

Liebes Staatstheater,

heute ist der 20. September 2021. Die Sonne scheint. Wir sitzen hier in der Theaterwohnung in Nürnberg und wir sind dabei, unser Projekt am Staatstheater Nürnberg mit einer Dokumentation abzuschließen. Wie, haben wir uns gefragt, in welcher Form können wir solch ein herausforderndes, widerständiges und ja auch Abwehr erzeugendes Projekt angemessen abschließen?

Wir haben uns dazu entschieden, Euch diesen Brief zu schreiben. Der Brief soll ausdrücken, was wir in Gesprächen mit Euch nicht so offen und in der Form sagen konnten. Dieser Brief ist eine Einladung zur gemeinsamen Reflexion und zum Nachdenken über nachhaltige Diversität und machtkritische strukturelle Veränderungen. Mit diesem Brief wollen wir Euch aber vor allem an den Titel unseres Stücks erinnern: *Dass wir Viele sind.*

Mit der Ausschreibung "Die Schwelle" wolltet ihr einen Schritt wagen: Existierende Schwellen im eigenen Haus untersuchen. Mithilfe einer externen Jury wurden wir als Institut für Affirmative Sabotage (IAS) zu einer kritischen Intervention eingeladen: Ziel des künstlerischen Rechercheprojekts war es nicht nur die Ausschlüsse zu untersuchen, sondern diese Schwellen gemeinsam mit Nürnber*innen performativ zu sabotieren. Bei unserem Ansatz der Affirmativen Sabotage ging es dabei nie um eine komplette Zerstörung, sondern stets um eine produktive und machtkritische Veränderung von Institutionen. Unser Ausgangspunkt war, dass Schwellen des Theaters historisch gewachsen sind, und dass mit dem Ende der Shoa kein geschichtlicher Bruch stattgefunden hat. Weder im Staatstheater noch in der Stadtgesellschaft Nürnbergs. Ihr müsst demnach für Eure eigenen Verstrickungen mit dem Nationalsozialismus Verantwortung übernehmen. Wie könnt Ihr, haben wir uns gefragt, zu einem inklusiveren und sichereren Ort in Zeiten des rechten Terrors für Menschen werden, die von Rassismus und/oder Antisemitismus betroffen sind?

Bei unserer Ankunft wirkte der riesige Staatstheater Gebäudekomplex auf dem ersten Blick sehr einschüchternd. Das Opernhaus, Teil des Staatstheaters, kannten wir bislang nur aus den Geschichtsbüchern. Wir bekamen gleich am ersten Tag unseres Aufenthalts eine Theaterführung. Was uns u.a. sofort aufgefallen ist, war, dass keinerlei Hinweise in Form von Gedenk- und Infotafeln zur NS-Geschichte am Haus existieren. Wir fragten, ob es Widerstandsgeschichten zum Haus gibt. Als Antwort kam zurück, was wir mit Widerstand genau meinen würden. Geschichten zu NS-Funktionären gäbe es aber reichlich und ohne Vorwarnung wurden wir in die Loge gesetzt, in der Hitler saß.

Schwellen des Theaters, die wir untersuchen sollten, wurden selbst zu Schwellen unserer künstlerischen Arbeit

In vielen Momenten der Kommunikation und Zusammenarbeit waren wir mit Eurer *weißen* Zerbrechlichkeit konfrontiert, die unsere Arbeit erschwerte. So wurden von Euch in vielen Momenten die Relevanz unseres Recherchevorhabens, unsere Sprache, unser Verständnis von Geschichte und Unterdrückung relativiert oder gar als “starke Behauptungen” und “steile Thesen” bezeichnet. Es sind keine “Behauptungen”, sondern geschichtliche Fakten. Dass Geschichte bis in die Gegenwart fortwirkt, dass Geschichte in Institutionen eingeschrieben ist, sind keine “steilen Thesen”, die wir aufgestellt haben, sondern diese Aussagen wurden hinreichend wissenschaftlich erarbeitet (vgl. Czollek, Baldwin, Bodemann, Ahmed, Sharifi, Eco, u.v.m.). Somit standen wir immer wieder an dem Punkt, Euch unser Projekt immer wieder vom Neuen erklären zu müssen und Fragen wie “Was hat der Nationalsozialismus mit uns und mit der Institution Theater zu tun?” beantworten zu müssen. Wir sind als Künstler*innen eingeladen, sagten wir Euch oft. Trotz dieser klaren Ansage wurden wir immer wieder gedrängt Bildungsarbeit zu leisten.

Keine Schwellen, sondern Mauern

Für uns waren es oft weniger “Schwellen” als tatsächliche Mauern, auf die wir gestoßen sind. Wie die Wissenschaftlerin Sara Ahmed sagen würde, die Diversitätsarbeit fühlt sich oft an, wie *mit dem Kopf gegen eine Mauer zu schlagen*. Auch wir hatten während unserer Arbeit im Haus immer wieder das Gefühl gegen Mauern zu laufen, aufzuprallen und dabei Verletzungen davonzutragen. Gleichzeitig seht Ihr diese Mauern nicht, die Ihr und eure Vorgänger*innen, errichtet habt und aufrechterhaltet. Mehr noch, für Euch existieren diese Mauern nicht. Denn Ihr könnt aufgrund Eurer *weißen* Privilegien problemlos durchgehen. Diese Schiefelage muss ausgeglichen werden. Nachhaltige, ehrliche Veränderungen bedeuten mühsame Arbeit. Diversitätspolitik muss für Euch unbequem sein. Mehr noch: Diversitätspolitik muss mit Umverteilungen einhergehen.

Kratzer an der Mauer als Erinnerung

Am Premierenabend erreichte uns während des Nachgesprächs die Frage aus dem Publikum, ob unser Projekt institutionelle Veränderungen bei Euch bewirkt habe. Das hat es nicht. Aber wir haben, wie Sara Ahmed es sagen würde, Kratzer auf Mauern hinterlassen. Laut Ahmed können Kratzer wie diese darauf hindeuten, wie wenig erreicht wurde. Diese Kratzer sind aber auch ein

Zeugnis unser machtkritischer Arbeit, Nachwirkungen unserer Sabotage und eine Markierung, dass wir da gewesen sind. Von Anfang an war uns wichtig: *Eine Erinnerung, dass wir Viele sind* sollte nie ein Wohlfühlprojekt werden. Kein Wohlfühl-Projekt, mit dem ihr Euch vermeintlich kritisch schmückt, sondern eine Produktion, die explizit Menschen ansprechen soll, die von den bestehenden Schwellen des Theaters betroffen sind. wir erhielten die Rückmeldung, dass Betroffene und Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft sich in unserer Performance gesehen gefühlt haben. Für einige war dies der erste Besuch im Staatstheater Nürnberg, obwohl sie in Nürnberg aufgewachsen sind. Für andere war es die erste rassismuskritische Erfahrung im Theater, obwohl sie regelmäßige Theatergänger*innen sind oder auch selbst im Jugendclub des Theaters aktiv waren.

Es ist noch viel zu tun

Mit unserem künstlerisch-forschenden Projekt haben wir Einblicke in Eure Geschichte und in die der Stadt bekommen. Wir haben gar eine Bindung zum Haus aufgebaut, die mit unterschiedlichsten Emotionen besetzt ist: Wir sind müde von der Sisyphusarbeit, wir sind froh über die Begegnungen mit inspirierenden Menschen innerhalb als auch außerhalb des Staatstheaters. Wir sind stolz auf das, was wir gemeinsam mit Kompliz*innen geschaffen haben. Uns war es möglich gewesen, zumindest zeitweise für den Probenprozess einen ‘safer space’ gemeinsam mit den Performer*innen zu schaffen. Dies ist eine der Grundvoraussetzungen für Empowermenträume und war auch für uns von Anfang an eine Priorität für die Entwicklung der Performance. Hier war ein künstlerischer Austausch zu unseren persönlichen Erfahrungen möglich. Unser Arbeitsansatz der Affirmativen Sabotage brachte auch eine Art von widerständiger Anpassung mit sich: safer spaces in einem unsicheren Ort zu schaffen, gezielt Akteur*innen aus der Stadtgesellschaft einzubinden - und uns trotz allem dem Output-Druck nicht entziehen zu können, unter Zeitdruck zu inszenieren.

Mit “Eine Erinnerung, dass wir Viele sind” wollten wir aufzeigen, dass machtkritische Veränderung nur dann gelingen kann, wenn wir Geschichte nicht vergessen dürfen. Im Gegenteil, warum es wichtig ist sich zu erinnern. Warum wir nicht vergessen sollten. Wer wir sind. Wer wir sein wollen und welche Verantwortung das für uns bedeutet. Rückblickend sehen wir unsere Sabotage als ersten Schritt Euch zu sabotieren und Eure Selbstdarstellung als links-liberale offene diverse Institution als (noch) realitätsfern sichtbar zu machen. Nachhaltige Veränderungen tun denjenigen weh, die vom Status Quo profitieren. Sie sind aber essentiell, ansonsten bleibt es bei einer

kosmetischen Behandlung. Theater brauchen Störungen und diese Störungen müsst Ihr lernen auszuhalten und Euch darauf einlassen. Deshalb bleiben wir dabei: Wir haben *mit* und *gegen* Euch gearbeitet. Wir werden weiterhin *mit* und *gegen* das Theater arbeiten. Ihr müsst auch mutiger werden, Euch klarer positionieren, eine klare mutigere Sprache finden, keine Angst haben vor Veränderungen.

Dieser Brief ist eine Erinnerung, dass es nicht reicht, nur ein, zwei, drei Diversitätsprojekte am Haus zu machen, sondern dass es strukturelle Veränderungen braucht. Die Priorität muss sein, dass Strukturen und Räume für einen gemeinsamen Lernprozess geschaffen werden müssen. Denn Diversität ist kein Add-On, kein Prozess, der einfach nebenbei laufen kann. Diversität braucht Zeit, Raum und Priorisierung. Es ist noch viel zu tun. Wir hinterlassen Euch eine TO DO Liste, eine Einladung, diese Liste zu Herzen zu nehmen und sie auch kontinuierlich zu ergänzen.

Wir verbleiben mit affirmativen Grüßen,

Das Institut für Affirmative Sabotage

TO DO

Die Stadtgesellschaft in ihrer Diversität repräsentieren

- Quotenregelungen** müssen in allen Bereichen eingeführt werden (BIPoC, Gender, etc.), um durch Unterdrückung geschaffene Nachteile beim Bewerbungsprozess entgegenzuwirken.
- Preispolitik** für Eintrittskarten ändern, um diese erschwinglicher für niedrigverdienende Menschen zu machen
- Barrierefreiheit** gewährleisten: u.a. durch Übertitelungen in allen Produktionen, Gebärdensprachdolmetschung für Podiumsveranstaltungen.
- Nachhaltige Zusammenarbeit** mit Akteur*innen der Stadtgesellschaft muss erfolgen, und zwar nicht nur punktuell, wenn es gerade passt.

Konsequente Geschichtsaufarbeitung

- Kritische Aufarbeitung der NS-Geschichte des Hauses durchführen
- Glorifizierung von Wagner beenden**
- Umbenennung des Richard Wagner Platzes:** Es ist untragbar, dass ein Vorplatz, der von den Nazis nach Richard Wagner, einem antisemitischen Künstler, benannt wurde bis heute noch so heißt.
- Abschaffung der Wagner-Büste** auf dem Vorplatz des Theaters
- Namen und Geschichten von jüdischen und Sinti*zza & Rom*nja Mitarbeiter*innen aufarbeiten
- Anbringung von Gedenk- und Infotafeln im gesamten Haus

Umstrukturierung und Erweiterung der Diversitätsarbeit

- Schaffung von mehr Stellen**, die mit Menschen besetzt werden, die über eigene UND professionelle Erfahrungen im Bereich Anti-Rassismus, anderen Formen der Unterdrückung und deren intersektionalen Verschränkungen verfügen. Dazu gehören u.a. Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus, Queerfeindlichkeit etc.
- Externe Expert*innen involvieren** für regelmäßige Weiterbildungen und Beratungen

- Diversität muss in *allen* Arbeitsschritten mitgedacht werden und somit sind alle mitverantwortlich.
- Weniger Produktionen**, stattdessen mehr Ressourcen in Weiterbildung, Reflexion und Umsetzung von konkreten Maßnahmen.

Schaffung von langfristigen Anti-Diskriminierungsmechanismen

- Kontinuierliches Angebot von unterschiedlichen **Empowermenträumen** (Räume für Betroffene von Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Transfeindlichkeit etc.) .
- Einführung und Durchsetzung der **Antirassismus-Klausel**.
- Awareness Konzept** für das Theater mit Expert*innen erarbeiten und einführen.
- Feste Etablierung von zuverlässigen **Beschwerdestellen für Mitarbeiter*innen**, die im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Diskriminierung erfahren.
- Verpflichtende Weiterbildungen für alle Mitarbeiter*innen** in Form von regelmäßig stattfindenden Workshops zu Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Klassismus, Ableismus etc.