

Der Theaterbetrieb befindet sich im Umbruch: Cholerische Intendanten, rassistische Wortwahl, körperliche Übergriffe – neue Ideen prallen auf alte Strukturen. Wie kann sich die Branche weiterentwickeln?

Barrierefreie Bühnen

Eine Anti-Rassismus-Klausel in Theaterverträgen soll Schutz bieten. Von Lidia Polito

Diversität lautet eines der großen Stichworte, welche die Theaterwelt derzeit bewegen. Zu Recht: Denn selbst in Berlin haben People of Colour (PoC) gerade einmal vier Prozent der Intendanten inne. Diese Diskussion entflammt an den deutschsprachigen Häusern immer wieder, und das nicht erst seit heute – sei es 2012, als es um Blackfacing am Deutschen Theater ging, oder 2018, als Anta Helena Recke an den Münchner Kammerspielen eine Wiederaufnahme des Stückes »Mittelreich« nur mit PoC besetzte. Immer wieder gibt es Kritik an der Eintönigkeit, immer wieder passiert auf struktureller Ebene wenig. Das soll sich nun ändern: mit einer von der Intendantin Julia Wissert und der Rechtsanwältin Sonja Laaser formulierten Anti-Rassismus-Klausel für Theaterverträge. Diese sieht gerichtlich durchsetzbare Maßnahmen vor, sollte es zu rassistischen Vorfällen kommen.

Für Laaser ist es wichtig, dass für PoC neben dem Arbeitsschutzgesetz eine rechtliche Grundlage geschaffen wird, um diesem Machtgefälle etwas entgegenzusetzen zu können. Denn in der Vergangenheit sah das Repertoire an Möglichkeiten bei einem Vorfall rassistischer Diskriminierung für Betroffene mager aus: Bleiben und ertragen oder gehen und das Engagement verlieren. »Die Betroffenen haben häufig die Sorge, etwas zu sagen, da sie sich in der schwächeren Position befinden und sich so häufig nur dafür entscheiden können zu gehen«, sagt Laaser. Die Klausel soll nun den Raum schaffen, weder das eine noch das andere wählen zu müssen. Denn es gibt eine dritte Option, und die heißt Aufklärung. Die Klausel bewirkt, dass das Haus, falls sich Personen rassistisch diskriminiert fühlen und dies mitteilen, verpflichtet ist, Schulungen auf eigene Kosten durchzuführen. Sollte dies nicht passieren, können Betroffene die Durchsetzung gerichtlich verlangen oder den Vertrag kündigen. »Es gibt unterschiedliche Schulungsmöglichkeiten. Wichtig ist, dass sie zur Aufklärung über rassistische Strukturen und rassistische Wortwahl beitragen. Insbesondere sollen die Betroffenen nicht mehr alleine für die Aufklärungsarbeit verantwortlich sein. Das ist derzeit leider meistens der Fall. PoC erklären den Institutionen ständig, warum bestimmte Verhaltensweisen problematisch sind«, sagt Laaser.

Es erscheint sinnvoll, dass die Deutungshoheit, was nun rassistisch sei oder nicht, bei den Betroffenen liegt. Das hält auch Theaterregisseurin Pinar Karabulut für essenziell. »PoCs erfahren täglich Rassismus in Deutschland, egal ob in der Kunst, in der Wirtschaft oder auf der Straße. Hinzu kommt diese gemeinsame Lüge der Toleranz: In der Vergangenheit hatten Menschen mit Diskriminierungserfahrung keine Plattform, um offen darüber zu sprechen. Oft wurde ihnen Übertreibung unterstellt und ihnen somit die subjektive Erfahrung entzogen.« Es gehe nicht darum, Machtgefälle umzudrehen, sondern sie nach und nach zu verflachen.

Bisher standen von rassistischer Diskriminierung Betroffene vor der Wahl: Bleiben und ertragen oder gehen und das Engagement verlieren?

An der Anti-Rassismus-Klausel wird oftmals kritisiert, sie könne dazu ausgenutzt werden, um aus einem Vertrag auszusteigen. Die Kritiker*innen vergessen aber, dass die Bedingung der Versuch ist, es gerade zu ermöglichen, dass ein Projekt doch noch fertig wird. »Mit der Klausel gibt es die Möglichkeit, einen angstfreien Raum zu schaffen, in dem rassistische Erfahrungen überhaupt angesprochen werden können. Sie schafft die nötige Awareness (Bewusstsein, Anm. d. Red.), die noch nicht an allen deutschsprachigen Häusern angekommen ist«, so Karabulut.

Kritik kommt aber nicht nur von Seiten einer verängstigten Verwaltung. Einige Kulturschaffende schreien auf, die Kunstfreiheit sei dadurch gefährdet. Im Theater – dem Ort der Freiheit, der Provokation, oft genug auch des Schocks. Immer wieder kommen die Fragen: Was darf Theater? Wo verläuft die Grenze der rassistischen Diskriminierung? »Genau diese Abgrenzung sollte mit den Betroffenen diskutiert werden. Diese können beurteilen, ob sie sich durch diese Wortwahl diskriminiert sehen. Ich vertrete die Auffassung, dass wir als Weiße nicht entscheiden können, ob beispielsweise das

N-Wort diskriminierend verwendet wird oder nicht. Teilweise wird das Argument der Kunstfreiheit dafür genutzt, um eigentlich rassistische Handlungen auf der Bühne zu rechtfertigen. Dafür darf es keinen Raum geben«, sagt Rechtsanwältin Laaser.

Wie eine diverse Besetzung an den Theaterbetrieben gelingen kann, damit beschäftigt sich das 2017 gegründete Projektbüro Culture Arts Diversity. Cordula Kehr vom Projektbüro kritisiert die Verwendung rassistischer Wortwahl scharf – auch wenn sie als Provokation oder Bildung gemeint ist: »Die aufklärerische Wirkung bei der Wiederholung von diskriminierender Sprache oder Stereotypen ist fragwürdig. Vor allem geschieht diese Aufklärung auf Kosten derer, deren Diskriminierungserfahrungen dadurch wiederholt werden. Welches Publikum soll hier aufgeklärt werden? Das Publikum wird offenbar noch immer als homogen weiß, männlich, heterosexuell und ohne Behinderung imaginiert. Das entspricht aber weder der Realität noch dem Wunsch der Kulturinstitutionen, ein Programm für ein vielfältiges Publikum zu machen.«

Es scheint sich jedoch etwas zu bewegen: Das Kollektiv Technocandy kämpft dafür, die Anti-Rassismus-Klausel in ihren Vertrag am Theater Oberhausen aufzunehmen. Rassistische Vorfälle ernten nicht mehr nur ein bisschen Kritik – jüngst musste etwa der Schauspielregisseur des Theaters an der Parkaue in Berlin nach Rassismussvorwürfen das Haus verlassen. Der Weg war lang, doch das soll sich in Zukunft ändern: »Wir sind derzeit mit einigen Stadttheatern und noch mehr freien Theatern im Gespräch und passen die Klausel auf deren Bedürfnisse an. Wir gehen davon aus, dass bis Ende des Jahres einige Theater die Klausel standardmäßig mit in ihre Verträge aufgenommen haben«, sagt Laaser. Vielen Theaterbetrieben ist klar, hier geht es nicht darum, zuzugeben, dass es Rassismus gibt, sondern ein Zeichen zu setzen: Wir nehmen es ernst.

»Wenn ein Theater sich entscheidet, diese Klausel aufzunehmen, entsteht ein neues, ein stärkeres und ein größeres Wir«, findet Regisseurin Karabulut. Letztlich geht es bei der Aufnahme der Klausel in den Arbeitsvertrag gerade nicht um das Erschaffen, sondern vielmehr um den Abbau von Barrieren.

Im Namen der Kunst

Das Ideal des »Künstler-Genies« fördert Machtmissbrauch am Theater. Von Ulrike Wagener

»Kill the Theaterfolklore« – mit diesem Motto adressiert das Ensemble-Netzwerk seit einiger Zeit die Arbeitsbedingungen in Theaterbetrieben. Mit der Folklore ist wohl der gewisse Glorienschein gemeint, der dem Theater als Institution gemeinhin immer noch anhaftet. Außer dem Wissenschaftsbetrieb gibt es wohl kaum eine andere Institution, die sich so stark hierarchisch auf eine Person hin orientiert, während sie sich gleichzeitig progressiv und herrschaftskritisch gibt.

#Metoo hat die Filmbranche aufgewirbelt, es ist höchste Zeit, dass der Theaterbetrieb folgt. Damit ist keinesfalls gemeint, allein den Sexismus von Männern in Machtpositionen zu kritisieren. Sondern auch die zugrundeliegenden Machtstrukturen zu hinterfragen, die dazu beitragen, untragbare Arbeitsbedingungen als normal erscheinen zu lassen. Umstände, die es mit Freude zu ertragen gilt – im Namen der Kunst. Auf der Bühne gibt man sich tief sinnig und gesellschaftskritisch, während Theater-schaffende von Schichten von 8 bis 23 Uhr, Unterbesetzung und Arbeitsunfällen berichten, von einer seltsamen Loyalität »wie im Krankenhaus«. Dabei geht es gar nicht um Leben und Tod.

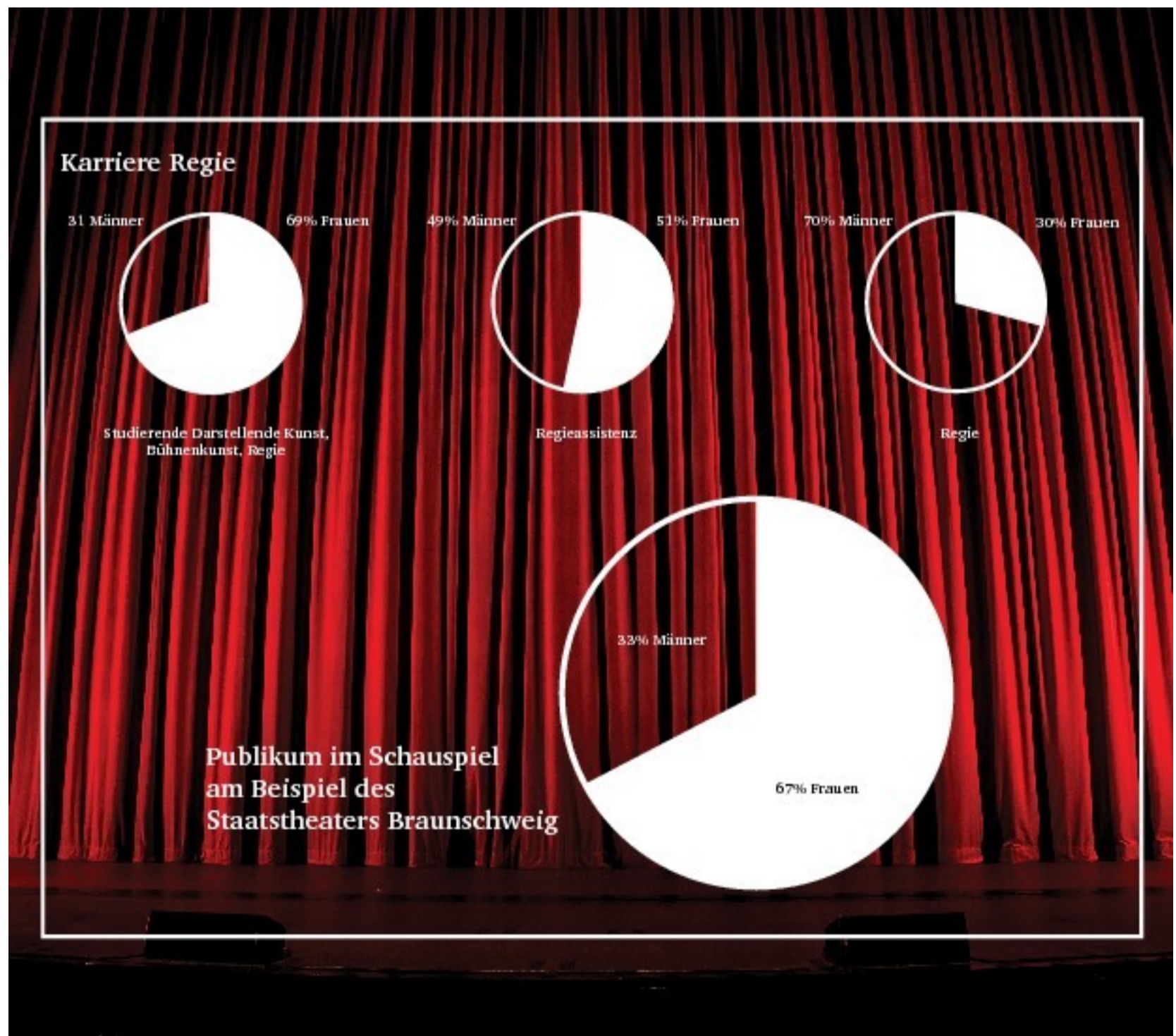
Ein Grund dafür mag der sogenannte Normalvertrag Bühne sein, der Kündigungen innerhalb einer Spielzeit nicht zulässt, ansonsten aber befristet ist, finanziell prekäre Bedingungen schafft und dazu führt, dass man sich gut stellen muss, um wieder engagiert zu werden. Dabei entstehen Machtstrukturen, die sich ohne die Kategorie Gender nicht thematisieren lassen. Denn die »Entscheider« sind in der deutschen Theaterlandschaft in der Regel Männer: Nach einer Studie des Kulturrats von 2014 (neuere Zahlen liegen nicht vor) werden etwa 78 Prozent der Theater von Männern geleitet, 70 Prozent der Inszenierungen von Männern gemacht und 76 Prozent der aufgeführten Stücke von Männern geschrieben. Das Gorki-Theater sticht hier als einziges Berliner Theater heraus, dort liegt der Frauenanteil bei etwa 60 Prozent. Die Theaterwissenschaftlerin Anne Peter erklärt in der »nachtkritik«: »Dünn wird die Frauen-Decke also vor allem in den oberen Hierarchieebenen, dort wo mehr Macht, mehr Einfluss, mehr Geld zu haben ist – und mehr künstlerische Selbstverwirklichung. Dort, wo das »Genie« verortet wird.«

Das »Genie« verortet unsere Gesellschaft eher bei Männern – und dem Genie wird verziehen. Schöpferische Autonomie und Autorschaft des »Künstler-Genies« sind seit dem 18. Jahrhundert mit Attributen wie Originalität, Intuition und Leidenschaft verknüpft. Und ein Wutanfall, eine Demütigung, eine Übergriffigkeit wird gerne mal mit Leidenschaft verwechselt. Das Ausschließende dieses Geniekults wurde schon früh insbesondere von jüdischen Denkern wie Walter Benjamin, Jakob Wassermann, Edgar Zilsel oder Julian Hirsch problematisiert.

Es reicht nicht, sich auf den Theaterbrettern machtkritisch zu geben, Foucault zu zitieren und die AfD zu ächten. Wirklich avantgardistisch ist es, diese Machtkritik auch im eigenen Betrieb tatsächlich Praxis werden zu lassen.

Einige Versuche gibt es dazu bereits, sei es in Zusammenschlüssen in gewerkschaftlichen Strukturen oder in der Gründung von Theaterkollektiven. Das Ensemble-Netzwerk etwa fordert faire Bezahlung, kürzere Arbeitszeiten, mehr Teilhabe an Entscheidungsprozessen und mehr Respekt. Vor allem letzteres ist schwerlich in Verträge aufzunehmen. Es erfordert ein allgemeines Umdenken. Das »Künstler-Genie« ist ein wesentlicher Bestandteil dieser Theaterfolklore, die zwar den Glorienschein des Theaters bewahrt, aber das Theater als Arbeitsplatz untragbar macht.

Frauen im Theater



Quelle: nachtkritik.de/Studie »Frauen in Kultur und Medien« (Deutscher Kulturrat, Daten von 2014); nachtkritik.de/Publikumsstudie für das Staatstheater Braunschweig (12/2013 bis 11/2014); Foto: unsplash