

Zürich, November 2021

Liebe Black Artists and Cultural Workers in Switzerland.

Zunächst einmal möchten wir uns für den offenen Brief, die Initiative und die Forderungen bedanken und bitten für die späte Antwort um Entschuldigung. Die Frustration über mangelnde oder stossende Reaktionen über die Briefe können wir nachvollziehen.

Eure Anliegen haben uns erreicht und wir möchten uns nachhaltig damit auseinandersetzen.

Wir sind ein Musiker*innen-Kollektiv aus Zürich, zur grossen Mehrheit bestehend aus weiss-positionierten, cis-hetero, able-bodied Männern. Dieses wurde 2015 von sieben gut befreundeten Musikern gegründet.

Wir erkennen, dass wir in stark rassistischen Gesellschafts- und Wirtschaftsstrukturen leben und davon geprägt sind. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst und möchten in dieser Antwort transparent auf die Forderungen und Leitfragen eingehen.

Unsere Line-Ups, das Publikum und die Strukturen des Kollektivs sind zu einer grossen Mehrheit aus weiss-positionierten Personen zusammengesetzt. Die Veranstaltungen werden als all-white spaces gelesen – dem möchten wir entgegenwirken. Wir sind uns darüber im Klaren, dass dies mit dem Schaffen von safer spaces für BIPOC Künstler*innen und Publikum einhergehen muss.

Unsere Stellungnahme bezieht sich auf die beiden offenen Briefe (9. Juni 2020 und 9. Juni 2021) von Black Artists in Switzerland. Es ist uns wichtig, die verschiedenen Unterdrückungsformen klar zu benennen und zu unterscheiden, aber auch die Intersektionalität dieser Erfahrungen zu erkennen. Wir möchten den verschiedenen Communities und marginalisierten Gruppen zuhören und ihren individuellen Bedürfnissen gerecht werden.

Im Anhang befinden sich in einem ersten Teil unsere Stellungnahmen und/oder Strategie-Vorschläge auf die Forderungen, die im zweiten offenen Brief gestellt werden. Im zweiten Teil beantworten wir die gestellten Leitfragen des ersten Briefs.

Die Antworten und dieses Anschreiben werden auf unserer Homepage (www.gamutkollektiv.com) in deutscher und englischer Fassung öffentlich zugänglich gemacht.

Dieses Statement erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Wir sind am Anfang eines längeren Prozesses und dankbar um Hinweise, Kritikpunkte oder Vorschläge. Wir möchten zuhören, ehrlich und transparent sein und die dringend notwendigen Veränderungen nachhaltig, sorgfältig und radikal umsetzen. Bitte kontaktiert uns, falls Fragen zu diesem Schreiben oder zu unserer Arbeit generell aufkommen:

kontakt (at) gamutkollektiv (dot) com

Liebe Grüsse,
Gamut Kollektiv

Paul Amereller
Jonas Häni
Silvan Schmid

Tizia Zimmermann
Xaver Rüegg
Philipp Eden

Andrea Anner
Vojko Huter
Tobias Pfister

Caterina Viguera

Link zu den beiden offenen Briefen: <https://blackartistsinswitzerland.noblogs.org>

Forderungen aus dem 2. offenen Brief (9.6.2021):

*Berücksichtigung und Einschluss von Schwarzen Kunstschaaffenden in Programme, wie Ausstellungen, Residenzen, etc, ein. Dies soll dringend über Programme hinausgehen, die ausschließlich Identitätspolitik, weiße Vorherrschaft oder Rassismus thematisieren. Engagement in tiefgreifenden und nuancierten Auseinandersetzungen mit deren künstlerischen Arbeiten. Verpflichtung Entscheidungen zu treffen, die nährend für die Karriere der Kunstschaaffenden sind, einschließlich der Pflege von Beziehungen zu Institutionen, Sammlungen und Kritiker*innen, die für die Künstler*innen und ihre Arbeit relevant sind.*

- Wir befinden uns in einem Prozess der Umstrukturierung. Wir haben erkannt, dass es bei weitem nicht genügt, die Line-Ups an unseren Veranstaltungen diverser zu gestalten. Unsere eigenen Strukturen müssen ebenfalls aufgebrochen werden und diverser werden damit Line-Up und Publikum nachhaltig vielfältig werden.
- Wir arbeiten neu in verschiedenen Arbeitsgruppen, die offen sind für alle Menschen, die gerne mitarbeiten möchten. Das Gamut-Umfeld ist am wachsen; wir holen weitere Menschen hinzu. Der Fokus liegt dabei auf BIPOC's und FLINTA* Personen.
- Die bisher starre Form des Kollektivs besteht momentan noch auf einer formalen Basis und auf einzelnen organisatorischen Ebenen (z.B. Koordination der Arbeitsgruppen untereinander, Vereinsarbeit, ...). Wir möchten euch unsere Gefässe gerne zur Verfügung stellen und sind offen für Kollaborationen, Veranstaltungen, Ideen und Bedürfnisse.
- Aufgrund dieser Umstrukturierung wird 2021 unser Festival nicht stattfinden. Wir wollen uns auf die Neugestaltung des Gamut-Umfelds, Selbstreflexion und auf die anderen flexibleren Gefässe (Konzertreihe STUENZI, Edition Gamut und ein neues Website basiertes Projekt) fokussieren.
- Unsere nächste Carte Blanche (Gamut Festival) und die Residency (STUENZI Konzertreihe) werden wir an BIPOC und FLINTA*- Personen vergeben.
- Bei der Kuratierung der STUENZI Reihe, des neuen Website Projekts und in Zukunft auch bei den anderen Gefässen arbeiten wir neu mit den auftretenden Künstler*innen zusammen. So soll ein Act pro Abend jeweils die nächste Veranstaltung mitkuratieren und einen Teil des folgenden Line-Ups bestimmen können. Es werden BIPOC Künstler*innen zur Mitkuratierung angefragt. Die dadurch eingeladenen Künstler*innen erhalten wiederum die Möglichkeit zur Mitgestaltung. So wird ein Teil des Line-Ups selbsttragend weitergeführt.
Wir möchten damit Entscheidungsprozesse abgeben und teilen, offener und diverser gestalten und die Programmierung weiter kollektivieren.

Archivierung von Werken Schwarzer Künstler*innen in allen Sammlungen zum gleichen Standard wie es bei weißen cis-männlichen Gegenständen gehandhabt wird.

- Wir haben keine Sammlung oder Archiv in dieser Art. Bei Edition Gamut (unser Verlag und Label) erscheinen von Zeit zu Zeit Ausgaben, die im Zusammenhang mit dem Kollektiv oder einer Veranstaltung entstanden sind. Auch bei der Edition Gamut müssen wir in Sachen Diversität noch einiges unternehmen.
- Falls Veranstaltungen dokumentiert werden (Video, Foto, etc.), behandeln wir alle auftretenden Künstler*innen gleich. Dies geschieht nur mit dem Einverständnis der kunstschaffenden Person und jegliches gesammelte Material wird der Künstler*in gratis und uneingeschränkt zur Verfügung gestellt.

Implementierung einer standardisierten Anti-Rassismus-Klausel in allen Verträgen, die darauf abzielt, dass Arbeitgeber*innen, Arbeitnehmer*innen, Auftraggeber*innen oder anderweitig vertraglich gebundene Mitarbeitende sich dazu verbindlich machen, sich nicht rassistisch zu äussern oder zu handeln.

- Wir sind daran, eine solche Klausel auszuarbeiten und werden diese bei der nächsten Ausgabe unserer Konzertreihe STUENZI und ab sofort bei allen zukünftigen Veranstaltungen in die Verträge aufnehmen.

Professionelle Einrichtungen, die ein Umfeld ermöglichen, in dem Gespräche über erlebten Rassismus oder Vorurteile konstruktiv geführt werden können, wo Abwehrhaltungen als schädlich anerkannt und es als konstruktiver Akt verstanden wird, wenn man bei schädlichem Verhalten zur Verantwortung gezogen wird. Es ist entscheidend, dass die Äußerung rassistischer Erfahrungen ernst genommen wird und nicht zu Prekarisierung, Schubladisierung oder Rufschädigung führt.

- Um eine professionelle Einrichtung zu finanzieren und aufzustellen, fehlen uns leider die Mittel. Wir sind aber der Meinung, dass das relativ kleine Umfeld unseres Kollektivs und Vereins es erlaubt, solche Gespräche zu führen. Wir nehmen alle Vorfälle ernst, hören zu und werden jedes diskriminierende Ereignis oder Verhalten im Kollektiv besprechen, daraus lernen und die betreffende(n) Person(en) zur Verantwortung ziehen.

Durchführung von regelmäßigen Evaluierungen der internen strukturellen Vorurteile über alle Ebenen hinweg. Anschließende Implementierung notwendiger Maßnahmen mit definierten Zielen zur Verbesserung von Bereichen mit schlechter Leistung.

- Die langfristige Dekonstruktion von rassistischen und kolonialen Mustern und Vorurteilen sowie das Vorgehen, wie wir uns selbst regelmässig in unseren Sitzungen reflektieren können, wird ein Punkt sein, den wir im Workshop mit einer BIPoC Anti-Rassismus-Fachperson behandeln wollen.

- Unsere regelmässigen Sitzungen innerhalb der Arbeitsgruppen und im gesamten Kollektiv sollen ebenfalls dafür Platz bieten.

Anerkennung der Notwendigkeit von Gerechtigkeit gegenüber Gleichberechtigung und konkrete Arbeitsschritte, die dies widerspiegeln.

- Wir erkennen das Prinzip Equity over Equality. In einem System, welches strukturelle Diskriminierungen aufweist, reicht Gleichbehandlung alleine nicht. Es gibt Communities, die aufgrund genau dieser strukturellen/systematischen Diskriminierungen keinen Zugang erhalten, z.B. zu einer Veranstaltung. So müssen neue Zugänge geschaffen werden oder für die betroffenen Communities andere Massstäbe gelten.
- Wir versuchen wenn immer möglich mit Preiskategorien zu arbeiten, die allen Einkommensschichten eine Möglichkeit bieten, an unseren Veranstaltungen teilzunehmen.
- Für alle Menschen, die über beschränkte finanziellen Mittel verfügen oder deren Aufenthaltsstatus unsicher ist, gibt es die Möglichkeit, sich bei uns per E-Mail oder an der Abendkasse zu melden, um eine Lösung zu finden. Wir werden in Zukunft bei den Veranstaltungsausschreibungen besser darauf hinweisen.
- Ein Barrierefreier Zugang ist bei uns an praktisch allen Events gewährleistet. Auch hier werden wir in Zukunft noch genauer informieren. Sollte eine Veranstaltung nicht barrierefrei gestaltet werden können, wird dies explizit erwähnt und wir bieten Hilfemöglichkeiten an.

Halbjährliches Anti-Rassismus-Training durch bezahlte Schwarze Fachpersonen.

- Wir werden ab Januar mit einer BIPOC-Fachperson regelmässig Anti-Rassismus-Trainings durchführen.

Öffentlich zugängliche Antirassismus-Strategien in allen Kunst- und Kulturräumen, einschließlich eines Handlungsplans und der Anforderung einer Gleichstellungs- / Gerechtigkeits-, Diversitäts- und Inklusionsrichtlinien, die regelmäßig bewertet und aktualisiert werden.

- Wir werden an unseren Veranstaltungen sowie online in schriftlicher Form darauf aufmerksam machen, wie wir aufgestellt sind, dass wir jegliche Art von Diskriminierung nicht dulden und darüber informieren, was bei einem rassistischen oder diskriminierenden Vorfall getan wird und wo man sich melden kann (konkrete Kontaktdaten, Email, Telefonnummer des Kollektivs). Erste Ansprechstelle ist in jedem Fall das Kollektiv.
- In diesem Statement soll zudem explizit erwähnt werden, wo Menschen sich melden können, die sich aus einem Grund, der nicht genannt werden muss, an einer Veranstaltung unwohl oder nicht willkommen fühlen. Wir möchten in Zukunft die Möglichkeit anbieten, in solchen Fällen eine sichere Begleitung nach Hause zu organisieren.

- Jeder Vorfall wird im Kollektiv und/oder in der betroffenen Arbeitsgruppe analysiert, besprochen und entsprechende Massnahmen ergriffen.

Erfordernis einer Anti-Rassismus-Strategie im Rahmen von Bewerbungsprozessen für alle Kunst- und Kulturschaffenden, einschließlich Vermittlungs-, PR- und HR-Positionen.

- Unsere flache Hierarchie beinhaltet keine solchen Positionen. Wir haben auch kein standardisiertes Bewerbungsverfahren. Die Zusammenarbeit aller beteiligten Personen beruht auf gegenseitigem Konsens und Interesse. Es bestehen auch keine Verträge innerhalb des Kollektivs. Der Vorstand des Vereins trägt rein organisatorische/juristische Funktionen. Dieser soll längerfristig ebenfalls diverser gestaltet werden mit Personen, die über die neuen Arbeitsgruppen hinzukommen. Der Fokus liegt auf FLINTA*-Personen und BIPoC's.

Anstellung von Schwarzen Kunst- und Kulturfachleuten in leitenden Positionen, z.B. Jurys für Preise, Zulassungen, offene Ausschreibungen usw.

- Wie im Punkt oben erwähnt, haben wir keine solchen Stellen, die wir besetzen können.

Leitfragen aus dem 1. offenen Brief (9.6.2020):

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?*

Wenn wir rückblickend unsere Line-Ups und Events (seit 2016) betrachten, müssen wir leider feststellen, dass Schwarze Künstler*innen und sich als PoC identifizierende Personen stark untervertreten sind.

Schwarze Künstler*innen und PoC: 5 Personen

Auf Nachfrage geben wir gerne über Namen Auskunft.

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?*

Schwarze Künstler*innen und PoC: 5 Personen

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?*

Ja. Bei uns werden alle Menschen für die gleiche Arbeit gleich entlohnt.

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?*

Nein. Es kann sein, dass wir im Dialog mit Personen, die nicht Teil des Kollektivs sind, Empfehlungen erhalten. Sobald es sich um klare Aufträge handelt (z.B. Talks oder Beratungen), wird die Arbeit 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?*

Wir sind ein kleines Kollektiv und befinden uns momentan in einer Umstrukturierungsphase - mit dem Ziel, durchlässiger, transparenter und offener zu werden. Neu arbeiten wir projektbasiert in verschiedenen Arbeitsgruppen, für welche wir weitere Menschen dazu geholt haben. Es fehlen uns leider die finanziellen Mittel, um unsere organisatorische oder kuratorische Arbeit zu bezahlen. Externe/Freelance Personen und auftretende Künstler*innen werden immer entlohnt.

Wir beantworten diese Frage ausgehend von dieser Situation.

In unserem Kollektiv (kuratorische/organisatorische Arbeit): 1 Person

Externe Freelancer: 2 Personen

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?*

Die Vorstandsmitglieder unseres Vereins haben keine politischen Ämter inne; der Vorstand besteht aus vier Personen, die alle als freischaffende Künstler arbeiten. Davon identifiziert sich eine Person als PoC. Unser Vorstand hat aber eine rein juristisch-organisatorische Funktion. Alle Entscheide werden im Kollektiv getroffen. Insofern gibt es innerhalb des Kollektivs keine hierarchischen Strukturen.

3. *Gibt es ethische 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?*

Wir haben keine schriftlich-ausformulierten Richtlinien. Wir fragen grundsätzlich keine Banken oder Grosskonzerne um Unterstützung an. Die engen und komplexen Verflechtungen von privaten Stiftungen (insbesondere auch im historischen Kontext) mit rassistischen, kolonialen und diskriminierenden Praktiken sind uns aber zu wenig bekannt. Wir haben uns nicht dazu informiert.

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 möchten weiterhin unsere Wahrnehmung im Bezug auf rassistische Verhaltensweisen schärfen und uns in Reflexion ebendieser üben. Wie erwähnt herrschen in unserem Kollektiv keine hierarchischen Strukturen, sodass jede Stimme denselben Stellenwert hat. Dies widerspiegelt sich auch in unserer Gesprächskultur, in der das Zuhören und die Anerkennung der Realität und Wahrnehmung des Gegenübers eine hohe Wichtigkeit hat. Dazu gehört auch, dass man sich gegenseitig „outcallt“, wenn man unangebrachte Äusserungen und Verhaltensweisen jeglicher Art von Diskriminierung beobachtet.

Schwarze Menschen oder PoC, die unseren Veranstaltungen beiwohnen werden darauf hingewiesen, dass sie uns jederzeit mitteilen können, wenn ein rassistischer Vorfall passiert. Ansprechstelle ist das Kollektiv.

Um uns in all diesen und weiteren Aspekten der Sensibilisierung zu schulen, ist die regelmässige Durchführung eines Workshops mit einer BIPOC Anti-Rassismus-Fachperson geplant.

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, wir wurden noch nie des Rassismus beschuldigt. Bis zum jetzigen Zeitpunkt haben wir keine konkreten Massnahmen überlegt, wie wir bei einer Beschwerde vorgehen. Folgende Massnahmen schweben uns vor, welche wir weiterhin intern konkretisieren werden und auch mit einer BIPOC Anti-Rassismus-Fachperson anschauen werden:

- Jeder und jedem Künstler*in wird kommuniziert, dass sie mit allen Wünschen und Anliegen zu uns kommen können, sei es wegen rassistischen, sexistischen, transphoben, homophoben, ableistischen oder anderen Vorkommnissen.
- Wir werden zukünftig in Verträgen mit auftretenden Künstler*innen eine Rassismus-Klausel einbauen, die rassistische Vorfälle und deren Konsequenzen behandelt. Dasselbe gilt wiederum für sexistische, transphobe, homophobe, ableistische und andere Vorfälle.
- Wir versuchen, die Sicherheit der betroffenen Person wiederherzustellen, indem wir ihr zuhören, nach ihren Bedürfnissen fragen und falls gewünscht einen Dialog leiten oder auch schauen, dass die betroffene Person aus Diskussionen isoliert wird wenn gewünscht.
- Wenn wir rassistische Vorfälle beobachten, werden wir die fehlverhaltende Person darauf ansprechen und der Situation angemessene Konsequenzen ziehen. Dies kann zum Ausschluss aus der Veranstaltung oder einem Hausverbot führen.