

Wissen im Kontext von Machtasymmetrien und Dominanzsystemen - eine Frage von Erfahrung, Haltung und Motivation

Die Autor*innen im Gespräch

von **Türkân Deniz-Roggenbuck, Dirk Sorge**

Erscheinungsjahr: 2024 / 2023

Peer Reviewed

Stichwörter:

Wissen | Wissenstransfer | Kulturinstitution | Macht | Diversität | Inklusion | Veränderungsprozesse | 14. Netzwerktagung

Abstract

Welches Wissen fehlt in den Kultureinrichtungen? Und wie kann vor diesem Hintergrund ein Wissen über vielfältige Lebensrealitäten generiert, neues Wissen transferiert und altes Wissen transformiert werden, um Teilhabe und Teilgabe von Macht zu ermöglichen?

Türkân Deniz-Roggenbuck und Dirk Sorge richten in ihrem Beitrag den Blick auf Wissenstransfer- und Veränderungsprozesse in Kulturinstitutionen. Im gemeinsamen Gespräch reflektieren sie ihre Erfahrungen als Berater*innen in Organisationsentwicklungsprozessen in Kultureinrichtungen im Kontext von Diversität und Inklusion. Mit der Haltung „think out of the box and rethink the box in different shapes“ laden sie die Leser*innen ein, gesellschaftliche und kulturelle Normen zu hinterfragen und den eigenen Arbeitsalltag kritisch zu befragen.

Intro

Wir, das sind *Dirk Sorge* und *Türkân Deniz-Roggenbuck*, möchten in unserem Beitrag die Rezipient*innen einladen, konstruktionsfrei unserem Zweiergespräch sowie der je eigenen leihologischen Begabung, also der Lehre des Nichtwissens (von Foerster 2022), zu folgen. Sich frei machen von gesellschaftlich gesetzten Vorstellungen und konstruierten Systemen, die uns zu Getroffenen machen und Teilhabe verhindern, indem

diese Vorstellungen einen Rahmen für *utopische Normierung* stecken. Unsere einzige Aufforderung ist: *think out of the box and rethink the box in different shapes.*

Türkân Deniz-Roggenbuck (TDR): Bevor wir überhaupt in unsere Fachgebiete Diversität und Inklusion einsteigen, lohnt es sich meiner Auffassung nach, daran zu erinnern, wieso wir als Gesellschaft unterbewusst in Richtung Ausschluss von Teilgruppen unserer Gesellschaft navigieren. Damit verhindern wir die gleichwürdige Teilhabe an und Teilgabe von Macht und sprechen Entscheidungskompetenzen ab. Das beginnt bereits bei fachspezifisch genutzten Begrifflichkeiten. Diese implizieren stets einen Moment der aktiven und passiven Bezugsverortung. Es macht nämlich einen deutlichen Unterschied, wie ich Begriffspaare führe und zu welcher differenzsensiblen und herrschaftskritischen Entwicklung ich auf diese Weise zu einer gesellschaftlichen Haltung beitrage. Sage ich Behinderung oder Verhinderung oder Getroffen statt Betroffen? Sind es wirklich Rezipient*innen oder Produzent*innen eines gemeinsamen Lern- und Erfahrungsraums? Ich denke, sobald wir einige unserer tradierten, als Gesetzmäßigkeit internalisierten Denkmuster hinterfragen, können wir immens dazu beitragen, Strukturen aufzubrechen. *Wie siehst du das?*

Dirk Sorge (DS): Viele Barrieren werden vermutlich nicht aus böser Absicht errichtet, sondern aus Unwissenheit oder Gleichgültigkeit. Menschen sind ja gut darin, Dinge zu verdrängen und beschäftigen sich erst mit Problemen, wenn es absolut nicht mehr anders geht. Das sehen wir ja auch beim Thema Klimawandel und Umweltschutz. Es ist einfach bequem, Menschen mit Behinderung zu übersehen und Barrieren zu ignorieren. Solange bis man dann selbst oder eine Person im Familien- oder Freund*innenkreis direkt betroffen ist. Es gibt aber auch aktive und bewusste Entscheidungen, die zu einer Verhinderung von Teilhabe führen. Wenn z.B. der Denkmalschutz bei einem Gebäude einen höheren Stellenwert hat als die Barrierefreiheit, dann wird ganz bewusst der Ausschluss von einigen Menschen in Kauf genommen. Die Betroffenen werden von dieser Entscheidung unmittelbar getroffen.

(TDR): Wenn wir diese Momente aufgreifen, stellt sich mir die Frage, was im Prozessverlauf der Entwicklung einer Haltung gegenwärtig aufgeworfen wird: zunächst die Haltung neues, anderes, bagatellisiertes Wissen zuzulassen oder erst die Wissensaneignung zu und über Haltung, um in beiden Fällen Veränderungen zu erwirken? Wenn ich das weiterdenke, sehe ich im Grunde, dass das eine reziproke Systemik hat. Es ist erstaunlich, wie ähnlich sich Institutionen und diskriminierte Menschen sind. Während Einrichtungen und Institutionen, die bislang in einem teilweise selbst und/oder teilweise eng vorgeschriebenen Regelwerk arbeiten, fällt es ihnen schwer, über diese lange Zeit die *Strukturtreue* zu durchbrechen. Davon sind Entscheidungsmuster, Innovationsbestreben und Motivationsbegehren und Visionierung betroffen. An diesem Punkt befinden sie sich im Grunde in ähnlichen Bewältigungsstrategiemustern wie Menschen, die aufgrund bestimmter zugeschriebener Merkmale diskriminiert werden. Auch sie mussten und müssen für sich Wege und Mittel finden, mit solchen lebensdeterminierenden Widrigkeiten bzw. institutionellen Ohrfeigen umzugehen. *Welches Wissen fehlt in den (Kultur)Einrichtungen in Deutschland?*

(DS): In Deutschland leben und arbeiten viele Menschen mit Behinderung immer noch in separierenden Strukturen. Es fehlt dadurch an Berührungspunkten und Kontakten im Alltag von Menschen mit und ohne Behinderung. In Kultureinrichtungen macht sich das z.B. als fehlendes Wissen über Barrierefreiheit bemerkbar. Es fehlt ein Wissen über die Vielfalt der Lebensrealitäten.

(TDR): Und wenn du davon sprichst, dass ein Wissen über die vielfältigen Lebenswirklichkeiten fehlt, wo setzt du an, dass neues Wissen transferiert wird und altes Wissen transformiert werden sollte?

(DS): Das Wirksamste wäre, wenn mehr Menschen mit Behinderung fest in den Kultureinrichtungen arbeiten würden – und zwar an Positionen, an denen sie Entscheidungen treffen können und Ressourcen haben. Leider werden sie häufig nur punktuell als Berater*innen oder Beiräte dazu geholt – wenn überhaupt. Häufig ist es dann auch schon zu spät, um etwas zu beeinflussen. Viele Kultureinrichtungen sind stolz auf ihre Tradition und ihre lange Geschichte. Diese Tradition hat oft einen Kanon an Werken und Künstler*innen hervorgebracht und zahlreiche Konventionen, z.B. wie künstlerische Qualität beurteilt wird und was als ästhetisch zulässig und zumutbar gilt. Diese Konventionen beeinflussen direkt auch Arbeitsabläufe und die künstlerische Praxis, häufig mit der Rechtfertigung: „Das macht man eben schon immer so“ oder „so funktioniert eben der Kulturbetrieb“. Je nach Kunstsparte kann das unterschiedlich sein und wird auch mehr oder weniger stark reflektiert. Aber viele dieser Konventionen schließen in der Konsequenz Menschen aus, wenn sie z.B. einem bestimmten Körperbild oder Schönheitsideal nicht entsprechen, wenn sie sich auf der Bühne oder im Publikum anders verhalten als erwartet, wenn sie nicht täglich mehrere Stunden proben können, etc. Solange die Voraussetzungen so sind, kann die gesellschaftliche Vielfalt nicht in der Kultur repräsentiert werden.

(TDR): Ich gehe in meiner Arbeit stets davon aus, dass ich gerne und schnell bestimmte Filterbrillen aufsetze und ich die uns umgebende Vielfalt in ihrer gesamten Dimension gar nicht erfassen, gleichwohl einen vorurteils- und wertfreien Bezug setzen kann. *An welchen Punkten wünschst du dir einen offeneren Umgang- auch mit Vorurteilen der Auftraggebenden? Wünschst du dir diese maßlose Offenheit?*

(DS): Je nachdem wie intensiv ich Kultureinrichtungen berate, kommt irgendwann der Punkt, an dem Inklusion vom Lippenbekenntnis in konkrete Handlungen übersetzt werden muss. Hier ist dann häufig zu beobachten, wie Argumente der Mitarbeitenden der Kultureinrichtung gesucht werden, warum etwas nicht geht und warum diese oder jene Maßnahme erst mal verschoben werden muss. Da würde es schon helfen, wenn sie ehrlich sind und sagen würden, was ihre eigentlichen Beweggründe sind, was ihre Prioritäten sind und ihre Wertmaßstäbe. Das kann zwar verletzend sein, aber wenigstens würden dann nicht Energie und Ressourcen in etwas fließen, wo niemand Lust hat und keine Veränderung erreicht werden kann. Der umgekehrte Fall ist aber auch in Ordnung, wenn jemand sagt: „Ich habe eigentlich kein Interesse am Thema Inklusion, aber wir müssen uns jetzt nun mal damit beschäftigen, also lasst uns doch etwas Sinnvolles machen.“

(TDR): *Welches Wissen würde dir bei deiner eigenen Arbeit helfen?*

(DS): Mein eigener Blick auf Kunst und Kultur ist stark eurozentrisch geprägt. Mir würde helfen, wenn ich mehr über Formate, Konventionen und Arbeitsweisen aus anderen Kontexten kennen würde. *Wie ist es bei deiner Arbeit?*

(TDR): Ja genau, das beinhaltet auch zu sagen: Hey, ich weiß nicht alles und zeige offen, dass ich mich von DEM situierten Wissen oder einem Wissenskanon fortbewege. Allein die Tatsache, sich des situierten Wissens gewahr zu sein, bedeutet nicht, sich in adäquater Form mit Machtverhältnissen und partiellen Wissensformen (knowledges) auseinanderzusetzen. Um ein fluideres Wissensverständnis zu kultivieren, ist der von Donna Haraway begründete Begriff des situierten Wissens ins Zentrum aller Handlungen zu setzen. In meiner Arbeit gerate ich dann gerne und oft in einen Strudel von Fragen, die sich damit auseinandersetzen, wie und wieso Wissen bewertet wird. Wie es kategorisiert und kanonisiert wird und sich diese Kakophonie in alle Ebenen der Gesellschaft trägt - in die etabliert Marginalisierte, in marginalisiert Etablierte und in Privilegierte. Es betrifft alle Menschen, in der einen oder anderen Weise und ist

kontextabhängig, denn es geht bei all den Diskussionen um eine grundlegende Sache: um Haltung und in logischer Folge, um die anknüpfende Handlung.

(TDR): Wie gehst du mit der Doppelrolle um, biographisch als auch professionell in einem Themengebiet zu agieren? Welche Bewältigungsstrategien helfen? Oder führt genau diese doppelte Einbindung zu einer authentischen Wirkung beim Gegenüber?

(DS): Wenn über das Thema Inklusion und Diversität gesprochen wird, ist es absolut notwendig, dass Menschen mit Behinderung und anderen Diskriminierungserfahrungen selbst den Ton angeben. Bei Beratungen ist der Verweis auf die eigene Betroffenheit und Zugehörigkeit daher nicht zu vermeiden. Es muss aber stets klar sein, dass es nicht um ein individuelles Problem oder eine konkrete Person geht. In den meisten Kontexten finde ich es auch nicht sinnvoll, medizinische Diagnosen o.ä. zu nennen. Es soll ja in der Regel auf einer strukturellen Ebene gedacht werden, oder?

(TDR): Dem kann ich mich nur anschließen, auch wenn ich es insgesamt für mich und meine Arbeit noch diskursiver betrachte. Denn ich kann nicht automatisch davon ausgehen, dass Menschen qua ihrer Herkunft, ihrer sozialen Identität, ihrer religiösen Weltanschauung usw. ein Mindset haben (können), welches einem spezifischen diversem Begründungsnarrativ folgt. Es geht meiner Meinung nach im Grunde immer nur um eines: Machtverhältnisse, Verteidigungstaktiken und Widerstandstaktiken. Diese stehen im antagonistischen Verhältnis zu den DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) Grundsätzen. Wie kann eine Gerechtigkeit und Inklusion in Strukturen denn gelingen, wenn das diverse Verständnis für unterschiedliche Lebensrealitäten und Denkweisen nicht akzeptiert werden will? Akzeptanz bedeutet noch lange kein Einverstanden sein.

Wir sollten und müssen in Spektren denken, die sich nicht zwischen *entweder oder* und *sowohl als auch* entscheiden, sondern dies alles in den Blick nehmen. Denn so ist unsere Gesellschaft auch: Ein *entwederodersowohlalsauch*-Universum. *Wie könnten wir deiner Meinung nach DI&E und Belonging als Prozess und Ergebnis einer offenen, hierarchiefreien Gesellschaftsgestaltung denken und vermitteln?*

(DS): Die Kindheit und die Schulzeit prägen ja am stärksten, was wir als gesellschaftliche „Normalität“ lernen, wen wir als Teil der Gruppe erfahren, welche Perspektiven wir kennen lernen etc. Wenn ein Mensch in dieser Phase z.B. nie eine Lehrperson oder Mitschüler*in mit Behinderung kennenlernt, fehlt im Erwachsenenalter diese Erfahrung. Wir müssen dann durch Inklusion und Sensibilisierungsworkshop mühsam das nachholen, was eigentlich in der Kindheit spielerisch hätte gelernt werden können. Das Unwissen ist also ein selbstgemachtes Problem. Ich denke, das lässt sich auch auf andere Diskriminierungsdimensionen übertragen.

(TDR): In der Behindertenrechtsbewegung ist der Slogan „Nothing about us without us“ sehr populär. Er soll Repräsentation erhöhen und Möglichkeiten der Selbstbestimmung verbessern. Obwohl ich das natürlich unterschreibe, frage ich mich, ob das Wort „us“ nicht auch ein Problem sein kann. Es suggeriert, dass Menschen mit Behinderung eine klar begrenzte Gruppe sind und dass „unsere“ Themen den Rest der Gesellschaft nicht betreffen. *Wie eng oder wie offen sollte Identitätspolitik sein, wenn sie etwas bewirken will?*

(DS): Ich frage mich auch immer, worum es tatsächlich in der Diversität geht? Kritiker*innen von Diversität meinen ja, dass das irgendwie eine neue Erfindung oder ein moderner Trend sei. Das Gegenteil ist der Fall. Wenn man das Konzept von Diversität ernst nimmt, erkennt man einfach das an, was in der Realität schon immer da ist: Menschen sind unterschiedlich. Die Unterschiede sollten aber nicht zu Benachteiligung führen.

Unbequem wird es dann, wenn man hinterfragen muss, wie Unterschiede bewertet werden, weil es dann an die Substanz geht und an die Eingeweide der Gesellschaft.

(TDR): Wir erleben derzeit einen regelrechten „Hype“ um Diversität. Es trendet zum Mainstream: Plötzlich wird der Pride Month ganz groß gefeiert oder Unternehmen werben mit ihrer diversen Belegschaft in ihrer Firmenkommunikation. Ich spüre da immer ein wenig Unbehagen, weil ich den Moment und die Chance eines Paradigmenwechsels sehe, aber gleichzeitig einen Bruch sehe von einer Manufaktur hin zu einer Makulatur oder Fassadenkosmetik. Die Bemühungen und kleinen Schritte möchte ich nicht geringschätzen und sehe diese auch, dennoch regt sich in mir ein kleiner Widerstand.

(DS): Zum Problem wird es dann, wenn eine Art „Woke-Washing“ betrieben wird und diskriminierte Menschen nur als Maskottchen oder Symbol für eine Kampagne benutzt werden, während sich strukturell nichts ändert. Das ist vermutlich nicht zu vermeiden, wenn etwas zum Mainstream wird.

Ich habe die Hoffnung, dass die Generation Z oder nachfolgende Generationen sensibler und aufmerksamer werden als unsere Generation, wenn es um Diskriminierung, Ausbeutung und Machtungleichgewichte geht. Ich hoffe, dass dadurch auch Woke-Washing schneller als solches entlarvt wird. Für die ältere Generation ist das unbequem, weil sie dann oft das Gefühl haben, in Fettnäpfchen zu treten. Aber eigentlich ist es ein gutes Zeichen, weil es zeigt, dass die Gesellschaft sich weiterentwickelt. Erfahrungen werden transferiert und Wissen transformiert.

(TDR): Meine reale Utopie ist es, tatsächlich dialogisch miteinander zu sein: Wahrhaftig zuhören, das Wissen meines Gegenübers auf Augenhöhe wertschätzen, kognitiv UND emotional verarbeiten und dann erst reagieren. Und sich dabei eben auch mal den Raum geben, nicht sofort zu reagieren und in zeitversetzte Resonanz zu gehen. Anders reagieren und handeln als erwartet, weil erst das meines Erachtens nach neue Prozesse und Erkenntnisse auslösen kann. Was im ersten Moment aufgrund der vollkommenen Unordnung der Prozesse und Abläufe als Chaos anmutet, ist nur die Abbildung und Erfahr- und Spürbarkeit einer unbekannteren Dynamik.

Thinking out of the box and rethinking the box in different shapes — Fragenbox für Deinen Arbeitsalltag

- Welches Wissen fehlt in Deiner (Kultur)Einrichtung?
- Welches neue Wissen sollte transferiert werden und welches alte Wissen sollte transformiert werden?
- Welches Wissen würde Dir bei Deiner eigenen Arbeit helfen?
- Wie wird Wissen bei Deiner Arbeit bewertet, kanonisiert und kategorisiert?
- Was ist Deine Motivation, sich mit Diversität und Inklusion zu beschäftigen?
- Auf welche Widerstände stößt Du bei Deiner Arbeit?
- Kennst Du Strategien, die Veränderungsprozesse erleichtern oder beschleunigen?
- Wie hältst Du es mit dem Slogan „Nothing about us without us“?
- Wie trägt sich der bestimmte Wissenskanon in alle Ebenen der Gesellschaft?

- Wie verhalten sich Struktur und Subjekt zueinander und wie wirken sich diese auf Veränderungsprozesse aus?

Bei all den Prozessen um Veränderungen geht es nicht um vorgefertigte Antworten sondern offenes Nachdenken. Nimm dir ein Blatt Papier, setze eine Metakategorie auf (Bsp: leichte Sprache) und laufe mit diesem Verständnis durch deine Einrichtung. Du wirst sehen, wie viele Dinge du plötzlich anders wahrnimmst. Das kannst du mit jeder anderen Kategorie oder Facette der Diversity Dimensions umsetzen.

Verwendete Literatur

Weiterführende Empfehlungen und Literatur

De Shazer, Steve (2020): Das Spiel mit Unterschieden (7. Auflage). Heidelberg: Carl Auer.

Diversity Arts Culture: Wörterbuch: <https://diversity-arts-culture.berlin/diversity-arts-culture/woerterbuch> (letzter Zugriff am 28.02.2024).

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2002): Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Pennsylvania: SHRM.

LAFT Berlin - Landesverband freie darstellende Künste Berlin e.V./FairStage (2024): Repräsentation, Leerstellen, Ausschlüsse. Über diversitätssensibles Arbeiten an Theatern. Online unter: https://fairstage.berlin/wp-content/uploads/2024/02/FAIRSTAGE-Publikation_Repraesentation-Leerstellen-Ausschluesse.pdf (letzter Zugriff am 28.02.2024).

Landeshauptstadt Stuttgart/KUBI-S Netzwerk Kulturelle Bildung Stuttgart (2023): Einladung, erkunden, mitmischen, vernetzen, gestalten, Entfaltung. Ergebnisse und Erfahrungen zur Inklusion in der Stuttgarter Kulturlandschaft 2021/2022. Online unter: <https://www.stuttgart.de/medien/ibs/publikation-kubi-s-2023.pdf> (letzter Zugriff am 28.02.2024).

Permantier, Martin (2019): Haltung entscheidet. Führung & Unternehmenskultur zukunftsfähig gestalten. München: Franz Vahlen.

Permantier, Martin (2023): Haltung erweitern. Ich, wir, alle gestalten Transformation. München: Franz Vahlen.

Pörksen, Bernhard/von Foerster, Heinz (2008): Die Gewissheit der Ungewissheit. Gespräche zum Konstruktivismus. Heidelberg: Carl Auer.

Radatz, Sonja (2019): Einfach beraten (3. Auflage). Wien: IRBW.

Servicestelle Inklusion im Kulturbereich/Landesverband Soziokultur Sachsen e.V./ (2022): Handbuch. Inklusive und barrierefreie Kulturarbeit. Online unter: <https://www.inklusion-kultur.de/infportal/handbuch-2/> (letzter Zugriff am 28.02.2024).

Un-Label e.V. (2023): United Inclusion. Gerecht gestalten: Chancengleichheit und Bildungsgerechtigkeit für Kulturakteur:innen und Kulturnutzer:innen mit Behinderung in und durch Maßnahmen der Kulturförderung. Online unter: https://un-label.eu/wp-content/uploads/United-Inclusion_Guideline-gerechte-Kulturfoerderung.pdf (letzter Zugriff am 28.02.2024).

von Foerster, Heinz (2002): Lethologie. Eine Theorie des Erlernens und Erwissens angesichts von Unwissbarem, Unbestimmbarem und Unentscheidbarem. In: Voß, Reinhard (Hrsg.): Die Schule neu erfinden. Systemisch- konstruktivistische Annäherungen an Schule und Pädagogik (14-32). Neuwied: Luchterhand.

von Foerster, Heinz/Pörksen, Bernhard (2023): Wahrheit ist die Erfindung eines Lügners. Gespräche für Skeptiker (13. Auflage). Heidelberg: Carl Auer.

Welsch, Wolfgang (2017): Transkulturalität. Realität - Geschichte - Aufgabe. Wien: nap.

Anmerkungen

Dieser Beitrag ist ein Nachdruck für das *kubi-online* Dossier „Wissenstransfer in der Kulturellen Bildung“ (i. E.). Der Beitrag erschien 2023 und wurde der Publikation „Raus aus dem Haus. Wissenstransfer in der Kulturellen Bildung“, herausgegeben von Elke Harnisch-Schreiber, Anne Hartmann, Vanessa-Isabelle Reinwand-Weiss, Julian Scheuer und Lisa Unterberg, entnommen. Die Zitation und die Kursivschreibungen entsprechen dem Original der Erstveröffentlichung. Die originären Fußnoten wurden als Anmerkungen in den Text integriert. *kubi-online* dankt den Herausgeber*innen und dem kopaed-Verlag für die Erlaubnis zur Zweitverwertung.

Online unter: https://www.pedocs.de/frontdoor.php?source_opus=26108

Zitieren

Gerne dürfen Sie aus diesem Artikel zitieren. Folgende Angaben sind zusammenhängend mit dem Zitat zu nennen:

Türkân Deniz-Roggenbuck , Dirk Sorge (2024 / 2023): Wissen im Kontext von Machtasymmetrien und Dominanzsystemen - eine Frage von Erfahrung, Haltung und Motivation. In: KULTURELLE BILDUNG ONLINE:

<https://www.kubi-online.de/artikel/wissen-kontext-machtasymmetrien-dominanzsystemen-frage-erfahrung-haltung-motivation>

(letzter Zugriff am 16.07.2024)

Veröffentlichen

Dieser Text – also ausgenommen sind Bilder und Grafiken – wird (sofern nicht anders gekennzeichnet) unter Creative Commons Lizenz cc-by-nc-nd (Namensnennung, nicht-kommerziell, keine Bearbeitung) veröffentlicht. CC-Lizenzvertrag:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/de/legalcode>