlich überraschend, dass Steffen Jäger keine gepuderte Perücke trägt, als er mich herzlich im Konferenzraum empfängt. Die Klarheit und die Kompetenz, mit denen der stellvertretende Institutsleiter in unser anderthalbstündiges Gespräch geht, beeindrucken mich nachhaltig.

Steffen, du gibst Anti-Rassismus-Workshops. Bezeichnest du dich auch als Anti-rassismus-Coach?

Ich bezeichne mich als Regisseur, als Universitätsprofessor und in diesem Rahmen auch als Ansprechperson. Was ich in den Workshops mache, ist Coaching. Aber ich sage meist: Ich bin Zwangsexperte.

Weil wir als BiPoCs ständig gezwungen sind, unsere Expertise in Sachen Rassismus kostenlos zur Verfügung zu stellen?

Genau. Am Anfang dieser Workshops stand die Reflexion meines eigenen Theaterlebens, meines Studiums, meiner Laufbahn als Regisseur und auch der Probleme, mit denen ich konfrontiert war. An einem bestimmten Punkt hatte ich das Gefühl, in eine aktivere Position kommen zu müssen, wenn ich in der Theaterwelt etwas verändern will. Also habe ich diesen Weg gewählt und zuerst Workshops für Studierende angeboten. Bald darauf kamen Anfragen von Lehrenden, dann kam die Anfrage vom ersten Theater. So hat sich das ein bisschen verselbstständigt.

Welche Studierenden hast du unterstützt?

Zuerst BiPoC-Studierende, die in ihren Instituten Auseinandersetzungen mit Rassismus und rassistischen Theaterstrukturen anstoßen wollten. Die Workshops selbst waren meist offen für alle und wurden zum Beispiel von der Studierendenvertretung organisiert. Ich bekam immer wieder Anfragen, ob ich nicht spezifisch für BiPoC-Studierende zur Verfügung stehen könnte. Während der Pandemie habe ich ein Online-Treffen für BiPoC-Schauspiel-Studierende organisiert, eine kleine Gruppe, die sich universitätsübergreifend halbjährlich via Zoom traf. Das ging los in der Zeit von Black Lives Matter, nach dem Tod von George Floyd, der so viel Emotionales ausgelöst hat, dass es ein großes Bedürfnis nach Austausch gab. Mein

Angebot sprach sich an den Universitäten herum, weil die meisten Studierenden mit Rassismuserfahrungen isoliert und allein an ihren Instituten waren.

Wie lange dauert so ein Workshop? Drei Stunden, drei Tage, eine Woche?

Das variiert. Ich habe Workshops gegeben von drei Stunden bis hin zu einem ausführlichen Modell, wo ich mit Theatern in vier Treffen über zwei bis vier Monate gearbeitet habe.

Hast du schon mal einen Workshop an deiner eigenen Uni gegeben, sozusagen für deine Kolleg*innen?

Ja. Auf der einen Seite war das eine gute Erfahrung, weil ich so den eigenen Arbeitsplatz mitgestalten konnte. Auf der anderen Seite würde ich das heute nicht mehr machen, denn Workshops zu geben ist harte Arbeit, auch emotional. Was sich natürlich multipliziert, wenn es den eigenen Arbeitsplatz betrifft.

Wie gehst du damit um, wenn es für dich emotional bedrängend wird?

Wenn ich in der Funktion als Trainer oder als Workshopleiter komme, weiß ich, dass Spannungen auftreten können. Ich bin darauf vorbereitet und habe für mich Strategien entwickelt, bestimmte Dinge einfach stehen zu lassen – oder Wege zu suchen, wie sensible Themen im Team besprechbar werden und auch unterschiedliche Meinungen nebeneinanderstehen dürfen.

Was ist das Ziel dieser Workshops?

Ich kann Menschen nicht verändern, ich kann nur mein Wissen und meine Erfahrung zur Verfügung stellen, auch dann, wenn es große Widerstände gibt. Mittlerweile konzentriere ich mich eher darauf, diejenigen, die bereits Interesse an dem Thema haben, den Rücken zu stärken und zusätzliche Tools an die Hand zu geben. Das ist nachhaltiger und ergiebiger als der Versuch, einzelne Menschen mit massiven Widerständen, die vielleicht sogar nur gekommen sind, um zu stören, in ihren Auffassungen zu verändern. Das wird nicht gelingen.

Hat sich in den vergangenen 10, 15 Jahren in Hinblick auf Diversität wirklich etwas getan? Oder stehen wir immer noch am Anfang?

Wir stehen am Anfang, und gleichzeitig habe ich das Gefühl, es hat sich viel getan in der Gesellschaft. Es gibt positive Entwicklungen, es gibt ein Wissen, das allen Menschen zur Verfügung steht. Das ist schon klasse. Weniger bewegt sich allerdings auf einer strukturellen Ebene in den Universitäten und den Theatern. Es gibt inzwischen mehr Schwarze Menschen, mehr PoCs, die in den Ensembles engagiert sind. Aber wenn es um die Frage geht, wie Diversitäts-, Antidiskriminierungs- und Antirassismuserbeit im Theater als Normalität gesichert werden kann, ist das Blatt noch ziemlich blank. Wir arbeiten ja nicht für Diversität...

Sondern?

Wir arbeiten für Chancengleichheit und für Gerechtigkeit. Diversität ist die Grundlage dafür. Wir sind erst an dem Punkt, wo wir ein paar neue Leute an den Tisch lassen, um das Gespräch zu beginnen.

Sollten Workshops, wie du sie anbietest, verpflichtend sein?

Aus der Perspektive des Workshopleiters erscheint mir die freiwillige Weiterbildung ein guter erster Schritt zu sein. Das ist für mich das vielversprechendere Modell. Aber natürlich ist es eigentlich notwendig, dass alle Personen zumindest die Basis von Diskriminierungsprävention verstehen. Eine strukturelle Maßnahme wäre zum Beispiel, Gender- und Diversitätskompetenzen als Voraussetzung für eine Anstellung zu verankern – das ist etwas, was man leicht nachweisen kann. So hätten Leute, die aus eigenem Antrieb Workshops und Weiterbildungen besucht haben, vielleicht sogar regelmäßig, einen erleichterten Zugang.

Wie war es für dich, in all deinen universitären Zusammenhängen der erste und einzige Schwarze Dozent zu sein?

Ich habe eine klassische universitäre Laufbahn eingeschlagen, vom Lehrassistenten zum Lehrbeauftragten, dann in eine Professur an einer kleinen Universität, habe an unterschiedlichen Unis gearbeitet – und jetzt halte ich eine volle Professur an einem großen Institut. Tatsächlich dachte ich bei jedem dieser Schritte: Wenn ich die nächste Etappe erreiche, dann werden die Themen, die ich mitbringe, endlich ernst genommen.

So war es nicht?

Nein, und dieses Phänomen begleitet mich seit meiner Studienzeit: mit jeder erklommenen Stufe tun sich neue Hürden, neue Barrieren und neue Widerstände auf. Rückblickend war das eine wertvolle Erfahrung – tatsächlich auch am eigenen Körper zu erleben, wie tief Rassismus in den Strukturen verankert ist, wie normalisiert es ist, Antirassismuserbeit zu erschweren oder zu verhindern. Das liegt nicht nur an Einzelpersonen, es liegt am Gesamtapparat, am System Universität und am System Theater: Institutionen, die für sich beanspruchen, als progressiv wahrgenommen zu werden, als weltoffen. Aber ohne wirklich etwas dafür zu tun. Wann immer ich nachfrage: Was habt ihr im vergangenen Jahr aktiv unternommen, um Antirassismus zu stärken und diskriminierende Strukturen abzubauen, lautet die Antwort meist: eigentlich nichts. Oder nur ganz wenig. Da frage ich mich schon, wie dieses Selbstbild beansprucht werden kann.

Konntest du an deinen verschiedenen Stationen Veränderungen bewirken?

Mal mehr, mal weniger. Es gelingt mir nicht immer, nachhaltige Entwicklungen anzustoßen, aber zumindest kann ich eine Reaktion erzeugen. Es versucht zu haben ist auch wichtig. Die jeweilige Institution kann später nicht behaupten, sie hätte von dem Thema nichts gewusst.

Allein weil du anwesend bist, weil du dich äuserst, weil du deine Position und deine Perspektive zur Verfügung stellst?

Manchmal soll meine bloße Anwesenheit als Beleg dafür herhalten, dass es kein Problem gibt. Das funktioniert natürlich nicht. Eher ist die Abwesenheit von anderen marginalisierten Leuten der Beweis dafür, dass noch viel zu tun ist. Wo neue Menschen in bestehende Strukturen kommen und sich auch äußern, werden die Probleme sichtbar, die schon immer da waren. Das sind die Geburtsschmerzen einer Veränderung. Es hat mich lange gestört, dass es nicht mehr Menschen in den Institutionen gibt, mit denen ich mich über meine Erfahrungen austauschen kann, dass der Apparat nicht weiter ist. Inzwischen kann ich es als meine Aufgabe annehmen, für eine positive Entwicklung einzutreten. Und akzeptieren, dass ich selbst wahrscheinlich nie von einer wirklich gleichberechtigten Welt profitieren werde, meine Zeit aber nutzen kann, die Schritte dahin einzuleiten. Dazu gehört, dass ich gewisse Widerstände aushalten muss. Auch deswegen: Zwangsexperte.

Hast du manchmal das Gefühl, du bist ein Aushängeschild für Diversität, aber es geht nicht um dich als Regisseur oder Professor?

Ich sehe das nicht als Widerspruch. In den Workshops werde ich oft gefragt: Möchtest du etwa nur aufgrund deiner Hautfarbe engagiert werden? Darauf kann ich nur antworten: Darum geht es nicht. Es geht darum, dass Leute wegen ihrer Kompetenzen engagiert werden, aber *auch* mit ihren Erfahrungen.

Das lässt sich nicht trennen?

Beides muss sich entfalten können. Es geht darum, dass eine zukunftsfähige Institution eine Vielfalt an Kompetenzen und Erfahrungen widerspiegelt. Bestimmt habe ich einige meiner Lehraufträge auf Basis meiner Lehrkompetenzen bekommen, aber auch im Wissen, dass ich PoC bin, dass ich eigene Rassismuserfahrungen habe und mich für Gleichstellung stark mache. Es kam schon vor, dass Leute mich angesprochen haben, weil sie Betreuung spezifisch für BIPoC-Studierende gesucht haben. Das finde ich fair. Ich bin nun mal einer der wenigen BIPoC-Lehrenden für den Schauspielbereich. Natürlich ist es traurig, dass es nicht mehr Lehrende mit vergleichbaren Expertisen gibt. Aber ich begrüße es auch, wenn eine Uni sich eingesteht, selbst nicht alle Kompetenzen abdecken zu können.

Hast du die Erfahrung gemacht, dass das Thema Diversität sozusagen auf dich abgeschoben wird, damit eine Institution sich nicht mehr damit auseinandersetzen muss?

Ich bin immer dankbar, wenn offen kommuniziert wird und eine Leitung zum Beispiel mit der transparenten Bitte um meinen Rat auf mich zutritt: Steffen, du hast Kompetenzen in Diversitätsarbeit, was denkst du, können wir diesen oder jenen Weg gehen? Dazu gebe ich gern meine Einschätzung, mache allerdings auch darauf aufmerksam, dass ich damit zusätzliche unbezahlte Arbeit verrichte. Im Idealfall wird das von vornherein anerkannt. Die Leiterin eines Instituts sagte mal zu

mir: Ich weiß, dass es eigentlich nicht deine Aufgabe ist, du kannst sofort Stopp sagen, ich bin bereit, externe Hilfe zu suchen – aber mich würde deine Meinung interessieren. Wenn du bereit bist, sie zur Verfügung zu stellen, höre ich gern zu.

Bist du darauf eingegangen?

Ja, und die betreffende Person hat auch wirklich zugehört und anschließend Veränderungen in die Wege geleitet, die an dieser Uni auch jetzt, nach meiner Zeit, noch wirken. Dieselbe Person hat auch selbstständig gewusst, wann es Zeit ist, sich von anderer Seite Hilfe zu suchen und externe Leute zu engagieren. So etwas macht mir Mut.

Was muss sich strukturell ändern, damit mehr Perspektiven Raum bekommen?

Wenn wir kritisch auf die eigenen Strukturen blicken, sehen wir 10.000 Baustellen. Es gibt eine riesige Zahl an Baustellen in uns selbst, aber vor allem in den Institutionen. Der Theaterbetrieb etwa hat immer schon Menschen ausgeschlossen. Um diese Ausschlüsse aufzubrechen, müssen wir den Kampf um Gleichstellung als wichtigen Teil einer neuen Normalität verankern. Eine Uni oder Schauspielschule sollte sich zum Beispiel fragen: Wer hat in den vergangenen 30 Jahren hier studiert? Es wird sich herausstellen: Menschen mit Behinderung, trans*Personen, Menschen aus Arbeiter*innenfamilien, Leute, die wenig Zugang zu Geld haben und aus sozial unsicheren Positionen sprechen, Schwarze Menschen oder Menschen mit Migrationsgeschichte sind stark unterproportional vertreten – in den Theaterbetrieben, in der Kunst, in der Lehre, in Lehrpositionen, in Entscheidungspositionen. Wenn wir diese Unterrepräsentationen normalisieren, sind wir Teil des Problems.

Was wäre ein Weg zur Lösung?

Der erste Schritt ist, diese Unterrepräsentation, beziehungsweise die Abwesenheit von bestimmten Menschen, als problematisch wahrzunehmen. Damit wir in einem zweiten Schritt Räume für eben diese Menschen schaffen, in denen sie sich voller Energie in die Kunst, das Studium, die Lehre oder in das Angestelltenverhältnis als Mitarbeitende schmeißen können. Damit müssen wir nicht warten, das kann jetzt passieren.

Was gibt dir Kraft?

Ich versuche regelmäßig an Weiterbildungen teilzunehmen, wo ich mit anderen Menschen aus der Community in Berührung komme. Ich stehe in Kontakt mit dem BIPOC-Netzwerk. Aber weil ich in Österreich lebe, wo solche deutschen Organisationen noch nicht stark vertreten sind, bin ich nicht wirklich organisiert. Es gibt eine Facebook-Gruppe, Black People in Vienna, die ich sehr wichtig für die Community finde.

Bist du in deiner jetzigen Position noch von Diskriminierung betroffen?

Wer sich für Gleichstellung einsetzt, macht sich angreifbar – immer, in jeder Position. Rassismus ist ein anpassungsfähiges Virus, das sich in der Academia gut zu

tarnen versteht. Aber ja, ich erlebe nach wie vor Diskriminierung. Natürlich auch als Teil der Gesellschaft, außerhalb der Universität. Ich habe es häufig erlebt, dass ich als Einziger in einer Gruppe gegen Diskriminierung eintreten musste und dafür noch angegriffen wurde. Das ist ein schmerzhafter Prozess. Ich war auch häufig intensiver als andere damit konfrontiert, dass Ressourcen ungleich verteilt waren. Denn darum geht es doch letztlich: um die gerechte Verteilung von Ressourcen.

Woran denkst du konkret?

Ich befand mich oft in Vergleichssituationen mit *weißen* Personen, denen viel eher zugestanden wird, kompetent und gebildet zu sein, unproblematisch zu sein, ihre Emotionen im Griff zu haben. Mir wurde schon gesagt, ich müsse mich anders kleiden, oder meine Haare auf eine bestimmte Art und Weise ändern – also die *Proximity to Whiteness* erhöhen –, um ernst genommen zu werden und besser in den universitären Apparat zu passen. Um nicht wie ein Student zu wirken, sondern wie ein «richtiger» Lehrender. Gelegentlich habe ich das tatsächlich für mich genutzt, einfach, weil es den Weg ebnet.

Hast du dich also anders gekleidet, Gel benutzt, um die Haare zu glätten?

Es wäre gelogen, wenn ich behaupten würde, diese Hinweise hätten keinen Eindruck auf mich gemacht. Wenn einem kontinuierlich von unterschiedlichen Stellen suggeriert wird, es gebe eine bestimmte Art, professoral zu sein, dann verschiebt sich der eigene Blickwinkel. Das ist wie Gehirnwäsche. Für mich war es wichtig, diesen Mechanismus zu durchdringen – und dann frei zu entscheiden, wo ich ihm nachgebe, und wo nicht. Kurzum: die Tage, an denen ich im Hoodie zur Uni komme, sind seltener geworden.

Welche Pläne verfolgst du, um mehr Diversität an diesem Institut zu schaffen?

Ich verfolge nicht wirklich einen Plan. Für mich ist die Beschäftigung mit Gleichstellung und Repräsentation eine Art Notwendigkeit geworden. Dazu gehören für mich Weiterbildungsangebote, Austauschräume, die Erweiterung des Lehrangebots, das Abbauen von Barrieren, Outreach-Programme und das Hinterfragen von elitären Positionen. Ich bin erst seit kurzem stellvertretende Institutsleitung am Max Reinhardt Seminar und stehe mit der Leiterin Alexandra Althoff und dem gesamten Kollegium in einem engen Austausch darüber, wer wir als Institution sein wollen, welche Theatervision wir vertreten wollen. Die nächste Frage lautet dann: Wie kommen wir dorthin? Und wie können wir unterwegs möglichst unterschiedliche Menschen dazu ausbilden, mit uns gemeinsam auf die Suche zu gehen? Dafür brenne ich.



SHERMIN LANGHOFF

«Wir sind nicht vom Himmel gefallen»

*Berlin, November 2024, später Vormittag. Ich hatte Shermin Langhoff versprochen, dass unser Gespräch nicht länger als eine Stunde dauern wird. Am Ende werden es dann vier Stunden in der Kantine des Gorki-Theaters, die an diesem Tag noch mehr vibriert als sonst: Die Premiere von «Café Populaire» steht kurz bevor. Immer wieder gesellen sich Weggefähr*innen wie Nurkan Erpulat, Holger Kuhla oder Aysima Ergün dazu. Es wird ein spannender, wehmütiger, mutmachender Austausch.*

Shermin, was ist das Postmigrantische Theater?

Das Postmigrantische bezeichnet erst einmal ein Theater, das sich mit der Gegenwart befasst. Und jede Beschäftigung mit der Gegenwart erfordert die Beschäftigung mit Geschichte. Das war dem Gorki Theater und zuvor auch schon dem Ballhaus Naunynstraße eingeschrieben, wir haben das Theater von Anfang an als einen Ort der Erinnerung betrachtet und dabei Geschichte persönlich genommen. Das Postmigrantische Theater hat in seiner Entstehung verschiedene Phasen durchlaufen, es steht dafür, dass etwas im Prozess ist, nie abgeschlossen. Das soll das *Post* selbst ausdrücken. Dieser Prozess entspringt aus einer gesellschaftlichen Realität – und aus dem Nicht-Umgang mit dieser Realität, eben: einer postmigrantischen.

Was bedeutet dieser Prozess für eine Stadt wie Berlin?

Konkret: In Berlin leben kaum mehr Elbslawen, die mal die Ureinwohner*innen waren, hier lebt nach Jahrhunderten eine Gesellschaft, die über Migration geworden ist, was sie heute ist – trotz teils jahrzehntelang andauernder Kriege, trotz der Judenverfolgungen vom Mittelalter bis zum Holocaust, also: trotz des Auslöschens der Anderen. In Städten wie Berlin dauert dieser Prozess an, es gibt immer jene, die gestern angekommen sind, die heute ankommen. Auch das drückt das *post* aus. Und das ist ein bestimmender Prozess für Sein und Werden einer Gesellschaft.

Was schließt Du daraus?

Die Frage, die darin impliziert ist, lautet doch: Ist die Gesellschaft so demokratisch verfasst, dass sich diese Realität in reeller Teilhabe ausdrückt? Das ist eine politische Frage, die wir mit der Kunst erforschen, reflektieren. Sie ist nicht Grund, weshalb wir Kunst machen, dafür gibt es immer die Motivation, dass wir gerne spielen,

schreiben, Geschichten erzählen. Aber in dieser Frage liegen zugleich Antworten, wenn es darum geht: Für wen, warum und wie machen wir bestimmte Stücke – mit dem Mut, Dinge zu formulieren und zuzuspitzen, zu provozieren, uns selbst und die Gesellschaft zu hinterfragen.

Mit dem Stück «Verrücktes Blut» von Nurkan wurde eure Arbeit auch überregional gesehen...

Auch das war ein Prozess. Über das HAU Hebbel am Ufer, wo ich angefangen habe, Theater zu machen, und in der Folge über das Ballhaus Naunynstraße, wo sich diese Arbeit fortgesetzt hat, haben wir aus dem Ephemeren des Postmigrantischen Theaters etwas Stetiges gemacht. Gerade über die Nachwuchsförderung am Ballhaus, wo fantastische Kolleg*innen, die heute berühmt sind, wie Sascha Salzmann, Sesede Terziyan, Daniel Kahn und viele andere tolle Künstler*innen wie Hakan Savaş Mican oder Nurkan Erpulat ein Zuhause fanden.

Ging es darum, sich aus Zuschreibungen zu befreien?

Es gibt schon besondere Prozesse in Deutschland. Sehr viele Kolleg*innen mit Hinter- und Vordergründen teilen die Wahrnehmung, dass sie als Wissenschaftler*innen oder Künstler*innen erst anders wahrgenommen wurden, als sie nach Amerika oder nach Großbritannien gingen. Diese Geschichten kennen wir alle aus der Szene. Ich würde nicht sagen, dass das einen unauflösbaren Widerspruch bedeutet, aber es ist eine Dialektik, in der wir Identitätskonstruktionen bekämpft haben und bekämpfen. Also: Identität ist die Krise, Identitätspolitik ist die Krise, Identitätskonstruktionen und -Konzeptionen, die uns aufgestülpt werden als Menschen, sind die Krise. Das kann jede und jeder nachvollziehen, auch die, die ihre Wurzeln nur in Deutschland haben. Das fängt schon im Kleinsten an, in der Familie: Wie werde ich gesehen? Wie werde ich beurteilt? Wie werde ich ein- oder ausgeschlossen? Das heißt: gegen all das kämpfen wir, aber diesen Kämpfen zugrunde liegt gewissermaßen die Einsicht, dass eine Gesellschaft nun mal über Kategorien funktioniert.

Und wenn es schon Kategorien braucht...

Dann übernehmen wir selbst die Einordnung. Wir definieren uns selbst. Es war also von Beginn an auch ein Self-Empowerment-Ansatz. Verbunden damit, dass wir selbst unsere Geschichten erzählen – und nicht andere über uns erzählen. Genau da klaffte ja die große Leerstelle, die ich schon festgestellt hatte, als ich zuvor beim Film und noch davor bei einem Buchverlag arbeitete. Wobei der Film sich den postmigrantischen Geschichten schon viel weiter geöffnet hatte als das Theater.

An welche Vorbilder konnte das postmigrantische Theater anknüpfen?

Es gab einen Fassbinder, der sich zum Beispiel in «Katzelmacher» mit der Situation der sogenannten Gastarbeiter*innen auseinandergesetzt hat, Franz Xaver Kroetz hat die Klassismusperspektiven in den Diskurs eingebracht, es gab einen Roberto

Ciulli in West- und einen Alejandro Quintana in Ostdeutschland, die mit internationalen Ensembles arbeiteten. Natürlich gab es Vorgänger*innen im Sinne eines internationalen Theaters, eines multikulturellen Theaters, eines Theaters von Exilant*innen, auch in Berlin. Wir sind nicht vom Himmel gefallen. Jenseits dieser Beispiele existierten Sonderprojekte für Migrant*innen, von Migrant*innen, die aber eher integrationspolitisch oder sozialpolitisch verortet waren.

Aber das alles war nicht die Basis einer kontinuierlichen Entwicklung?

Im deutschsprachigen Theater ging es bezüglich Diversität nicht wirklich progressiv weiter, zumindest nach dem zu urteilen, was sich durchsetzte. Ausnahmen bestätigen die Regel. Natürlich gab es die Ansätze eines Frank Castorf, der Birol Ünel an die Volksbühne geholt und als Siegfried besetzt hat, einen Christoph Schlingensiefel, der bei «Chance 3000» das makabre Spiel «Türken töten» inszeniert hat, sozusagen ein Cassandra-Momentum. Es gab viele einzelne Fälle, in denen Regisseur*innen sich politisch interessiert haben, wie auch die Strecke eines Peter Stein an der Schaubühne mit Exilant*innen in den 80er Jahren. Aber es hat eben nie jemand an die Tür geklopft und gesagt: Wir brauchen ein Haus für unsere eigenen Geschichten.

Dann hast du das Ballhaus Naunynstraße übernommen. Wie kam es da dazu?

Das Ballhaus wurde mir schon angetragen, nachdem ich 2005 am HAU auf Einladung von Matthias Lilienthal das Festival «Beyond Belonging» kuratiert und produziert hatte. Ich hatte nie Karriereabsichten in die Richtung: Ich möchte Intendantin werden. Ich wollte Theater ermöglichen, daraus haben sich Dinge entwickelt. Das Festival und die Produktionen, die ich mit Tamer Yigit, Neco Celik, Nurkan Erpulat und anderen auf die Beine stellte, feierten große Erfolge, die Künstler*innen und ich waren allerdings frustriert, dass wir – bewusst in Führungszeichen – «nur ein Türken-Festival» für die Stadt machten. Wir suchten nach einer anderen Verortung, nach einem Raum.

Da war das Ballhaus natürlich ein idealer Raum, mitten im Kiez.

Ursprünglich habe ich es als HAU 4 angeboten, «ballHAUs» war das Konzept überschrieben. Ein Satellit des HAU. Ich wollte also nicht um jeden Preis ein Haus übernehmen, aber den Künstler*innen einen eigenen Raum geben, in dem wir entwickeln, laborieren und neue Geschichten schreiben können. Um dieses Leck der fehlenden Geschichten ging es.

Wie hast du das Ballhaus finanziert?

Das Ballhaus hatte damals kaum nennenswertes Budget, ca. 20.000 Euro. Auch deshalb war es Ende der 90er keine Spielstätte mehr, sondern wurde vor allem von der Musikschule genutzt, oft mit Workshop-Formaten für wenige Teilnehmende, manchmal von umliegenden Initiativen und Jugendhäusern wie der Naunynritze. Mit 20.000 Euro und einem festen Techniker am Haus hätte man dort natürlich keine großartigen Theaterstücke inszenieren können. Matthias und sein Team

arbeiteten damals schon derart am Anschlag, dass sie sich nicht noch ein HAU4 ans Bein binden wollten. Also bin ich auf die Suche nach Förderern gegangen. Das Land Berlin signalisierte Bereitschaft, namentlich die damalige Referentin Christiane Zisecke bei Staatssekretär André Schmitz – die Generation, die wirklich noch förderte und forderte. Die mochten, was wir am HAU gemacht hatten und fanden die Idee eines jungen postmigrantischen Theaters zur Nachwuchsförderung ganz toll.

Die Geburt des Ballhaus Naunynstraße als postmigrantisches Theater ...

Das stimmt, im Ballhaus habe ich das Postmigrantische Theater als solches benannt und als Konzept vorgeschlagen. Dafür erhielten wir dann 250.000 Euro. Ich habe noch 10 Stellen akquiriert über eine neue Förderung, die für 3 Jahre aufgelegt wurde, «Kulturarbeit für alle». Das war einfach eine Arbeitsamtsmaßnahme. Jemand dachte sich wohl, es gibt doch so viele arbeitslose Menschen im Kulturbereich, warum versuchen wir nicht, die in die Beschäftigung zu bringen? Ich war die erste, die für dieses Programm einen Antrag gestellt hat und hatte das Glück, dass es kurz vor Jahresende rauskam, wo die Mittel noch schnell vergeben werden mussten.

Trotzdem kein üppiges Budget für ein Theater.

Dazu kam, dass ich noch mal 300.000 Euro bei der Lotto-Stiftung einwerben konnte, um aus dem Haus wirklich ein Theater zu machen. Wir haben den kompletten Keller ausgebaut, dort eine Probenbühne eingerichtet, eine Bar und abgetrennte Gästetoiletten, oben in der Galerie noch einen zusätzlichen Workshopraum. Die gesamte Ausstattung des heutigen Ballhauses ist diesen Lotto-Geldern von 2008 zu verdanken.

Klingt nach viel Arbeit.

Ich bin dreimal umgekippt und ins Krankenhaus gekommen, weil ich Tag und Nacht durchgearbeitet habe, um Gelder aufzutreiben, um diese Anträge zu schreiben. Wir hatten damals ja noch ganz kleine Strukturen, ohne Assistent*innen. Heute bin ich Antragsexpertin, aus der Not geboren. Im Gorki haben wir in den vergangenen elf Jahren jedes Jahr mindestens 1,5 Millionen Euro an Drittmitteln akquiriert, um Kunst in einem unterfinanzierten Haus zu machen. Diese Mittelakquise wird in Zukunft allerdings weitaus schwieriger angesichts der übergreifenden Kürzungen in der Kultur. Einige öffentliche Töpfe für Drittmittel sollen gänzlich abgeschafft werden.

Klingt beängstigend. Dennoch: Wie ging die Entwicklung am Ballhaus weiter?

Am Ballhaus konnte ich nicht nur viele Drittmittel für Projekte einwerben, sondern vor allem viele tolle Menschen gewinnen, die dort großartige Stücke gemacht haben. So erfolgreich, dass uns schließlich das Gorki Theater angeboten wurde – wobei ich zu dem Zeitpunkt ja eigentlich die Leitung der Wiener Festwochen übernehmen sollte. So läuft es eben: im eigenen Land, in der eigenen Stadt gesehen

zu werden, funktioniert oft erst, wenn es ein Begehren von außen gibt. Berlin hat auf unseren Erfolg am Ballhaus nicht sofort mit einem Angebot reagiert – und ich habe die Stelle in Wien ernsthaft in Erwägung gezogen, weil die Festwochen es mir ermöglicht hätten, sowohl die Künstler*innen mitzunehmen, die ich entwickelt hatte, als auch andere internationale Vernetzungen weiter zu organisieren.

Wie schätzt du die Situation im deutschsprachigen Theater in Hinblick auf Rassismus ein? Was war, was ist, was wird sein?

Der Rassismus ist eine Kontinuität, die viele Gesellschaften kennen. Es gab ihn, gibt ihn und er wird bleiben. In Deutschland ist Rassismus als Erfahrung mit dem Holocaust besonders tief eingeschrieben. Und wir sehen, dass auch eine junge Generation heute wieder anfällig wird für einfache Antworten und die Suche nach Schuldigen, mit denen Politik und auch Medien operieren. Die Kunst braucht aber Komplexität. Das heißt, natürlich wird Rassismus weiter existieren und politisch instrumentalisiert werden.

Gibt es positive Veränderungen?

Sprechen können wir mittlerweile darüber, das Phänomen ist sozusagen anerkannt und kann nicht mehr einfach weggewischt werden. Im Diskurs sind wir sehr weit. In den Strukturen hat sich wenig geändert. Im Gegenteil, wir sehen jetzt schon wieder Rückschritte. Kaum waren die ersten Professor*innen, die ersten Intendant*innen, die ersten Medienmacher*innen, die ersten Politiker*innen mit Hinter- und Vordergründen im Amt – Menschen, die nicht autochthon, blond und blauäugig waren – gab es in den Institutionen schon den Diskurs, ob das nicht *Tokenism* sei. Dafür brauchte es keine rassistischen Politiker*innen, es reicht die eigene Branche.

Glaubst du, dass bessere politische Rahmenbedingungen helfen könnten, für strukturelle Veränderung zu sorgen?

Die Hoffnung war natürlich, dass über staatliche Kontexte und Gesetze – wo es um die Verfassung als Grundlage geht – bessere Bedingungen geschaffen werden könnten. Über Antidiskriminierungsgesetze, über Bedingungen, die für Förderung, für Einstellungen formuliert werden. Sozusagen im Sinne eines Gender Mainstreamings und Diversity Mainstreamings. Partiiell ist das ja auch passiert. Um ein Beispiel herauszugreifen: In der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung, die 2019 in Berlin installiert worden ist, haben sehr viele junge PoC-Wissenschaftler*innen und andere Praktiker*innen erfolgreich Strukturen aufgebaut, um Diversitätsmanagement zu etablieren, auch in großen Institutionen. Allerdings zählte die Stiftung zu den ersten Einrichtungen, die jetzt im Zuge der Einsparungen weggekürzt wurden. So funktioniert das Reaktionäre.

Glaubst du, dass sich diese Entwicklung im Theater so oder ähnlich fortsetzen wird?

Da kann ich nur spekulieren. Es ist anzunehmen, dass vor allem die Großkoperten überleben werden. Das ist im Leben wie im Theater so. Für die großen,

prestigeträchtigen Häuser, die eben auch konservative und andere Lobbys haben, wird es Lösungen geben, politische wie kommerzielle, also Sponsoring und hohe Ticketpreise. Aber für sehr viele freie Projekte, die in den Strukturen Platz gefunden haben, die in den vergangenen Jahren aufgebaut oder erweitert wurden, schwinden die Wirkungsmöglichkeiten.

Klingt pessimistisch.

Mag sein. Aber ich denke, alle müssen sich auf Kürzungen einstellen, die nicht nur Berlin betreffen. Das wird überall kommen. Es gibt natürlich auch Städte, in denen bessere Kulturpolitik gemacht wird, wie in Hamburg aktuell von Carsten Brosda. Das heißt, die Chancen für einen Einstieg in den Beruf werden nicht größer. Ob das vorübergehend ist oder nicht, wird sich zeigen. Das deutschsprachige Theater hat schon verschiedene Krisen überlebt, auch finanzielle. Aber wir stehen ja insgesamt vor wahnsinnigen Herausforderungen. Zum Streben nach Veränderung gehört eben auch, es auszuhalten, dass es Backlashs gibt, dass wir vielleicht nicht jede Veränderung noch in unserer Lebenszeit erleben. Und trotzdem selbstverständlich für genau diese (Menschen)rechte weiter zu kämpfen.

Was gibt dir Kraft?

Mein Motto in diesem Kampf war immer: «Revenge with Love». Damit meine ich: Mit unserer Kunst widerstehen, mit unserer Kunst kritisieren. Gerade in den heutigen Zeiten braucht es unsere Kunst mehr denn je. Entsprechend bin ich froh, dass wir weiter spielen und erzählen können. Ich habe das Gefühl, dass ein Publikum – genauso wie die Künstler*innen und die Mitarbeitenden – in diesen herausfordernden Zeiten einen Raum des Spielens und Denkens braucht, wo wir alle zur Community werden und eine Gemeinschaft in Solidarität erleben können. Das passiert jeden Abend im Theater. Wir dürfen in all diesen Kämpfen einfach nicht vergessen, wofür wir eigentlich kämpfen und müssen die Wut immer wieder in Liebe übersetzen.



«Von den Rändern auf die Mitte schauen»

Wien/Berlin, Winter 2024, Vormittag. Zeit ist für Necati Öziri Mangelware. Seit er mit seinem Roman «Vaterland» auf der Shortlist des Deutschen Buchpreises stand, ist er ein gefragter Gesprächsteilnehmer, hat eine Poetik-Vorlesung an einer Hochschule und liest landauf, landab aus seinem Buch. Ich habe ein Speed-Date von fünfunddreißig Minuten. Intensiv und informativ.

Necati, was verstehst du unter Rassismus?

Die beste Definition stammt in meinen Augen von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard: «Die Verknüpfung von Vorurteilen mit institutioneller Macht. Entgegen der landläufigen Meinung ist für Rassismus eine Abneigung oder Böswilligkeit gegenüber Menschengruppen keine zwangsläufige Voraussetzung. Rassismus ist keine persönliche oder politische Einstellung, sondern ein institutionalisiertes System, in dem soziale, wirtschaftliche, politische und kulturelle Beziehungen für *weißen* Alleinherrschaftserhalt wirken.»

Weswegen findest du diese Definition so treffend?

Weil sie deutlich macht, dass Rassismus ein System ist, im Prinzip also eine Ordnungsmethode. Und die hat nichts damit zu tun, ob ich jemanden persönlich mag oder eben nicht. Genauso wie Sexismus in einem Patriarchat ein Gesellschaftssystem ist, in dem beispielsweise Verletzungen, Gewalt und Macht auf verschiedene soziale Geschlechter unterschiedlich verteilt sind.

Welche eigenen Erfahrungen machst du mit Rassismus, als Dramaturg, als Autor?

Ich bin schon seit 2017 nicht mehr festangestellt am Theater. Aber natürlich ist auch diese Institution durch Rassismus als Ordnungsprinzip strukturiert, das Macht und Vulnerabilität verteilt. Und es wirken natürlich mehrere Ismen gleichzeitig, in- und miteinander. Es gibt also Klassismus, Sexismus, Ableismus und so weiter. Man muss das intersektional betrachten. Ich könnte auf der einen Seite hervorheben, dass ich von Marginalisierung betroffen bin, weil ich den Namen habe, den ich habe, und die Haarfarbe, die ich habe. Auf der anderen Seite ist es aber so, dass ich als Dramaturg und Autor in der Machtachse oder Hierarchie des Theaters weiter oben angesiedelt bin.

Und als Autor?

Ich finde, im Theaterbetrieb spielen Autor*innen eigentlich keine Rolle, auch wenn häufig das Gegenteil behauptet wird. Die deutsche Theaterlandschaft schreibt sich die Bedeutung von Autor*innenschaft gern auf die Fahne, aber seien wir doch ehrlich: Im Stadttheater geht es fast immer um Regie. Ich weiß, wie die Spielpläne in der Regel gemacht werden. Da steht für Januar ein Regie-Name, für Februar ein Regie-Name und für März ein Regie-Name. Ganz selten wird anders herum gedacht und überlegt: Welchen Stoff wollen wir eigentlich hier und heute erzählen? Da spüre ich einen Unterschied zum Literaturbetrieb, wo ich als Autor einen ganz anderen Stellenwert einnehme, wo auch der Text eine andere Relevanz hat.

Wie bezeichnest du dich selbst?

Das hängt vom jeweiligen Kontext ab. Es gibt Situationen, in denen ich darauf beharre, dass ich deutsch bin, ganz platt, ohne jeglichen Zusatz, weil mir mein Gegenüber das Deutschsein absprechen will. Und es gibt Situationen, in denen es wichtig ist, bestimmte Erfahrungen sichtbar zu machen. Dann kann es sinnvoll sein, zum Beispiel Person of Color als Selbstbezeichnung zu wählen. Das fühlt sich für mich aber meist nur im deutschsprachigen Kontext richtig an. Es gibt also keine pauschale Antwort drauf. James Baldwin hat mal gesagt, «I don't believe in races». Das teile ich. All diese Zuschreibungen sind für mich strategische, taktische Begriffe, nichts davon *gibt* es, niemand ist irgendeine Identitätskategorie. Es gibt nur Menschen.

Es gibt inzwischen sehr viele Bücher von migrantischen Autor*innen. Ist das ein Zeichen für echte Veränderung? Gibt es in den Verlagshäusern auch Lektor*innen of Color oder mit Migrationsgeschichte?

Es hat sich in den vergangenen Jahren einiges getan, zumindest nach meiner Wahrnehmung. Gleichzeitig gilt aber auch: Nur weil zum Beispiel ein Ensemble nicht ausschließlich blond und blauäugig aussieht, heißt das nicht, dass es darin einen anderen Umgang mit Problemen gibt, mit Druck, mit Erfolg. Ich kann messen, wie *weiß* eine Institution ist, wenn ich mir einfach nur die Biografien und Erfahrungen anschau, die da arbeiten. Ich kann aber auch messen, wie *weiß* eine Institution ist, indem ich mir anschau, wie mit Problemen, mit Druck, mit Herausforderungen umgegangen wird. Ähnlich verhält es sich im Literaturbetrieb. Es ist eine begrüßenswerte Entwicklung, dass dort eine heutige deutsche Gesellschaft immer stärker abgebildet wird. Gleichzeitig ändern wir damit noch nicht die Strukturen.

Wie siehst du diese Entwicklungen an den Theatern, in den darstellenden Künsten?

Mit dem Ballhaus Naunynstraße und dem Maxim Gorki Theater hat eine Entwicklung begonnen, die immer weiter und breiter geworden ist. Das ist auch ein Verdienst von Shermin Langhoff. Es ist schön, dass viele andere nachgezogen haben, wenn auch aus unterschiedlichen Gründen, da muss man differenzieren. Manche denken einfach: Diversity sells. Andere dagegen haben wirklich verstanden, dass

sich eine Gesellschaft besser reflektieren lässt, wenn man denjenigen Perspektiven Raum gibt, die von den Rändern auf die Mitte schauen – oder, noch besser, wenn man die Mitte gar nicht mehr als Mitte definiert.

Warum ist das eine Bereicherung?

Von denjenigen, die marginalisiert werden, können wir als Gesellschaft mehr über uns lernen. Viele in der deutschen Theaterlandschaft haben das auch wirklich verstanden: dass die Theater nicht nur aus Großherzigkeit ihre Tore öffnen und anderen einen Safe Space bieten sollten – sondern, dass die Theater umgekehrt auf die Perspektiven der sogenannten Anderen angewiesen sind, wenn sie nicht komplett irrelevant werden und ihre moralische Autorität verlieren wollen. Natürlich kann Theater auch einfach entertainen und sich selbst feiern. Dafür braucht es diese Perspektiven vermutlich nicht.

Wie könnte das Theater mehr Zugänge schaffen, zum Beispiel für Jugendliche, die nicht weiß sind und aus akademischen Familien kommen? Wie könnten PoCs, queere Menschen oder andere Marginalisierte sich mehr eingeladen fühlen?

Darauf ich kann ich dir nur die Antworten geben, die wir seit zehn Jahren geben. Da hat sich nicht viel verändert. Natürlich muss man grundsätzlich schauen, wie man diese Institution Theater ganz faktisch zugänglicher machen kann. Das fängt bei den Preisen und den Aufführungszeiten an: Was kostet der Eintritt, wie lange dauert die Vorstellung, wer kann sich so lange einen Babysitter leisten? Welches Essen gibt es in der Kantine, wie sind diese Räume gestaltet, gibt es noch einen unausgesprochenen Dresscode? Man kann also überlegen, wie man die Institution durchlässiger macht. Auf der anderen Seite kommt es auch darauf an, wie ein Theater nach außen kommuniziert, welche Kanäle benutzt werden. Genauso relevant ist die Frage, welche Stoffe verhandelt werden.

Wer erzählt da was über wen und für wen?

Wenn ich ändern will, wer im Publikum sitzt, dann muss ich ändern, wer auf der Bühne und wer hinter der Bühne ist. Für die Repräsentation ist es wichtig, ob die Geschichten, die erzählt werden, etwas mit mir hier und heute zu tun haben. Oder soll ich mir zum millionsten Mal ein Drama anschauen, in dem der Erstgeborene alles erbt und der Zweitgeborene leer ausgeht? Schillers «Räuber» werden oft noch so inszeniert, als verhandele das Stück ein universelles Anliegen. Dann schreiben die Theater in ihre Leporellos, wie wahnsinnig aktuell der Text sei – als wäre es nicht schon entlarvend, dass sie das schreiben müssen.

Beziehst du diese Kritik auf Klassiker generell?

Ich bin kein grundsätzlicher Feind von Klassikern, es gibt sehr gute Klassiker, deren Konflikt im Kern tatsächlich etwas mir und meiner Gegenwart zu tun hat. Aber oft ist das eben auch nicht der Fall. Ich glaube, bis zu einem gewissen Grad können die Theater sich dumm und dämlich öffnen – solange unsere Gesellschaft

so eingerichtet ist, wie sie ist, werden viele Menschen einfach nicht ins Theater gehen können. Solange eine alleinerziehende Mutter ums Überleben kämpfen muss, wird sie nicht ins Theater gehen können, egal in wie vielen Sprachen du ihr den «Hamlet» anbietest. Unsere Gesellschaft ist leider so aufgestellt, dass Kultur ein Luxus bleibt.

Meinst du, es sollte ein Menschenrecht auf Kultur geben?

Wenn Theater in unserer Gesellschaft wirklich als Schulen der Empathie gelten würden, wenn wir tatsächlich der Überzeugung wären, dass unsere Kinder dort etwas lernen, das sie in der Schule nicht lernen, dann wäre das anders. Dann hätten alle ein Recht und einen Anspruch auf Kultur – und diejenigen, die sich den Theaterbesuch nicht leisten können, bekämen ihn bezuschusst wie Schulbücher. Die Kunst braucht in unserer Gesellschaft grundsätzlich einen anderen Stellenwert. Die Öffnung der Theater ist das eine. Aber solange jemand drei Jobs machen muss, um halbwegs mit der Inflation klarzukommen, wird diese Person kaum einen Raum besuchen, der als elitär gilt.

Schon der Babysitter kann zu teuer werden.

Es gibt Studien, die klar belegen: Wenn bei Kulturveranstaltungen Kinderbetreuung und kostenfreies Essen angeboten wird, kommt ein weniger homogenes Publikum. Mit den aktuellen Kürzungen der Kulturretats rücken solche Angebote aber in weite Ferne. Wir werden auch im Literaturbetrieb und im Theater erleben, dass all die progressiven Entwicklungen, die wir erreicht haben, wieder rückgängig gemacht werden. Hart und langwierig erkämpfte Rechte können leider auch schnell wieder einkassiert werden.

Was wünschst du dir? Nicht nur für die Gesellschaft, sondern auch für Dich?

Auf politischer Ebene wünsche ich mir ein AfD-Verbot, damit wir Zeit gewinnen. Ich glaube nicht, dass damit die Gefahr einer faschistischen Gesellschaft gebannt wäre, aber es würde uns einen Aufschub verschaffen. Den sollten wir nutzen, um ein bundesweit aufgelegtes, nachhaltiges Antirassismusprogramm einzuführen, verpflichtend für alle. Ich war im vergangenen Jahr auf Lesereise, von Stadt zu Stadt, von Dorf zu Dorf, und habe auf jeder Station auch über Rassismus gesprochen. Obwohl zu meinen Lesungen ja nur die «Guten» kommen, gab es nicht einen Abend, an dem nicht am Ende beim Signieren jemand etwas Rassistisches geäußert hätte – und sei es nur die Behauptung, die Frage «Woher kommst du?» sei nicht rassistisch, weil nicht böse gemeint. Mein Wunsch ist, dass wir aufhören auf den sogenannten rechten Rand zu zeigen und alle bei sich selbst anfangen.

Wie reagierst du in solchen Situationen? Ich bleibe ewig lange freundlich...

Ich nicht. Sofern ich nicht Angst um mein Leben habe, spreche ich die Dinge, die mich stören, in der Regel an – auch durchaus in einem scharfen Ton. Ich habe keine Lust mehr, nett zu sein. Ich habe keinen Bock mehr, Verständnis und Empathie für jene aufzubringen, die selbst kein Verständnis und keine Empathie

für Marginalisierte haben. Der Umstand, dass sie bestimmt auch alle ihr Päckchen zu tragen haben, rechtfertigt so ein Verhalten nicht. Für die Theater wünsche ich mir wiederum, dass sie Strategien finden, um so lange wie möglich widerstandsfähig zu bleiben.

Widerstand wogegen?

Was macht ein Stadttheater in einer mittelgroßen deutschen Stadt, wenn dort bald die AfD regiert und sagt: So Leute, ab jetzt spielen wir nur noch deutsche Klassiker. Und zwar mit einem identitätsstabilisierenden Anspruch. Kündigen dann einfach alle – und werden ersetzt durch Leute, die diesen AfD-Auftrag genauso ausführen? Oder gibt es andere Strategien? Dass dieser Fall eintreten wird, steht für mich außer Frage. Vielleicht nicht im kommenden Jahr, aber in drei, vier Jahren werden rechte Politiker*innen im Stadtrat oder im Kulturdezernat sitzen und genau das fordern.

Was gibt dir Kraft?

Ich habe sehr viele Lesungen in Schulen gemacht, das waren mit Abstand die schönsten. Mein Gefühl ist, dass ich dort noch etwas bewirken kann. Natürlich werde ich überwiegend von engagierten Lehrer*innen eingeladen, die ohnehin eine rassismuskritische Perspektive in ihren Unterricht einbauen – aber von Schüler*innen habe ich noch nie eine rassistische Frage gestellt bekommen. Ich will nicht ausblenden, dass die AfD auch eine sehr junge Wähler*innenschaft hat. Aber bei meinen Lesungen in Schulen war ich oft beeindruckt davon, wie viel diese jungen Menschen schon wissen. Darüber was Rassismus ist, was Sexismus ist. Das gibt mir Kraft und Hoffnung.

SCHAUSPIELSCHULE



«Aus Wut soll Hoffnung werden»

*Bochum/Wien, November 2024, früher Abend. Mit Tee und Kerzen versorgt, versuchen Abenaah Prempeh und ich, die vielen Kilometer zwischen uns zu überbrücken. Unser Zoom-Meeting entwickelt sich allerdings so schnell zu einem angeregten Gespräch, dass die Entfernung schnell vergessen ist. Als ausgebildete Schauspielerin und Opernsängerin bringt Abenaa eine doppelte Perspektive ein, die sie als einzige meiner Gesprächspartner*innen hat.*

Wie bezeichnest du dich selbst?

Das hängt vom Kontext ab. Manchmal als Schwarz, manchmal als mixed. Es kommt darauf an, wer sonst noch im Raum ist.

Du hast Schauspiel in Leipzig und Gesang am Mozarteum in Salzburg studiert. Warum beides?

Mir geht es in erster Linie darum, auf der Bühne etwas zu erzählen, sowohl im Schauspiel, als auch in der Oper. Ich habe Schauspiel nicht studiert, um ausschließlich im Sprechtheater zu arbeiten, und Gesang nicht, um nur Sängerin zu sein. Ich möchte als Künstlerin über verschiedene Werkzeuge verfügen, um etwas darzustellen.

War das Mozarteum deine Wunsch-Uni?

Das Mozarteum war die vierte Schauspielschule, an der ich mich beworben habe – und diejenige, an der ich wirklich studieren wollte. Ausschlagend war unter anderem, dass ich dort ein Gefühl von Augenhöhe hatte. Ich hatte den Eindruck, dass die Studierendenschaft sehr divers ist, dass sehr genau auf den einzelnen Menschen geschaut wird. Das fand ich schön.

Gab es an der Schule PoCs?

Ja.

Auch unter den Lehrenden?

Nein.

Hättest du dir PoCs unter den Dozierenden gewünscht, oder hat das keine Rolle für dich gespielt?

Es gab schon Situationen, in denen ich mir den Austausch mit einer Person

gewünscht hätte, die bestimmte Dinge aufgrund von eigenem Erleben sieht oder versteht, ohne dass ich sie erklären muss. Allerdings gab es einen *weißen* Dozenten, der mein BIPOC-Sein auf eine Art einbezogen hat, bei der ich mich mündig fühlte. Mit ihm konnte ich reden, weil er sensibel, aber nicht zu vorsichtig war.

Gab es an der Uni eine Diversitäts- oder Diskriminierungsbeauftragte?

Es gab eine Kommission für Streitfälle, die allerdings ziemlich *weiß* besetzt war. Ich hatte nicht den Eindruck, dass sie politisch viel Bewegung bringt.

Wie war das Verhältnis zu deinen Kommiliton*innen?

Ich habe mein Studium zu der Zeit begonnen, als die Black Lives Matter-Proteste aufkamen. Darüber wurde bei uns auch im Grundlagenunterricht gesprochen, allerdings sehr unreflektiert. Ich dachte nur: Merkt ihr eigentlich, dass ich Schwarz bin? Jedenfalls habe ich kurz danach einen Kommilitonen gefragt, ob er mich zu einer Demo begleitet – und der meinte sinngemäß: Darauf habe ich keinen Bock. Das sprach Bände und war typisch für die unsensible Haltung einiger Menschen. Es waren allerdings nicht alle so. In einer anderen Situation hätte ich mir mehr Solidarität von Freund*innen aus meinem Jahrgang gewünscht...

Was war passiert?

Es gab einen Vorfall mit einem Gastdozenten, bei dem ich mich extrem unwohl fühlte. Erst hinterher kamen Kommiliton*innen zu mir und versicherten: Wir verstehen dich, wir sind an deiner Seite. Das hat mich wütend gemacht, ich antwortete: Das könnt ihr euch sparen, macht nächstes Mal einfach gleich den Mund auf. Wir haben dann lange darüber gesprochen und auch zusammen etwas daraus gelernt, denke ich.

Inzwischen gehörst du am Bochumer Schauspielhaus zum Ensemble. Wolltest du an dieses Haus, weil es divers ist?

Es war eher so, dass das Schauspielhaus mich gefunden hat. Ich hatte damals mein Absolvent*innenvorsprechen noch gar nicht hinter mir, aber es gab theoretisch auch schon andere Optionen. In Bochum hatte ich das Gefühl, dass das Ensemble im besten Sinne bodenständig ist und gut zusammenhält. Das hat den Ausschlag gegeben.

Fühlst du dich am Haus safe?

Safe ist ein ziemlich großes Wort. Ich habe den Eindruck, es gibt einen großen Willen, dafür zu sorgen, dass alle sich geschützt fühlen können. Im Ensemble sind auch *weiße* Menschen, in deren Gegenwart ich mich safe fühle. Besonders eine Person fällt mir ein – wenn sie mit im Raum ist, habe ich das Gefühl: Sie kriegt genauso viel mit wie ich. Das tut gut.

Habt ihr einen Code of Conduct, eine Antirassismus-Klausel?

Ja, den Code of Conduct unterschreibt man mit dem Vertrag.

Gibt es am Schauspielhaus Bochum auch auf Leitungsebene PoCs?

Nein, obwohl ich auch hier einen Willen wahrnehme, das zu ändern. Aber das geht sehr langsam voran. Es gibt eine Steuerungsgruppe für Fragen von Diversität am Haus, in der ich Mitglied bin und die kürzlich im Rahmen eines antirassistischen Fachtags für die Leitungsebene eingeladen war, Impulse zu geben. Neben der moderierenden Person war ich die einzige Person of Color im Raum. Das fand ich schon befremdend. Das zeigt mir, wie leicht Diversität auf allen Ebenen vergessen wird, auch auf Leitungsebene. Das sollte nicht so sein.

Spielt ihr Stücke von PoC-Autor*innen, werden PoC-Regisseur*innen engagiert?

Wenige. Ich habe kürzlich eine Stückentwicklung mit der Regisseurin Manuela Infante erarbeitet: «100 % peruanisch-amazonisches Haar». Das ist bisher meine Lieblingsproduktion am Haus. Vermutlich, weil sie selbst einen Migrationshintergrund hat, macht Manuela sehr gute Beobachtungen zu Vorurteilen und durchdringt sie mit viel Ernsthaftigkeit, aber auch mit viel Humor. Die Arbeit ist auf eine intelligente Weise direkt.

Wünschst du dir mehr solcher Produktionen?

Ich wünsche mir, dass die künstlerische Arbeit von nicht-*weißen* Personen genauso viel Raum auf unterschiedlichen Ebenen bekommt wie die von *weißen* Personen. Damit meine ich nicht zwangsläufig, dass Fragen von Diversität auf der Bühne verhandelt werden, das findet ja mittlerweile statt. Sondern, dass es auch hinter der Bühne eine Auseinandersetzung mit diesem Thema gibt. Wenn Gina Haller und ich als PoCs auf der Bühne stehen, heißt das noch nicht, dass sich ein allgemeines Bewusstsein für Diversität durchgesetzt hat. Wir sollten mehr über die Wege sprechen, wie Diversität in den Theateralltag integriert werden kann, welche Aufgaben damit einhergehen. Ein interessantes Projekt war 2024 Johan Simons' «Die Schutzbefohlenen – Was danach geschah» von Elfriede Jelinek...

Diese künstlerische Intervention anlässlich der Europawahlen, die als Projekt mit der Stadtgesellschaft angelegt war?

Genau. Die Arbeit fand als eine Art Lecture auf den Stufen vor dem Schauspielhaus statt, mit 15 Beteiligten unterschiedlicher Nationalität. Das waren ein paar Mitglieder aus unserem Ensemble, vor allem aber Bochumer Bürger*innen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte. Echt gute Leute, die auch richtig schön gespielt haben. Von solchen Projekten wünsche ich mir mehr.

Damit andere Perspektiven Raum bekommen, andere Menschen auf der Bühne stehen – oder beides?

Wenn andere Menschen auf der Bühne stehen, kommen auch andere Menschen ins Theater. Es sind andere Perspektiven zu sehen, andere Sprachen zu hören. Gerade deshalb war das Projekt für mich ein richtiger Theaterabend. Einer, der zu großen Teilen daraus bestand, dass die beteiligten Nicht-Profis von sich erzählen, der aber nie wie Soziokultur wirkte. Ich habe das Gefühl, dass genau das noch zu wenig

stattfindet: Unterschiedliche Menschen beteiligen sich mit ihren unterschiedlichen Hintergründen an unterschiedlichen Projekten.

Wo siehst du den größten Unterschied zwischen Theater und Oper?

Die Opernwelt ist in vieler Hinsicht weniger weit als die Schauspielwelt, zumindest scheint mir das so. Ich hatte bei Inszenierungen in der Oper oft das Gefühl, es gibt eine Schablone, die aufgelegt wird. So nach dem Motto: Ich sehe keine Farben...

... ich sehe nur Menschen.

Ganz genau. In der Oper stehen zwar mehr nicht-*weiße* Menschen auf der Bühne, aber mit dieser Diversität wird nicht umgegangen, die wird im Gegenteil oft eher wegbehauptet. Die Rollenbilder bleiben *weiß*. Oder es gibt spezielle Rollen, die dann Schwarz sein sollen. Sogar Blackfacing kommt ja noch vor.

Du könntest die Venus singen. Und die Carmen.

Ja. Rollen, die für eine bestimmte sexuelle aufgeladene oder Exotisierung stehen. Wo aber nicht geschaut wird: Welche Persönlichkeit bringt die Sängerin mit? Ich hatte oft das Gefühl, die Inszenierung steht eigentlich schon, es wird bloß noch die Stimme eingefügt. Bei kleineren Produktionen an der Oper lief es wirklich so, dass ich mir ein Video angeschaut habe, um erfüllen zu können, was die Vorgängerin gemacht hat. In Leipzig hatte ich es mal mit einer Inszenierung zu tun, die ihr 75-jähriges Jubiläum feierte. Ich dachte: Wenn das ein Grund zum Feiern sein soll, hat irgendwer etwas falsch verstanden. Wir machen seit 75 Jahren genau das gleiche? Na wunderbar!

Hast du in Bochum das Gefühl, das ist ein Ensemble der Zukunft – so divers soll die Zukunft aussehen?

Das Haus ist immer noch sehr *weiß*. Ich finde nicht, dass wir mit vier PoCs ein so diverses Ensemble sind.

Was müsste sich ändern, damit das Theater diverser wird, damit es weniger Rassismus gibt? Damit wir die Vorbilder sein können, die wir doch so gerne wären: als die Guten, Wahren und Schönen...

Die Veränderung müsste tatsächlich bei der Grundstruktur des Theaters ansetzen. Die Hierarchie, die nach wie vor besteht, ist darauf ausgelegt, *weiß* und patriarchal zu sein. Es bräuchte so etwas wie ein diversitätsbeauftragtes Team, das diese Strukturen wirklich genau durchleuchtet. Wir sind in Bochum tatsächlich sehr weit im Vergleich zu anderen Häusern, wenn es darum geht, Diversität an vielen Stellen mitzudenken. Trotzdem bin nicht sicher, ob manche alten *weißen* Männer es in den Sitzungen merken, wenn sie schon seit einer Stunde das Gespräch dominieren. Diese Selbstbeobachtung muss man lernen, das kann auch unangenehm sein. Und wenn wir über Strukturen sprechen: Auch an den Schauspielschulen müsste Veränderung schon ansetzen...

Woran denkst du?

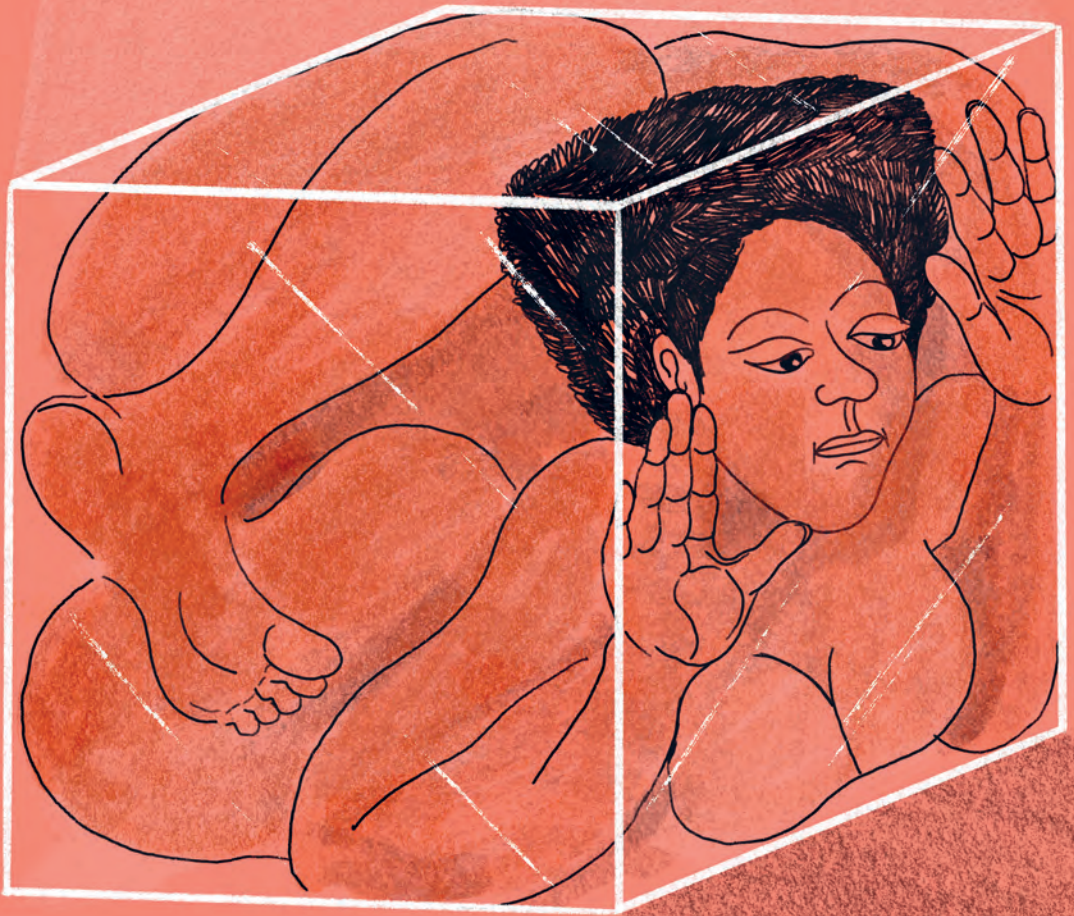
Viele eigentlich qualifizierte und talentierte Menschen scheitern oft schon im Auswahlprozess dieser Schulen. Man müsste sich also im Detail anschauen, wie Aufnahmeprüfungen ablaufen. Wo sind Barrieren? Es gibt zum Beispiel oft eine Prüfungsgebühr, die sich nicht alle Menschen leisten können. Um überhaupt in dieses schulische System zu kommen, müssen viele Voraussetzungen erfüllt sein, die auf verschiedenen Ebenen mit Privilegien zu tun haben. Ein Grund für mich, am Mozarteum vorzusprechen, war, dass es dort keine Prüfungsgebühr gab.

Was gibt dir Kraft?

Im Kontakt mit Menschen zu sein, gibt mir Kraft. Auch Auseinandersetzungen können Kraft geben. Zu arbeiten. Oder auch nicht zu arbeiten, sondern mit tollen Menschen irgendwo am Meer zu sitzen. Ach, eine Menge Dinge geben mir Kraft.

Was wünschst du dir für die Zukunft?

Ich wünsche mir, wütend zu bleiben, aber mich nicht zu überanstrengen. Ich wünsche mir, aus meiner Wut so etwas wie Hoffnung zu machen. Ich wünsche mir, mutiger und stärker zu werden. Und es irgendwann nicht mehr sein zu müssen.



Die Notwendigkeit von Distanz

Berlin/Dortmund, Winteranfang 2024, früher Nachmittag. Sarah Quarshie kommt frisch von der Probe am Schauspiel Dortmund, als sie sich an den Bildschirm setzt. Seit der Arbeit an ihrer Diplomarbeit «Don't forget you're black» bei der ich ihre Gutachterin war, haben wir uns nur einmal live gesehen. Es ist schön, ihr wieder zu begegnen, wenn auch nur per Zoom.

Wie bezeichnest du dich selbst?

Als Schwarz. Ich bin eine Schwarze Schauspielerin.

Was hat sich für dich geändert, seit du die Schauspielschule abgeschlossen hast? Welche Erfahrungen machst du mit der Realität des Berufs?

Im Studium war *race* schon ein Thema, aber negativ besetzt. Bestimmte Rollen, die eher einen hohen Status haben, wurden mir nicht zugetraut. Dafür hatte ich anfangs noch kein Bewusstsein und erst recht keine Worte, das kam später. Jetzt, am Theater, mache ich überwiegend positive Erfahrungen. Trotzdem sind der Körper und der Background oft Teil davon. Das kann auch anstrengend sein.

Inwiefern?

Ich habe oft das Gefühl, dass mein Körper anders gesehen und wahrgenommen wird als ein *weißer* Körper, dass er etwas Anderes erzählt, als man es gewohnt ist. Sich davon zu lösen ist nicht einfach. In Produktionen, in denen die Regie das nicht thematisiert, gibt es meist keine Probleme. Da kann ich Schauspielerin sein und eine Geschichte auf die Bühne bringen, nicht mehr, nicht weniger. Wenn das Schwarzsein aber Thema ist – zum Beispiel, weil es im Stück eine Bedeutung hat, oder weil eine andere Sichtweise dargestellt werden soll – wird es natürlich persönlich.

Warst du schon in Produktionen, in denen du mit deinem biografischen Material arbeiten solltest, durftest, konntest?

Ja, und das war anfangs spannend. Aber nach einigen Produktionen wollte ich mich nicht mehr ausschließlich mit Themen befassen, die nah an meiner eigenen Lebensrealität sind. Ich bin nicht nur Schwarz, ich bin nicht nur eine Frau, ich bin Schauspielerin. Ich würde gerne mal an einer Stückentwicklung teilnehmen, in der es nicht um *race* geht. Es macht ja etwas mit einem, wenn man fortwährend seine Biografie bearbeiten oder eigene Traumata raufholen soll. Man befindet sich

schließlich immer noch in einem Arbeitsumfeld. Nicht mit Freund*innen, sondern mit Kolleg*innen und wechselnden Regie-Personen. Ich beschäftige mich hin und wieder gern mit biografischen Themen, aber es geht um die richtige Balance.

Empfindest du das Theater als Safe Space?

Auf einer Probe treffen unterschiedliche Menschen aufeinander. Manche lernt man dort zum ersten Mal kennen. Und nicht alle können oder wollen sofort alles auffangen, was auf so einer Probe passiert. Das ist in meinen Augen auch vollkommen in Ordnung. Ich fühle mich safe mit Leuten, mit denen ich schon zusammengearbeitet habe und bei denen ich weiß, wie sie zu bestimmten Dingen stehen, vor allem: Wie sie sich in bestimmten Situationen verhalten.

Von welcher Seite wird in Arbeitszusammenhängen eher eine Erwartung von Solidarität und Verbundenheit an dich herangetragen: von PoCs oder von weißen Personen?

Die Erwartungen kommen von beiden Seiten, was manchmal zu Missverständnissen führt. BIPOC-Regiepersonen zum Beispiel erhoffen sich bei unterschiedlichen Diskriminierungsformen deine Solidarität und Unterstützung. Das Ensemble wiederum hat das Bedürfnis nach Solidarität und Unterstützung, wenn eine Regieperson bestimmte Grenzen überschreitet, die verabredet waren – in Bezug auf Arbeitszeiten, Ruhezeiten oder körperliche Grenzen. Im Grunde geht es ja nicht um «Seiten», sondern um konkrete Probleme, unangemessene Bemerkungen, Beleidigungen, prekäre Arbeitsbedingungen, zu denen man sich positioniert. Das vermischt sich leider manchmal.

Hast du Kontakt zu Kolleg*innen an anderen Häusern? Bewegt sich gegenwärtig etwas in der deutschsprachigen Theaterszene, oder treten wir auf der Stelle?

Ich habe mittlerweile viel Austausch mit Kolleg*innen. Zum Beispiel, wenn es um Stücke geht, die ganz klar *race* thematisieren. Da weiß man, dass man besetzt werden könnte – und Leute, die vom Äußeren nicht auf das Rollenprofil passen, eben nicht. Bei wenigen BIPOC-Menschen im Ensemble ist das nicht immer einfach. In Dortmund können wir uns zum Glück dagegen aussprechen, besetzt zu werden – beispielsweise, wenn eine Produktion aufgrund einer biografischen Herangehensweise triggernd sein könnte. Dann werden dafür Gäste engagiert.

Wurde dir schon mal vermittelt, dass du nur engagiert wurdest, weil du Schwarz bist?

Mir zum Glück noch nicht, aber Kolleg*innen wurde schon gesagt, sie seien nur aufgrund von Diversität engagiert worden.

Euer Theater steht per se für Diversität. Wie, glaubst du, wäre es für dich an einem anderen Haus?

An einem anderen Haus hätte ich mit den gleichen Themen wie in Dortmund zu tun. Es wäre nur anstrengender, wenn es dort keine Offenheit und Bereitschaft

gäbe, Fragen von Ungerechtigkeit und Diskriminierung zu adressieren. An einem Haus zu sein, wo Diversität Selbstverständlichkeit ist, empfinde ich als unglaublich entlastend.

Hast du bewusst gesagt: Ich möchte zur ersten Schwarzen Intendantin in Deutschland unbedingt ins Ensemble?

Ich habe mich hier beworben, weil ich Lust auf die Themen und den gemeinsamen Versuch hatte. Meine Erwartung war nicht, dass alles sofort perfekt läuft. Es wäre auch unfair, einer Person so hohe Erwartungen aufzubürden. Es wurde hier ja nie behauptet, dass sich alles komplett ändern wird, sondern dass man versuchen möchte, Dinge anders zu machen. Das ist in meinen Augen ein wichtiger Unterschied. Es geht um einen Prozess. Und diesen Prozess wollte ich unterstützen.

Inwiefern bildet euer Programm diesen Prozess ab?

Wir haben jedes Jahr mehrere Festivals: Das Dortmund Goes Black Festival, das Feministische Festival und das Queer Festival. Meist mit vollem Programm für ein Wochenende, Workshops, Performances, Stücke, Ausstellungen, Musik, Panels. Diese Festivals sind super besucht, es kommen die unterschiedlichsten Leute im Publikum zusammen. Da fragt man sich manchmal, ob das Repertoiresystem des Theaters im Vergleich dazu nicht ein bisschen veraltet ist. Aber klar wäre es schwierig, die komplexen Themen eines ganzen Festivals in einen zweistündigen Abend zu packen, der es allen recht macht.

Wo steht Diversität im Zentrum eurer Beschäftigung?

Wir beschäftigen uns mit so vielen Themen: Body Positivity, Inklusion, Queerness, Blackness, Feminismus und LGBTIQ+, natürlich toxische Maskulinität. Wir haben auch eine Diversitätsagentin, die uns unterstützt, wenn wir in Produktionen überfragt sind...

Könntest du dich an sie auch in einem Diskriminierungsfall wenden?

Ja, sie ist für alle Abteilungen Ansprechperson. Generell trägt sie dazu bei, dass wir uns mit komplexen Inhalten auseinandersetzen können, zum Beispiel, indem sie Workshops zu Themen wie gewaltfreie Kommunikation, solidarisch kritisieren, sensibles Arbeiten mit intimen Szenen oder Allyships kuratiert. Das ist ein gemeinsamer Lernprozess, der dauert, der auch anstrengend ist und in dem wir alle geduldig sein müssen.

Sind eure Stücke auch für Leute andockfähig sind, die nicht aus der Theaterbubble kommen?

Ich komme ja selbst aus einer nichtakademischen Familie und habe dementsprechend auch viele Freund*innen und Menschen mit ähnlichem Hintergrund um mich herum. Ich schlage ihnen gerne ausgewählte Stücke vor, die sie vielleicht ansprechen könnten. Ich kenne das Gefühl, wenn man im Theater sitzt, nichts versteht und nicht mehr wiederkommen mag.

Arbeitest du am liebsten mit anderen BIPOC-Schauspieler*innen zusammen?

Das kann ich so pauschal nicht sagen. Wir haben mal eine Überschreibung von einem Stück gemacht, das sich explizit mit *race* auseinandersetzt. Das Team war größtenteils Schwarz, trotzdem war es eine schwierige Arbeit.

Warum?

Wir haben unglaublich viel besprochen, verhandelt und diskutiert, haben Erfahrungen, Geschichten und private Stories ausgetauscht. Im Prozess wurde mir bewusst: Wir teilen absolut nicht dieselben Perspektiven, nur weil wir alle größtenteils Schwarz sind. *Race* wird in den USA anders thematisiert als in Europa, in Südamerika anders als in Westafrika. Es ist etwas Anderes, ob man in Deutschland geboren und aufgewachsen ist oder mit 18 Jahren zugezogen. Es macht einen Unterschied, ob beide Eltern Schwarz sind, oder der eine Elternteil ist *weiß* und der andere Schwarz. Entsprechend ist es auch völlig okay, politisch oder künstlerisch verschiedener Meinung zu sein.

Das ist dir während dieser Produktion klar geworden?

Ja. Schauspielende und Regiepersonen verstehen sich auch nicht immer. Manchmal haben sie hierarchische oder künstlerische Differenzen. Dazu kommt die persönlich-private Ebene. Wenn eine Regie zu Themen wie *race* nicht eine gewisse Distanz bewahrt, wird es schwierig. Auch wir Spielenden müssen versuchen, diese Distanz zu behalten, damit wir miteinander arbeiten können. Ansonsten kann es schnell ungewollt zu intim werden. Eine Dramaturgieperson hat ein Wort verwendet, das diese Dynamiken gut erfasst: Trauma-Bonding.

Was meinst Du damit?

Sich ausschließlich über Trauma zu connecten. Es geht aber nicht um uns persönlich, es geht um das Thema, mit dem wir uns befassen. Natürlich können bis zu einem gewissen Grad meine persönlichen Erfahrungen und Ansichten einfließen, aber es geht trotzdem nicht um mich als Privatperson. Es geht um das gemeinsame künstlerische Produkt und die politische Message. So wie in diesem Interview: Du hast konkrete Fragestellungen, ich antworte. Es geht nicht um mich als Privatperson, sondern um meine Erfahrungen als Schauspielerin.

Was wäre dein Wunsch an eine Regie?

Die besten Arbeiten hatte ich, wenn die Regie und wir Spielenden eine gewisse Distanz wahren konnten und es nicht allzu persönlich wurde. Wenn man All-in geht, besteht die Gefahr, nicht von der Gruppe aufgefangen werden zu können.

Ich kenne viele Kolleg*innen, die auch einfach ihren Beruf ausüben, an einer Rolle arbeiten, aber nicht zum hunderttausendsten Mal ihre Opfer-Geschichten erzählen wollen. Sie möchten lieber Kriemhild spielen, unabhängig von *race*.

Ich habe nicht studiert, um nur aus meinen privaten Traumata zu schöpfen, deswegen braucht es für mich als Schauspielerin immer konkrete Kernfragen an meine

Figur oder das Thema, mit dem ich mich auf der Bühne befassen soll. Es geht ja nicht in jedem Stück um *das* Schwarzsein oder *das* Queersein, das kommt durch den Körper, den man hat, automatisch hinzu. Jede Person interpretiert oder liest von außen etwas anderes hinein, das ist klar, aber meist gibt es ja ganz konkrete Konflikte und Fragen, mit denen ich mich spielerisch oder emotional auf der Bühne befassen muss.

Zum Beispiel?

Zum Beispiel unerwiderte Liebe. Das kann ich spielen. Ich kann aber nicht die unterschiedlichen Haltungen spielen, die verschiedene Personen zum Thema queere Beziehung haben. Natürlich muss man die Konflikte, um die es jeweils geht, tief durchdringen, weil vielleicht Colorism eine Rolle spielt, Klassismus oder Sexismus. Es ist wichtig, diese Fragen zu klären, aber das kann man trotzdem nicht alles spielen. Deswegen waren Produktionen, bei denen die Regie uns immer wieder zurück zu den Kernfragen gepusht hat, für mich die besten.

Sarah, was gibt dir Kraft?

Mit Leuten zusammen zu sein, die sich wirklich für mich als Schauspielerin interessieren.



Raus aus dem Elfenbeinturm

Berlin, September 2024, Vormittag. Die Intendantin Christina Schulz holt mich an der Pforte des Theaters in der Parkaue in Berlin-Lichtenberg ab. Sie weiß, dass ich eine Beeinträchtigung beim Gehen habe, und wie wichtig es für mich ist, kurze Wege zu gehen und die richtigen Fahrstühle zu finden. Schnell sind wir in ihrem Büro, in dem schon Kuchen auf dem Tisch steht. Zum Kaffeholen bleibt keine Zeit, weil ich sofort Fragen habe, die beantwortet werden müssen.

Wann bist du zum ersten Mal mit dem Thema Rassismus in Berührung gekommen?

In meiner früheren Tätigkeit bei den Berliner Festspielen, wo ich Wettbewerbe für junge Menschen im Bereich Theater, Tanz, Literatur, Musik geleitet und konzipiert habe. Hier wurde immer augenscheinlicher, dass bestimmte Perspektiven fehlen. In den Jurys, aber auch die Menschen betreffend, die man für ein Programm einlädt. Zum Theatertreffen der Jugend waren zum Beispiel nur wenige diverse Gruppen eingeladen. Daraus resultierten Fragen: Wer hat eigentlich Zugang zu den Institutionen, zu den Spielklubs? Und was müsste man tun, um mehr Zugänge zu ermöglichen? Parallel dazu gab es bei einer Ausgabe des Theatertreffens der Jugend einen rassistischen Vorfall, der als Beschleuniger von Veränderungsprozessen wirkte.

Du spielst auf 2016 an, oder? Die teilnehmenden Gruppen stellen sich damals noch gegenseitig in kurzen Trailern vor, die Akteur*innen der Produktion «One day I went to *idl» vom Ballhaus Naunynstraße wurden auf rassistische Weise präsentiert. Gab es daraufhin Druck von außen?

Von außen auch, aber vor allem spürte ich selbst Handlungsdruck, weil wir als Veranstalter dieses Festivals mit der Situation überfordert waren. Um aus dieser Überforderungssituation herauszufinden und ins Handeln zu kommen, mussten wir den Vorfall sehr schnell bearbeiten und analysieren, wo unsere Leerstellen sind, wo wir uns überhaupt erstmal Wissen draufschaffen müssen – um dann in einem nächsten Schritt zu schauen, wie wir Strukturen verändern können und wo wir uns Unterstützer*innen dazuholen.

Braucht es Druck von außen, um Veränderungen anzustoßen?

Entweder muss der Druck von außen kommen, oder es müssen immer mehr Menschen in Institutionen arbeiten, für die Diversität keine Zusatzarbeit bedeutet, sondern Bestandteil der Programmatik ist.

Hat es sich für dich seltsam angefühlt, sozusagen Diversitätsbeauftragte deiner Institution zu werden und für Belange einzutreten, die dich primär nicht selbst betreffen?

Ja. Auf der einen Seite habe ich mich in einer verantwortlichen Position gesehen und wollte diese Verantwortung auch wahrnehmen, um Veränderungsprozesse in Gang zu setzen. Auf der anderen Seite war das Gefühl: Kann es angehen, dass ich als akademisch gebildete *weiße* Frau in einer Machtposition hier die Türen aufmachen darf? Deshalb war es mir wichtig, PoCs dazuzuholen, die genau die Perspektiven mitbringen, die uns selbst fehlen.

Wie hast du deine eigene Rolle begriffen?

Ich habe mich dann als Person gesehen, die auf der einen Seite Räume öffnet und auf der anderen Seite versucht, diese Öffnungsprozesse zu begleiten. Solche Umwälzungen bergen ja viel Konfliktpotenzial und bringen Unsicherheiten mit sich. Ich habe es als meine Aufgabe gesehen, den dazukommenden Menschen, die permanent Marginalisierungserfahrungen machen, einen möglichst guten Rahmen zu bieten. Das ist mal mehr, mal weniger gut gelungen.

Wie hast du dich da reingearbeitet?

Die ersten Schritte waren, mir ganz viel Wissen anzueignen: viel lesen, Workshops besuchen, selbst Workshops planen, in denen ich aber auch Teilnehmerin war. Ich habe außerdem viele Gespräche mit Menschen aus der Praxis geführt, zum Beispiel mit Schwarzen Künstler*innen, die schon in Institutionen arbeiteten – um zu verstehen, auf welche Probleme sie stoßen, mit welchen Situationen sie konfrontiert sind, was sie brauchen, um ihre Arbeit machen zu können. Mein Versuch war, diese Learnings dann in die Praxis zu überführen und immer sensibler zu werden, für die unterschiedlichen Bedürfnisse und Ausgangslagen – sowohl von den jungen Menschen, als auch von denen, die mit jungen Menschen zusammenarbeiten.

Auf welche Schwierigkeiten bist du in diesem Prozess gestoßen – auch auf menschlicher Ebene?

Menschlich hat man es oft mit Unsicherheiten zu tun, die aber nicht ausformuliert werden. Sie zeigen sich eher daran, dass Leute auf eine komische Art versuchen, übersensibel zu sein. Zum Beispiel im Umgang mit Behinderung. Wir haben Berührungängste oder Sorge davor, etwas falsch zu machen. Das kann blockieren, aber so kommen wir nicht voran. Lieber sich einen Fehler zugestehen – und gleichzeitig die Bereitschaft haben, sich fortzubilden, permanent dazuzulernen.

Hast Du dafür ein Beispiel aus deiner heutigen Praxis im Theater an der Parkaue?

Wenn wir in einem unserer Spielclubs zum Beispiel eine Gruppe mit jungen Menschen haben, die im Rollstuhl kommen oder andere Formen von Beeinträchtigungen haben, vielleicht eine Sehbehinderung oder Lernschwierigkeiten, bedeutet das, dass Prozesse komplett anders ablaufen. Sie dauern länger, die Probenzeiten

sind andere, auch die Ruhebedürfnisse. Das bringt einen Betrieb, der bestimmte Routinen hat, erstmal in eine Situation, in der er nicht wie gewohnt funktioniert.

Solche Prozesse können meiner Erfahrung nach zu Aggressionen führen. Wie gehst du damit um, wenn es im Betrieb knirscht?

Letztlich geht es doch darum, auf die Seite der Ermöglichenden zu wechseln und nicht etwas zu verhindern, nur weil man Angst vor dem Aufwand hat. Es hilft, sich zu vergegenwärtigen, dass man nicht alles sofort leisten muss, sondern Entwicklungen schrittweise vorangehen. Der Anspruch, für alle unterschiedlichen Zugangsbeschränkungen sofort eine Lösung zu finden, kann nur zur Frustration führen. Anders liegt der Fall, wenn es um Diskriminierung geht – da muss ganz klar sein, wie unser eigener Wertekompass ausgerichtet ist.

Was heißt das dann konkret?

Wenn Diskriminierungen stattfinden, müssen sie besprechbar sein. Im besten Fall gibt es eine ehrliche Entschuldigung und der Vorfall kann geklärt werden. In den meisten Fällen gehen wir ja davon aus, dass niemand sich absichtlich falsch verhält. Je mehr man sich schult, desto schneller kann man auf solche Situationen reagieren und sie im besten Fall verhindern. Gänzlich ausschließen lässt sich Fehlverhalten allerdings nicht, so realistisch müssen wir sein. Für mich ist die Frage eher: Wie schaffen wir einen guten Umgang damit?

Welche Ansprechstellen und -personen gibt es dafür an der Parkaue? Habt ihr auch Gleichstellungsbeauftragte?

Ja, die heißen bei uns FLINTA*beauftragte, was eigentlich Frauenvertretungen sind, nach dem Frauenvertretungsgesetz. Wir haben den Begriff aber für uns erweitert. Es gibt außerdem einen Personalrat, der ansprechbar ist. Wir haben Beschwerdestellen besetzt, die ein formelles Verfahren auslösen, wenn gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verstoßen wird. Und wir haben eine Dienstvereinbarung zur Antidiskriminierung – die Antidiskriminierungsklausel, die ursprünglich eine Antirassismusklausel war, dann aber um weitere Diskriminierungsformen erweitert wurde.

Was ist der Unterschied?

Die Klausel hat den Vorteil, dass sie die Betroffenenperspektive stärkt. Das heißt, wenn eine Person bei uns im Haus sagt, sie habe eine Diskriminierung erfahren, ist sie nicht in der Beweispflicht. Es gibt für Betroffene dann verschiedene Wahlmöglichkeiten – etwa zwischen einem Empowerment-Workshop für sich selbst, oder einer Sensibilisierung der Belegschaft, wobei wir dazu mittlerweile Professionalisierungsmaßnahme sagen. Zum Selbstverständnis unserer Arbeit gehört, dass Menschen nicht diskriminiert werden, also wir müssen uns darin professionalisieren. Betroffene können sich aber auch für ein Klärungsgespräch mit der diskriminierenden Person entscheiden, zu dem wir entsprechende Mediator*innen

dazuholen. Ob man das Antidiskriminierungsklausel nennt, oder es einen Code of Conduct gibt, spielt eigentlich keine Rolle. Wichtig ist, dass es verbindliche Verfahren gibt.

Unterschreiben diese Vereinbarung alle, die an eurem Theater beschäftigt sind, auch die Techniker*innen?

Die Dienstvereinbarung zur Antidiskriminierungsklausel gilt für jede Person, die hier im Haus einen Arbeitsvertrag hat, egal ob Praktikant*in, Auszubildende, angestellt im NV-Bühne- oder TVL, in dem die Techniker*innen beschäftigt sind. Sie gilt auch für alle Gäste.

Als ihr an der Parkaue angefangen habt, habt ihr das Ensemble diverser aufgestellt. Wie seid ihr das angegangen?

Unser Wunsch war, dass junge Menschen sich bei uns repräsentiert fühlen müssen, auch durch die Spieler*innen auf der Bühne. Wir haben Vorsprechen besucht und viele Initiativbewerbungen bekommen. Wir haben geschaut, wer im Ensemble welche Kompetenzen und Perspektiven mitbringt und welche uns fehlen. Auf dieser Grundlage haben wir unterschiedliche Menschen eingeladen. Die Frage war für uns auch: Muss es immer jemand mit einer staatlichen Schauspielausbildung sein, oder ist es nicht auch spannend, wenn jemand einen anderen Weg ins Schauspiel gefunden hat und entsprechend auch ganz andere Lebenserfahrungen mitbringt?

Ist Diversität an den staatlichen Schauspielschulen leicht zu finden? Diese «andere» Lebenserfahrung, von der du sprichst, ist dort nach meiner Einschätzung oft spärlich vorhanden. Besteht da Nachholbedarf?

Auf jeden Fall. Ich glaube, an den Schauspielschulen bewegt sich etwas, gleichzeitig gibt es noch viel Luft nach oben. Im Moment wird zum Beispiel viel diskutiert, wie eigentlich Schauspieler*innen mit Behinderung den Weg in den Beruf finden? Eine größere Offenheit besteht bei der Ausdifferenzierung in Geschlechtsidentitäten. Aber angesichts der Vielzahl von Bewerber*innen frage ich mich schon, nach welchen Kriterien an den Schauspielschulen entschieden wird, wer eine Ausbildung genießen darf und wer nicht?

Machen sich diese Veränderungen an den Schulen bei euch durch andere Bewerbungen bemerkbar?

Nach der ersten Spielzeit haben wir viel mehr Bewerbungen von Menschen bekommen, die einen anderen Weg zum Schauspiel gefunden haben oder BIPOC-Schauspieler*innen sind – weil sie gesehen haben: hier gibt es schon Menschen wie uns. Die Frage spielt ja für viele eine Rolle: In was für einen Rahmen gebe ich mich, gibt es in dieser Theaterstruktur Menschen, mit denen ich mich verbünden kann? Oder bin ich nur gewollt, damit das Ensemble divers aussieht?

Wie reagiert ihr darauf?

Es müssen Besetzungsentscheidungen ganz genau geprüft werden. Wer spielt die Putzfrau? Was reproduzieren wir unter Umständen durch bestimmte Besetzungen? Welche Zuschreibungen können entstehen? Wenn wir eine trans*-Person im Ensemble haben – darf dann nur sie die Trans-Rolle spielen, die in einem Stück angelegt ist? Das sind große Diskussionen, die auch nicht ohne diese Person geführt werden können. Mal findet man einen Weg, mal nicht. Das bedeutet für uns alle, dass viele Aushandlungen stattfinden und wir auch aushalten müssen, dass es länger dauert. Das kann dieses Theater noch nicht so gut.

Tauscht du dich zu diesen woken Thematiken mit anderen Intendant*innen aus, gibt es gegenseitigen Support?

Ich bin eher mit bestimmten Netzwerken und Häusern in Kontakt, mit denen wir kooperieren, weil wir das Gefühl haben, wir können wechselseitig voneinander lernen oder gemeinsam etwas auf die Beine stellen, was einzeln nicht geht. Oder wir arbeiten mit Festivals, zum Beispiel mit Purple, einem Tanzfestival für junges Publikum. Wir haben selbst keine Tänzer*innen im Ensemble, also suchen wir einen anderen Weg, Tanz zeigen zu können. Dabei sind wir auch viel im Austausch über diese Fragen von Repräsentation und Diversität. Strukturell arbeiten wir mit einem Beratungsteam, das uns in einem «diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess» begleitet, wie es im Fachjargon heißt.

Wie findet man so ein Team?

Das ist Sisypheus-Arbeit. In Organisationsentwicklung kennen sich viele super aus, auch wenn das im Kulturbereich noch nicht so verbreitet ist. Auf der einen Seite braucht es Wissen darüber, wie Theaterbetriebe funktionieren. Wenn das vorhanden ist, fehlen aber andererseits oft die Kompetenzen, die so ein diversitätssensibler Prozess verlangt. Deswegen haben wir lange gesucht und sind schließlich über Empfehlungen auf ein Team gekommen, das schon mal ein Theaterfestival beraten hat.

Gibt es im Bühnenverein eine Gruppe, die sich um solche Prozesse kümmert? Oder Kolleg*innen, mit denen man sich austauschen, Organisationsstrukturen, auf die man zurückgreifen kann, wenn man eine Beratung braucht?

Was es neuerdings für den Landesverband in Berlin gibt, aber auch auf Bundesebene, sind Fortbildungen in Führung, auch in Diversitätsentwicklung und Organisationsstrukturen. Das ist total hilfreich. Aktuell sind wir in Berlin recht aktiv, zielführendere Fortbildungsformate zu entwickeln. Nicht alles in Richtung Diversität, aber auch.

Ist Diversität in Berlin ein so großes Thema, weil Diversität hier so sichtbar Lebensrealität ist? Wenn sich in kleineren Städten die Vielfalt der Gesellschaft nicht vergleichbar im Publikum spiegelt – woran könnte das liegen?

Das ist eine große Frage. Stimmt es denn wirklich, dass das nur ein Großstadtphänomen ist? Eigentlich müsste in einer kleineren Stadt doch alles viel durchlässiger sein. Mit der Größe hat man ja viel mehr Angebote. Man weiß: Im Gorki Theater bekomme ich dieses, im Deutschen Theater jenes. Alles ist in Szenen unterteilt, die sich aber nicht wirklich durchmischen. Wenn es an einem Ort nur ein Theater gibt, müsste dieses Haus doch ganz anders für die Stadtgesellschaft offen sein. Aus genau diesem Grund gibt immer mehr Förderprogramme, die eine solche Öffnung ermöglichen sollen. Die auch die Frage thematisieren: Reicht es eigentlich aus, Theater zu spielen und abends die Türen aufzumachen, oder müssten nicht eigentlich auch tagsüber die Türen offen sein, damit man überhaupt miteinander in Kontakt kommt?

Oft wird gesagt, das sei eine Frage von Kapazitäten und Ressourcen

Das stimmt in Teilen, aber ich glaube, dass es auch eine Frage des Willens ist. Dann braucht man einen langen Atem, um Vertrauen aufzubauen. Wenn alle paar Jahre die Dinge wieder neu entschieden werden, hilft das nicht. Wenn man mit verschiedenen Communities arbeitet, braucht das einfach sehr viel Zeit und Kontinuität, auch bei den handelnden Personen. Da helfen kein Erfolgsdruck oder Quoten, die man bis zum Jahr 2030 erreicht haben soll, sondern die Bereitstellung von Ressourcen, damit Veränderung möglich wird.

Was wünschst du dir für die nächsten Jahre? Für deine Intendanz, für unsere Gesellschaft, für das Theater generell?

In der Form eines Staatstheaters mit all seinen Möglichkeiten liegt total viel Potenzial. Das wollen wir ausschöpfen und den Ort so gestalten, dass junge Menschen wirklich das Gefühl haben: Cool, da komme ich vor. Nicht nur auf der Bühne, sondern insgesamt, so, wie das Haus gestaltet ist, wie es sich anfühlt. Darauf arbeiten wir hin. Ich wünsche mir allerdings mehr Flexibilität innerhalb dieser Strukturen und verschiedenste Zugänge zu Theater und Kunst, die nicht nur heißen: sechs Wochen Probezeit, Premiere, Repertoire.

Woran denkst du?

Flexiblere Formate, eigene Gestaltungsmöglichkeiten für die gesamte Stadtgesellschaft, unabhängig davon, dass es ein Theater für junges Publikum ist. Vielleicht müsste das Theater überhaupt mehr aus dem Elfenbeinturm herauskommen und sich wirklich mit einer Stadtgesellschaft reiben. Gerade jetzt, in Zeiten, in denen wir überrascht oder entsetzt auf bestimmte Wahlergebnisse und politische Entwicklungen schauen. Dieses Entsetzen führt uns aber nirgendwo hin. Permanent Dialog herzustellen, unterschiedliche Perspektiven aufzuzeigen, wie die Gesellschaft auch sein können – das wäre gegenwärtig eigentlich die Aufgabe des Theaters.



DIE GESPRÄCHSPARTNER*INNEN

Antigone Akgün absolvierte eine Schauspielausbildung in Griechenland. Im Anschluss studierte sie Theater-, Film- und Medienwissenschaft, Klassische Archäologie, Griechische Philologie und Philosophie an der Goethe-Universität in Frankfurt sowie Dramaturgie (Master) an der Hessischen Theaterakademie. Sie hat u. a. am Schauspielhaus Wien, Ballhaus Ost, Theater Bremen und Nationaltheater Mannheim gearbeitet. In den Jahren 2022 und 2023 war sie Co-Leiterin des Blogs des Theatertreffens der Berliner Festspiele. Sie ist als Dramaturgin, Performerin, Autorin und Regisseurin tätig und gehört seit 2023 dem Vorstand der Dramaturgischen Gesellschaft an.

Anonyma – die Gesprächspartner*innen A und B sind Studierende an deutschen staatlichen Schauspielschulen. Sie bleiben anonym, damit ihnen keine Nachteile während ihrer Studienzeit entstehen.

Vasco Boenisch, geboren 1980 in Berlin, absolvierte die Deutsche Journalistenschule (DJS). Seit Anfang der 2000er-Jahre arbeitete er als freier Journalist für verschiedene Printmedien, ab 2006 als Theaterkritiker der Süddeutschen Zeitung. 2014 engagierte ihn Johan Simons als Dramaturg für die Ruhrtriennale. In den Jahren 2016 bis 2018 hatte er einen Lehrauftrag an der Folkwang Universität im Studiengang Regie. Zur Spielzeit 2018/19 wechselte er als Chefdramaturg ans Schauspielhaus Bochum, wo er 2023/24 Künstlerischer Direktor und Stellvertretender Intendant wurde. Zur Spielzeit 2025/26 übernimmt er als Intendant das Schauspiel Hannover.

Aysima Ergün, geboren 1994 in Berlin, absolvierte 2016 bis 2020 ihr Studium an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch. Vor dem Schauspielstudium wurde sie in den Jahren 2012 und 2014 mit zwei Produktionen zum Theatertreffen der Jugend eingeladen. Während des Studiums spielte sie als Gast im Deutschen Theater und im Berliner Ensemble. Sie ist Gründungsmitglied des Vereins «Stabiler Rücken» und auch Teil des Kollektivs «mach mich hunde gruppe» mit Altinë Emini, Etritane Emini, Dor Keren, Samuel Simon und Hêvîn Tekin. Seit der Spielzeit 2020/21 gehört Aysima Ergün fest zum Ensemble des Maxim Gorki Theaters.

Prof. Steffen Jäger schloss das Studium der Schauspielregie am Max Reinhardt Seminar in Wien mit Auszeichnung ab. Es folgten Inszenierungen u. a. am Landestheater Niederösterreich, Theater in der Josefstadt, Theater Phönix Linz sowie Autor*innen-Projekte in der freien Szene. Nach Lehraufträgen an diversen

Universitäten war er Professor für Grundlagen an der Bruckner Universität Linz und kehrte 2023 als Professor für Ensemblearbeit ans Max Reinhardt Seminar zurück. Dort übernahm er 2024 die stellvertretende Institutsleitung neben Alexandra Althoff. Jäger organisiert u. a. Antirassismus-Workshops für Stadt-, Landes- und Staatstheater sowie Empowerment-Treffen für BIPoC-Schauspiel- und Regiestudierende.

Shermin Langhoff wandte sich nach einigen Jahren als Redakteurin im Verlagswesen der Filmbranche zu und arbeitete als Aufnahme- und Produktionsleiterin, dann als Produzentin und Regieassistentin. Sie rief das Filmfestival Türkei/Deutschland in Nürnberg ins Leben und gründete 2003 das Kulturbüro «KulturSprünge» in Berlin. 2004 wurde sie Kuratorin am HAU und entdeckte in der «Akademie der Autodidakten» viele Talente der zweiten türkischen Einwanderergeneration für Film und Theater. Von 2008 bis 2013 war sie künstlerische Leiterin des Ballhaus Naunynstraße in Kreuzberg und prägte den Begriff *Postmigrantisches Theater*. Seit 2013 ist sie Intendantin am Maxim Gorki Theater.

Necati Öziri studierte Germanistik und Neuere deutsche Literatur in Bochum, Istanbul, Olsztyn und Berlin. Ab 2013 arbeitete er als Dramaturgieassistent am Maxim Gorki Theater. Von 2014 bis 2017 gehörte er dort der Dramaturgie an, zwei Jahre davon als Leiter des Studio Я. Während dieser Zeit wurde am Ballhaus Naunynstraße sein erstes Theaterstück «Vorhaut» uraufgeführt, dem weitere dramatische Arbeiten folgten. Von 2018 bis 2022 war er Dramaturg beim Theatertreffen und künstlerischer Leiter des Internationalen Forums. 2023 stand er mit seinem Roman «Vatermal» auf der Shortlist des Deutschen Buchpreises.

Abenaa Prempeh, geboren 1994 in Hannover, absolvierte das Studium Gesang/Musiktheater an der Hochschule für Musik und Theater «Felix Mendelssohn Bartholdy» in Leipzig und in Florenz. Anschließend studierte sie von 2020 bis 2024 Schauspiel und ab 2022 Gesang im Master an der Universität Mozarteum in Salzburg. Erste Gastengagements führten sie schon während ihres Studiums an die Landesbühnen Thüringen, die Oper Leipzig sowie das Stadttheater Konstanz. Seit der Spielzeit 2023/2024 ist sie festes Ensemblemitglied am Schauspielhaus Bochum.

Sarah Quarshie wurde 1994 in Wuppertal geboren und wuchs in Mönchengladbach auf. Erste Begegnungen mit dem Theater hatte sie bereits in der Grundschule. Von 2016–2020 absolvierte sie ihre Schauspielausbildung an der Hochschule für Schauspielkunst «Ernst Busch» in Berlin. Mit ihrer preisgekrönten Eigenarbeit *Pretty When You Cry*, die sie mit einigen Kommilitoninnen entwickelte, war sie unter anderem als Gast am Berliner Ensemble, am Deutschen Theater Berlin und auf Festivals im Ausland. Nach dem Studium kehrte sie nach NRW zurück und ist seit 2020 festes Ensemblemitglied am Schauspiel Dortmund.

Dr. Christina Schulz, geboren 1972 auf Rügen, ist promovierte Volkswirtin. Von 2009 bis 2021 leitete sie die Bundeswettbewerbe der Berliner Festspiele, wo sie sich für die künstlerische Entwicklung junger Menschen einsetzte. 2013 gründete sie das Tanztreffen der Jugend. Seit der Spielzeit 2021/22 leitet sie in Doppel-Intendanz gemeinsam mit dem Regisseur Alexander Riemenschneider das Theater an der Parkaue – Junges Staatstheater Berlin. Sie arbeitet kuratorisch, kulturpolitisch und initiiert Kooperationen des Theaters im Feld der Kunst für junges Publikum sowie mit Akteur*innen der kulturellen und politischen Bildung.

Die Interviewende

Prof. Elizabeth Blonzen unterrichtet Rollengestaltung am Max-Reinhardt-Seminar in Wien und ist Gastdozentin für Dramaturgie an der Theaterakademie August Everding. Sie studierte Germanistik, Philosophie und Psychologie an der Ludwig-Maximilian-Universität München und der Gesamtuniversität Essen. Ihr Schauspielstudium absolvierte sie an der Otto-Falckenberg-Schule und hatte danach zahlreiche Engagements an Theatern, u. a. Münchner Kammerspiele, Deutsches Schauspielhaus Hamburg, Schauspielhaus Bochum und Maxim Gorki Theater Berlin. Daneben wirkte sie in einer Vielzahl von Kino- und TV-Produktionen mit und arbeitete auch als Autorin. Ihr Theaterstück «Schwarz tragen» wurde am Ballhaus Naunynstraße uraufgeführt.

WEITERFÜHRENDE LINKS UND ADRESSEN

BERLIN ASIAN FILM NETWORK vernetzt Menschen, die sich für Filme über Asien und die asiatische Diaspora interessieren. Ziel ist es, auf die Unter- und Fehlrepräsentation der asiatischen Diaspora in den deutschen Medien aufmerksam zu machen sowie junge unabhängige Filmmacher*innen zu fördern.

<https://berlinasianfilm.net>

BIPOC-NETZWERK ist ein Teil des «Ensemblenetzwerks» und arbeitet für eine diversere Theaterbranche im deutschsprachigen Raum, in welcher «nicht-weiße Positionen» fest etabliert werden sollen.

<https://ensemble-netzwerk.de/bipocnw>

BÜHNENWATCH ist eine Plattform, die es sich zum Ziel gesetzt hat, rassistische Praktiken an deutschen Bühnen zu beenden. Sie ist ein Zusammenschluss aus schwarzen und weißen Aktivist*innen sowie Aktivist*innen of Color.

www.facebook.com/buehnenwatch

D-ARTS ist ein Projektbüro für Diversität, welches sich für einen Strukturwandel im österreichischen Kulturbetrieb einsetzt, um mehr Sichtbarkeit von Akteur*innen zu gewährleisten.

www.d-arts.at

DIVERSITÄT AN DEUTSCHEN THEATERN - ALLES NUR SHOW? möchte auf die Dimensionen von strukturellem und institutionellem Rassismus in der deutschen Theaterlandschaft aufmerksam machen.

<https://finkhamburg.shorthandstories.com/diversit-t-an-deutschen-theatern-alles-nur-show>

DIVERSITY ARTS CULTURE - BERLINER PROJEKTÜRO FÜR DIVERSITÄTSENTWICKLUNG versteht sich als Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung im Kulturbereich. Ihr Ziel ist es, durch ihre Arbeit «[...] Kunst und Kultur für alle zugänglich machen und Barrieren abbauen, um spannende Kunst aus unterschiedlichen Perspektiven in den Kulturbetrieb zu bringen».

<https://diversity-arts-culture.berlin>

DIVERSITY AUDIT «KUNST & KULTUR» fördert die Umsetzung eines Diversitätsmanagements und möchte somit nachhaltige Strukturen zu Antidiskriminierung und Diversität im Kultursektor aufbauen. Es ist Teil des Zentrums für Kulturelle Teilhabe Baden-Württemberg.

<https://kulturelle-teilhabe-bw.de/angebot/diversity-audit>

ECHO verhandelt die Themen psychische Gewalt und narzisstischer Missbrauch u. a. aus einer anti-rassistischen Perspektive und möchte über diese Themen informieren, aufklären und dafür sensibilisieren. Der Artikel «Rassismus in der Schauspielbranche» beleuchtet die Strukturen der deutschsprachigen Schauspielbranche, in welcher rassistische Diskriminierung präsent sind.

<https://projekt-echo.de/rassismus-in-der-schauspiel-branche>

FAIRSTAGE versteht sich als «Modellprojekt für diskriminierungsfreie und gute Arbeitsbedingungen an Berliner Theatern». Sie bieten Angebote zur Weiterbildung, Qualifizierung u. a. für Institutionen an, um marginalisierte Akteur*innen zu unterstützen und zu stärken.

<https://fairstage.berlin>

HOCHSCHULE FÜR SCHAUSPIELKUNST ERNST BUSCH in Berlin listet auf ihrer Webseite universitätsinterne Anlaufstellen sowie Angebote und Projekte auf, die sich für das Entgegenwirken von Diskriminierung und den Ausbau von Diversität einsetzen.

www.hfs-berlin.de/diversitaet-und-antidiskriminierung

- INITIATIVE SCHWARZE MENSCHEN IN DEUTSCHLAND (ISD) ist eine Selbstorganisation von und für Schwarze Menschen in Deutschland. Sie setzt sich für die Rechte und die politische Partizipation Schwarzer Menschen ein und kämpft gegen jede Form von institutionellem und strukturellem Rassismus.
<https://isdonline.de>
- INSTITUT FÜR KULTURELLE TEILHABEFORSCHUNG beschäftigt sich als außeruniversitäre Forschungseinrichtung mit den Bedingungen, durch welche kulturelle Teilhabe ermöglicht oder auch erschwert wird und entwickelt daraus datenbasierte Teilhabe-Strategien.
www.iktf.berlin
- KULTUR_FORMEN fördert die Vernetzung von Projekten in der kulturellen Bildung und setzt sich hierbei kritisch mit bestehenden Machtgefügen auseinander.
www.kulturformen.berlin
- KULTURSTIFTUNG DES BUNDES bietet Angebote wie Publikationen, Veranstaltungen oder weitere Institutionen und Kultureinrichtungen, die sich auch dem Thema Diversität annehmen, wie bspw. der «Diversitätskompass».
www.kulturstiftung-des-bundes.de
- PERFORMING ARTS PROGRAMM BERLIN setzt sich u. a. das Ziel, «[...] die Sichtbarkeit künstlerischer Arbeiten des Kreativstandorts Berlin zu steigern [...]». Es fungiert auch als Beratungsstelle mit Mentoringprogrammen, Workshops und vielem mehr.
<https://pap-berlin.de>
- SCHWARZE FILMSCHAFFENDE E. V. ist ein Netzwerk von Schwarzen Filmschaffenden im deutschsprachigen Raum mit und ohne Migrationsgeschichte. Es setzt sich für Chancengleichheit und Diversität, vor und hinter der Kamera, ein sowie für eine diskriminierungsfreie Bildung an Filmhochschulen und sonstigen Bildungs-Institutionen.
<https://schwarzefilmschaffende.com>
- SCHWARZE KANTINE der berliner «Sophiensaale» hat ein Angebot zur Vernetzung und für den Austausch von Schwarzen Kulturschaffenden etabliert.
<https://sophiensaale.com/de/stueck/schwarze-kantine>
- STABILER RÜCKEN ist ein Zusammenschluss von kunstschaftenden Personen im Theater- und Filmbereich, die sich selbst als BIPOC und/oder Schwarz bezeichnen. Er bietet Künstler*innen, welche von Rassismus, Sexismus und weiteren Diskriminierungsformen betroffen sind, eine Anlaufstelle und organisiert Maßnahmen zum Empowerment.
<https://stabiler-ruecken.de>
- STIFTUNG FÜR KULTURELLE WEITERBILDUNG UND KULTURBERATUNG setzt sich mit ihrem kulturpolitischen Diskurs für Chancengerechtigkeit in der Kulturlandschaft Berlins ein. Sie agiert als Dach für verschiedene Initiativen, die sich mit Chancengleichheit im Kulturbereich auseinandersetzen.
<https://stiftung-kulturelle-weiterbildung-kulturberatung.berlin>
- THEMIS ist eine Vertrauensstelle für Betroffene von Gewalt und sexueller Belästigung in der Kultur- und Medienbranche. Sie berät auch bei Diskriminierungen gegen die ethnische Herkunft, Religion, Weltanschauung u.v.m.
<https://themis-vertrauensstelle.de>
- UNIVERSITÄT DER KÜNSTE BERLIN verfügt über ein Diversitäts- und Antidiskriminierungsbüro, welches das Bewusstsein für Antirassismus und intersektionale Antidiskriminierung im universitären Bereich stärken möchte.
www.udk-berlin.de/universitaet/diversitaet-und-antidiskriminierung
- YOUNG ARTS DIVERSITY entwickelt mit jungen Menschen kreative Projekte zu Antidiskriminierung und Kunst in Berlin-Neukölln.
<https://youngarts-nk.de/hauptseite/young-arts-diversity>

Vielfalt ist kein Drama

Gespräche über Rassismus und Diversität im Theaterbetrieb

Der Theaterbetrieb definiert sich selbst als weltoffen, tolerant und multiperspektivisch. Tatsächlich werden die Themen Diskriminierung, Rassismus und Machtmissbrauch in den Spiel- und Ausbildungsstätten auf verschiedene Arten verhandelt, und ein Wandel hin zu mehr Diversität ist vielerorts im Gange. Doch wenn man genauer hinschaut und das Gespräch mit Studierenden, Schauspieler*innen und Intendant*innen sucht, dann werden alte Strukturen sichtbar, die die Herausbildung von Gleichberechtigung und Safe Spaces erschweren.

Die Heinrich-Böll-Stiftung hat sich nach dem Band «Theater und Macht» von 2021 wieder dem Arbeitsalltag deutschsprachiger Bühnen zugewandt und in Interviews Wege gesucht, auf denen Integrationsprozesse möglich werden können, von denen alle Seiten profitieren.

ISBN 978-3-86928-274-9