

Feuilleton

Schluss mit dem Gottes-Trick

Diversität ist die Realität der Berliner Gesellschaft. Und die Realität der Bühnen der Stadt sollte und kann sie auch werden. Praxisbeispiele gibt es ja

Von Kevin Rittberger

Auch wenn sich hier und da die Zugangschancen verbessert haben und es so aussieht, als habe sich schon viel geändert – der Berliner Kulturbetrieb bildet die Diversität der Berliner Bevölkerung bei weitem noch nicht ab. Auch die zweifellos internationale Tanzszene spiegelt nicht die spezifische „Glokaliät“ der Berlinerinnen und Berliner (um einen Begriff des britischen Soziologen Roland Robertson aufzugreifen). Diese sind hier ansässig, kommen auch von hier, sind aber in eine diasporisch globale Vielfalt verweben.

Vorzeittheater Maxim Gorki

Auf den Bühnen lässt sich die Aufhebung der Trennung zwischen Eigenem und Fremdem zuweilen schon erkennen. „Transkulturelles Theater“ nennt das der Leipziger Theaterwissenschaftler Günther Heeg in Abgrenzung vom Multikulturalismus, in dem Getrenntes zusammenkommt. Neben dem Gorki-Theater und dem Ballhaus Naunynstraße, den beiden Leuchttürmen für Diversität in der Theaterszene, gibt es aber allzu oft lediglich Projekte mit Alibi-funktion, sprachliche Neuregelung (wie das All-Gender-Sternchen) ohne strukturelle Veränderungen oder feigenblattartig vereinzelte Engagements diverser Schauspielerinnen und Schauspieler, die letztlich nur betonen, dass das Bild einer weißen Mehrheitsgesellschaft nach wie vor das bestimmende ist.

Die US-amerikanische Feministin Sara Ahmed bezeichnet diese Form der Diversität als „institutionelle Politur“. Dennoch ist ein Anfang gemacht. Damit die Entwicklung nachhaltig ist, hat die Senatsverwaltung für Kultur und Europa eine Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung eingerichtet: Diversity Arts Culture wurde im April 2017 mit dem Ziel gegründet, einen diversitätsorientierten Strukturwandel im Kulturbetrieb anzuregen und zu fördern.

Unmittelbar an die Leitungsebenen der Berliner Theater adressiert, bietet Diversity Arts Culture immer wieder Tagungen und Workshops an, um die mangelnde Umsetzung von mehr Diversität und Inklusion in den Berliner Theatern anzusprechen und gezielte Lösungsvorschläge anzubieten. Fraglich ist jedoch, wie die Angebote von den Häusern angenommen werden, zumal diese ja an ihren je eigenen Profilen arbeiten und ungern aufgerufen werden, erfolgreiche Modelle zu kopieren. Bei



Das Musical „Hedestown“ im National Theater London adaptiert die Sage von Orpheus und Eurydike. Die Menschen auf der Bühne sind so verschieden wie in der Stadt. HELEN MAYBANKS

der letzten Tagung im November waren überwiegend Stellvertreterinnen und Stellvertreter anwesend.

Zudem stehen die Theater auf einem besonderen Prüfstand, da der Rechtsruck der bundesdeutschen Medienlandschaft, wie ihn zuletzt etwa der Kulturkritiker Georg Seeßlen attestiert hat, auch die Theater unter Druck setzt. Nicht alle sind mit dem Selbstverständnis der „Erklärung der Vielen“ einverstanden, den Rechten keine Bühne zu geben, und wünschen sich mehr Kontroverse. Diversität, eine der meistgehassten Figuren im Drama des Kulturkampfes der Neuen Rechten, kann auch schnell wieder von der Bildfläche verschwinden. Hilfreich für die Berliner Theaterlandschaft – und nicht nur für diese – wären folglich Strukturen, die sich nicht so einfach wieder verkürzen lassen.

Das britische Modell liegt hier auf der Hand. Mit dem Arts Council England ist den Theatern eine Instanz

übergeordnet, die das Gelingen einer progressiven Diversitätsentwicklung der Theater über Fördertöpfe direkt honorieren kann. So macht etwa das National Theatre London auf seiner Webseite transparent, wo

schaftlichen Realität. Der britische Autor Hassan Mahamdallie, der für den Arts Council England den Creative Case for Diversity, eine Handlungsanleitung für die Umsetzung von Diversität und Inklusion ge-

Kwame Kwei-Armah, der Intendant des Londoner Young Vic, hat ein Archiv mit 500 Stücken schwarzer Autorinnen und Autoren: Das Black Theatre Archive.

es in puncto Geschlechtergerechtigkeit vor und hinter der Bühne oder der Anzahl der Stücke, die aus der Feder von Personen of Colour stammen, im Moment steht und wo es in drei Jahren stehen will. Sämtliche Quoten nähern sich stetig der gesell-

schrieben hat und zur letzten Tagung in Berlin eingeladen war, misstraut langsamen und freiwilligen Veränderungen. Das immer noch als normal empfundene Zentrum der weißen, männlichen, mittelständischen Mehrheit betrachtet Randgruppen

in Projekten oder Events von oben herab als Abweichungen oder Exotismen. Mahamdallie nennt diesen Effekt den „Gottes-Trick“.

Frauen, LSBTI, Menschen mit Behinderung, People of Colour sowie Staatsbürgerinnen und Staatsbürger mit diasporischen Bezügen seien aber nie marginal, sondern würden höchstens marginalisiert. Die Londoner Theaterszene sei so reich geworden, weil es verbindliche Richtlinien gebe und Maßgaben größtenteils eingehalten würden. Es sei nicht nur kultureller Reichtum, pflichtet Claire Saddleton, beim Arts Council England für den Bereich der Theater verantwortlich, ihrem Kollegen Mahamdallie bei, sondern auch die Tatsache, dass sich größere Diversität beim Kartenverkauf bezahlt mache.

Für den Arts Council England ist Diversity längst kein Modewort mehr und noch weniger Zutat neoliberaler Unternehmensphilosophie, da es hier auch darum gehe, Theater

mit und für Menschen zu machen, die sich einen Theaterbesuch nicht leisten können oder kaum Zugang zu Bildungsangeboten haben. Klassismus kann etwa bei Vorstellungsgesprächen und innerhalb der künstlerischen Arbeit ebenso zum Problem werden wie Rassismus und Sexismus, weiß die stellvertretende Leiterin des Young Vic, Sue Emma, aus ihrer langjährigen Erfahrung zu berichten. Seit einigen Monaten arbeitet sie mit dem frisch gekürten Intendanten, dem Schauspieler und Regisseur Kwame Kwei-Armah zusammen, der zuvor als erster schwarzer Intendant in den Vereinigten Staaten das Baltimore Center Stage Theatre geleitet hatte.

Kwei Armah berichtet davon, wie einsam der Weg an die Spitze sein kann. Um so wichtiger sei es ihm in seiner täglichen Arbeit, die Türen zur Probestube offen zu lassen, mit sämtlichen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen im ständigen Austausch zu stehen und ihre Kritik und Wünsche in seine Arbeit direkt einzubeziehen. Mahamdallie nennt dies den basisdemokratischen Möglichkeitsraum des Theaters. Diversität könne dergestalt auch andere Leitungsmodelle bedeuten, Kollektivintendanten etwa.

Jeder dritte oder vierte Einwohner

Dass man hierzulande mit Diversität immer noch etwas Ausgedachtes oder gar Oktroyiertes verbindet, ist nicht verständlich. Denn es geht um etwas, was unsere Gegenwart in Deutschland längst ausmacht: In der Berliner Bevölkerung hat jeder vierte bis dritte Einwohner, jede vierte bis dritte Einwohnerin, einen nicht-deutschen Familienhintergrund. Scheinargumentationen wie die, dass man gerne mehr schwarze Schauspieler einstellen würde, wenn es sie denn gäbe, und dass man sie ja auch nicht zur Arbeitslosigkeit ausbilden wolle, weil da so wenige Rollen für sie seien, ist Kwei-Armah gewohnt. Er hat lange als Berater von Nic Hytner, dem Intendanten des National Theatre London gearbeitet, und in dieser Zeit ein beeindruckendes Archiv von fünfhundert Stücken schwarzer und PoC-Autorinnen und Autoren geschaffen, das Black Theatre Archive.

Es gilt in den derzeitigen Kulturdebatten, die sich seit Metoo und Metwo immer häufiger auch auf die soziale Frage konzentrieren, Widersprüche in unserer Gesellschaft auszumachen und nicht den einen auf dem Rücken des anderen zu verhandeln. Es gilt, ins Gespräch zu kommen und vor allem: zu handeln.

berlin.zeitung.de



Geht gar nicht in Berlin:
stehen bleiben.

Berliner Zeitung
SO SCHREIBT MAN BERLIN.