

# TANZHAUS ZÜRICH

Liebe Black Artists in Switzerland

Euer Offene Brief hat uns erreicht und angespornt. Vielen Dank für eure Initiative. Die Beantwortung der Fragen war inspirierend und hat uns gezeigt, wo das Tanzhaus Zürich Lücken aufweist. Wir werden alles daran setzen, unserer Verantwortung nachzukommen. Das Dokument im Anhang teilen wir gerne mit euch. Wir werden es auch auf unserer Webseite publizieren.

Gerne möchten wir euch unsere Bühne zur Verfügung stellen, falls Ihr Veranstaltungen plant. Wir freuen uns über eine Zusammenarbeit und sind offen für Ideen und eure Bedürfnisse. Wir können uns auch gemeinsam überlegen, wie wir dieser Thematik noch mehr Gehör verschaffen.

Mit herzlichen Grüssen  
Das Tanzhaus-Team

*Wir haben eine Reihe von Fragen zusammengestellt, um Ihr Handeln gegen strukturellen Rassismus und White Supremacy in Ihren eigenen Strukturen selbst einzuschätzen und zu hinterfragen. Diese können als Wegweiser dienen, um zu ermitteln, welche Aspekte Ihrer Bemühungen noch mehr Engagement erfordern. Wir bitten Sie daher dringend, sich die Zeit zu nehmen, auf diese Fragen ehrlich zu antworten und alle notwendigen Schritte einzuleiten, um zukünftig jede dieser Fragen positiv beantworten zu können.*

*Diese Fragen sollen Ihnen als Leitfaden für nachhaltige Veränderungen helfen. Wir ermutigen Sie dazu, Ihre Antworten mit Ihrem Publikum öffentlich zu teilen, Zielsetzungen für eine verbesserte Praxis festzulegen und Ihr Engagement, eine fundamental antirassistische Organisation zu werden, regelmäßig zu überprüfen.*

*Anti-Schwarzer Rassismus ist lediglich eine der repressiven und diskriminierenden Erscheinungsformen der White Supremacy. Xenophobie und Rassismus hat sich in unserer Gesellschaft auch gegen non-Black People of Colour manifestiert. Obgleich sich unser Brief auf die Fragen im Zusammenhang mit dem anti-Schwarzen Rassismus fokussiert, fordern wir, dass entsprechende Schritte unternommen werden, um gegen jegliche Formen der Diskriminierung vorzugehen. Wir appellieren an alle Beteiligten einen intersektionalen Anspruch zu vertreten und die Schnittstellen von Rassismus mit Ableismus, Homophobie, Klassismus, Sexismus und Transphobie anzuerkennen und alle notwendigen Mittel zu ergreifen, um sicherzustellen, dass die zeitgenössische Kunst und Kulturszenen der Schweiz jenseits der öffentlich präsentierten Solidarität und Tugenden nachhaltig an Vielfalt und Inklusivität gewinnt und dementsprechend handelt.*

*\*Hinsichtlich all dieser Fragen beziehen wir uns in erster Linie auf Schwarze Künstler\*innen und Kulturschaffende, die in der Schweiz ansässig oder tätig sind. Als zweiten Schritt können Sie sich die genannten Fragen in Bezug auf internationale Schwarzer Künstler\*innen und Kunstschaffenden beantworten.*

# TANZHAUS ZÜRICH

## **Programm, Zusammenarbeit mit Schwarzen\* Künstler\*innen und Kulturschaffenden:**

1. Wie viele Schwarze Künstler\*innen sind in Ihren Galerien, Sammlungen und Programmen, Ihren Residency-Programmen und Stipendien vertreten?

Im Bewusstsein, dass Schwarz und PoC (auch) eine Selbstbezeichnung ist und daher unter Umständen von Kulturschaffenden beansprucht wird, von deren Selbstbezeichnung wir nicht wissen, kommen wir auf:

In Autor\*innenschaft (Namen auf Anfrage): **29** (plus diverse Performer\*innen)

Künstler\*innen in Autor\*innenschaft, bei denen wir unsicher sind, wie sie sich identifizieren (Namen auf Anfrage): **9**

2. Wie viele Schwarze Künstler\*innen und Kulturschaffende laden Sie zur Teilnahme an Ausstellungs- und Veranstaltungsprogrammen ein, die nicht von Themen wie Rassismus, Dekolonialität oder um das Thema des Schwarz-seins handeln?

Die Themen der gezeigten Arbeiten sind allein Sache der Künstler\*innen. Wir geben keine Themen vor.

3. Entlohnen Sie alle Schwarzen Künstler\*innen und Kulturschaffenden, die in Ihrem Programm vertreten sind? Werden sie für ihre Arbeit genauso entlohnt wie ihre weissen Kollegen?

Alle im Tanzhaus Zürich tätigen Menschen werden für ihre Arbeit gleich entlohnt. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit.

4. Profitieren Sie von unentgeltlicher Arbeit von Schwarzen Künstler\*innen und Kulturschaffenden in Form von Empfehlungen für Programmgestaltung oder Talks oder als Pädagog\*innen respektive Berater\*innen? Welche Formen der Entschädigung wurden bereits berücksichtigt?

Im Sinne einer Vernetzung und des Austausches profitieren wir immer wieder von unentgeltlicher Arbeit in Form von Empfehlungen. Diese «unentgeltliche Arbeit» ist Teil unseres Dialoges mit der Welt und nicht an die Hautfarbe des Gegenübers gekoppelt. Sobald es sich jedoch um einen klaren Auftrag handelt, der spezifisches Wissen erfordert, wird dieser Wissenstransfer entlohnt.

## **Personal, Organisationsstruktur und Leitung:**

1. Wie viele Schwarze Personen sind in Ihrer Institution angestellt? Wie viele von ihnen sind in kuratorischen Teams, Komitees oder anderen Führungspositionen innerhalb Ihrer Institution? Wie viele von ihnen sind mit unbefristeten Arbeitsverträgen beschäftigt?

# TANZHAUS ZÜRICH

In unserem festangestellten Team (neun Personen, ab 50%) sind Schwarze Personen und PoC stark unterrepräsentiert: Lediglich eine Person (60%) identifiziert sich als PoC.

2. Was für politische Positionen haben die einzelnen Mitglieder in Ihren Vorständen, Jurys oder anderen Leitungsgremien? Sind sie bezüglich der Lebensrealität Schwarzer Künstler\*innen und Kulturschaffender sensibilisiert? Wie viele von ihnen sind Schwarze Personen?

Unser Vorstand ist zusammengesetzt aus Künstler\*innen und zwei Vertreter\*innen der Stadt sowie einer Gemeinderätin der FDP. Abgesehen von Letzterer, haben keine Mitglieder des Vorstands, von Jurys oder Leitungsgremien politische Ämter inne. Wie sehr die Vorstandsmitglieder sensibilisiert sind, wissen wir nicht. Wir nehmen diese Frage als Anstoss, bei der Zusammensetzung des Vorstandes oder anderer Gremien auf diesen Missstand zu achten und ihn zu verändern.

3. Gibt es ethischen Richtlinien in ihrer Institution, die Sie darin einschränken, Gelder von privaten Spendern oder Organisationen anzunehmen, die koloniale, rassistische und diskriminierende Praktiken verfolgen und somit der Schwarzen Bevölkerungen direkt oder indirekt Schaden zufügen?

Nein – auf jeden Fall nicht schriftlich fest gehaltene.

4. Wie stellen Sie sicher, dass Schwarze Angestellte, Künstler\*innen und Kulturschaffende den Raum haben, um Diskriminierungen zu äussern, welche sie während ihrer Arbeit in Ihrer Institution erleben? Wie unterstützen sie Schwarze Personen aktiv und lautstark, welche Diskriminierung innerhalb Ihrer Institution erleben und ansprechen?

Wir gehen davon aus, dass unsere «Unternehmenskultur» dazu einlädt, Diskriminierungen zu äussern. Wir hoffen, dass – indem wir einen offenen Dialog pflegen und leben – auch eine eventuelle Diskriminierung angesprochen würde. Sollte dem nicht so sein, so wäre dies als Defizit unsererseits zu bezeichnen und zu beheben, respektive die Gründe dafür zu eruieren. Wir würden Äusserungen zu Diskriminierung sehr ernst nehmen und alles daran setzen, um die/den Diskriminierte\*n zu unterstützen.

5. Ist Ihre Institution oder Organisation jemals des Rassismus beschuldigt worden? Welche Massnahmen treffen Sie, damit sich die Person, die eine Beschwerde äussert, sicher fühlen kann? Wie verhandeln und dokumentieren Sie Beschwerden öffentlich? Welche Formen der Entschädigung leisten Sie in solchen Fällen?

Nein.