



# **KULTUR KLASSE KRISE**

## **Faire Arbeit in Kunst und Kultur**

Dokumentation der  
Online-Diskussionsveranstaltung  
9. März 2021

**DIE LINKE.**  
I M B U N D E S T A G

**ROSA LUXEMBURG STIFTUNG**



# Inhalt

<b>Vorwort</b>	3
<b>Geleitwort</b> Dr. Petra Sitte	5
<b>Kulturelle Oasen statt Ödnis</b> Daniela Trochowski	7
<b>It's the class, stupid</b> Simone Barrientos	10
<b>New Culture Deal - Anmerkungen für eine neue Kulturpraxis in den darstellenden Künsten</b> Anica Happich / Jakob Arnold	15
<b>Diversität, Demokratie und die Klassenfrage im deutschen Kulturbetrieb</b> Marwa Al-Radwany	22
<b>Klatschen ist politisch</b> Nenad Čupić	28

# **DIE LINKE.**

**I M B U N D E S T A G**

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
Telefon: 030/22751170, Fax: 030/22756128  
E-Mail: [fraktion@linksfraktion.de](mailto:fraktion@linksfraktion.de)  
V.i.S.d.P.: Jan Korte

Layout/Druck: Fraktionservice

**Dieses Material darf nicht zu Wahlkampfzwecken  
verwendet werden!**

**Mehr Informationen zu unseren parlamentarischen  
Initiativen finden Sie unter: [www.linksfraktion.de](http://www.linksfraktion.de)**

210609

# Vorwort

Rauswürfe aus der Künstlersozialkasse, Kulturetat Kürzungen, Verlagspleiten: Die Corona-Krise stellt die soziale Frage in Kunst und Kultur mit neuer Dringlichkeit. Wo es unmöglich ist, Rücklagen zu bilden und ohnehin von Monat zu Monat geplant wird, stehen viele Kulturmacher:innen mit dem Rücken zur Wand. Die Kunst- und Kulturwelt muss aus linker Perspektive für alle offen sein. Denn mit welchen Mitteln und von wem Kultur produziert wird, nimmt Einfluss auf das Publikum. Kultur zu machen, zu gebrauchen und zu rezipieren, darf keine Frage des Geldbeutels, des sozialen Feldes und der Herkunft sein. Wir brauchen radikale Veränderungen, damit Kultur von und für alle keine leere Phrase bleibt.

Um diesen notwendigen Transformationsprozess zu umreißen, haben die Fraktion DIE LINKE. im Bundestag und die Rosa-Luxemburg-Stiftung Akteur:innen aus Kunst und Kultur, aus Verbänden, Gewerkschaften und Kulturpolitik eingeladen, um am 9. März 2021 im Rahmen der Onlinediskussion »Kulturarbeit im Licht von Klasse und Krise – Faire Arbeit in Kunst und Kultur« Ideen zu entwickeln und Erfahrungen auszutauschen. Die vorliegende Publikation bündelt die verschriftlichten Beiträge und hält wichtige Erkenntnisse und Einsichten der Veranstaltungen fest.

Im ersten Panel diskutierten Simone Barrientos und Dr. Klaus Lederer mit Imke Elliesen-Kliefoth zur Frage »Wie kann Kulturförderung im Hinblick auf Nachhaltigkeit, Diversität und soziale Sicherung verbessert werden, damit kontinuierliches Arbeiten ermöglicht und der Produktionsdruck verringert wird?« Im zweiten Panel widmeten sich Lisa Basten und Lisa Jopt der Frage »Wie steht es um Organisationsformen der kreativen Klasse – und vor allem wie groß ist deren politische und gesellschaftliche Wirkmacht?« und in Panel 3. entwickelten Nenad Čupić und Marwa Al-Radwany Antworten auf die Frage »Wie lassen sich Distinktions- und Ausgrenzungsmechanismen im Kulturbetrieb überwinden zugunsten von mehr Diversität?« Über den zusätzlichen Debattenbeitrag von Anica Happich und Jakob Arnold für diese Publikation freuen wir uns ebenso, wie über den einführenden Auftakt von Dr. Petra Sitte und Daniela Trochowski sowohl in der Beitragssammlung, als auch im Rahmen der Online-Diskussionsveranstaltung selbst.

Mitschnitt der Online-Diskussionsveranstaltung:  
<https://www.youtube.com/watch?v=qPuVxhR7ol8>

Wir danken den Referent:innen, Autor:innen, Co-Moderator:innen, dem Veranstaltungsteam und den ca. 150 teilnehmenden Gästen herzlichst, wünschen eine spannende Lektüre und freuen uns auf weiteren Austausch.

Berlin, Juli 2021

**Magdalena Depta-Wollenhaupt**

*Referentin für Kultur und Medien der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag*

**Henning Heine**

*Referent für Publikationen/Kultur und Medien der Rosa-Luxemburg-Stiftung*

**Eva Tepest**

*wissenschaftliche Mitarbeiterin von Simone Barrientos*

# Geleitwort

## Klasse, Kultur, Krise – Faire Arbeit in Kunst und Kultur

### Dr. Petra Sitte

*ist Stellvertretende Vorsitzende der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag, Leiterin des Arbeitskreises »Kultur, Wissen und Lebensweise« und engagiert in Forschungs-, Technologie- und Innovationspolitik, Netzpolitik sowie in bioethischen Fragen.*

In der Münchner Pinakothek hängt Carl Spitzwegs Genrebild »Der arme Poet« (1839). Es zeigt einen Schriftsteller, der in seinem kargen Dachzimmer auf einer Matratze liegt und arbeitet. Auf seinen Knien hält er Manuskriptseiten, während zwischen seine Lippen eine Schreibfeder geklemmt ist. Um seine Schlafstelle trocken zu halten, hat der Schriftsteller einen kaputten Regenschirm gespannt. Der Blick aus dem Fenster fällt auf Schnee bedeckte Dächer und verrät den Winter, doch der Schriftsteller ist offenbar zu arm, um zu heizen. Im Ofen liegen Papierblätter, die wahrscheinlich zu dem Bündeln gehören, das vor dem Ofen liegt und auf Lateinisch beschriftet ist mit »Operum meorum fasciculum III« - »Das dritte Bündel meiner Werke«. Es bliebe ihm nur noch das Verbrennen seiner Schriftstücke, um der Kälte zu entkommen. Doch davon nimmt der arme Poet asketenhaft Abstand. Die Kunst steht für ihn über der Behaglichkeit von Wärme.

182 Jahre nach der Anfertigung des Bildes ist zwischen der Biedermeierzeit und heute viel geschehen. Unverändert ist hingegen die Tatsache, dass kreative Tätigkeiten mit hohem kulturellem und symbolischem Kapital verknüpft sind, aber ihr ökonomisches Kapital verhältnismäßig gering ausfällt. Künstler\*innen oder freischaffende Kulturarbeiter\*innen – selbstbestimmtes und kreatives Arbeiten steht für individuelle Selbstentfaltung und ist mit einem urbanen Lifestyle und Habitus verbunden. Doch die Kehrseite dessen ist nicht selten ein hoher Grad an Selbstausbeutung und finanziellen Unsicherheiten und Zukunftssorgen. Die Kreativbranche ist dementsprechend nicht nur im Hinblick auf ihre Erzeugnisse Avantgarde, sondern nimmt auch in puncto Arbeitsverhältnisse eine besondere Stellung ein. In der Kreativbranche überdurchschnittlich häufig vorkommende Phänomene wie Projektarbeit, Flexibilität, entgrenzte Verfügbarkeit, unterdurchschnittliche Löhne, Honorardumping und atypische Beschäftigungsverhältnisse strahlen in andere Wirtschaftsbereiche aus (vgl. [https://www.kultur-kreativwirtschaft.de/KUK/Redaktion/DE/Publikationen/2018/dossier-arbeitsmaerkte-kuk.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.kultur-kreativwirtschaft.de/KUK/Redaktion/DE/Publikationen/2018/dossier-arbeitsmaerkte-kuk.pdf?__blob=publicationFile&v=3), S. 8).

Die vorliegende Publikation bündelt die Beiträge der Referent\*innen der Online-Diskussion »Klasse, Kultur, Krise – Faire Arbeit in Kunst und Kultur«. Die Veranstaltung wurde von der Bundestagsfraktion DIE LINKE in Kooperation mit der Rosa Luxemburg Stiftung ausgerichtet. Wie nötig eine Auseinandersetzung von Kulturakteur\*innen, Aktivist\*innen und Kulturpolitiker\*innen mit dem Komplex Klasse, Kultur und Krise ist, zeigen nicht zuletzt die Auswirkungen der aktuellen Coronakrise auf die Vielfalt des Kulturbetriebs und der drohende Verlust unzähliger beruflicher Existenzen vor allem von Soloselbständigen und Freiberufler\*innen. Denn Kulturmacher\*innen sind oft in so prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt, dass sie keine Rücklagen bilden können und somit keinerlei Krisenresilienz aufweisen. Es ist ein zentrales Anliegen der LINKEN, gemeinsam mit Kulturmacher\*innen Strategien zu erarbeiten, um sie besser sozial abzusichern. Organisationsformen und Interessenvertretung müssen überdacht und gestärkt werden, um an Durchsetzungskraft zu gewinnen. Die Folgen der Coronakrise mahnen lautstark: Ein »Weiter so« darf es nicht geben. Dies betrifft jedoch nicht nur die Arbeitsverhältnisse und soziale Absicherung vieler Kulturschaffender, sondern auch die Distinktions- und Ausgrenzungsmechanismen in Kunst und Kultur. Die klassenanalytische Betrachtung des Kultur- und Kreativbetriebs beinhaltet eine Auseinandersetzung mit klassistischen Strukturen. Das prekäre Kreativen-Dasein ist eine Lebens- und Arbeitsweise, die sich Mensch paradoxerweise leisten können muss. In unseren gesammelten Beiträgen wird folglich nach der Diversität und Inklusion von Kunst- und Kulturorten gefragt, um im Anschluss ganz konkrete Handlungsempfehlungen zu formulieren. Um Chancengleichheit und Vielfalt in den Institutionen zu stärken, muss sich ein diversitätsorientierter Strukturwandel im Kulturbereich an macht- und diskriminierungskritischen Kriterien orientieren. Es geht um das Ganze, es geht um kulturelle Teilhabegerechtigkeit und somit um gesellschaftliche Anerkennung, Sichtbarkeit und Partizipation.

Spitzwegs Bild »Der arme Poet« zeigt die Zerrissenheit vieler Kulturmacher\*innen zwischen den Polen von künstlerischer Freiheit und ökonomischen Zwängen. Diese Reflexion von Kunst und Kultur muss allen zugänglich gemacht werden, intellektuell wie ökonomisch. Jede\*r soll Zugang erhalten zu den Geschichten und Welten, die in den Artefakten unserer Museen schlummern, denn »[e]ntfremdet und entwürdigt ist nicht nur der, der kein Brot hat, sondern auch der, der keinen Anteil an den großen Gütern der Menschheit hat.« (Rosa Luxemburg). Wir haben noch einen weiten Weg vor uns, aber wir gehen ihn mit Vielen und entschlossen. In diesem Sinne wünsche ich dem/der Leser\*in eine inspirierende und aktivierende Lektüre.



# Kulturelle Oasen statt Ödnis

**Die Krise gefährdet Kreative, Kommunen und nicht zuletzt: das menschliche Miteinander. Dagegen hilft nur eine stärkere öffentliche Finanzierung des Kultursektors**

**Daniela Trochowski**

*ist seit Februar 2020 geschäftsführendes Vorstandsmitglied der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Zuvor war sie Staatssekretärin im Ministerium der Finanzen des Landes Brandenburg.*

Kultur und Kunst haben ein eigenes Verhältnis zum Geld: Es ist meist nicht vorhanden. Politiker\*innen betonen in Sonntagsreden immer wieder, wie wichtig die »Branche« von Kunst und Kultur ist. Gern wird auf die wirtschaftliche Bedeutung des Kultursektors hingewiesen. So wurden laut Bundeswirtschaftsministerium 2019 noch rund 174 Milliarden Euro und drei Prozent des Bruttoinlandsprodukts erwirtschaftet. Gleichzeitig beschäftigten Kunst und Kultur 1,8 Millionen Menschen.

Der Spruch »Arm aber sexy« sollte vor Jahren das Lebensgefühl der Hauptstadt Berlins zum Ausdruck bringen, in der Kunst und Kultur zwar »sexy« gedeihen, Stadt und Bewohner\*innen deshalb aber eher arm wären – im ganz materiellen Sinne. Dabei berücksichtigte der Schöpfer des geflügelten Spruchs, der damalige Regierende Bürgermeister Wowereit, nicht, dass die meisten Künstler vielleicht sexy, aber nicht arm sein wollten. Doch wenn man die Einkommen der Kulturschaffenden über eine längere Dauer beobachtet, wird schnell deutlich, dass viele von ihnen es schon vor der Corona-Pandemie waren. So verdiente ein Komponist im Jahr 2019 rund 24.000 Euro, ein Musiklehrer 13.000 Euro. Ein freier Regisseur erhielt 889 Euro brutto für ein Projekt, eine Musikerin 90 Euro für einen Konzertabend. Prekäre Arbeitsverhältnisse aufgrund geringer Einkommen und zu langer Arbeitszeit, Selbstaussbeutung oder Freelancing mit niedrigen Honoraren waren im Kultur- und Kunstsektor tägliche Herausforderungen.

Kunst- und Kulturinteressierten im Museum, Konzert oder Tanztheater ist oft nicht bewusst, wie verheerend die Arbeitsbedingungen für Künstler\*innen sind. Dazu kommt, dass der Sektor – im Unterschied zur landläufigen Annahme – alles andere als durch die öffentliche Hand gut gefördert ist. Im Jahr 2019 betrug die öffentliche Kulturförderung von Bund und Ländern sieben Milliarden Euro, bei Gesamtausga-

ben dieser Ebenen von 814 Milliarden Euro. Gleichzeitig war die Tendenz der Finanzierung bereits vor Corona steil fallend. So wurden zum Beispiel seit Mitte der neunziger Jahre Theatern und Opern jährlich 350 Millionen Euro gestrichen. Der politische Ansatz dahinter ist klar: Bühnenhäuser, Museen und andere Kultureinrichtungen sollen mit ihren Angeboten ihre Häuser füllen und sich auf diese Weise selbst finanzieren. Kultur ist eine Ware – sie muss sich »rechnen«.

Diese Entwicklungen haben sich seit März 2020, der Auslösung des ersten Lockdowns, noch verschärft. Die Coronakrise erschüttert nicht nur die Gesellschaft in ihrem Fundament – auch die Kulturbranche ist wie kaum ein anderer Bereich von der seit über einem Jahr grassierenden Pandemie und den Gegenmaßnahmen betroffen. Die Umsätze sanken in 2020 um mehr als 30 Prozent, bei den Bühnen sogar um 90 Prozent. Es droht der Verlust kultureller Vielfalt und Infrastruktur sowie unzähliger beruflicher Existenzen vor allem von Soloselbständigen und Freiberufler\*innen.

Dazu kommt, dass die Debatte um die Reichweite der Schließungen erneut offenbart hat, dass Kunst und Kultur in den Augen zahlreicher Politiker\*innen eher dem marktgängigen Freizeit- statt dem Bildungsbereich zugehörig ist. Doch gerade Zeiten gesellschaftlicher Krisen zeigen, dass Kunst und Kultur oft mehr sind, als bloßer Zeitvertreib. Literatur, Bühnen oder Konzerte eröffnen Möglichkeiten, sich zu verständigen, über gesellschaftspolitische Konflikte auszutauschen und sie zu verhandeln oder jenseits der Sprache Brücken zu bauen. Und gerade weil Menschen sich bei diesen Prozessen begegnen müssen und wollen, sind Kunst und Kultur einerseits, aber auch die Gesellschaft insgesamt von den Infektionsschutzmaßnahmen besonders hart betroffen.

Es droht eine vierfache Verödung: Erstens die Verarmung der Künstler\*innen und Kulturschaffenden durch wegbrechende Umsätze, Einkommen oder Honorare. Viele von ihnen haben in den vergangenen Monaten bereits alternative Jobs angetreten, um sich und ihre Familien zu ernähren. Es droht zweitens die Verödung der Städte und Kommunen. Zahlreiche oft kleine und frei finanzierte Einrichtungen können dem Druck steigender Mieten, die trotz Corona eingefordert werden, nun nicht mehr standhalten und müssen schließen. Öffentliches Leben geht verloren. Ohne Kunst und Kultur veröden drittens wir Menschen selbst. Menschen sind soziale Wesen, die den direkten Austausch, die Debatte, das Senden und Empfangen mit - kulturellen Mitteln für ihr seelisches Wohlbefinden – gerade in schwierigen Zeiten benötigen. Viertens letztlich drohen Gesellschaft und Zusammenleben

zu veröden, wenn Prozesse und Debatten nicht mit künstlerischen oder kulturellen Mitteln erzählt und verarbeitet werden können.

Kunst und Kultur sind also systemrelevant, ebenso wie die Menschen, die in diesem Bereich beschäftigt sind. Entsprechend muss es natürlich darum gehen, ihre sozialen Bedingungen zu verbessern. Genauso essentiell ist aber auch die Stärkung der öffentlichen Finanzierung für kulturelle und künstlerische Einrichtungen, um diese Räume zu erhalten und für jedermann zugänglich zu gestalten.

# It's the class, stupid

**Simone Barrientos**

*ist Kulturpolitische Sprecherin der Fraktion DIE LINKE. im Bundestag.*

Wir schreiben das Jahr 2021 – Kulturmacher:innen bangen um ihre berufliche Existenz. Das Magazin »Theater der Zeit« macht mit einem Klassismus-Schwerpunkt auf (vielleicht ironisch bebildert durch die drei »alten weißen Männer« Frank Castorf, Thomas Ostermeier und Milo Rau), DIE VIELEN diskutieren die »Kunsthierarchie in der Klassengesellschaft« und in der ZEIT schreibt Anke Stelling über das Bildungsbürgertum und die Klassenunterschiede im Kreativbürgertum.

Überall stellen Menschen die Klassenfrage – Endlich! Endlich sprechen wir über Klassismus in Kunst und Kultur, also die Diskriminierung aufgrund von Armut oder sozio-ökonomischer Herkunft. Was mit sozio-ökonomischer Herkunft gemeint ist, hat unser Panelist Nenad Čupić auf der Seite von Diversity Arts Culture beschrieben<sup>1</sup>:

»Zu sozio-ökonomischer Herkunft gehört das Einkommen, das ich habe, und das Vermögen, auf das ich oder Menschen in meinem engeren Umkreis zugreifen können. Zur Herkunft gehören auch die Wohn- und Lebensverhältnisse – ob ich in einer kleinen oder großen Wohnung wohne, ob die Wohnung mir gehört oder eine Mietwohnung ist, ob ich in einem Haus wohne und so weiter. Zur Herkunft gehört auch die Bildung, die ich im Laufe meines Lebens erworben habe: Auf welcher Schule war ich? Welche Möglichkeit hatte ich, meine Freizeit zu gestalten? Mit welchen Menschen hatte ich zu tun? Es gehört aber auch dazu, was Menschen anziehen, in welche Restaurants sie gehen (können), welche Bücher sie gelesen haben, ob sie in Kultureinrichtungen gehen konnten.«

Dass all diese Fragen unter Kunst- und Kulturmacher:innen eine große Rolle spielen, ist naheliegend: Sie müssen es sich leisten können, erstmal unbezahlte Praktika oder Hospitanzen zu absolvieren. Nachwuchs-Schauspieler:innen brauchen das Geld, um sich auf einer Tour an den Schauspielschulen zu bewerben – bis zu 1000 Euro kostet das. Das berichtet Lisa Jopt, die zusammen mit der ver.di-Gewerkschaftssekretärin Lisa Basten das Panel »'Kreative Klasse' – Kultur an und für sich« bestritten hat und die im Mai zur Präsidentin der Bühnengewerkschaft GDBA gewählt wurde. Und auch, wer Zeit hat, sich über die eigenen

---

<sup>1</sup> <https://diversity-arts-culture.berlin/magazin/die-ausschluesse-werden-mitgestreamt>

Möglichkeiten zu informieren, sich zu vernetzen oder einen Text wie diesen zu lesen, hängt entscheidend von den Lebensumständen ab. Eine alleinerziehende Mutter, Studierende mit zwei Jobs, pflegende Angehörige – sie werden kaum die Zeit dafür finden.

Finanzielle Möglichkeiten, Netzwerke und das Wissen darüber, wie man sich wo zu verhalten hat, bestimmen nicht nur, wer Karriere im von Ressourcenknappheit und Konkurrenz geprägten Kulturbetrieb macht. Sie sind auch ganz entscheidend dafür, in welcher Machtposition sich einen Kulturarbeiterin befindet. Und das wiederum bestimmt, ob man gehört wird. »To vote with your voice or your feet«, »mit der Stimme oder den Füßen wählen«, beschreibt in der Politikwissenschaft zwei Formen menschlicher Entscheidungsgewalt. Demnach müssen Menschen entweder über ein Votum verfügen (z. B. bei einer Wahl) oder die Möglichkeit haben, zu gehen und woanders (z. B. auf einer neuen Stelle) neu anzufangen. Beides ist im Kunst- und Kulturbetrieb selten der Fall.

Kann eine SchauspielerIn sexistischen Machtmissbrauch oder sexuelle Belästigung publik machen, wenn sie um ihre Weiterbeschäftigung fürchtet? Welche Unterstützung findet ein von Rassismus betroffener kuratorischer Assistent, der in der institutionellen Hackordnung ganz unten steht? Können sich Kollektive, die immer dem nächsten Projektantrag hinterherhetzen, leisten, sich mit strukturellem Antisemitismus in den eigenen Reihen zu beschäftigen?

Nur indem wir Anerkennungs- und Verteilungskämpfe zusammen denken, können wir linke Antworten auf die drängendsten gesellschaftlichen Fragen finden. Ob der Kampf gegen Rechts, die Klimakrise, Black Lives Matter, die wachsende Schere zwischen Arm und Reich oder #MeToo – sie alle setzen voraus, dass wir zweigleisig kämpfen. Wir müssen gegen die Diskriminierung von Minderheiten ankämpfen und für vernünftige Honorare. Für die Quote und für ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften und Branchenverbände.

## **Eine neue Normalität**

»Glaubst du, dass es, ‚normal‘ ist, dass 75 Prozent aller Intendanten in Deutschland weiße Männer sind?«, fragte Julia Wissert in der taz<sup>2</sup>. 2020 wurde sie die erste schwarze Intendantin an einer deutschen Bühne. Die Antwort heißt leider immer noch: Normal ist es nicht, aber Normalität leider schon.

---

<sup>2</sup> <https://taz.de/Neue-Intendanz-am-Theater-Dortmund/!5713065/>

Nicht nur das Theater, der ganze Kulturbetrieb hat ein massives Problem mit fehlender Geschlechtergerechtigkeit und Rassismus – nicht immer durch Absicht, oft durch Ignoranz. In den letzten 20 Jahren stieg der Frauenanteil in Führungspositionen an Theater- und Opernhäusern um gerade einmal drei Prozent auf derzeit 22 Prozent. Der Gender Pay Gap bei den Kulturschaffenden in der Künstlersozialkasse betrug 2019 satte 5.435 Euro – in den Bereichen Wort, Bildende Kunst und Musik ist er sogar gestiegen. Der Intendant der Berliner Volksbühne, Klaus Dörr, ist vor kurzem wegen sexueller Belästigungsvorwürfe zurückgetreten. In der Folge meldeten sich zahlreiche Theatermacher:innen mit ihren Erfahrungen zu Wort. Am Düsseldorfer Schauspielhaus steht der Intendant Wilfried Schulz wegen seines Umgangs mit Rassismus am Haus in der Kritik. Schon vor dem Fall Ron Iyamu wurden Rassismustfälle am Theater öffentlich und auch die Reaktionen auf sein Statement sind mitunter rassistisch ausgefallen. »Der Kulturbetrieb ist nicht sehr divers im Hinblick auf Repräsentation und Macht«, kommentierte Referentin Marwa Al-Radwany in ihrem Eingangsstatement. Das gelte sowohl für Leitungs- als auch für inhaltlich gestaltende Positionen. Zur Folge habe das, dass in den letzten zwanzig Jahren achtzig Prozent der Ausstellungen in deutschen Museen Männern gewidmet seien.

Ein wichtiger Schritt, um an diesen Verhältnissen etwas zu ändern, ist die Frage der Repräsentation. Wir wissen genau, dass in Führungspositionen in Kultur und Medien Frauen, aber auch migrantische Personen oder Menschen mit Behinderung, überhaupt alle mit diversen Erfahrungen, unterrepräsentiert sind. Doch mit Repräsentation allein ist es nicht getan. Sehen wir uns den Fall Volksbühne an: Hier hat niemand sich öffentlich zu Wort gemeldet – bis auf die Schauspielerin Silvia Rieger. Sie ist die einzige »Unkündbare« mit einem unbefristeten Vertrag. Nur drei Prozent derjenigen, die sich an die Vertrauensstelle für sexuelle Gewalt und Belästigung in Film und Theater, Themis wenden, wollen, dass der Arbeitgeber davon erfährt. Als Gründe dafür werden die prekäre Arbeitssituation und die Angst, sich im Betrieb untragbar zu machen, genannt.

Die Leitung der Verwaltung der Volksbühne war übrigens eine Frau. Und am Berliner Maxim Gorki Theater wurden Vorwürfe des Machtmissbrauchs gegen die Intendantin Shermin Langhoff, eine Woman of Colour, laut. Auch Frauen können toxische Verhältnisse verantworten. Es reicht eben nicht, Frauen oder »diverse« Menschen an die Spitze zu stellen, wenn die Machtstrukturen bleiben und die Untergebenen keine Chance haben, sich zur Wehr zu setzen. Da nützt alle Diversität nichts. Wir können nicht darauf hoffen, dass Chefinnen zufällig

reflektiert und solidarisch sind. Im Kulturbetrieb treffen unsichere Arbeitsverhältnisse auf Hierarchien und schaffen so ein Klima der Verunsicherung. Was wir in Berlin und Düsseldorf sehen, sind strukturelle Probleme. Wir müssen sie an der Wurzel anpacken.

## **Kulturbetrieb demokratisieren, Kulturförderung sozial gestalten**

Aus Steuergeldern finanzierte Kulturinstitutionen wie eben Theater, aber auch Museen, sind häufig nicht besonders demokratisch. In Theatern herrschen oft berüchtigte »Schrei-Intendanten«, die auf Jahre oder gar Jahrzehnte die Belange der Institution bestimmen und mitunter ein ganzes Ensemble von Schauspieler:innen umziehen (oder eben zur Arbeitslosigkeit verdonnern), wenn sie den Posten wechseln. Auch der gewerkschaftliche Organisationsgrad, der gerade in Bereichen wie der Bildenden Kunst gering ist, steht der betrieblichen Mitbestimmung im Wege. »Die politische Handlungsfähigkeit« der Kreativen ist, so Lisa Basten, »im Moment nicht gegeben.«

Aber es gibt Hoffnung: Mit tollem Beispiel ist jüngst das Theater Krefeld Mönchengladbach vorangegangen. Dort wurde der neue Schauspielerektor Christoph Roos demokratisch von der Schauspielsparte, von Schauspielerinnen und Souflierenden gewählt. Und die Kampagne von Lisa Jopt motiviert viele Schauspieler:innen, zum ersten Mal einer Gewerkschaft beizutreten.

Neben demokratischer Mitbestimmung müssen wir insgesamt bessere Arbeitsbedingungen in öffentlich geförderten Kultureinrichtungen garantieren. Die Kulturförderung muss an Maßgaben wie gute Bezahlung, soziale Absicherung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität geknüpft werden. Genau das fordern wir LINKE. im Bundestag in unserem Antrag »Kulturarbeit fair, divers und geschlechtergerecht gestalten«<sup>3</sup>. Wir fordern Kriterien für die Vergabe von Bundeskulturförderung wie zum Beispiel gleiche Bezahlung für alle Geschlechter, angemessene Gagen, Honorare und Vergütungen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir fordern eine umfassende Reform der sozialen Sicherungssysteme, sodass im Ergebnis alle einzahlen und alle abgesichert sind.

---

<sup>3</sup> <https://dservet.bundestag.de/btd/19/268/1926873.pdf>

## Sozial-ökologischer Wandel in Kunst und Kultur

Der Kulturbetrieb muss eine fortschrittliche Rolle in Sachen Nachhaltigkeit und Klimagerechtigkeit spielen. Zehntausende Euro teure Bühnenbilder, die nach ein, zwei Spielzeiten entsorgt werden? Filmdrehs, bei denen ein Kinospießfilm pro Stunde zwischen hundert und tausend Tonnen CO<sub>2</sub> erzeugt?

All das ist mit dem Anspruch vieler Kunst- und Kulturmacher:innen, die sich auf der progressiven Seite von Politik und Gesellschaft verorten, nicht (mehr) vereinbar. Das zeigen auch Initiativen wie das Aktionsnetzwerk Nachhaltigkeit in Kultur und Medien oder die Klimagerechtigkeitsreihe auf nachtkritik.<sup>4</sup>

Jedoch ist aus linker Sicht klar: Klimagerechtigkeit trägt das Wort Gerechtigkeit in sich. Auch hier brauchen wir also radikale soziale Lösungen. Ein Beispiel aus dem Filmbereich: Filmproduktionen müssen sich nach und nach immer mehr an ökologischen Kriterien orientieren. Laut einem Gesetzesentwurf sollen, so die Bundesbeauftragte für Kultur und Medien, Monika Grütters, Förderhilfen nur noch gewährt werden, wenn bei der Herstellung eines Films »wirksame Maßnahmen zur Förderung der ökologischen Nachhaltigkeit getroffen werden«. Was erstmal super klingt, hat jedoch Tücken: Zahllose Produzent:innen, Kameraleute und Regisseur:innen im Low-Budget- oder Dokumentarfilmbereich arbeiten ohnehin bis zur Erschöpfung und können oft mehr schlecht als recht von ihrer Arbeit leben. Wie sie in diesem Kontext von Zeit- und Geldnot ohne Hilfe auf ökologische Nachhaltigkeit umstellen können, ist ihnen schleierhaft. Das könnte bedeuten, dass nur die eh schon gut aufgestellten Filmproduktionen in Vorleistung gehen und »nachhaltig« produzieren – und die Fördermittel einstreichen, die für die grüne Filmwirtschaft zur Verfügung stehen. Bevor Missverständnisse aufkommen: Die sozialen Verhältnisse immer mitzudenken, bedeutet dabei keineswegs, Klima- oder Nachhaltigkeitsziele aufzuweichen.

Ob die Arbeiterinnenkultur der Zwischenkriegsjahre, der 60er und 70er, die Situationistinnen oder die Street Artists, die in den USA der Black Lives Matter-Bewegung ein Denkmal setzen: Sie alle forderten und fordern sozialen Wandel und ästhetische Wucht, ein menschenwürdiges Leben und die Freiheit der Kunst. Es ist Zeit, zu handeln.

---

<sup>4</sup> [https://nachtkritik.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=18088:insi-de-endzeit-texte-zur-klimakrise-6-finale-der-klimareihe-warum-back-to-normal-keine-option-mehr-ist&catid=101&Itemid=84](https://nachtkritik.de/index.php?option=com_content&view=article&id=18088:insi-de-endzeit-texte-zur-klimakrise-6-finale-der-klimareihe-warum-back-to-normal-keine-option-mehr-ist&catid=101&Itemid=84)



# New Culture Deal

## Anmerkungen für eine neue Kulturpraxis in den darstellenden Künsten

### **Anica Happich,**

*Schauspieler:in, Künstler:in und kulturpolitische Akteur:in, die an öffentlich geförderten Theatern, Institutionen der freien Szene und als Filmschauspieler:in tätig ist. Als kulturpolitische Aktivist:in arbeitet sie im Spannungsfeld der künstlerischen Praxis und bildungspolitischen Arbeit für die Bedeutung und die Belange der Darstellenden Künste u.a. im dem ensemble-netzwerk e.V sowie jungen ensemble-netzwerk. Als Schauspieler:in war sie bis 2020 am Theater Basel engagiert. 2021 wird sie gemeinsam mit Jakob Arnold Leiter:in des »Phoenix Festivals Erfurt«.*

### **Jakob Arnold,**

*Regisseur, Autor und Dozent. Er arbeitet an Landes- und Stadttheatern in ganz Deutschland. An der Folkwang Universität der Künste hat er Lehraufträge für Schauspiel und Regie inne. Gemeinsam mit Anica Happich gründete er 2016 das junge ensemble-netzwerk. 2021 wird er gemeinsam mit Anica Happich Leiter:in des »Phoenix Festivals Erfurt«.*

Die Corona-Pandemie hat die Lage der Kulturschaffenden im Bereich der Darstellenden Künste, insbesondere der freiberuflichen Künstler:innen, in ein gesamtgesellschaftliches Bewusstsein gerückt. In dieser einzigartigen Situation zeigt sich der Wert von Kunst und Kultur für unsere Gesellschaft wie nie zuvor. Sie ermöglicht uns gleichzeitig einen Moment des Innehaltens und Reflektierens, des Abstands. Wir können eine ehrliche Bestandsaufnahme wagen. Zahlreiche Fehlstellen, die bereits vor der Pandemie deutlich waren, treten hierbei umso klarer hervor: Die vernachlässigte Modernisierung der Betriebs- und Arbeitsstrukturen in den institutionalisierten Theatern, die nicht auf die Lebensrealität abgestimmte Gesetzgebung für freischaffende Künstler:innen mit ständig wechselnden Beschäftigungsformen, der lückenhaften und schwachen Tarifvertrag für künstlerische Mitarbeiter:innen.

## **Kommunikation, Baby!**

Seit Jahren bemühen sich etablierte Interessenverbände der Kulturschaffenden, die Entscheidungsträger:innen in der Politik, die Träger kultureller Einrichtungen und die Gewerkschaft mit Handlungsempfeh-

lungen zu versorgen und das Theaterpublikum für ihre Bedürfnisse und widersprüchlichen Arbeitsrealitäten zu sensibilisieren. Künstler:innen, Kulturaktivist:innen dieser Interessenverbände nutzen ihr Handwerk und ihre künstlerischen Mittel, um auf die beklagenswerten Arbeitsbedingungen aufmerksam zu machen. Sie machen ein neues kommunikatives Angebot mit einem konstruktiven Ansatz, der den Fokus weniger auf Probleme, sondern vielmehr auf Lösungen richtet. Beispielhaft zu nennen sind das Aktionsbündnis Darstellende Künste, die Bundesweite Ensemble-Versammlung oder die Parade der Darstellenden Künste. Das Wording ist hierbei entscheidend: Es wird von Zielen gesprochen, anstatt von Forderungen, von Kooperation statt Konfrontation und von Dialog statt Anklage. Wenn ich nicht »unter« einer Leitung arbeite, sondern »mit« einer Leitung, dann impliziert diese feine Differenzierung bereits Augenhöhe und gleichberechtigtes Arbeiten. Ein weiterer wichtiger Erfolgsfaktor der etablierten Interessenverbände ist der sogenannte »Stallgeruch«: Künstler:innen nutzen ihre künstlerischen Mittel, ihre Erfahrungen, die Anekdoten ihrer Arbeitsrealität und kombinieren diese mit den politischen Zielen in ausdrucksstarken Kampagnen wie den Zielen 3000 oder »Miete zahlen in Zeiten von Corona«. Somit senden sie lustvolle Botschaften, die mit einem positiven Impetus für Veränderung stehen. Diese Kampagnen helfen politischen Entscheidungsträger:innen, dem Publikum und der Gesellschaft im Ganzen, die prekären Arbeitsbedingungen und die Bedürfnisse, die sich daraus ergeben, zu verstehen. Sie sind griffig und nachvollziehbar und schaffen ein größeres Bewusstsein für die Arbeits- und Lebensrealität von Kulturschaffenden. Sie helfen aber auch, die Kulturschaffenden zu »empowern«. Die Sammlung von Best-Practice-Beispielen ist Teil dieses konstruktiven Ansatzes: Was läuft besonders gut? Und wo? Was können wir davon lernen? Und was jetzt?

## **Die Krise als Chance!**

In der Krise haben alle Stakeholder wie Mitarbeiter:innen, Communities, Zuschauer:innen und Interessenverbände der darstellenden Künste die Möglichkeit, ihre Kräfte zu bündeln und gemeinsam eine Absicht zu verfolgen: Die Transformation zu einer relevanten Kulturpraxis. Dem Wunsch, nach der Pandemie in eine »Normalität« zurückzukehren, alles beim Alten zu belassen lehnen wir entschieden ab – das Letzte, was wir tun sollten, wäre, alles wieder genauso so zu machen, wie wir es vor der Pandemie getan haben. Doch wie können wir den historischen Moment der Krise nutzen, um die Theaterwelt zu transformieren? Welche Maßnahmen müssen wir entwickeln, um Arbeitnehmer:innen, Vertreter:innen, Freischaffenden oder Theaterin-

stitutionen zu helfen, damit diese die notwendigen Kapazitäten, Mittel, Einkommen und Instrumente zur Verfügung haben?

Im Folgenden werden wir drei Punkte beleuchten: (1) Die Notwendigkeit, dass darstellende Künstler:innen besser über ihre Rechte fortgebildet werden. (2) Das Erfordernis, dass Kulturorganisationen ihre Betriebs- und Arbeitsstrukturen modernisieren. Und (3) die Pflicht, dass die Gesetzgebung die besonderen Arbeitsvoraussetzungen und Bedingungen der darstellenden Künstler:innen – insbesondere der freischaffenden darstellenden Künstler:innen – besser widerspiegelt.

***1) Darstellende Künstler:innen müssen besser über Rechte fortgebildet werden!  
Das neue New York ist die hybride Interessenorganisation***

Die Gründung von neuen Netzwerken und Interessenvertretungen ist laut der Soziologin Dr. Alexandra Manske »Ausdruck einer neuen, kreativen Mitbestimmungsfantasie«. Hier vernetzen sich Künstler:innen in etablierten Interessenverbänden, hier bilden sie sich fort, um ihre Ziele zu formulieren. Sie lösen die etablierten Gewerkschaften – allen voran die Genossenschaft Deutscher Bühnen-Angehöriger (GDBA) – zwar nicht ab, aber können als Symptom einer Gewerkschaftsvertretung gesehen werden, die die besonderen Arbeitsbedingungen von künstlerischen Berufen nur mangelhaft erfasst hat. Durch die kontinuierliche Bildungsarbeit der Interessenverbände mit Veranstaltungen wie UTOPIA.JETZT: Der Bundeskongress der freien darstellenden Künste (BFDK) der »Bundesweiten Ensemble-Versammlung« (ensemble-netzwerk) oder der digitalen Fortbildungsreihe out and about (dancers connect) ist das Bildungsniveau der darstellenden Künstler:innen deutlich gestiegen. Sie nutzen das Wissen und nehmen die Rolle von Kulturlobbyist:innen ein, die meist mit ihren ästhetischen Mitteln für ihre Bedürfnisse kämpfen. Sie üben demokratische Mitbestimmung und Selbstwirksamkeit mit Aktionen wie 40.000 Theatermitarbeiter:innen treffen ihre Abgeordnete aus, die mit dem FAUST Theaterpreis ausgezeichnet wurde, oder mit der Verleihung des Bühnenheld:innen Preises des Aktionsbündnisses Darstellende Künste.

Politik, Theaterbetriebe und Bildungseinrichtungen müssen erkennen, dass die politische Bildung, das zunehmende sozial-politische Engagement und Eigenverantwortung für verbesserte Arbeitsbedingungen eine entscheidende Voraussetzung darstellen für die Vitalität und Qualität des kulturellen Lebens in unserem Land – und deshalb im Interesse aller liegen!

## **Daher sind folgende Schritte notwendig:**

- Der Aufbau eines »Weiterbildungszentrums für Fragen des Arbeitsrechts, Ethik und Soziales« für den Bereich der darstellenden Künste und die ganze Kultur- und Veranstaltungsbranche.
- Der Aufbau digitaler Bildungsformate und Bildungskonferenzen der darstellenden Künste in enger Zusammenarbeit mit relevanten Kulturschaffenden und Vermittler:innen der darstellenden Künste.
- Die Einbeziehung von mehr fachbezogenen Exper:innen bei der Besetzung von Leitungspositionen als verpflichtenden Bestandteil von Findungskommissionen und Auswahlgremien.

## **2) Etablierte Kulturorganisationen brauchen Unterstützung durch Knowhow und finanzielle Mittel zur Modernisierung ihrer Betriebs- und Arbeitsstrukturen! Transformationsbedarfe in den Kulturorganisationen**

Prof. Dr. Thomas Schmidt – Leiter des Studiengangs Theater- und Orchestermanagement in Frankfurt a. M. – bietet in seinen Publikationen wie z.B »Theater, Krise und Reform: Eine Kritik des deutschen Theatersystems« oder »Macht und Struktur im Theater: Asymmetrien der Macht« Ansätze für die Ausrichtung einer modernen künstlerischen Organisation, die die künstlerische Qualität und das kreative Potenzial ihrer Mitarbeiter:innen besser erkennt und fördert. Er beschreibt, dass eine zukunftsweisende Transformation nur gelingen kann, wenn die Kulturminister:innen und Kulturämter der Kommunen ihre Regeln, Verwaltungsvorschriften und Finanzierungsklauseln lockern und Prozesse der Transformation finanziell fördern. Sie müssen den Theaterinstitutionen ermöglichen, ihren Betrieb im Sinne der Wirksamkeit, Nachhaltigkeit, Zukunftsfähigkeit und Stabilität besser zu führen.

## **Die Handlungsempfehlungen von Schmidt aufgreifend hieße das:**

- Die Transformation des bestehenden Intendantenmodells hin zu dem Modell eines Direktoriums (entsprechend den künstlerischen Sparten)
- Die Transformation der Organisationskultur der Stadttheater hin zu einer kreativen Multi-Funktions-Organisation

■ Die Umgestaltung des Theaters in eine lernende Organisation, in der »Lernen gefördert und belohnt, und vor allem dafür eingesetzt wird, strukturelles, konzeptionelles und praktisches Wissen für einen Umbau des Theaters zu sammeln und allen Mitarbeiter:innen dauerhaft zur Verfügung zu stellen.«<sup>5</sup>

Entscheidend ist der Gedanke, dass die Qualität von Kunst und ihre Wirkung wesentlich bestimmt wird durch gegenseitigen Respekt und kommunikatives Geschick der am künstlerischen Schaffen Beteiligten. Dieser Aspekt, der zwar nicht allein-, aber sicherlich mitentscheidend für das künstlerische Gelingen ist, wurde in der Vergangenheit zu wenig bedacht. Eine Transformation der künstlerischen Praxis kann die Kommunikationsstrukturen im Sinne eines stärkeren Miteinanders auch in den komplexen Verhältnissen einer Kulturinstitution besser gestalten.

Konkret könnte dies heißen: Es braucht ein Theaterlabor, das in den kommenden fünf Jahren von Bund und Ländern in ausreichender Weise gefördert wird, um zukunftsfähige Modelle in Zusammenarbeit mit Wissenschaftler:innen zu erproben, zu evaluieren und die Erkenntnisse den bundesweiten Theatern und ihren Trägern zur Verfügung zu stellen.

### ***3) Die Gesetzgebung muss die Arbeitsrealitäten der darstellenden Künstler:innen widerspiegeln! Hybride was?***

Freiberufliche Künstler:innen sowie Kunstschaffende mit hybridem Erwerbsstatus, die sowohl in freien als auch in institutionellen Strukturen arbeiten, sind am härtesten von der Pandemie betroffen. Gerade diese Gruppe hat in den letzten Jahrzehnten für einen erheblichen künstlerischen Innovationsschub in der freien Szene und am Stadttheater gesorgt – und das bei einem Durchschnittseinkommen von knapp 14.000 Euro im Jahr. Die Erfahrungen, die diese Gruppe in der Krise macht, legen gleich mehrere systemische Fehlstellen offen: Gastdarsteller:innen an öffentlich geförderten Theatern wurden bei abgesagten Vorstellungen und Projekten nur zu einem geringen Teil oder gar nicht entlohnt. Ihr ungeklärter Status – sozialversicherungsrechtlich angestellt aber arbeitsrechtlich selbständig behandelt – sowie ein reformbedürftiger Gastvertrag an den Theatern erlauben diese Praxis. Die Soforthilfemaßnahmen zeigen, wie wenig Kenntnis

---

<sup>5</sup> Thomas Schmidt (2020): Modernes Management im Theater, Springer VS, Seite 30.

die Bundes- und Landespolitik über den Erwerbstatus und die Arbeitsrealität von Solo-Selbstständigen oder hybrid arbeitenden Künstler:innen besitzt, und dass die gesetzlichen Regelwerke an der Arbeitsrealität dieser Gruppe häufig vorbei gehen.

### **Hier könnte ein Lösungsansatz sein:**

- Zusammenarbeit stiften zwischen verschiedenen Stakeholdern wie dem Ministerium für Arbeit und Soziales (Gesetzliche Regelungen) und den etablierten Interessenverbänden (Branchenkenntnis) unter Einbeziehung von Wissenschaftler:innen (Fakten und Daten).
- Aus diesen Synergien einen fundierten Maßnahmenkatalog entwickeln, der die hybride Arbeitsrealität der freischaffend arbeitenden Künstler:innen anerkennt.
- Nutzbarmachung dieser Ergebnisse durch den Gesetzgeber, um tatsächliche Verbesserungen in den Bereichen Arbeitsrecht, Sozialrecht und Steuerrecht zu erwirken.

### **Es braucht neue Modelle und einen NEW CULTURE DEAL**

Der Soziologe Pascal Gielen macht bereits vor der Corona-Krise ein gedankliches Angebot für einen Bewusstseinswandel im Sinne der Transformation der Künste. Er fragt, auf welcher Basis gesellschaftliches Miteinander möglich sein kann. Seine These: Nicht die Ökonomie ist die Basis, auf der Kultur möglich ist, sondern die Kultur ist die Basis, auf der Ökonomie möglich ist.<sup>6</sup> Kultur schaffe eine Vertrauensbasis unter Individuen und damit eine Basis für wirtschaftliche Zusammenarbeit. Kulturelle Praxis sei das Fundament und der Kitt der Gesellschaft. Insofern braucht Deutschland, folgen wir Gielens These, einen »New Culture Deal«, der ein grundlegendes Selbstverständnis und die Anerkennung des kulturellen Lebens voraussetzt, also Strukturen und Angebote schafft für eine lebendige, partizipative, kulturelle Vielfalt ermöglichende und vermittelnde Kulturpraxis – insbesondere jenseits der etablierten Kunsttempel.

Tatsächlich scheint aktuell aber das Gegenteil der Fall zu sein. In der Pandemie werden Kultur und kulturelle Bildung plötzlich wieder unter den Sammelbegriff »Freizeitaktivität« subsumiert. Erste Kommunen setzen in Anbetracht drastisch gesunkener Einnahmen bereits den

---

<sup>6</sup> Pascal Gielen (ed.), No Culture, No Europe – On the Foundation of Politics, Amsterdam, 2015.

Rotstift bei den freiwilligen Ausgaben für Kunst, Kultur und Bildung an. Um das Theater als Kulturinstitution und potenziell immaterielles kulturelles Erbe zu erhalten, besteht aktuell mehr denn je dringender Handlungsbedarf.

### **Deshalb schlagen wir vor:**

- Wertschätzung und Förderung der Kultur als einen zentralen Bereich unserer Gesellschaft, der für seine Erhaltung und vor allem in seinem dringenden Reformbedarf mit öffentlichen Mitteln unterstützt wird.
- Für die Kommunen muss es ein finanzielles Entlastungsprogramm aus dem Bundeshaushalt geben – ähnlich dem DigitalPakt Schule, der eine Mitfinanzierung der Bildung durch den Bund ermöglicht, ohne in die Bildungsautonomie der Länder einzugreifen.
- Kulturförderung muss zu Pflichtaufgabe aller Ebenen der Politik (Stadt, Land, Bund) werden. Als ein wichtiger Schritt dafür wird eine entsprechende Verankerung im Grundgesetz angesehen.
- Ein solches Kooperationsgebot muss als KulturPakt mit der Verpflichtung der Kommunen einhergehen, das Geld zweckgebunden in Kultur und Bildung zu investieren und gleichzeitig ihre Eigenanteile zu leisten.

Die notwendige Transformation erfordert von allen Akteur:innen eine enge Zusammenarbeit und Offenheit zur Veränderung bisheriger Verhaltensmuster und Strukturen. Diese wäre eine angemessene Antwort nicht nur auf die Corona-Krise, sondern auf die grundlegenden Änderungen des kulturellen und gesellschaftlichen Lebens jetzt und in Zukunft.

Dieser Essay erschien in einer leicht gekürzten Version erstmals in der Reihe »#neueRelevanz Eine Kulturpolitik der Transformation« der Kulturpolitischen Gesellschaft.

# Diversität, Demokratie und die Klassenfrage im deutschen Kulturbetrieb

**Mehr Vielfalt allein schafft noch keine progressiven Strukturen in der Kreativbranche. Nötig sind ein menschenrechtsbasierter Ansatz von Inklusion sowie arbeits- und tarifrechtliche Standards**

**Marwa Al-Radwany**

*leitet das Projekt Jugend.Sprungbrett.Kultur. Netzwerk für Diversität und Inklusion in der kulturellen Jugendbildung bei der Landesvereinigung Kulturelle Jugendbildung Berlin und ist Mitglied der Rosa-Luxemburg-Stiftung.*

Unter dem Schlagwort »Diversität im Kulturbetrieb« sind in den letzten fünf bis zehn Jahren große Fragen verhandelt und erhitzte Auseinandersetzungen geführt worden: über die Zukunftsfähigkeit von Kulturinstitutionen in einer sich verändernden Gesellschaft, über mangelnde Repräsentation und gesellschaftliche Machtverhältnisse und über kulturelle Teilhabe. Schaut man sich die Fülle an Projekten, Publikationen, Förderprogrammen und Beratungsstellen an, die sich der diversitätsorientierten Öffnung verschrieben haben, kann gar der Eindruck eines Paradigmenwechsels entstehen.

Diversität ist aber beileibe kein »Modethema«, wie manche unken: Die verstärkte Aufmerksamkeit, öffentliche Diskussion und Förderung derselben ist – aufseiten Kulturschaffender, die strukturelle Diskriminierung erfahren und / oder gesellschaftlich marginalisiert werden – das Ergebnis jahrelanger Kämpfe von Selbstorganisationen, Initiativen und Betroffener für mehr Repräsentation und Chancengleichheit<sup>7</sup>: Etwa, weil der in Deutschland geborene Schauspieler, Sohn türkeistämmiger Einwanderer, an deutschen Bühnen und in Fernsehfilmen grundsätzlich immer nur entweder als Kleinkrimineller oder Terrorist besetzt wird<sup>8</sup>, oder weil viele es nicht mehr hinnehmen

---

<sup>7</sup> Hier wären u.a. zu nennen Initiativen wie Platz da!, das Bündnis kritischer Kulturpraktiker\*innen, Pro Quote Bühne, Pro Quote Film, Bühnenwatch, Kultür auf! von Theater X, fair share! Sichtbarkeit für Künstlerinnen u.v.a.

<sup>8</sup> Was mir ehemalige Künstlerkolleg\*innen berichten, hat nicht nur anekdotische Evidenz, sondern wird durch die jüngste Erhebung »Vielfalt im Film« statistisch belegt: In der Umfrage unter Filmschaffenden geben 13 Prozent der Betroffenen von Diskriminierungserfahrungen im Arbeitskontext an, rassistische Zuschreibungen zu erfahren. Vgl. Citizens for Europe: Vielfalt im Film, 14.03.2021. Ergebnisse abrufbar unter: [https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse\\_Vielfalt\\_im\\_Film-min.pdf](https://vielfaltimfilm.de/wp-content/uploads/2021/03/Ergebnisse_Vielfalt_im_Film-min.pdf).



wollen, dass auch im Jahr 2021 in Deutschland Schwarze Schauspieler\*innen immer wieder rassistischen Beleidigungen in Proben ausgesetzt sind<sup>9</sup> oder Schauspielerinnen so lange sexualisiert werden, bis sie dann mit spätestens 50 als ‚zu alt‘ abgeschrieben werden<sup>10</sup>; weil 80 Prozent aller Intendanten an Theatern männlich besetzt<sup>11</sup> und 80 Prozent aller Ausstellungen in den wichtigsten deutschen Museen der letzten 20 Jahre männlichen Künstlern gewidmet waren/sind<sup>12</sup> und aus noch einigen anderen Gründen.

Aufseiten von Kultureinrichtungen – und darunter insbesondere den ‚klassischen‘, etablierten und staatlich geförderten – handelt es sich angesichts des demographischen Wandels und einer sich verändernden Gesellschaft mittlerweile mindestens um eine Frage der Legitimation öffentlicher Förderung hinsichtlich schwindender Besucher\*innenzahlen, aber auch um Fragen der Nachwuchsgewinnung in einer sich verändernden Gesellschaft – sie müssen sich beim Personal, Programm und Publikum verändern, um relevant und attraktiv zu bleiben oder (wieder) zu werden. Und zuletzt aufseiten von Kulturpolitiker\*innen, die die Sorge umtreibt um den gesellschaftlichen Zusammenhalt bei fehlender kultureller Teilhabe. Letztere ist ein Menschenrecht und im UN-Sozialpakt verankert.<sup>13</sup> Sie gilt ausnahmslos für alle – ohne Einschränkung oder Voraussetzungen. Es geht hier also nicht darum, dass der Künstlerin im Rollstuhl oder dem Schwarzen Schauspieler gönnerhaft auch mal »ein Stück vom Kuchen« abgegeben wird, noch, dass sich Vielfalt auf dem Flyer so hübsch macht, sondern um soziale Gerechtigkeit und »globale Ungleichverhältnisse, die sich in Europa und in Deutschland und natürlich auch in den Institutionen manifestieren.«<sup>14</sup>

<sup>9</sup> Nur zwei jüngere Beispiele unter vielen: <https://taz.de/Rassismus-Skandal-am-Theater-Duesseldorf/!5767145/> und <https://taz.de/Rassismus-am-Theater/!5603768/>.

<sup>10</sup> Morasch, Viktoria: »Eine Bühne für Sexisten«, taz, 13.03.2021, unter: <https://taz.de/Metoo-an-der-Berliner-Volksbuehne/!5754690/>.

<sup>11</sup> Vgl. Schulz, Gabriele, Ries, Carolin, Zimmermann, Olaf: Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge. April 2016, S. 85.

<sup>12</sup> Vgl. Borufka, Sarah: »49 Frauen wollen Platz vor Berliner Gemäldegalerie besetzen«, Der Tagesspiegel, 08.03.2021, abrufbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/berlin/fuer-mehr-sichtbarkeit-von-kuenstlerinnen-49-frauen-wollen-platz-vor-berliner-gemaeldegalerie-besetzen/26979860.html>.

<sup>13</sup> UN Sozialpakt. Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. Art. 15, 1: »Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden an, a) am kulturellen Leben teilzunehmen [...]«. Verfügbar unter [https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/725\\_725\\_725/de](https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/725_725_725/de).

<sup>14</sup> Miriam Camarra im Interview mit Toan Nguyen u.a., in: Diversity Arts Culture: Wir hatten da ein Projekt...Diversität strukturell denken, S. 29. Verfügbar unter <https://diversity-arts-culture.berlin/sites/default/files/2021-02/wir-hatten-da-ein-projektdigitalespdf.pdf>.

Die Bemühungen hinsichtlich einer größeren Vielfalt in den Kulturbetrieben und auch kleinere und größere Erfolge der letzten Jahre sind hinsichtlich der Chancen- und Teilhabegerechtigkeit daher grundsätzlich positiv zu bewerten. Mit zwei großen ABER.

Divers ist nicht gleich egalitär und progressiv  
Erstens: Mehr Vielfalt im Kulturbetrieb allein schafft noch keine progressive und demokratische Kultur – weder in den Kulturbetrieben selbst als »Betriebskultur« noch im Programm, den Angeboten, der Form, den Inhalten oder der Ästhetik.<sup>15</sup> Genauso wenig wie eine lesbisch lebende Alice Weidel, stellvertretende Parteisprecherin und Co-Vorsitzende der Bundestagsfraktion der AfD), nichts daran ändert, dass ihre Partei ein heteronormatives Familienbild vertritt, die Gleichstellung von Homosexuellen ablehnt und queerfeindliche Politik macht, wird eine Kulturinstitution zu einem demokratischeren und progressiveren Ort, nur, weil beispielsweise eine von struktureller Diskriminierung betroffene Person in der Leitung ist. Das sieht man aktuell beispielsweise an den Beschwerden über massiven Machtmissbrauch am Maxim-Gorki-Theater<sup>16</sup> – einem Haus, das seit Jahren landesweit als das Vorzeigeprojekt hinsichtlich Diversität im Programm, Ensemble und Publikum gilt und von einer woman of color geleitet wird – was immer noch eine Ausnahme in der deutschen Theaterlandschaft darstellt.

## **Let's talk about Produktionsbedingungen**

Die zutiefst hierarchisch verfassten Arbeitsbedingungen in großen Kultureinrichtungen und die prekären Produktionsbedingungen an Theatern mit ihren grundsätzlich befristeten Verträgen im künstlerischen Ensemble begünstigen solche Konstellationen. »Theaterintendanten sind die letzten Alleinherrscher in Betrieben und Verwaltungen der öffentlichen Hand.«<sup>17</sup> Die Studie des Theaterwissenschaftlers Thomas Schmidt zu »Macht und Struktur im Theater« förderte verbale, körper-

---

<sup>15</sup> Eine der gesellschaftlichen Vielfalt entsprechende Repräsentation ist grundsätzlich richtig und wichtig; zudem arbeiten auch viele Kolleg\*innen im Feld der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung mit einem diskriminierungskritischen Diversitätsbegriff, der Strukturen und Machtverhältnisse in den Blick nimmt. Es gibt aber auch einige lautstarke Positionen, die sich auf reine Repräsentations-Arithmetik beschränken. Diese begründet aber noch keine progressive Politik.

<sup>16</sup> Siehe bspw. Lenz, Susanne: »Mobbing und Machtmissbrauch in Berlin: Dramaturgin klagt gegen Gorki-Theater«, Berliner Zeitung, 30.04.2021, verfügbar unter <https://www.berliner-zeitung.de/kultur-vergnuegen/theater/mobbing-und-machtmissbrauch-in-berlin-dramaturgin-klagt-gegen-gorki-theater-li.155999>.

<sup>17</sup> Friedrich, Uwe: »Wer bringt das Intendanten-Karussell in Schwung?«, Deutschlandfunk Kultur, 27.12.2020, verfügbar unter [https://www.deutschlandfunk.de/endlich-mal-erklart-wer-bringt-das-intendanten-karussell.691.de.html?dram:article\\_id=489923](https://www.deutschlandfunk.de/endlich-mal-erklart-wer-bringt-das-intendanten-karussell.691.de.html?dram:article_id=489923). [https://www.deutschlandfunkkultur.de/theaterintendantin-kathrin-maedler-frauen-fuehren-anders.970.de.html?dram:article\\_id=463334](https://www.deutschlandfunkkultur.de/theaterintendantin-kathrin-maedler-frauen-fuehren-anders.970.de.html?dram:article_id=463334)

liche und sexuelle Gewalt sowie Mobbing und Diskriminierung zutage, »zu 65 Prozent ausgeübt durch Intendanten und Regisseure«.<sup>18</sup> Zudem herrscht oft die Überzeugung, in der Kreativbranche gehe es darum, flexibel und kreativ zu sein - Gewerkschaften oder Tarifverträge gelten in dieser Sichtweise als piefig und einengend. Wo es aber kein Hinterfragen von Hierarchien gibt und keine Kontrollgremien wie Betriebsrat & Co., da bleiben Ungleichbehandlung, Diskriminierung und Ausschlüsse im Verborgenen. Es ist meines Erachtens kein Zufall, dass #MeToo in der Kunst- und Kulturszene losgetreten wurde. Die Freiheit der Kunst ist ein hohes Gut. Ob sie arbeits- und menschenrechtlich die Unfreiheit der abhängig Beschäftigten legitimiert, wage ich zu bezweifeln.

## **Diversität ohne Inklusion ist wie ein Sommer ohne Sonne**

Diversität alleine macht nicht glücklich. Denn ob sie nun durch einen »alten weißen Mann« oder eine woman of color ausgebeutet oder angebrüllt werden, macht für abhängig Beschäftigte keinen Unterschied. Um wirkliche strukturelle Veränderungen zu erreichen, braucht es einen menschenrechtsbasierten Ansatz von Inklusion in den Kulturbetrieben und arbeits- und tarifrechtliche Standards auch in der Kreativbranche. Ein menschenrechtsbasierter Ansatz von Inklusion<sup>19</sup> ist nämlich das Gegenteil von »die bisher marginalisierten auch mal mitspielen zu lassen«, sondern heißt für alle ohne Einschränkung von Anfang selbstverständlich dazuzugehören, selbstverständlich dabei zu sein, mitzugestalten, mitzubestimmen - und dies ausnahmslos in allen Lebensbereichen. Bei Inklusion geht es also nicht darum, in ein bestehendes System bestimmte Gruppen oder Menschen einzupassen, sondern das System so zu verändern, dass alle mit ihrem »Sosein« Platz haben. Inklusion heißt, den Blick auf Barrieren, Mechanismen und Strukturen zu richten, die zu Ausschlüssen und Diskriminierung führen (können) und die Machtverhältnisse mit zu berücksichtigen. Um es mit den Worten der Schauspiellegende Carmen-Maja Antoni zu sagen, die auf die Frage »Befürworten Sie die Quote?« antwortete: »Es ist viel wichtiger, die Arbeitsverhältnisse so zu verändern, dass Frauen in künstlerischen Berufen und in führenden politischen Positionen arbeiten können.«<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Vgl. Bürger, Britta: »Frauen führen anders«, Deutschlandfunk Kultur, 13.11.2019, verfügbar unter [https://www.deutschlandfunkkultur.de/theaterintendantin-kathrin-maedler-frauen-fuehren-anders.970.de.html?dram:article\\_id=463334](https://www.deutschlandfunkkultur.de/theaterintendantin-kathrin-maedler-frauen-fuehren-anders.970.de.html?dram:article_id=463334). In der Erhebung wurden fast 2000 Mitarbeiter\*innen von Theatern befragt.

<sup>19</sup> Im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention beispielsweise.

<sup>20</sup> Vgl. Peitz, Christiane: »Das Ohr wurde wieder angenäht«, Der Tagesspiegel, 06.03.2021, verfügbar unter <https://www.tagesspiegel.de/gesellschaft/medien/interview-mit-carmen-maja-antoni-das-ohr-wurde-wieder-angenaehet/26981812.html>.

Das gilt selbstverständlich für alle Diversitätsdimensionen und Diskriminierungsebenen.

## **Kultur für alle oder Luxus für das Bürgertum?**

Mein zweites großes ABER bezieht sich auf die sehr ungleich verteilten finanziellen Ressourcen und die Klassenfrage. Klasse als Kategorie ist im deutschen Diskurs über Diversität in den Kulturbetrieben immer noch verhältnismäßig unterbelichtet; dabei ist sie so zentral. Sie ist sowohl eine Differenz-, Diversitäts- und Diskriminierungskategorie<sup>21</sup> als auch gleichzeitig die Grundlage, an der anzusetzen ist, um überhaupt von so etwas wie Teilhabegerechtigkeit sprechen zu können. Denn der Zugang zu Ressourcen und qualifizierenden Ausbildungen oder Studiengängen im Kulturbereich ist so voraussetzungsreich, dass es nur einer Handvoll Menschen überhaupt möglich ist, Kulturschaffende zu sein oder zu werden – und es auch zu bleiben: Drei Prozent aller berufstätigen Deutschen arbeiten im Kulturbereich, oft in akademischen Berufen.<sup>22</sup> Angesichts der alarmierenden ökonomischen Lage vieler freiberuflicher Künstler\*innen durch die Corona-Pandemie riet der Geschäftsführer des deutschen Kulturrats, Olaf Zimmermann, Berufsanfängern, sich eine Karriere in der Kreativbranche genau zu überlegen: ohne finanzielle Rücklagen sähe es düster aus.<sup>23</sup> In der Tat: Eine Beschäftigung in der Kulturbranche muss mensch sich alleine in finanzieller Hinsicht erstmal leisten können und zudem die Sicherheit und Überzeugung haben, dass sich die finanziellen Investitionen in die eigene Ausbildung »rentieren« werden. Diesbezüglich werden schon sehr früh die Weichen gestellt: Den Klavier- oder Ballettunterricht des Kindes können sich eben nur bestimmte Schichten leisten. Für ein freiwilliges soziales Jahr (FSJ) Kultur entscheiden sich deutlich weniger Jugendliche aus Arbeiter\*innenfamilien, Jugendliche ohne Abitur und ökonomisch benachteiligte Black and People of Color (BPoC)<sup>24</sup>; und auch wenn die Träger mittlerweile alle möglichen Maßnahmen entwickelt haben, um eine Teilhabe zu ermöglichen, bleibt es doch so: Wer

---

<sup>21</sup> Gute Beispiele dafür finden sich z.B. in dem lesenswerten Interview von Christoph Twickel mit Verena Brakonier und Francis Seek: »Wenn's im Theater um Armut geht, trägt oft wer ein Feinripp-Shirt«, in der ZEIT online, 07.04.2021, verfügbar unter [https://www.zeit.de/hamburg/2021-04/klassismus-kunstszene-bildungsbuerger-tum-verena-brakonier-francis-seek?utm\\_referrer=https%3A%2F%2Fwww.startpage.com](https://www.zeit.de/hamburg/2021-04/klassismus-kunstszene-bildungsbuerger-tum-verena-brakonier-francis-seek?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.startpage.com).

<sup>22</sup> Vgl. Schulz / Ries / Zimmermann 2016: 55.

<sup>23</sup> Vgl. Backstage PRO: »Deutscher Kulturrat empfiehlt Karriere im Kreativbereich zu überdenken«, 10.09.2020, verfügbar unter <https://www.backstagepro.de/thema/deutscher-kulturrat-empfehl-t-karriere-im-kreativbereich-zu-ueberdenken-2020-09-10-tPfvj6yZsQ>.

<sup>24</sup> Vgl. Schütze, Anja (2018): »Durch dicke Bretter bohren«, S. 39, in: Schütze, Anja; Maedler, Jens (Hrsg.): weiße Flecken. Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung. München: Kopaed, S. 39–47.

keine gutverdienenden Eltern oder ausreichend unbezahlten Wohnraum in intakten Familien hat, muss das monatliche Taschengeld von derzeit 360 Euro (in Berlin) mit Sozialleistungen aufstocken. Dasselbe gilt für unbezahlte Praktika. Es geht weiter mit voraussetzungsreichen Studiengängen – um eine Mappe an der Kunsthochschule einzureichen, sind zunächst einmal teure Materialien wie Farben, Pinsel, Leinwände usw. anzuschaffen – und endet bei den prekären Arbeitsbedingungen im Kultursektor. Sie sind, solange es sich nicht um eine unbefristete Anstellung in einer etablierten großen Kultureinrichtung handelt, oftmals stark projektbezogen und fußen hauptsächlich auf Werk- und Honorarverträgen, was beispielsweise Menschen mit ungesichertem Aufenthaltsstatus wie z.B. Kettenduldungen seit 20 Jahren komplett ausschließt.<sup>25</sup> Und: Wer kann sich eine Galerie in Berlin-Mitte leisten – und wer nicht? In welchem Projektbudget wird Gebärdensprachverdolmetschung mitbedacht oder inklusive Materialien der Öffentlichkeitsarbeit, die sich nicht nur an sehende Menschen richtet? Das alles führt dazu, dass der Kulturbetrieb immer noch sehr bildungs- und besitzbürgerlich geprägt ist – von Menschen ohne körperliche Beeinträchtigungen mit Sesshaftigkeitshintergrund, die die familiäre Fürsorgearbeit ausgliedern und sich vollständig auf ihre Kunst konzentrieren können. Und das hat natürlich auch Auswirkungen auf Programm, Inhalte und ästhetische Sprache.

Solange sich die ökonomische Basis nicht ändert, werden wir uns weiterhin noch sehr lange an der mangelnden Diversität abarbeiten. Eine Kulturpolitik, die sich der Losung einer »Kultur für alle« ernsthaft verschreibt, muss also schon im Kindesalter ansetzen – und weiter auf Dezentralität setzen. Konkrete Ansätze gäbe es zuhauf: Die Schließung von kleinen Stadtteilbibliotheken widerspricht etwa dem Befund, dass Bibliotheken die besucher\*innenstärksten Kultureinrichtungen sind, deren Besucher\*innenzusammensetzung überdies am milieuübergreifendsten ist.<sup>26</sup> »Jedem Kind ein Instrument« sollte bundesweit gefördert werden und zudem mit Gebührenermäßigungen an Musikschulen weitergeführt werden, um nachhaltig zu wirken – um nur zwei Beispiele zu nennen.

---

<sup>25</sup> Vg. Hager, Nina: »Berlin better have my money«. Bezahlmöglichkeiten im Kontext von Kultur und Asyl, 2017, verfügbar unter <https://www.kubinaut.de/de/themen/9-kontext-asyl/berlin-better-have-my-money-bezahlmoeglichkeiten-im-kontext-von-k/>.

<sup>26</sup> Vgl.: Rahmenkonzept für die Bibliotheksentwicklungsplanung Berlin 2020: Die Berliner Öffentlichen Bibliotheken – mediengeprägte Bildungs-, Kultur- und Begegnungsorte, verfügbar unter [https://www.berlin.de/sen/kultur/kultureinrichtungen/bibliotheken-und-archive/bibliotheksentwicklungsplanung/rahmenkonzept\\_bibliotheksentwicklungsplanung\\_berlin\\_2020.pdf](https://www.berlin.de/sen/kultur/kultureinrichtungen/bibliotheken-und-archive/bibliotheksentwicklungsplanung/rahmenkonzept_bibliotheksentwicklungsplanung_berlin_2020.pdf).

# Klatschen ist politisch

## Nenad Čupić

*ist Systemischer Coach, Trainer und Berater für Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, sowie Mitgründer und Leiter der diskriminierungskritischen Beratungsplattform Ne\_uN Consulting. Zu seinen inhaltlichen Schwerpunkten zählen: Diskriminierungskritik, Diversität, Rassismuskritik, Empowerment, (Neo)Kolonialismuskritik, Weißsein, koloniale Kontinuitäten, Klassismuskritik, Männlichkeit.*

Kulturinstitutionen sind auf unterschiedliche Arten klassistisch. Was sie daran konkret ändern sollten und wie sich klassistisch Diskriminierte dennoch empowern können, erklärt Nenad Čupić im Gespräch mit Eva Tepest

## **Klassismus in Kulturinstitutionen sagt vielen vielleicht noch nichts. Was bedeutet das für dich?**

Mein Verständnis von Klasse ist deutlich breiter und umfassender, als Klasse allgemein oft verstanden wird. In Anlehnung an Autor\*innen und Intellektuelle wie bell hooks, Anja Meulenbelt, Pierre Bourdieu, Annie Ernaux, Didier Eribon, Rita Mae Brown, und Aladin El-Mafaalani, die ich zur klassismuskritischen Theorie zähle, verstehe ich Klasse nämlich sowohl als sozial-ökonomische Position innerhalb einer Gesellschaft, als auch als soziales und kulturelles Verhalten. Es geht also um das, was Pierre Bourdieu »Habitus« genannt hat.

Klassismus in Kulturinstitutionen zeigt sich in der Publikumsansprache und -arbeit in Programmheften, auf den Websites oder den Social-Media-Kanälen. Diese setzen oft ein akademisches Wissen sowie eine bildungsbürgerliche Sprache voraus. Allgemein ist das Wissen, die Sprache und Bildsprache, derer sich die Kulturinstitutionen bedienen, stark (west)europäisch und US-amerikanisch geprägt. Das schließt viele Menschen aus. Ebenso wie die Sprache, die ich nun zur Beantwortung deiner Frage verwende, klassistische Ausschlüsse produziert. Klassistische Publikumsansprache und -arbeit zeigt sich auch, wenn beim Marketing und Besucher\*innenservice ein starker Fokus auf Menschen gelegt wird, die sich hohe Eintrittspreise leisten können (oft Abo-Kund\*innen) und zugleich ermäßigte Eintrittspreise oder eintrittspreisfreie Angebote nur zaghaft und undeutlich nach außen kommuniziert werden. Arme Menschen und Menschen aus der Arbeiter\*innenklasse können sich regelmäßige Besuche von Kultureinrichtungen auf Grund der Preise schlichtweg nicht leisten.

Klassismus in der Einstellungs- und Personalpolitik ist, wenn bei der Einstellung des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals vornehmlich darauf geachtet wird, dass Menschen von (angesehenen) Häusern, Universitäten oder Hochschulen kommen, gute Kritiken oder Preise mitbringen und sie es sich leisten konnten, eine teure Ausbildung zu finanzieren und viele schlecht oder ganz unbezahlte Praktika und Arbeit zu machen. Bewerber\*innen, die (finanziell) in der Lage sind, schlecht bezahlte oder unbezahlte Hospitanzen, Assistenzen oder Praktika zu machen und nicht selten zu Arbeitszeiten zu arbeiten, die für Eltern äußerst ungünstig sind, können wertvolle Erfahrungen sammeln und Kontakte knüpfen. Indem die ungleichen Chancen und Startbedingungen im Bewerbungs- und Auswahlprozess selten bis nie berücksichtigt werden, werden ökonomisch arme Menschen und Menschen aus der Arbeiter\*innenklasse klar benachteiligt. Wenn wir in die Führungs- und Leitungsebenen der Kulturinstitutionen schauen und dort nur oder hauptsächlich Menschen wiederfinden, die aus einem Künstler\*innen- oder Akademiker\*innenhaushalt, aus dem Bildungsbürger\*innentum oder mindestens der mittleren Mittelklasse kommen, dann ist das ein weiteres Indiz für Klassismus.

Klassistische Programmgestaltung drückt sich in Programminhalten aus, die überwiegend die Lebensverhältnisse, die Lebensrealitäten, die Themen, die ästhetischen Maßstäbe und die Sprache des Bildungsbürger\*innentums und der oberen Klassen zeigen. Hinzu kommt, dass Menschen aus der Arbeiter\*innenklasse oder ökonomisch arme Menschen in klassistischer Manier häufig als »bildungs- oder kulturfern« und »uninteressiert« an der sogenannten »Hochkultur« imaginiert werden. Daraus wird dann der klassistische Fehlschluss gezogen, dass für sie keine »Hochkultur« produziert werden müsse, da sie »Kitsch«, »billige« Unterhaltung und volkstümliche Kultur favorisieren würden.

Klassismus drückt sich also in der Trennung von Hochkultur, Subkultur und Soziokultur aus. Die klassistische Dominanzkultur setzt die sozialen Normen, Verhaltensregeln und Codes. Eine Klassismus stabilisierende Norm äußert sich beispielsweise darin, dass hierzulande das Sprechen über Einkommen und Vermögen tabuisiert ist, was sich auch in dem Sprichwort zeigt: Über Geld spricht mensch nicht, sondern hat es oder eben nicht. Ich habe unzählige Male erlebt, wie Menschen, die wenig Einkommen haben und über wenig oder gar kein Vermögen verfügen, sehr selbstverständlich, von sich aus, konkret und genau darüber sprechen, während Menschen, die wohlhabender oder (sehr) reich sind, selbst auf gezielte Nachfrage nicht klar und deutlich über ihr Einkommen und Vermögen sprechen. Teilweise können sie gar nicht genau

bezziffern, wie wohlhabend oder reich sie sind. Das gilt auch für Menschen in Kulturinstitutionen und ihre Gagen, Honorare und Gehälter.

Je reicher Menschen sind, desto privater ist ihr Einkommen und Vermögen. Je ärmer Menschen sind, desto öffentlicher und kontrollierter ist ihr Einkommen, oder vielmehr ihre Schulden. Über Multimillionäre und Milliardäre gibt es in der deutschen Reichtumsforschung kaum valide Daten, während der Staat über alle Geldflüsse von Hartz-IV-Bezieher\*innen Bescheid weiß.

Klassismus strukturiert auch, welche Art der Kleidung beim Besuch einer Kulturinstitution getragen, in welcher Lautstärke gesprochen wird, welche Bewegungen und Wortwahl als angemessen angesehen werden. Die klassistische Dominanzkultur regelt, wann, wo und wie ich mich in einer Ausstellung oder Aufführung hinsetze, wann ich Beifall klatsche, wie ich klatsche, wie oft und wie lange ich klatsche. Sie regelt, wie ich auszudrücken habe, wenn mir ein Kunstwerk gefällt oder eben missfällt. Sie regelt, dass im Foyer großer Kulturinstitutionen die Garderobe (gegen Bezahlung) abgegeben und Speisen und Getränke konsumiert werden, während diese meist nicht in die »heiligen Räume der Kunst« mitgenommen werden dürfen. Wenn ich mich aufgrund meines Unwissens oder meiner Armut unsicher und fremd fühle, bedingt dass, ob ich meine Unsicherheit und Unkenntnis mit einer Frage zu verringern versuche und ob ich auf Grund meiner Frage von anderen belächelt oder abschätzig beurteilt werde. Oder mich gar selbst für meine Frage und mein Verhalten schäme. Menschen mit vielen strukturellen Klassenprivilegien sind häufig sehr selbstsicher, nehmen sich selbstverständlich (verbal, zeitlich und physisch) Raum und dominieren diesen (sowohl verbal, als auch zeitlich und physisch). Sie sind besser über ihre Rechte informiert und setzen ihre Interessen häufiger und erfolgreicher durch als sozioökonomisch benachteiligte Menschen. Kurzer Exkurs auf die Makroebene: Der 5. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung hat diesen starken positiven Zusammenhang zwischen den Präferenzen der obersten Einkommensgruppe und der Wahrscheinlichkeit für den Eintritt einer Politikänderung eindrucksvoll bestätigt und damit diese systematische Ungerechtigkeit sowie Aushöhlung der Demokratie auf höchster politischer Ebene nachgewiesen.

Klassenprivilegierte Menschen erachten es als ihr Recht, dass ihnen zugehört wird, während sie anderen nicht in gleicher Weise zuhören. Sie überziehen selbstverständlicher und ungenierter die ihnen zugeteilte Redezeit und tun für gewöhnlich wenig dafür, Kommunikation und Gesprächsräume so zu gestalten, dass sozioökonomisch



benachteiligte Menschen sich ermuntert und ermutigt fühlen, ihre Gesprächsräume zu nutzen, einzufordern und zu verteidigen. Sozioökonomisch bevorzugte Menschen unterbrechen andere »klassen- bzw. statusniedrigere« Menschen häufig und reagieren nicht selten empfindlich, wenn sie ihrerseits von ihnen unterbrochen werden. Das potenziert sich intersektional, wenn es sich um Männer handelt und noch mehr, wenn es sich um weiße Männer handelt.

Klassismus in Kulturinstitutionen bedeutet mitunter für mich, dass ich eingeladen werde, um einen Vortrag zu Klassismus zu halten oder einen Workshop dazu zu leiten und von Menschen, die ihr klassistisches Herrschaftsgebaren nicht reflektieren, klassistisch behandelt werde.

**Kulturinstitutionen haben oft das Selbstverständnis, liberal, links oder progressiv zu sein. Inwiefern erschwert das deine Arbeit?**

Das weit verbreitete Selbstverständnis der Kulturinstitutionen und ihrer Beschäftigten als liberal, links und/oder progressiv, geht oft mit der Annahme einher, mensch könne auf Grund dieses Selbstverständnisses per se nicht diskriminierend bzw. klassistisch sein. Meine persönliche Erfahrung, meine berufliche Erfahrung, die diskriminierungskritische Wissenschaft und die immer zahlreicher öffentlich gemachten Fälle von Diskriminierung widerlegen das ganz eindeutig.

Kulturinstitutionen und die darin Tätigen positionieren sich in einem imaginierten diskriminierungsfreien Raum und außerhalb eines, auf bestimmte gesellschaftliche Bereiche und Menschen(gruppen) beschränkt gedachten Wirkungsfeldes von Diskriminierung. Beides gibt es nicht. Alle, die wir in dieser Gesellschaft leben, sind in das Netz der Diskriminierungsverhältnisse, eingewoben – ob wir wollen oder nicht. Der britische Psychotherapeut und Autor Farhad Dalal kommt in seinem Buch »Race, Colour & the Processes of Racialization« zu dem Schluss, dass sich die Strukturen der Gesellschaft in den Strukturen der Psyche widerspiegeln. Darin schreibt er, dass in einer nach »Rasse« strukturierten Gesellschaft auch die Psyche der darin aufwachsenden und lebenden Menschen nach »Rasse« strukturiert sei und dass folglich eine nach »Rasse« strukturierte Psyche eine nach »Rasse« strukturierte Gesellschaft reproduziere. In Anlehnung an Farhad Dalal kann somit, bezogen auf das Diskriminierungsverhältnis Klassismus, folgendes festgehalten werden: Eine nach Klasse strukturierte Gesellschaft, (re)produziert eine nach Klasse strukturierte Psyche und eine nach Klasse strukturierte Psyche (re)produziert eine nach Klasse strukturierte Gesellschaft.

## **Welche Folgen hat diese unbewusste Prägung?**

Die meisten Menschen, mit denen ich arbeite, haben ein viel zu verkürztes, unzureichendes Verständnis von Diskriminierung. Sie nehmen Diskriminierung nur auf der zwischenmenschlichen Ebene wahr. Wichtig ist aber, zu verstehen, dass Diskriminierung auf einer intrapersonellen, interpersonellen, strukturellen, institutionellen und einer kulturellen Ebene wirkt und dass diese Wirkung auch dann existieren kann, wenn ich oder die Institution, in der ich tätig bin, das nicht beabsichtigt. Kulturinstitutionen, Institutionen allgemein und die darin tätigen Menschen täten besser daran, in ihr Selbstbild ein umfassendes Verständnis von Diskriminierung zu integrieren. Um Diskriminierung wirkungsvoll abzubauen, ist es zunächst notwendig, zu wissen und zu verstehen, was Diskriminierung ist, wo und wie sie wirkt, damit mensch sie im zweiten Schritt wahrnehmen und im dritten Schritt bearbeiten und verringern kann. Wenn Menschen wirkungsvoll und nachhaltig Diskriminierung verringern möchten, müssen sie es über den Teil ihres Denkens und Selbstbildes hinaus schaffen, der ihnen weismachen möchte, dass sie und die Organisation in der sie tätig sind, diskriminierungsfrei sind. Andernfalls erschweren sie weniger mir die Arbeit, sondern viel mehr sich selbst das Lernen, eine wichtige Persönlichkeitsentwicklung sowie eine tiefe, verständnisvolle und bereichernde Interaktion mit ihren Mitmenschen.

## ***Was müssten Institutionen konkret machen, um sich strukturell zu verändern und diskriminierungskritisch zu werden?***

### **Bewusstsein für Klassismus steigern:**

1. Bewusstsein für Diskriminierung(skritik) bzw. Klassismus(kritik) innerhalb der künstlerischen Ausbildung, in den Ausbildungsstätten (Schulen, Hochschulen) schaffen und steigern und die eigene Praxis macht- und diskriminierungskritisch hinterfragen.
2. Das Sprechen über Klassismus, die eigene Klassenherkunft, die eigenen Klassenprivilegien, die Klassenunterschiede innerhalb der eigenen Institution normalisieren und Räume schaffen, in denen Menschen lernen, sich weiterentwickeln und verändern können, ohne dass dieser Lernprozess auf Kosten von Menschen mit klassistischen Diskriminierungserfahrungen geht.
3. Eine Befragung und Untersuchung zu Klassismus in der eigenen Institution realisieren, die von ausgewiesenen Expert\*innen durchgeführt wird.

4. Klassismuskritische Bildung: Texte, Videos zu Klassismuskritik und sozialer Ungerechtigkeit lesen bzw. schauen oder klassismuskritischen Influencer\*innen folgen.
5. Fort- und Weiterbildungen zu Klassismuskritik z.B. Anti-Klassismus-Workshops und klassismuskritische Empowerment-Workshops durchführen.

### **Klassistische Strukturen verändern**

6. Fördermittel an soziale und ökologische Kriterien koppeln d.h. Kulturinstitutionen konkret nachweisen lassen, wie sie Diversität, Inklusion, Nachhaltigkeit fördern.
7. Faire Arbeitsbedingungen etablieren und durchsetzen: angemessene Vergütung, unbezahlte Praktika verbieten, branchenspezifische Honoraruntergrenzen einführen und durchsetzen.
8. Eine diskriminierungskritische und klassismuskritische Leitlinie entwickeln und veröffentlichen, um die darin formulierten Inhalte überprüfbar zu machen. Das Festival Theaterformen hat das beispielsweise gemacht.<sup>27</sup>
9. Berater\*innen und Coach\*innen engagieren, die Institutionen in der diskriminierungskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklung begleiten, anleiten, beraten und unterstützen können.
10. Personen mit Klassismus- oder Diskriminierungserfahrung ausdrücklich ermutigen, sich zu bewerben, und sich dann auch bemühen, ein diskriminierungskritisches Arbeitsumfeld zu bieten.
11. Menschen auch auf höhere Leitungsebenen lassen, die aus der Klasse der ökonomisch armen Menschen, der Arbeiter\*innenklasse oder unteren Mittelklasse kommen, die macht- und diskriminierungskritisch agieren und somit als Vorbilder fungieren können.
12. Eine Anti-Diskriminierungs-Klausel oder Anti-Klassismus-Klausel in alle Verträge aufnehmen und ein Verbot klassistischer Diskriminierung in die Dienstvereinbarungen aufnehmen.
13. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, da ökonomisch arme und/oder einkommensbenachteiligte Menschen keine Menschen dafür bezahlen können die eigenen Kinder zu betreuen oder Haushalts- oder Beziehungsarbeit zu verrichten.

---

<sup>27</sup> <https://www.theaterformen.de/de/leitlinie/>

Die Ressourcen, über die Institutionen verfügen und die nicht anderweitig gebraucht werden, anderen Menschen zugänglich machen, die diese Ressourcen oder den Zugang dazu nicht haben. Bei diesen Ressourcen kann es sich um Räume, Technik, Kamera, Licht, Ton, Materialien, aber auch Wissen und Kontakte handeln. Selbstverständlich unter der Voraussetzung, dass diese nicht für die Verbreitung von Hass, Gewalt und Terror eingesetzt werden.

**Im Rahmen des Fonds 360° hat die Kulturstiftung des Bundes Stellen von Diversity-Agent\*innen geschaffen, die fest an Kulturinstitutionen wie Theatern stationiert sind und dort Veränderungsprozesse anstoßen sollen. Brauchen wir auch Anti-Klassismus-Agent\*innen?**

Wir brauchen allgemein ein systemisches Verständnis von Organisationen und demnach auch Kulturinstitutionen. Organisationen und die darin tätigen Menschen und Teams sind komplexe, lebendige, dynamische, sich selbst organisierende Systeme mit Wechselwirkungen. Die meisten Menschen neigen jedoch leider dazu, Probleme in der Interaktion mit Menschen und in Organisationen mit Techniken und Methoden zu lösen, die einem linearen Ursache-Wirkungsprinzip folgen. Wenn ich nun also glaube, dass Problem Klassismus mit der Schaffung von Anti-Klassismus-Agent\*innenstellen zu lösen, dann mache ich es mir leicht und den Agent\*innen schwer. Grundsätzlich ist die Bereitschaft nötig, institutionelle Selbstverständlichkeiten und Normen zu untersuchen und zu verändern. Es braucht ein gemeinsames und klares Verständnis davon, 1. warum, 2. wie und 3. was ich und meine Organisation tun. Es braucht eine klare Vision, Strategie und Zielformulierung. Sofern strategische Ziele formuliert werden, sind diese häufig viel zu abstrakt, ungenau und unklar definiert. Es braucht also spezifische, überprüfbare, erreichbare, aktivierende und terminierte Ziele, die im Projektmanagement als SMART-Ziele<sup>28</sup> bezeichnet werden. Es braucht eine gut informierte, wertschätzende und kooperative Leitung(skultur), die diesen Veränderungsprozess trägt, die eine klassismuskritische Haltung authentisch vorlebt und die Belegschaft über den Prozess transparent informiert und motiviert. Es braucht innerhalb der Institution ein Team oder eine sogenannte Steuerungsgruppe, die den Prozess mitträgt und aktiv mitgestaltet. Es braucht die Offenheit, die Bereitschaft und das Mitwirken aller Menschen innerhalb der Institution die Organisationsstruktur, -abläufe und -kultur, dazu gehört die Art und Weise, wie miteinander umgegangen, kommuniziert, gearbeitet wird, mitzugestalten. Es

---

<sup>28</sup> <https://blog.hubspot.de/marketing/smart-ziele>

braucht eine Übereinstimmung in Haltung und Handlung, sowie in Inhalt und Form.

**Jüngst sind Fälle von sexueller Belästigung, Rassismus und Machtmissbrauch an der Volksbühne in Berlin und dem Düsseldorfer Schauspielhaus publik geworden. Hat dich das überrascht?**

Nein. Es freut mich. Denn die Tatsache, dass in den letzten Jahren immer mehr Fälle von sexueller Belästigung, Rassismus und Machtmissbrauch öffentlich gemacht werden, sind für mich ein deutlicher Beweis dafür, dass die Arbeit der Menschen, die sich (in Deutschland) seit Jahrzehnten und teilweise seit Jahrhunderten gegen Sexismus, Rassismus, Klassismus, Kolonialismus, Unterdrückung und Diskriminierung engagieren, wirkt und immer mehr und mehr Früchte trägt. Das Bewusstsein für verschiedene Formen von Diskriminierung und auch deren Wechselwirkung wächst, sowohl bei den Diskriminierten, als auch bei den potentiell Diskriminierenden. Ich bin froh, dass es immer mehr Menschen gibt, die mutig von ihren schmerzhaften Erfahrungen berichten, sich dadurch empowern d.h. selbst ermächtigen und dass es immer mehr Medienmachende gibt, die diese Erfahrungen einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich machen. Das war und ist leider nicht immer so. Ich weiß, dass es viel, viel mehr Fälle von Diskriminierung, Sexismus, Rassismus, Klassismus, Ableismus und Machtmissbrauch gibt, als öffentlich gemacht wird. Ich habe häufig miterlebt, dass Menschen Angst haben, diese Fälle innerhalb ihrer Organisation anzusprechen und/oder öffentlich zu machen, weil sie um ihre berufliche, ökonomische Zukunft und teilweise auch um Ihren Aufenthalt in Deutschland bangen, weil es emotional anstrengend ist und häufig mit innerbetrieblichen und/oder juristischen Repressionen verbunden ist. Häufig sind die diskriminierungserfahrenen Menschen auch schlichtweg müde und (emotional) erschöpft davon, immer wieder auf Diskriminierung hinzuweisen, unbezahlten Nachhilfeunterricht zu geben oder unehonorierte Aufklärungsarbeit zu leisten, weil viele Angehörige der jeweiligen Dominanzkultur schlichtweg zu faul oder zu bequem sind, sich selbst zu informieren und zu bilden. Ich habe auch erlebt, dass Journalist\*innen Fälle von Diskriminierung, Machtmissbrauch und skandalösen Führungsverhalten, die an sie herangetragen wurden, nicht öffentlich gemacht haben, was ich bedauerlich finde.

**Im Kulturbetrieb treffen Hierarchien auf unsichere Arbeitsbedingungen sowie eine große Konkurrenz. Wie können sozioökonomisch benachteiligte Menschen, also solche ohne finanzielles Back-up oder familiäres Netzwerk, dennoch empowered auftreten?**

Auf individueller Ebene können sie ihr Bewusstsein über Klassismus und über ihre eigenen Klassismuserfahrungen steigern, indem sie an klassismuskritischen Workshops bzw. Empowerment-Workshops für klassistisch benachteiligte Menschen teilnehmen oder sich für die Realisierung solcher Workshops an ihren Kulturinstitutionen einsetzen. Ferner können sie Literatur zu Klassismus lesen oder klassismuskritische Podcasts, Videos und Social-Media-Beiträge konsumieren. Sie können aktiv andere Menschen nach ihrer Klassenherkunft und Klassenposition, nach ihrem Einkommen, ihrem Vermögen, ihrem Umgang mit Geld, ihrem Bildungsweg fragen und proaktiv das Sprechen über Klassenverhältnisse und klassenabhängige Biografien eröffnen und normalisieren.

Um sich von der verinnerlichten Klassenunterdrückung zu befreien und eigene Handlungsspielräume zu erweitern, kann es auch sinnvoll sein, sich mittels Büchern, Videos, Online-Kursen, Apps, Podcasts oder (Online-)Coachings Wissen und Bildung anzueignen, das in der eigenen Sozialisation bis dato nicht erworben wurde. Zum Beispiel zur Verbesserung des eigenen Kommunikations-, Entscheidungs-, Konflikt- und Verhandlungsverhaltens, zum Umgang mit Emotionen oder limitierenden Glaubenssätzen, zu gelingender Beziehungsgestaltung oder finanzieller Alphabetisierung. Manche kritisieren alles, was aus dieser Richtung kommt oder in diese Richtung geht, voreilig und undifferenziert als (neoliberale) Selbstoptimierung. Für mich ist es kein Widerspruch eine gesellschaftskritische und machtkritische Haltung zu haben und zugleich die eigene Persönlichkeit zu entwickeln. Das Theater der Unterdrückten zu nutzen, kann auch sehr empowernd sein.<sup>29</sup> Indem beispielsweise Situationen klassistischer Unterdrückung (nach)gespielt werden, können diese bewusster wahrgenommen, reflektiert und analysiert und zugleich Handlungsstrategien erprobt und entwickelt werden.

Auch eine spirituelle Praxis kann helfen. Weil ich weiß, dass in weißen, akademischen und linken Kontexten Spiritualität etwas ist, worüber selten gesprochen wird und was eher belächelt oder zynisch kritisiert wird, möchte ich darauf hinweisen, dass Spiritualität, Religiosität und Esoterik nicht das Gleiche sind. Es gibt verschiedene Wege Spiritualität zu praktizieren. Beispielsweise durch Meditation, (kollektive) Tänze, Yoga, Fasten, Gebete, Naturerfahrungen, Affirmationen, die Beschäftigung mit spirituellen Lehren und Lehrmeister\*innen (in Form von Büchern, Videos, Podcasts) oder durch Übungen der Visualisierung, Achtsamkeit, Dankbarkeit oder Vergebung. Spirituelle Praxis, die

---

<sup>29</sup> <https://www.youtube.com/watch?v=xE9vzHdh9AU>

im Einklang mit den eigenen Werten und einer diskriminierungskritischen Haltung steht, kann sehr empowernd sein und wirken.

Sozioökonomisch benachteiligte Menschen können sich auch Mentor\*innen oder »soziale Pat\*innen« suchen, wie Aladin El-Mafaalani es nennt. Das sind Bezugspersonen, die einem Milieu oder einer Klasse angehören, in der mensch selbst noch nicht ist und sich zugleich in diese(s) bewegen oder entwickeln möchte. Sozioökonomisch benachteiligte Menschen, die sich durch ihre (schulische und akademische) Bildung und/oder ihren Beruf mehr und mehr aus ihrem Herkunftsmilieu herausbewegen und davon entfernen, erfahren Trennung sowie Entfremdung von Familie, Freund\*innen und anderen wichtigen Bezugspersonen aus ihrem Herkunftsmilieu. Sie legen enormen Fleiß, eine hohe Flexibilität sowie Lern- und Leistungsbereitschaft und starke Trennungskompetenz an den Tag. Sie vollziehen kräftezehrende Anpassungsleistungen an die neue soziale Umgebung, die ihnen allerdings die erhoffte Zugehörigkeit teilweise sehr schwer macht oder gar verwehrt. Die Mentor\*innen bzw. »sozialen Pat\*innen« können bei der Bewältigung klassenmigationsbedingter Probleme und emotionalen Krisen, die auch als Identitätskrise erlebt werden können, unterstützen, motivieren, inspirieren und Zugang zu sozialen Netzwerken und anderen Lebenswelten eröffnen.<sup>30</sup>

Auf institutioneller oder struktureller Ebene können sozioökonomisch benachteiligte Menschen Gruppen, Vereinen oder Initiativen beitreten, in denen Menschen sind, die selbst aus armen Verhältnissen oder der Arbeiter\*innenklasse kommen und die sich gegen Klassismus, für Bildungsgerechtigkeit oder soziale Gerechtigkeit einsetzen. Beispiele sind Arbeiterkind e.V., das Magazin nous-konfrontative Literatur oder der Working-Class-Stammtisch von Sahar Rahimi. Sie können auch selbst Treffen initiieren oder Gruppen (via Telegramm oder Signal) gründen, um aus der individualisierten Erfahrung eine kollektive zu machen und sich (als politische Subjekte) zu organisieren. Des Weiteren können sie in Arbeitsverhältnissen die Anti-Diskriminierungs-Klausel nutzen, diese weiterentwickeln und/oder für sich anpassen.<sup>31</sup> Auch wenn in den meisten Landesantidiskriminierungsgesetzen der Schutz vor Diskriminierung auf Grund des Merkmals Klasse bzw. sozialer Status nicht rechtlich verankert ist, so kann es dennoch sinnvoll sein Beschwerdestellen oder

---

<sup>30</sup> [https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/Themen\\_Wissen\\_PDFs/Bildung\\_Soziales\\_PDFs/Bildungsgerechtigkeit\\_PDFs/konrad-adenauer-stiftung-Aladin-El-Mafaalani-vom-arbeiterkind-zum-akademiker.pdf](https://www.gew-nrw.de/fileadmin/user_upload/Themen_Wissen_PDFs/Bildung_Soziales_PDFs/Bildungsgerechtigkeit_PDFs/konrad-adenauer-stiftung-Aladin-El-Mafaalani-vom-arbeiterkind-zum-akademiker.pdf)

<sup>31</sup> <https://www.kanzlei-laaser.com/update-vertraege-anti-rassismus-anti-diskriminierungsmusterklausel/>

Anwält\*innen zu kontaktieren. Hierzu verweise ich beispielhaft auf die Anwält\*innenkanzlei Laaser und die Rechtsanwältin Maryam Haschemi Yekani. In jedem Fall kann durch das Aufsuchen dieser öffentlichen Stellen ein Bedarf deutlich gemacht werden, der von diesen wiederum an die dafür zuständigen politischen Stellen weitergegeben werden kann.

Sozioökonomisch benachteiligte Menschen können (innerhalb der eigenen Organisation) Räume und Angebote schaffen, um sich über Klassismus auszutauschen und die eigenen Denk- und Verhaltensweise sowie institutionelle Abläufe, Prozesse und Strukturen klassismuskritisch zu reflektieren und zu verändern. Diese könnten class-watch-circle, Klassismuskritischer Kreis, class conscious community oder AG Klassismuskritik heißen.

Wir brauchen außerdem öffentlichkeitswirksame Kampagnen, die klassismusrelevante Inhalte problematisieren und sich an politische Entscheidungsträger\*innen wenden. Die öffentlich gemachten Fälle von Rassismus, Sexismus und Machtmissbrauch in deutschen Kulturinstitutionen zeigen, dass das gesellschaftliche Klima günstig ist, um auch Klassismus in deutschen Kulturinstitutionen stärker in das Bewusstsein der deutschen Öffentlichkeit zu bringen.









