

## Das Diskurs-Radio - Expert\*innen-Interview mit Verena Meyer

Das Diskurs-Radio: Wir sprechen mit der Expertin Verena Meyer über Zugänge und Barrieren im Theaterbetrieb, schauen kritisch auf die aktuellen Zustände und Entwicklungen und fragen nach Wünschen für die Zukunft. Warum ist es wichtig, über Zugänge und Barrieren im Theaterbetrieb zu sprechen?

Verena Meyer: Ja, wir thematisieren Strukturen, wenn wir über Zugänge und Barrieren sprechen. Die zentralen Fragen lauten dann nämlich: Welche strukturellen Begebenheiten bewirken Ausschlüsse und welche ermöglichen Zugänge? Wir müssen uns klar machen: Die Strukturen in den Institutionen und das Handeln in ihnen, die wirken sich ganz konkret auf Teilhabemöglichkeiten aus. Das, das ist erst mal so. Ganz gleich, ob im positiven oder negativen Sinne.

Ich stelle mir das gerne wie ein Auto vor, in dem plötzlich eine Lampe leuchtet und du aber nicht weißt warum. Was du ganz sicher weißt, ist das das Auto aller Wahrscheinlichkeit nach nicht gut läuft. Vielleicht ist sogar was kaputt, was du beim Fahren so gar nicht merkst. Du kannst halt einfach damit weiter fahren und riskieren, dass dein Auto irgendwann einen Totalschaden hat. Oder, dass sogar andere Verkehrsteilnehmer\*innen zu Schaden kommen. Oder du suchst die Ursache. Behebst das Problem und kannst dir sicher sein, dass dein Auto so gut fährt, wie es das sollte. Manchmal braucht ja auch nur ein Kabel wieder richtig reingesteckt werden. Oder vielleicht brauchst du aber auch einzelne Teile, die komplett austauscht werden müssen. Ja oder noch schlimmer, der Schaden ist so groß und wird so teuer, dass du über Alternativen nachdenken solltest. Und ja, dir vielleicht lieber ein Fahrrad anschaffst. Zum Beispiel.

Auf den Theaterbetrieb bezogen, sind diese Warnleuchten oft die Betroffenen von Diskriminierung. Sie zeigen die Schwachstellen auf. Und leider ganz häufig ausgelöst durch voran gegangene schmerzhaft Erfahrungen. Und spätestens dann müssen Entscheidungen getroffen werden: Ignorieren wir die Warnleuchten oder schnappen wir uns den Werkzeugkasten und beheben die Schwachstellen, und zwar nachhaltig. Denn: Nach einem Fall von Diskriminierung ist auch immer auch vor einem Fall von Diskriminierung!

Das Diskurs-Radio: Was ist mit offenen Theaterbetrieben gemeint?

Verena Meyer: Ich würde lieber von Öffnung sprechen. Der offene Theaterbetrieb ist momentan doch eher noch eine Utopie würde ich sagen. Öffnung können wir durchaus wörtlich nehmen. Sprich: geöffnete Stellen, an denen jemand hinein- oder hinausgelangen kann. Auf die Theaterbetriebe übertragen heißt das, dass Maßnahmen umgesetzt werden, die in allen Bereichen des Theaterbetriebs die Diversität erhöhen. Das Ziel einer Öffnung ist also, Zugänge zu schaffen und Barrieren abzubauen. Damit eben Menschen beziehungsweise Gruppen, die unterrepräsentiert oder sogar gar nicht repräsentiert sind, gleichberechtigt teilhaben können. Also hinein kommen. Jede Person, die mit den Grundwerten unserer Gesellschaft einverstanden ist, wird ja dieses Ziel erreichen wollen. Gerade in Theaterbetrieben treffen wir ja eher Menschen an, die eine große Offenheit mitbringen. Das ist aber auch schon der erste Fallstrick. Denn wenn ich mich selbst für humanistisch, aufgeklärt, vielleicht sogar neutral in Bezug auf diese Themen wahrnehme, verorte ich die Diskriminierung immer woanders. Nicht bei mir oder den Strukturen, in denen ich mich bewege. Und in der Auseinandersetzung mit diesen Themen kann's dann schon mal unbequem werden, wenn ich dann plötzlich feststelle, dass ich etwas noch nie wahrgenommen habe oder sogar an Ausschlüssen aktiv beteiligt war. Ja! Kenne ich auch! Und dann ist halt die Frage, wie damit umgegangen wird. Wenn die Reaktion darauf - möglicherweise auch um mit Schuld- und Schamgefühlen umzugehen - Abwehr ist, dann blockiert das die Veränderungen ganz massiv. Wir sollten also eine Haltung einnehmen, die akzeptiert, dass wir alle Teil dieses Systems sind, eben mit unseren unterschiedlichen Privilegierungs- und Diskriminierungserfahrungen. Und deswegen nehmen wir auch Dinge unterschiedlich wahr.

Öffnungsprozesse müssen sich auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Theaterlebens abspielen. Es reicht also nicht, ein paar Künstler\*innen mit unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen auf die Bühne zu holen. So nach dem Motto „dann läuft der Laden schon“. Diversität muss sich wirklich in allen Abläufen, Netzwerken, Kooperationen, Personalentwicklung, Einstellungsverfahren, Budgetplanungen und so weiter und sofort widerspiegeln.

So eine Öffnung passiert halt nicht einfach so. Da reicht es jetzt nicht, einen guten Willen zu haben. Sondern dafür muss ganz konkret was getan werden.

Das Diskur-Radio: Du hast einen Schraubenzieher. Du bist im Theater. Hier und jetzt. Du kannst 3 Schrauben für konkrete Veränderungen drehen. Welche wären das?

Verena Meyer: Drei Schrauben? Das ist eine Herausforderung, der ich mich natürlich gerne stelle. Ich denke, die erste Schraube, die ich drehen würde, wäre die Bildungsschraube. Diversitätskompetenz ist den meisten Betrieben doch noch eher sehr niedrig. Das liegt daran, dass Wissen um Diversität und Diskriminierung in den Ausbildungen ja oft gar nicht gelehrt wird. Also sowohl spezifisch: Also, wenn

Maskenbildner\*innen beispielsweise nicht in der Lage sind, Menschen mit dunkler Hautfarbe zu schminken oder auch das entsprechende Equipment gar nicht haben, dann ist das schlecht. Dann erfüllen sie ihre Aufgabe nicht. Und das liegt natürlich daran, dass die das auch nicht gelernt haben. Und gleichzeitig hat das auch mit Privilegien zu tun. Wenn ich davon ausgehe, dass nur Menschen mit heller Haut in die Maske kommen. Das es sozusagen das Normale ist, das Neutrale, das wovon ich erstmal ausgehe. Aber es fehlt auch allgemein an Wissen. Also, was genau ist Diskriminierung? Welche Formen gibt es? Wie wirkt sie? Es ist ja erst mal Fakt, dass Diskriminierung in Deutschland verboten ist! Das wissen aber ganz viele überhaupt gar nicht. Das Grundgesetz und das AGG, also das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, sagen dies ja ganz deutlich. Grundsätzlich gibt es eben Werte in dieser Gesellschaft, auf die sich verständigt wurde. Dazu gehört jetzt auch die allgemeine Erklärung der Menschenrechte zum Beispiel dazu. Auch wenn diesen ganzen Sachen, in diesen vielen Formulierungen noch sehr viel Luft nach oben ist, um den Diskriminierungsschutz aller dann wirklich zu gewährleisten, ist das erst mal die Grundlage von der aus wir handeln müssen. Es geht hier nicht um irgendwelche Empfindlichkeiten oder radikalen Forderungen oder sowas, sondern darum, dass alle Menschen zu ihrem Recht kommen. Und übrigens: Qua Definition ist es bei Diskriminierung auch unerheblich, wie das jetzt gemeint war oder was die Intention war oder so, sondern wie es wirkt. Wie es auf die betroffene Person wirkt. Und das sind Dinge, die müssen alle Mitarbeiter einfach wissen und verstehen!

Die zweite Schraube, die ich wähle, ist die Ziele-Schraube. Ich würde erst mal eine Analyse machen, um den Status Quo in Bezug auf Diversität und Diskriminierung zu ermitteln. Darauf aufbauend können dann nämlich wunderbar Ziele formuliert werden. Ziele, die messbar und überprüfbar sind. Also, vereinfacht ausgedrückt: Welche Stellschrauben gibt es überhaupt? Was ist schon da? Was haben wir schon? Was machen wir schon gut? Und was soll bis wann erreicht werden? Wenn diese Fragen beantwortet sind, können Maßnahmen ganz zielgerichtet und nachhaltig entwickelt und umgesetzt werden. Und natürlich auch implementiert werden. Das Schöne ist ja auch eigentlich, wenn ich weiß, worauf ich hinarbeite und dass es sogar noch ein Gemeinschaftswerk ist, dann bin ich vielleicht auch motivierter.

Die dritte Schraube! Die nenn ich mal Authentizitätsschraube. Es gibt nichts Schlimmeres, als nach außen so zu tun als wäre man mega diskriminierungssensibel und offen, während die Strukturen im Inneren noch weit davon entfernt sind. Das mag vielleicht erst mal für Nicht-Betroffene eine Beruhigung darstellen. Und irgendwie man tut ja was, so. Aber für Betroffene ist das ein Schlag ins Gesicht. Weil, sobald ich in das Haus reingehe, merke ich ja, ob das wirklich stimmt. Oder wenn ich mir die Internetseiten anschau. Oder, wenn ich in Programm gucke, weiß ich ja sofort, wie offen das Haus ist. Uns muss klar sein, dass jedes Handeln - also auch so ein Handeln, wenn ich nach außen etwas vermittele, was nach innen gar nicht da ist - hat eine Wirkung. Theater, die den Anspruch und den originären Auftrag haben, für alle da zu sein, haben da schlichtweg eine besondere Verantwortung! Das Problem ist allerdings, das Öffnungsprozesse und auch die Auseinandersetzung mit Diskriminierung lange dauern, viel Zeit in Anspruch nehmen, weil wie eben schon gesagt, das nicht von klein auf gelernt

wird, nicht in den Ausbildungen vorkommt und so weiter. Es braucht auch ein organisationales Lernen, was auch wieder mit Zeit verbunden ist. Und gleichzeitig gibt es einen ganz dringenden Handlungsbedarf. Weil Betroffene von Diskriminierung schon sooo lange auf diese Missstände aufmerksam machen. Sie stellen ihr Erfahrungswissen und ihre Expertisen immer wieder zur Verfügung. Meist ehrenamtlich!! Und da stellt sich dann irgendwann schon die Frage: Wie lange sollen wir denn noch ungeduldig warten? Vor allem weil Diskriminierung ja die ganze Zeit weiter passiert. Es wird meiner Meinung nach, viel zu viel Zeit und Energie, dafür aufgebracht, zu rechtfertigen und zu erklären, warum Diskriminierung gerade passiert ist. Besser wäre es, diese Energie in solidarisches Handeln zu stecken und sich zu positionieren! Oft sind es die Betroffenen, die die Häuser verlassen müssen, wenn es einen Fall von Diskriminierung gab und sich Sorgen um ihre Existenzen, um ihre Karrieren machen, wenn sie Diskriminierung benennen. In solchen Situationen ist es wenig hilfreich, sich dann was über Lernprozesse, nicht vorhandene Zeitressourcen oder Aussagen wie „Wir überprüfen erstmal, was da wirklich passiert ist“ anzuhören. Wie sollen Betroffene denn darauf vertrauen können, dass es nicht wieder nur Lippenbekenntnisse sind. Wie sollen sie glauben, dass sie wirklich am Theater erwünscht sind. Genau in solchen Momenten passieren die Ausschlüsse. Denn: Gleich ob als Arbeitnehmer\*in, Mitglied der Stadtgesellschaft oder Kooperationspartner\*in frage ich mich doch, ob ich Teil eines solchen Theaters sein will. Beziehungsweise, welchen Preis ich dafür zahlen müsste. Und mit Verlaub, das können das können und das wollen wir uns ja alle überhaupt nicht leisten.

Das Diskurs-Radio: Du hast einen prall gefüllten Werkzeugkoffer. Welches Theater würdest du damit bauen?

Verena Meyer: Oh, ich habe Lust das in einer Utopie zu denken. Ich würde ein Haus bauen. Das Fundament wäre schon gegossen. Es bestünde vor allem aus Normalität. Verschiedenheiten wären selbstverständlich und es bräuchte keine Kategorisierungen. Alle hätten einfach dieselben Rechte und würden sie auch bekommen. Alle wüssten um die Geschichte dieses Hauses. Dass das Fundament ganz behutsam und in mühsamster Kleinstarbeit aus den unterschiedlichen Perspektiven, Kämpfen und Wissensbeständen von Opfern und Überlebenden der verschiedenen Zeitepochen gegossen wurde. Alle wüssten zwar, was Diskriminierung ist und wie sie sich auswirken kann, aber niemand will das jemals wieder haben. Alle würden dieses Fundament schützen. Weil sie ganz genau wüssten, dass es immer wieder Menschen geben könnte, die versuchen, es zu vergiften. Das war in der Vergangenheit ja schon oft passiert. Durch Worte und durch Taten. Auf diesem Fundament stelle ich mir ein Haus aus ganz flexiblen Materialien vor. Schließlich gibt es durch das Fundament viel mehr Potentiale und Inhalte, Perspektiven und viel mehr Menschen, die in dem Theater Raum haben wollen. Im Haus hätten wirklich alle Platz, um ungestört ihre Kunst zu leben. Dazu gehört auch, dass sie sich ausprobieren, erfahren, entwickeln könnten. Es gäbe ja keinen Druck durch Existenzsorgen oder gestohlene Zeit durch Diskriminierung. Gut, dass es das Fundament gäbe.

Durch eine Spezialtechnik könnte mein Theater sich an jeden beliebigen Ort begeben. Natürlich ohne unser Klima zu belasten. Das ist ja klar! So kann es einfach überall stattfinden.

Auf jeden Fall stelle ich mir das Theater auch richtig richtig schön vor. Aus allen erdenklichen Formen, Pinselstrichen und Materialien. Alles gleichzeitig. Unaufgeregt. Nicht überfrachtet.

Während ich das gerade so träume, merke ich, wie in mir ganz viel Weite entsteht. Ich bekomme richtig Lust, sofort loszulegen und zu erforschen, was ich eigentlich künstlerisch ausdrücken würde, wenn es zum Beispiel keinen Rassismus im Theater gäbe. Ich glaube, da möchte ich noch mal wann anders und ein bisschen länger drüber nachdenken...

Alle Werke (Audio, Texte, Transkripte) sind urheberrechtlich geschützt und müssen bei ihrer Verwendung entsprechend gekennzeichnet werden. Zitationsvorschlag:  
Ahmad Haschemi, Golschan; Meyer, Verena (2021): Digitale Toolbox - Perspektiven und Diskurse zu diskriminierungskritischem Theater,  
[www.theaterformen.de/programm/toolbox-postkarte](http://www.theaterformen.de/programm/toolbox-postkarte), [Datum, Abruf].