

Sesam

öffne dich!

– Über die Öffnung von Kulturinstitutionen und Nachwuchsförderung

Von Çiğir Özyurt-Güneş

Wie in vielen anderen europäischen Ländern besteht auch die Gesellschaft Deutschlands aus einer diversen, über Jahrhunderte gewachsenen Migrationsgesellschaft. In den meisten Großstädten der BRD sind über die Hälfte der Kinder mittlerweile nicht weiß. Diese Diversität der Gesellschaft spiegelt sich leider in vielen Institutionen und gesellschaftlich wichtigen Strukturen kaum wieder. Auch Kulturinstitutionen stehen dabei nicht gut da, obwohl viele ein progressives und kritisches Selbstbild haben. Um sich der postmigrantischen Gesellschaft tatsächlich zu öffnen, müssen Institutionen einiges bewältigen. Wie kulturelle Bildung und Nachwuchsförderung auf Augenhöhe gezielt dazu beitragen können, möchte ich im Folgenden am Beispiel der Institution Theater aufzeigen.

Im Zuge des Öffnungsprozesses wird oft von den drei P gesprochen: Personal, Programm und Publikum. Diese drei Faktoren bedingen sich gegenseitig. →

• Programm

Im Zuge der Diversifizierung müssen sich aber auch Narrationen verändern. Bei der Programmgestaltung muss darauf geachtet werden, nicht immer wiederkehrende „single stories“ zu wiederholen, die Personen auf stereotype Darstellungsformen reduzieren und sie auf bestimmte Rollen festnageln. Erst dann wird sich auch das Publikum verändern können. Wenn es nicht erwarten muss, den tausendsten muslimischen Terroristen, den türkischen Gangster, den geflüchteten Schwarzen, die unterdrückte arabische Frau usw. auf der Bühne sehen zu müssen. Diese stereotypen Darstellungen sind schlicht rassistisch und verletzend für Betroffene und manifestieren beim Publikum rassistische Ressentiments. Die Auseinandersetzung mit ihnen ist unabdingbar für ein gegenwärtiges Theater. In der kulturellen Bildung besteht eine große Chance, diese Öffnungsprozesse der Institutionen mitzugestalten und zu beeinflussen.

• Publikum

Oft haben die Institutionen zwar das Interesse ein diverses Publikum zu schaffen und installieren dabei sogenannte „Audience Development“-Programme.



Siehe dazu auch das Dossier „Audience Development und Diversität“ unter www.zaknrw.de/medium/audience-development-und-diversitaet

Jedoch wird es auf lange Sicht nicht möglich sein, ein neues und diverses Publikum zu generieren, wenn man nicht auch neues und diverses Personal sowie neues und diverses Programm schafft.

• Personal

Diverses Personal heißt, dass der Querschnitt der Gesellschaft auch in allen Bereichen des Theaters abgebildet sein sollte. Sowohl auf der Bühne, als auch dahinter. Eine Diversifizierung ist vom Ensemble über Regieposten, von Technikstellen bis in die Leitung notwendig. Erst dadurch können Identifikationsmöglichkeiten für den Nachwuchs – und damit für die Zukunft – entstehen. Nur mit der Sichtbarkeit vieler und unterschiedlicher Perspektiven kann eine Öffnung der Kulturinstitutionen stattfinden. Die Privatwirtschaft hat längst erkannt, wie bereichernd eine diverse Belegschaft für Betriebe sein kann und sie effektiver und lebendiger macht. Ob es sich hierbei um das Ziel der Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit handelt, oder es im Ergebnis um ökonomische Ziele handelt, sei dahingestellt. Denn wenn man sich die Vorstände und Leitungsebenen der Firmen anschaut sind sie meistens weiß und männlich besetzt.

Der Stellenwert Kultureller Bildung in den Kulturinstitutionen

Mittlerweile findet in vielen Theaterhäusern kulturelle Bildung statt. Sei es durch theaterpädagogische Vermittlungsangebote, Vor- und Nachbereitung der Spielplanstücke oder durch die an den Theaterhäusern angesiedelten Jugendclubs. Doch welche Bedeutung hat die kulturelle Bildung eigentlich für Theaterhäuser?

Für einige bedeutet es vermutlich, lediglich ihrem formellen, gesellschaftlichen Auftrag von kultureller Bildung nachzukommen. Für andere hingegen bietet sie die Möglichkeit, ein neues Publikum zu schaffen – an einigen Häusern ist die Theaterpädagogik sogar in der Abteilung der Öffentlichkeitsarbeit angesiedelt. Denn die Vermittler*innen und Pädagog*innen sind es, die in Workshops und partizipativen Formaten die Inhalte und künstlerischen Ansätze vermitteln, die

schließlich ein neues Publikum für die Spielplanstücke gewinnen. Des Weiteren gibt es Theater, an denen der Jugendclub sehr professionell arbeitet und als Ort der Nachwuchsschmiede gesehen wird. Dies ist jedoch leider selten der Fall. Hinzu kommt, dass diese Angebote meist nicht niedrigschwellig genug sind und eher zugänglich für privilegierte Jugendliche aus der Mittelschicht.

Der Stellenwert der Kulturellen Bildung ist also unterschiedlich und teilweise leider nicht sehr hoch.

Die Rolle der Vermittler*innen an den Theaterhäusern kann jedoch eigentlich nicht hoch genug bewertet werden, da sie direkt mit Jugendlichen arbeiten und ihnen Einblicke in die Theaterarbeit und -welt geben. Folglich besteht hier enormes Potenzial, Talente zu entdecken, Jugendliche zu fördern und sie ans Haus zu binden.

Sondern als Folklore oder Soziokultur abgewertet werden. Theater gilt per se als Hochkultur, die sehr starr definiert und gerahmt ist. Folglich spiegeln sich Interessen und Perspektiven der Jugendlichen nur in wenigen Theatern wider. Obwohl dies die Chance für die Häuser wäre, sich diverser aufzustellen und sich somit als Institution für ein breiteres Publikum und Ensemble zu öffnen. Das Gefühl, dass den Jugendlichen die Möglichkeit geboten wird, die Kunst an Theatern kennen und schätzen zu lernen, wurde ihnen jedoch nicht vermittelt. Manche sagten uns, dass sie im Theater X zum ersten Mal „Leute mit schwarzen Haaren“ auf der Bühne gesehen und dann zum ersten Mal bedacht hatten, dass sie selbst gern schauspielern würden.

Das [Import Export Kollektiv](#) war früher eine freie Jugendtheatergruppe und steht unter der Leitung des Theaterpädagogen Bassam Ghazi. Seit drei Jahren ist diese Gruppe am Schauspiel Köln angesiedelt und bildet mehr oder weniger den Querschnitt Kölns ab. Sie ist über Jahre zusammengewachsen und hat sich dem Mitteilen lokaler und globaler Geschichten verschrieben: dem Import und Export von Geschichten.

Ich habe diese Gruppe und ihre Arbeiten bei mehreren Gelegenheiten kennenlernen dürfen. Ihre Professionalisierung über die letzten Jahre ist sehr sichtbar. Dies hat nicht zuletzt mit dem Engagement des künstlerischen Leiters zu tun, doch auch mit der Position der Gruppe im Schauspiel Köln. Die Gruppe ist ein Ensemble im Theaterhaus geworden, das mittlerweile einen Platz auf der großen Bühne hat und ihre Stücke wiederholt aufführt. Das Theater erkennt die Qualität der Gruppe an: Sie werden als Produktion des Hauses be-

stellt und Jugendlichen eine Stimme gibt. Sie können hier ihre Kritik äußern und sich künstlerisch damit auseinandersetzen. Außerdem zeichnet sich das Theater X durch eine sehr diverse Belegschaft aus, die kollektiv arbeitet und Teil von politischen und sozialen Bewegungen ist. Hierbei wird der Nachwuchs als die Expert*innen betrachtet. Das Theater X hat diverse Auszeichnungen wie den Amarena Preis, den BKM Preis für Kulturelle Bildung und zwei Einladungen zum Theatertreffen der Jugend erhalten. Nach der langjährigen Arbeit des Theater X studieren mittlerweile einige der ehemaligen Teilnehmer*innen Schauspiel, unter anderem an der Universität der Künste Berlin oder an der Hochschule für Schauspielkunst Ernst Busch.



© Tom Barrett

Öffnung der Kulturinstitutionen für den Nachwuchs würde die Theaterlandschaft maßgeblich umstrukturieren, Potenziale fördern und zur Diversifizierung in Betrieben führen. Der Prozess der Umstrukturierung wird nicht immer ohne Schwierigkeiten und Schmerzen verlaufen, denn Theater, die den Anspruch haben, kritisch zu sein und bestehende Verhältnisse in Frage zu stellen, werden selbst im Zentrum der Kritik stehen. Darum geht es auch dann, wenn es schmerzhaft wird, Privilegien abzugeben und Ressourcen umzuverteilen.

Doch das ist es wert. Denn nur durch das Zulassen von neuen Geschichten, Perspektiven und Kunstformen kann Diversität geschaffen werden. Diese müssen sich in den Strukturen wiederfinden und auch im Personal, von Schauspieler*innen über Regisseur*innen bis hin zu Leitungsebenen. Beide hier vorgestellten Strategien benötigen finanzielle Förderung, denn Ressourcen schaffen Möglichkeiten. Um diese wichtige Arbeit langfristig weiter leisten zu können, muss endlich mehr Geld in die Hand genommen werden.

Es gibt einige Jugendliche, die sehr daran interessiert sind, den Beruf als Schauspieler*in auszuüben oder anderweitig an Theatern zu arbeiten. Darunter sind viele talentierte Jugendliche, doch leider fehlen für viele die Zugänge in die Theaterhäuser. Darüber hinaus sehen sie für sich selbst selten Chancen, da es kaum Vorbilder/Identifikationsfiguren gibt, an denen sie sich orientieren können.

Wer belehrt hier wen?

Viele Ensembles an Stadt- und Staatstheatern spielen die Diversität Deutschlands kaum wider. Sie sind sowohl körperlich sehr genormt als auch weiß. Ein Blick auf die Rubrik „Ensemble“ auf den Webseiten der Theater reicht aus, um dies zu erkennen. Hier möchte ich ansetzen, um aus meiner Erfahrung in dem Projekt [Kultur auf!](#) am [Theater X](#) (ehemals Jugendtheaterbüro Berlin), das ich mit gegründet habe, berichten, in dem ich einige Jahre u.a. im Leitungsteam gearbeitet habe.

Fallbeispiele: Diversitäre Förderung von Nachwuchs und Selbstorganisation

Divers angelegte und selbstorganisierte Gruppen und Projekte wie das Theater X aus Berlin oder auch das [Import Export Kollektiv](#) aus Köln sind eine Chance für Theater, sich einer diversen Gesellschaft zu öffnen.

Wenn ernsthaft wahrzunehmen ist, dass es den Kulturinstitutionen gelingt, eine andere Repräsentationspraxis auf und hinter der Bühne herzustellen, werden sich von Diskriminierungen betroffene Menschen dort wohler und willkommen fühlen. Theater können hier die Chance ergreifen, indem sie betroffene Gruppen als Expert*innen anerkennen und um ihre Unterstützung bitten. Dabei ist es wichtig, nicht nur einzelne sogenannte „Quotenmigrant*innen“ einzustellen, sondern Diversifizierung als gesellschaftliche Querschnittsaufgabe zu verstehen.

trachtet und die künstlerische/schauspielerische Arbeit der Ensemblemitglieder wird finanziell honoriert.

Gespräche mit Mitgliedern des Kölner Import Export Kollektivs machten es mir deutlich, dass viele ihre berufliche Perspektive im Bereich des Theaters sehen. Folglich entsteht hier eine große Chance, Nachwuchs zu fördern und ihn dabei zu unterstützen sich im Schauspiel/Theater weiterzubilden. Die Gruppe arbeitet mit sehr partizipativen und kollektiven Arbeitsweisen und zeigt damit auf, dass ein demokratischer künstlerischer Prozess im Theater möglich ist. Die Qualität ihrer Arbeit macht zudem deutlich, dass es nicht nur um die Bespaßung oder das Belehren von Jugendlichen mit Hilfe des Mediums Theater geht, sondern vielmehr darum, neue Perspektiven und Geschichten aufzuzeigen, die bestehende Narrative auf marginalisierte Gruppen aufbrechen können. Nicht immer hörbare Stimmen von LGBTI*Q, Geflüchteten,

Strategien

Vorgestellt wurden zwei Projekte. Das Import Export Kollektiv ist innerhalb einer Kulturinstitution angesiedelt und findet dort immer mehr ihren Platz. Das birgt großes Potenzial, sowohl für das Haus als auch für das Ensemble. Das Theater kann hier von den Jugendlichen und jungen Erwachsenen profitieren, indem es sie hält und bei Interesse dabei unterstützt sich z.B. auf Aufnahmeprüfungen vorzubereiten, oder ihnen anbietet auch in anderen Produktionen des Hauses mitzuwirken. Dabei sollte es auch die Jugendlichen als Expert*innen anerkennen, die schon lange Theater spielen und Kunstformen berücksichtigen, die sie mitbringen. Sie müssten nicht mehr suchen und hätten die interessierten und talentierten jungen Menschen schon im Haus. Denn die gezielte Nachwuchsförderung kann der Katalysator für Öffnungsprozesse des Schauspiel Kölns und Beispiel für andere Theater sein.

Für beide Seiten war das eine befruchtende Kooperation, denn die Jugendlichen lernten die Abläufe einer Institution kennen und konnten sich entscheiden, Arbeitsweisen zu übernehmen oder auch sie aktiv nicht zu übernehmen, weil sie z.B. lieber im Kollektiv Entscheidungen treffen wollten statt innerhalb von Hierarchien. Auch die Institutionen konnten von der Arbeit mit den Jugendlichen lernen, da sie andere pädagogische und kollektive Herangehensweisen sahen und verstanden. Auch andere Institutionen können diesem Beispiel folgen und es externen jungen Gruppen ermöglichen, ihre Ressourcen zu nutzen und mit ihnen gemeinsam auf Augenhöhe zu arbeiten. Die Offenheit für eine ihnen untypische Arbeitsweise wird voraussichtlich belohnt werden, indem sie den Kontakt zu anderen Gruppen herstellt und damit die Diversifizierung der Institution unterstützt.



© Manfredo Keller

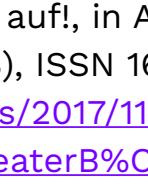
Fazit – Kulturelle Bildung ist Gegenwart

Projekte der Kulturellen Bildung spiegeln unsere gegenwärtige Gesellschaft viel eher wider als die Bühnen der meisten Theater in Deutschland. Einerseits liegt es daran, dass sie in Kontexten stattfinden, in denen alle angesprochen werden können, z.B. in Schulen und Jugendzentren. Andererseits hat kulturelle Bildung auch den Anspruch, sich auf kulturellen und Kinder und Jugendlichen kulturellen Ausdruck und Partizipation zu ermöglichen. In diesem Punkt ist die kulturelle Bildung den Institutionen ein Stück voraus.

Hier können Kulturinstitutionen von kultureller Bildung lernen und auf den Stand der Gegenwart kommen – Deutschland wird immer divers und das große Staatstheater muss sich für die breiten Teile der Bevölkerung öffnen. Die Jugendlichen of Color und jene aus unterschiedlichen sozialen Schichten mit diversen Genderkonzepten und sexuellen Identitäten sind schon da, haben Talent und sind sehr interessiert daran künstlerisch tätig zu sein. Die

Über den Autor

Çiğir Özyurt-Güneş studierte Soziale Arbeit an der Alice Salomon Hochschule Berlin und Theaterpädagogik an der Universität der Künste Berlin. Er hat u. a. für Projekte am Gorki Theater und am GRIPS Theater sowie als Regieassistent bei der Jugendtheaterwerkstatt Moabit gearbeitet. Auf die Zeit bei der Jugendtheaterwerkstatt folgte die kollektive Gründung des Jugendtheaterbüros Berlin – heute Theater X – wo Çiğir Özyurt-Güneş Teil des Leitungsteams und für die Regie, musikalische Leitung und das Coaching vieler Produktionen verantwortlich war. Als Theatermacher, Musiker und Aktivist ist er Teil von antirassistischen Bewegungen. Zurzeit ist er als Referent für die Bundesvereinigung Kulturelle Kinder- und Jugendbildung und als Jugendarbeiter für LebensWelt GmbH tätig.



Weiterführende Links

→ Weiterführende Bücher, Artikel und Links zum Thema:

- Ahmed Shah und Nils Erhard (Jugendtheaterbüro Berlin), Lost in Vermittlung? KULTÜR auf!, in Art Education Research, Juli 2014, Jg. 5 (8), ISSN 1664-2805 <http://log.zhdh.ch/jagjournal/files/2017/11/Ahmed-ShahNils-Erhard-JugendtheaterB%3%BCro-Berlin-Text-n%3%80B.pdf>
- Anja Schütze / Jens Maedler (Hrsg.) (2018): weiße Flecken, Diskurse und Gedanken über Diskriminierung, Diversität und Inklusion in der Kulturellen Bildung. Schriftenreihe Kulturelle Bildung Bd. 63. München, 176 Seiten, ISBN 978-3-86736-463-8
- Bühnenwatch buehnenwatch.com
- Chimamanda Ngozi Adichie: Die Gefahr einer einzigen Geschwindigkeit youtube.com/watch?v=mgs2Do88zpq
- Dokumentation der Tagung: „The State of the Arts Institutions – Kulturelle Gerechtigkeit im Kulturbetrieb?“ www.kultur-oeffnet-woelten.de/kioiv/artsinstitutions-dokumentation.html

- Import Export Kollektiv schauspiel.koeln/spielplan/import-export-kollektiv/
- Intervention „Mind the Trap“ mindthetrapberlin.wordpress.com/youtube.com/watch?v=fx31kZk5eY&t=78s
- Joshua Kweisi Aikins & Daniel Gyamerah: Handlungsoptionen zur Diversifizierung des Berliner Kultursektors vielfaltscheidet.de/wp-content/uploads/2017/04/Final-f%3%8BC-Webseite-Klein.pdf
- Tom Braun / Kirsten Witt (Hrsg.) (2017) Illusion Partizipation – Zukunft Partizipation. (Wie) Macht Kulturelle Bildung unsere Gesellschaft jugendgerechter? Schriftenreihe Kulturelle Bildung, vol. 54, München 2017, 269 S.
- Theater X www.theater-x.com